

UVOZ RADNE SNAGE U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU

Jurić, Ena

Undergraduate thesis / Završni rad

2019

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:124:160415>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-04-26**

Repository / Repozitorij:

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



UNIVERSITY OF SPLIT



**SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET**

ZAVRŠNI RAD

**UVOZ RADNE SNAGE U TURIZMU I
UGOSTITELJSTVU**

Mentor:
prof. dr. sc. Željko Mrnjavac

Student:
Ena Jurić

Split, lipanj, 2019.

SADRŽAJ:

1. UVOD	3
1.1. Definicija problema istraživanja	3
1.2. Cilj rada.....	3
1.3. Metode istraživanja i izvori podataka	3
1.4. Struktura rada	3
2. TRŽIŠTE RADA U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU.....	4
2.1. Karakteristične turističke djelatnosti	4
2.2. Tržište rada u turizmu	5
2.3. Plaće radnika u turizmu.....	7
3. MIGRACIJE RADNE SNAGE.....	9
3.1. Pojam migracije, mobilnosti i fluktuacije radne snage.....	9
3.2. Migracija radne snage u turizmu.....	9
3.3. Razlozi za migraciju radnika u turizmu.....	12
3.4. Prepreke migraciji radnika u turizmu	12
4. UVOZ TURISTIČKE RADNE SNAGE U INTERNACIONALNOJ PRAKSI.....	13
4.1. Pregled globalnih migracijskih kretanja	13
4.2. Klasifikacija zemalja na temelju migracijske prakse i implikacije na turizam i ugostiteljstvo.....	14
4.3. Regionalna analiza uvoza radne snage u turizmu i ugostiteljstvu	16
4.3.1. Azija.....	16
4.3.2. Australija i Novi Zeland.....	17
4.3.3. Sjeverna Amerika.....	17
4.3.4. Europa	18
5. UVOZ TURISTIČKE RADNE SNAGE U REPUBLICI HRVATSKOJ	20
5.1. Stanje na hrvatskom tržištu rada.....	20

5.1.1. Analiza stanja.....	20
5.1.2. Pritisci na tržištu rada zbog nedostatka radne snage.....	22
5.1.3. Mogući alternativni scenariji na tržištu rada.....	24
5.2. Uvoz strane radne snage u turizmu i ugostiteljstvu RH	24
5.2.1. Zakonske regulative	24
5.2.2. Dinamika i struktura uvoza turističkih radnika.....	25
5.2.3. Usporedba s internacionalnom praksom	29
6. ZAKLJUČAK.....	32
POPIS SLIKA.....	34
POPIS GRAFIKONA	35
POPIS TABLICA.....	36
LITERATURA	37
SAŽETAK.....	40
SUMMARY.....	40

1. UVOD

1.1. Definicija problema istraživanja

Hrvatsko se tržište rada u posljednje vrijeme suočava s problemom manjka radne snage u određenim djelatnostima, a u prvom redu riječ je o turizmu i ugostiteljstvu o kojem je čitavo hrvatsko gospodarstvo sve ovisnije. Kao moguće rješenje problema nestašice radne snage u turizmu i ugostiteljstvu nameće se opcija uvoza strane turističke radne snage što nije rijedak slučaj ni u internacionalnoj praksi.

1.2. Cilj rada

Cilj ovoga rada je, uz pružanje teorijskih odrednica problematike migracija turističke radne snage i utvrđivanje mogućih razloga manjka turističkih radnika u Republici Hrvatskoj te aktualnih trendova, analizirati tržište rada u turizmu unutar dva okvira – internacionalog i hrvatskog te na temelju toga usporediti uvoz turističkih radnika u Republici Hrvatskoj s internacionalnom praksom po pitanju uvoza turističke radne snage.

1.3. Metode istraživanja i izvori podataka

Znanstvene metode korištene u svrhu izrade ovog rada su metoda analize kojom se složeni pojmovi, sudovi i zaključci raščlanjuju na njihove jednostavnije sastavne dijelove i elemente; metoda sinteze jednostavnih sudova u složenije; metoda dedukcije kojom se iz općih sudova izvode posebni i pojedinačni zaključci; metoda indukcije kojom se iz zapažanja pojedinačnih slučajeva dolazi do općih zaključaka; metoda komparacije, metoda deskripcije te povijesna metoda. Također, pri izradi su korištene i desk metode: analiza sadržaja, analiza statističkih dokumenata te analiza slučajeva. Pri tome su upotrebljavani sekundarni izvori podataka u prvom redu iz stručne i znanstvene literature iz područja tržišta rada i migracija radne snage, a korišteni su i statistički podaci javnih institucija i organizacija.

1.4. Struktura rada

Rad se sastoji od ukupno šest cjelina. Uvodno poglavlje donosi uvid u sam problem istraživanja te ciljeve i metode rada. U drugom dijelu iznesene su osnovne teorijske odrednice tržišta rada u turizmu i ugostiteljstvu važne za daljnju analizu tematike. Treći dio obrađuje teorijske aspekte migracija turističke radne snage. Četvrti dio analizira migracije turističkih radnika u internacionalnom okviru, dok s druge strane peti dio istu analizu pruža unutar okvira tržišta rada Republike Hrvatske dajući u konačnici njihovu usporedbu. Posljednji, šesti dio donosi zaključna razmatranja.

2. TRŽIŠTE RADA U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU

2.1. Karakteristične turističke djelatnosti

Kako bi analiza tržišta rada u turizmu bila moguća, kao i analiza pitanja uvoza turističke radne snage, potrebno je najprije definirati koje su to djelatnosti koje „opslužuju“ turizam. Većina zemalja u svojim nacionalnim klasifikacijama djelatnosti i u sustavima nacionalnih računa turizam ne prikazuju kao zasebnu ekonomsku djelatnost niti kao industriju. Raznovrsni statistički izvještaji i sustavi kada je riječ o turizmu, a posebice o zaposlenosti u turizmu, pružaju isključivo podatke o ugostiteljstvu te takvi podaci najčešće predstavljaju svojevrsnu aproksimaciju turizmu i zaposlenosti koju on generira. Razlog tome uvelike leži u činjenici da je turizam često smatran industrijom kojom dominira ugostiteljstvo na čelu s hotelijerstvom. Međutim, turizam se u stvarnosti nikako ne sastoji samo od hotelijerstva i važno je naglasiti kako je riječ o industriji koja stvara niz različitih proizvoda te je snažnim vezama povezana s ostalim gospodarskim sektorima. Dimenzije turizma jasno nadilaze granice hotelijerstva s obzirom na ovisnost turizma o brojnim dionicima iz različitih sektora koji zajedno čine jedan kompleksan gospodarski sustav.

Sukladno navedenom, osim ugostiteljstva koje između ostalog uključuje i samo hotelijerstvo, turizam se sastoji i od:

- transporta,
- turoperatora i turističkih agencija,
- turističkih atrakcija,
- kongresnog poslovanja,
- turističkih vođenja,
- turističkog informiranja,
- trgovine suvenirima i robom,
- povezanih vladinih i nevladinih udruga
- te obrazovnih ustanova.

Nastavno na to, s obzirom na samu prirodu turizma i činjenicu da se brojni turistički sadržaji zapravo dijele između turista i lokalnog stanovništva, javljaju se i nedoumice oko toga koji se od konkretnih sadržaja u destinaciji, primjerice restorana, mogu svrstati među isključivo turističke, a koji pak ne. S obzirom na kompleksnost definiranja same industrije, nije iznenađujuće da je i problematika tržišta rada i zaposlenosti u turizmu također vrlo

kompleksna te da odgovor na pitanje o tome tko je zaposlen u turizmu nije uvijek jednostavno dati.¹

Turistička satelitska bilanca razmatra pojam **turističkog sektora** kao klastera proizvodnih jedinica iz različitih industrija koje osiguravaju potrošna dobra i usluge koje zahtijevaju posjetitelji. Takve industrije mogu se nazvati **turističkim industrijama** iz razloga što posjetitelji diktiraju toliko značajan dio njihove ponude da bi odsustvo posjetitelja (turista) rezultiralo vrlo značajnim smanjenjem njihove proizvodnje i opsega poslovanja.²

2.2. Tržište rada u turizmu

S obzirom da turistička aktivnost generira gospodarski rast i razvoj, jasno je da se tim putem stvaraju i prilike za zaposlenje. Procjenjuje se da je u 2011. godini približno 260 milijuna radnih mjesta u svijetu bilo iz područja turizma, bilo direktno ili u povezanim sektorima. Do 2020. godine očekivan je porast do čak 328 milijuna radnih mjesta u turizmu, uključujući direktna i indirektna zaposlenja u turizmu, što bi značilo da će tada od svakih deset poslova diljem svijeta, jedan posao biti iz područja turizma. Unatoč velikom gospodarskom značaju turizma, tržište rada i zaposlenost u turizmu još uvijek je slabo istražena tema, što zbog nedostatka pouzdanih informacija o zaposlenosti koju turizam generira, problema preciznog definiranja turizma kao industrije, a što zbog troškova prikupljanja empirijskih podataka.³

Iz ekonomske perspektive, tržište rada predstavlja ponudu i potražnju za radom. To je mjesto gdje se radnici natječu za radna mjesta, a poslodavci za radnike. Radnici su konstantno u potrazi za zaposlenjem ili promjenom trenutnog posla, a poslodavci u potrazi za radnicima. Obje strane, i ponuda i potražnja, determinirane su cijenom rada, ali unatoč tome nije ispravno zanemariti i individualne potrebe, želje, izbore, stavove i mišljenja pojedinaca na tržištu rada koji ne moraju nužno biti motivirani isključivo visinom nadnica. Stoga pri analiziranju tržišta rada, fokus nije isključivo na ekonomskim aspektima, već postoje i socijalno-politički aspekti koji ga određuju. Ipak, karakteristike tržišta rada se najčešće analiziraju u terminima: **veličine, geografskih granica, primarnih i sekundarnih sektora, vještina i plaća**. Navedene karakteristike izravno utječu i na mobilnost rada.

¹ Riley M., Ladkin A., Szivas E. (2002): Tourism employment: Analysis and Planning, Channel View Publications, Clevedon, str. 9-11.

² World Tourism Organization & International Labor Organization (2014): Measuring Employment in the Tourism Industries: Guide with Best Practices, UNWTO, Madrid, str. 17.

³ Lew A. A., Hall C. M., Williams A. M. (2014): The Wiley Blackwell companion to tourism, John Wiley & Sons Ltd, Chichester, str. 132.

U kontekstu tržišta rada u turizmu, veličina pojedinih tržišta je raznolika i može uvelike varirati u ovisnosti o vještinama potrebnim za različite turističke poslove kao i o visini nadnica koje se također razlikuju. Tako će primjerice tržište rada za pilote biti mnogo manjeg opsega od tržišta rada vozača autobusnih tura upravo zbog navedenih razlika, u prvom redu po pitanju zahtijevanih vještina i znanja. Međutim, na veličinu pojedinih tržišta rada, pa tako i turističkog, mogu utjecati i političke odluke nadležnih vlasti. Geografske granice turističkih tržišta rada konstantno se mijenjaju. Čest je slučaj da za poslove koji zahtijevaju specifična znanja i vještine turističko tržište rada biva internacionalno, dok kod turističkih poslova za čije obavljanje su potrebne niže kvalifikacije takvo tržište ostaje na lokalnoj razini. Također i sama cijena rada sudjeluje u kreiranju geografskih granica turističkih tržišta rada. Na promjene geografskih granica tržišta rada uvelike utječu i promjene u prometnoj infrastrukturi i mogućnostima putovanja na posao. Manjak radne snage s potrebnim znanjima i vještinama, kao i povećana turistička potražnja potiču migracije radnika, a tako i mijenjaju njegove geografske granice. Koncept dualnog tržišta rada razdvaja tržište na primarni i sekundarni sektor te su prema njemu poslovi primarnog sektora visokokvalificirani, priznati kao visoko statusni i sigurni, dok su sekundarni poslovi slabo plaćeni, niske sigurnosti i lošijih uvjeta. U turizmu, strani radnici najčešće se zapošljavaju upravo u sekundarnom sektoru te imaju ograničene mogućnosti napretka. Vještine na turističkom tržištu rada mogu se odnositi na specifične kompetencije potrebne za pojedine turističke poslove kao i na ukupnu bazu vještina postojeće radne snage. Kod naglog turističkog razvoja u destinaciji, često postojeća lokalna radna snaga nije u stanju odgovoriti svim izazovima i zahtjevima koje turizam nameće stoga dolazi do uvoza strane radne snage ili posebnih obuka lokalnih radnika. Većina turističkih poslova u sve većoj mjeri, osim formalnih kvalifikacija, zahtijeva od svojih radnika i posjedovanje takozvanih „mekih“ vještina koje se u prvom redu odnose na uspješno snalaženje u radu s ljudima.⁴

Konačno, cijena rada kao posljednja odrednica tržišta rada, odnosno plaća radnika u turizmu, zbog svoje je ključne uloge koja u određenoj mjeri ostavlja utjecaj na svaku od prethodno navedenih ostalih odrednica tržišta rada u turizmu, zasebno obrađena u nastavku.

⁴ Ibid, str.133.

2.3. Plaće radnika u turizmu

Cijena rada jedan je od ključnih faktora tržišta rada, pa tako i turističkog. Razina potrebnih znanja i vještina, stanje ponude i potražnje za radom i ostali ekonomski čimbenici uvelike utječu na visinu plaća.⁵ Nacionalne statistike mnogih država ne pružaju uvijek sasvim jasne podatke o visinama plaća u turizmu, ali sasvim je sigurno da su generalno gledano plaće u turizmu relativno niske. Kako bi se mogli donijeti generalni zaključci o tome jesu li plaće u bilo kojoj industriji niske ili visoke, potrebno je napraviti usporedbu s drugim gospodarskim sektorima. Primjerice, u prilog navedenoj tezi da su plaće u turizmu generalno niske ide podatak da 1997. godine ni u jednoj od 11 odabranih zemalja iz različitih dijelova svijeta, prosječna zarada u turizmu kojeg su predstavljali radnici u hotelima, maloprodaji i restoranima, nije prelazila ukupnu prosječnu zaradu u tim zemljama. Pri tom je ukupnu prosječnu zaradu odabranih zemalja predstavljao prosjek zarada svih nemenadžerskih poslova, fizičkih radnika zaposlenih u svim sektorima osim poljoprivrede i ribarstva (jer su te dvije djelatnosti često vrlo nisko plaćene, a i u određenim okolnostima mogu biti usko povezane sa turizmom).⁶

Nekoliko je teoretskih perspektiva moguće promatrati kao odrednice cijene rada u turizmu.

Prva od njih je zajednički efekt atraktivnosti i lako savladivih vještina. Atraktivnost posla utječe na plaću na dva načina: povećava samu veličinu tržišta rada i djeluje na želju za učenjem i usavršavanjem u tom području. Odgovor poslodavaca u dva navedena slučaja je niža plaća. Štoviše, atraktivnost rada u većini turističkih zanimanja radnici često promatraju u kontekstu niskih vještina koje je relativno lako za steći što dodatno pojačava navedene efekte. Iduća perspektiva odnosi se na model prema kojem vještine i znanja potrebna za određenu industriju u kombinaciji sa strukturom same industrije koja se ogleda u broju i veličini njezinih dionika te njihovoj geografskoj disperziranosti diktiraju međuorganizacijsku mobilnost rada i na taj način kontroliraju visine nadnica. Razvijenost internog tržišta rada unutar samog poduzeća također je od velikog značaja jer snažno interno tržište rada kao i njegova detaljno definirana pravila dovode do toga da vanjski faktori imaju ograničen utjecaj na interno određenu cijenu rada. S druge strane, kod tako razvijenih internih tržišta rada fluktuacija radne snage je niska što omogućuje stabilnost, pa su stoga česti inflacijski pritisci po pitanju plaća jer se očekuje i naknada za lojalnost radnika, ali javlja se i potreba za redukcijom konkurencije. Neizvjesnost turističke potražnje također može ostaviti utjecaj na

⁵ Ibid, str.133.

⁶ Riley M., Ladkin A., Szivas E. Op.cit.,str. 40.

plaće turističkih radnika. U razdobljima velike potražnje mehanizmi poput napojnica i sličnih varijanti brze naknade za dodatan trud mogu biti sredstvo kontroliranja troškova rada jer je fokus radnika na takvim primanjima, dok se s druge strane mogu dogoditi deflacijski pritisci na osnovnu plaću. Utjecaj neizvjesnosti turističke potražnje na cijenu rada valja promatrati i u kontekstu poslovnih strategija turističkih poduzeća. Kada je riječ o motivima radnika, njihovim zadovoljstvom radom i vezom sa samim kupcima ključna su dva pitanja: na koji način je povezano zadovoljstvo plaćom sa zadovoljstvom samim poslom te na koji način radnici samoprocjenjuju svoju visinu plaće. Plaća može biti dio ukupnog zadovoljstva poslom, ali može se u nekim slučajevima promatrati i zasebno. U prvom slučaju, kada je plaća dio ukupnog zadovoljstva poslom, radnici nakon dostizanja ciljanih primanja svoju pažnju tada skreću na ostale aspekte svog posla koji im stvaraju zadovoljstvo. U drugom slučaju, kada je plaća zaseban segment, riječ je o predanosti radnika industriji u cijelosti te deflacijskih pritisaka uslijed mobilnosti između različitih turističkih poduzeća. Kod samoprocjena visine plaća, radnici se često oslanjaju na usporedbe po principu „ljudi poput nas“. Niske plaće u turizmu kod samih radnika ni ne moraju uvijek biti shvaćene kao takve ukoliko se za usporedbu uzimaju norme na razini industrije, a koje su u stvarnosti takve uslijed mobilnosti radne snage. Dok mobilnost radne snage može biti uzrok smanjenja plaća u turizmu, zahtjevi kupaca za višom kvalitetom s druge strane stvaraju pritiske na povećanje plaća.⁷

Ipak, postoje i mnoga turistička zanimanja i poslovi koji nude visoke plaće za svoje radnike. Visoka primanja u turizmu slučaj su u prvom redu kod potreba za visoko kvalificiranim radnicima specijalnih znanja i vještina gdje često i samo tržište diktira visine nadnica u određenim poslovima (primjerice chefovi). Nadalje, poduzeća mogu vrednovati pojedine poslove različito te na taj način mogu nastati značajne razlike u plaćama za iste poslove kod različitih poslodavaca. Također, u turizmu se vrednuje i sama osobnost radnika kao pojedinca koja može pružiti dodatnu vrijednost obavljenog posla stoga je čest slučaj povećanja plaća i na ovoj osnovi.⁸

⁷ Ibid, str. 48-55.

⁸ Ibid, str. 56-57.

3. MIGRACIJE RADNE SNAGE

3.1. Pojam migracije, mobilnosti i fluktuacije radne snage

Pojmovi migracija, mobilnost i fluktuacija često se u praksi koriste kao istoznačnice, unatoč tome što to nisu, ali među njima ipak postoje određena preklapanja. Kako bi se utvrdila veza među njima, potrebno je jasno definirati svaki od tih pojmova.

Pojam **migracija** predstavlja selidbu s jednog područja na drugo. Pojam **fluktuacija** dolazi od latinske riječi *fluctuare*, što označava izmjenične varijacije, nestalnost, kolebanje, porast i opadanje, promjenjivost (broja članova organizacije, novca, radne snage, itd.). Ekonomskim riječnikom, fluktuacija predstavlja kolebanje određene pojave oko njene osnovne tendencije u kretanju. **Mobilnost** se definira kao pokretnost, pokretljivost, nestalnost, promjenjivost, što u slučaju radne snage podrazumijeva mogućnost zapošljavanja u nekom drugom mjestu ili drugom zanimanju, unutar istog poduzeća, djelatnosti ili grane, ali i unutar ukupnog gospodarstva. Komparacijom pojmova mobilnost i migracija (u slučaju radne snage) zaključuje se da migracije predstavljaju onaj dio mobilnosti radne snage koji uključuje geografsko premještanje radne snage, a isključuju premještanje radne snage u drugi sektor, granu ili djelatnost u okviru istog geografskog prostora, odnosno da je pojam migracija uži od pojma mobilnosti.⁹ Upravo iz tog razloga, za potrebe ovoga rada koristi se pojam migracija koji je prikladan tematici uvoza strane radne snage u turizmu.

3.2. Migracija radne snage u turizmu

Temelj pojma mobilnosti radne snage svakako je **ljudski kapital** - zalihe znanja i vještina pojedinaca. Različiti poslovi koji traže iste količine ljudskog kapitala, prema ekonomskoj teoriji, nude i iste naknade i nagrade zaposlenima u različitim industrijama i poduzećima. Mobilnost radne snage reflektirat će se na distribuciju naknada i nagrada koje podupiru ljudski kapital. Rastuće industrije koje imaju velike potrebe za niskokvalificiranom radnom snagom (poput turizma), očigledan su primatelj raseljene radne snage.¹⁰

Kao što je i ranije objašnjeno, mobilnost ima više pojavnih oblika među kojima je i migracija:

- mobilnost posla
- mobilnost zanimanja
- mobilnost između industrija

⁹ Ferjanić Hodak D. (2017): Utjecaj mobilnosti radne snage na odabrane pokazatelje uspješnosti poslovanja poduzeća u hotelijerstvu u Hrvatskoj, *Acta Turistica* 29 (1), str. 78-79.

¹⁰ Riley M., Ladkin A., Szivas E. Op.cit., str. 98-99.

- **geografska mobilnost (migracija).**¹¹

Mobilnost i migracija rada označavaju slobodu radnika da se bave svojim zanimanjem gdje god postoji prilika za to. Takvi radnici, ovisno o nadležnostima, mogu biti okarakterizirani kao migrantni radnici ili jednostavno migranti, privremeni (strani) radnici te privremeni migranti. U slučajevima kada takve migracije uključuju i prelazak nacionalnih granica, one tada poprimaju karakter imigracija, uključujući privremene i trajne. Ti su radnici najčešće spadaju u skupinu privremenih stranih radnika ili gostujućih radnika ukoliko je njihov boravak i rad u stranoj državi legalan. U nekim državama nije sasvim jasna razlika između „migranta“ i „radnika rođenih u inozemstvu“ koji ponekad mogu imati ista prava kao i domaći radnici. S druge strane, neke se države suočavaju i s fenomenom neregistriranih, ilegalnih radnika migranata koji ulaze u te države bez potrebne dokumentacije i dozvola.¹² Tu specifičnu skupinu ilegalnih radnika migranata ovaj rad neće razmatrati.

Usprkos povremenim zastojima, u mnogim se državama turizam razvija i raste brže nego njihova gospodarstva u cjelini te globalni turistički dolasci rastu za približno jedan postotni poen brže od globalnog BDP-a u realnim vrijednostima. Također, rast turističke industrije u globalnim razmjerima očekuje se i u budućnosti. Sukladno tome, širenje i razvijanje turizma kao industrije očekivano je i u regijama u kojima turizam dosada nije bio među glavnim pokretačima gospodarstva, ali također i u tradicionalno turističkim zemljama koje već imaju razvijen turizam u svojim gospodarstvima. Međutim, upravo u takvim turističkim zemljama primjetno je usporenje rasta raspoložive turističke radne snage kao i značajne promjene u njezinoj strukturi. Naime, sve manje mladih ljudi uključuje se na turističko tržište rada, a udio starijih pripadnika u turističkoj radnoj snazi gomila se. Stoga, kako potražnja za radom u turizmu nastavlja rasti, poslodavcima je sve teže pronaći potreban broj radnika.¹³ **Nedostatak potrebnih znanja i vještina** kao i **povećana potražnja za turističkim uslugama** generiraju mobilnost i migraciju radne snage prema turizmu.¹⁴

Problem zadržavanja radnika u turizmu također je prisutan. Upravo zbog prirode same potrošačke potražnje, radni uvjeti u turizmu često se opisuju kao nesocijalni, a iregularni radni sati, često u podijeljenim smjenama, rad vikendima, noćni rad te rad praznikom su norma. Navedeni generalni radni uvjeti u turizmu, uključujući k tome još i niske nadnice,

¹¹ Ibid, str. 102.

¹² Joppe M. (2011): Migrant workers: Challenges and opportunities in addressing tourism labour shortages, *Tourism Management* 33 (2012), str. 663.

¹³ Ibid, str. 665.

¹⁴ Lew A. A., Hall C. M., Williams A. M. Op.cit., str. 133.

niskokvalificirane poslove, malobrojne prednosti te ograničene mogućnosti napretka, nisu se suviše mijenjali u posljednjih 20-ak godina. Zbog toga su i česte fluktuacije radnika te promjene osoblja, posebno onog koje je u direktnom kontaktu s potrošačima. Rezultat je takav da se poslodavci u sve većoj mjeri oslanjaju na marginalnu radnu snagu u koju upravo spadaju i radnici migranti. Globalizacija je stvorila poveznicu između rastuće potražnje za radom u turizmu i migracija radne snage. Ispravno upravljana i provedena migracija radne snage osim što može nadomjestiti nedostatke za radnom snagom i u visokokvalificiranim i u niskokvalificiranim poslovima, također može i pomladiti populacije, povećati učinkovitost tržišta rada, promicati poduzetništvo, dinamičnost i raznolikost u destinaciji kao i u zemljama podrijetla. Razvoj turističkih proizvoda, radno, ali i kulturološko obogaćenje također su pozitivni aspekti migracija. Radnici migranti mogu u destinacijske zemlje donijeti nove vještine i znanja koje mogu pomoći poduzećima u boljoj konkurentnosti, a i pridonijeti razvoju samog gospodarstva zemlje.¹⁵

Sezonalnost i cikličnost turizma čine pribjegavanje radnicima migrantima idealnom solucijom za mnoge poslodavce s obzirom da svoje poslovanje i opseg radne snage mogu širiti i prilagođavati u ovisnosti o kretanju potrošačke potražnje. Osim očitog razloga nadomještanja manjka domaće radne snage na tržištu rada i ostalih prethodno navedenih prednosti, razlog u prilog zapošljavanju strane radne snage je i minimizacija troškova rada. Nadalje, neki poslodavci radnike migrante čak percipiraju kao marljivije i radišnije u usporedbi s domaćim radnicima. Općenito marginalna radna snaga, a posebice migranti, često dobrovoljno pristaju na rad po lošijim uvjetima i nižim nadnicama od onih prihvatljivih za domaću radnu snagu.¹⁶ Zapošljavanje stranih radnika turističkim poduzećima također omogućuje i realizaciju ekonomije razmjera, prevenciju inflacije nadnica uslijed manjka radne snage, olakšavanje investicija zbog osigurane radne snage u novim kapacitetima te ne traži financiranje stvaranja ljudskog kapitala.¹⁷

¹⁵ Joppe M. Op.cit., str. 665.

¹⁶ Ibid, str. 665.

¹⁷ Choi J.G., Woods R.H., Murrmann S.K. (2000): International labor markets and the migration of labor forces as an alternative solution for labor shortages in the hospitality industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12 (1) str. 64.

3.3. Razlozi za migraciju radnika u turizmu

Većina radnika koji se odluče na migraciju to rade iz generalno ekonomskih razloga – u potrazi za bolje plaćenim poslovima i u novim mjestima. Neki se pak na migraciju odlučuju iz osobnih razloga vezanih za njihove želje i samoostvarenje. Koji god razlog bio dominantan, u konačnici radnici općenito migriraju u potrazi za boljim životom.

Razlozi za migraciju rada u turizmu i ugostiteljstvu mogu se podijeliti na **potisne (push) i privlačne (pull) faktore**.

Potisni faktori migracije rada u turizmu i ugostiteljstvu uključuju niske plaće, duge i nesocijalne satnice, visoko individualizirane poslovne funkcije, jaku konkurenciju, diskriminaciju na temelju spola, neprijatne smjene te manjak poštovanja od strane okoline.

Privlačni faktori za migraciju rada u turizmu i ugostiteljstvu su fleksibilne satnice, prilike za žene i manjine, prilike za učenje novih vještina i slično.¹⁸

3.4. Prepreke migraciji radnika u turizmu

Osim nezaobilaznih pravnih pitanja i mogućih prepreka takve prirode koje u nekim državama mogu predstavljati i najveće zastoje za realizaciju migracija, socijalna i kulturološka privrženost i ukorijenjenost u domicilnoj državi također mogu biti značajne prepreke koje je teško prevladati kod odluke o migraciji. Imigracija također može biti i skupa. Koristi od migracija rada često nisu proporcionalno raspodijeljene između emigrantskih i imigrantskih zemalja te u nekim slučajima iseljeničke zemlje mogu opravdano tražiti od useljeničkih država naknade gubitaka nastalih uslijed odljeva radne snage, a koji se odnose u prvom redu na sredstva utrošena na obrazovanje migranata specijalista.¹⁹

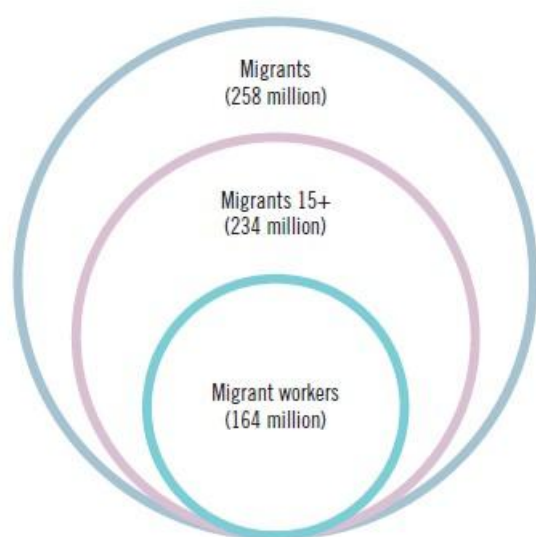
¹⁸ Ibid, str. 63.

¹⁹ Ibid, str. 65-66.

4. UVOZ TURISTIČKE RADNE SNAGE U INTERNACIONALNOJ PRAKSI

4.1. Pregled globalnih migracijskih kretanja

U 2017. godini od ukupno 258 milijuna svih internacionalnih migranata diljem svijeta, njih 164 milijuna, odnosno 64%, bili su migranti radnici. Također, iste godine radnici migranti sačinjavaju čak 4,7% globalne radne snage. U odnosu na istovrsne podatke iz 2013. godine, uočljiv je porast broja ukupnih internacionalnih migranata od približno 11% te porast broja radnika migranata u iznosu od 9%. Takav rast može se pripisati porastu migracijske populacije.²⁰



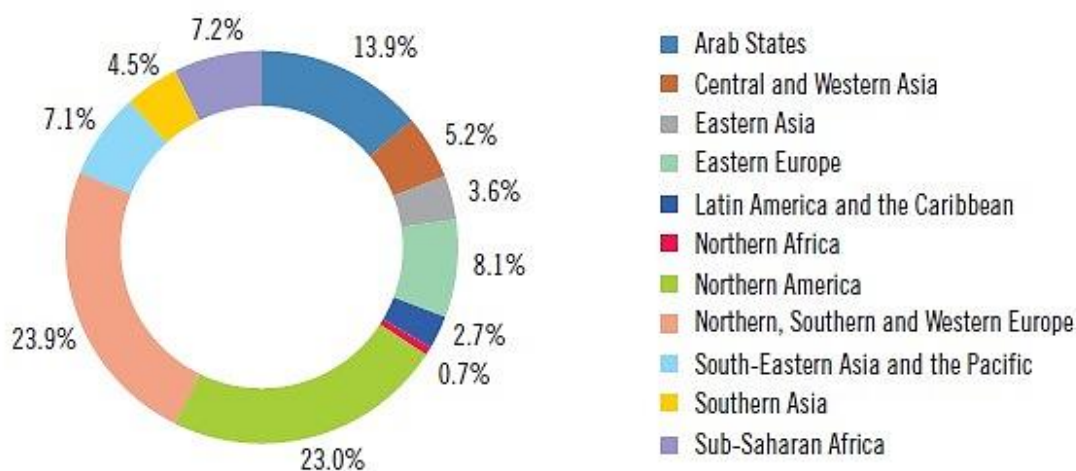
Slika 1: Globalne procjene broja migranata i migranata radnika, 2017

Izvor: ILO, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--en/index.htm

Što se tiče geografske distribucije radnika migranata, ističu se tri subregije: arapske države, sjeverna, južna i zapadna Europa i Sjeverna Amerika. Od 164 milijuna radnika migranata, 23% njih živi u Sjevernoj Americi, 23,9% na sjeveru, jugu i zapadu Europe te 13,9% u državama arapskog svijeta.²¹ Kompletna geografska distribucija radnika migranata u svijetu prikazana je na Grafikonu 1.

²⁰ International Labor Organization (2018): ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology, International Labor Organization, Geneva, str. 5.

²¹ Ibid, str. 14.



Grafikon 1: Geografska distribucija radnika migranata po subregijama

Izvor: ILO, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--en/index.htm

4.2. Klasifikacija zemalja na temelju migracijske prakse i implikacije na turizam i ugostiteljstvo

Migracijski obrasci značajno se razlikuju između različitih zemalja i regija svijeta. Na primjeru zemalja članica OECD-a moguće je utvrditi pet osnovnih modela migracijskih tokova u ovisnosti o stupnju emigracije i imigracije:

- visoko/visoko
- nisko/nisko
- visoko/nisko
- nisko/visoko
- nisko/kontrolirano.²²

Prvi model odnosi se na zemlje koje su u posljednje dvije dekade promijenile svoj status iz iseljeničkih u useljeničke. Radnici migranti u ovim zemljama postižu visoke stope zaposlenosti, ali se često zapošljavaju u niskokvalificiranim poslovima. Zemlje tipične za ovu kategoriju su Italija, Grčka, Portugal i Španjolska. Dok je Italija u 2007. godini registrirala udio od 8,1% stranih radnika, u Portugalu je isti udio iznosio 12,5%. Do 2009. Grčka je također imala udio između 12% i 13% imigranata u ukupnoj radnoj snazi. Španjolska je pak 2008. okupljala 14,5% stranaca u svojem gospodarstvu, od čega čak 21,2%

²² Joppe M. Op.cit., str. 664.

u sektoru turizma. Visok udio od 75,6% radnika migranata iz turističkog sektora Španjolske, tada je bio zaposlen u ugostiteljstvu (HoReCa sektor).

Idući model odnosi se na zemlje u kojima je ograničena i emigracija i imigracija. Radnici migranti u ovim su državama često zaposleni u visokokvalificiranim poslovima, a tipični primjeri ovog modela su Finska, Island, Japan i Južna Koreja. Samo na radnike u restoraterstvu otpada otprilike 10% svih dozvola za boravak stranih radnika u Finskoj. Island je doživio gotovo eksponencijalan rast strane radne snage u razdoblju od 1998. do 2008. kada je brojka dosegla 18 000 radnika migranata, odnosno 10% ukupne radne snage Islanda. S druge strane, Japan i Južna Koreja imaju niske stope migracija radnika.

Model visoko/nisko odnosi se na države visokih stopa emigracije, a niskih stopa imigracije pri čemu su strani radnici u pravilu zaposleni u visokokvalificiranim poslovima. Primjeri takvih država su Češka Republika, Mađarska, Poljska i Turska. Ovdje se postotak stranih radnika u HoReCa industriji kreće od 3,6% u Mađarskoj do 6,1% u Češkoj Republici. Velik dio tih stranih radnika dolazi iz Rusije, Bjelorusije, Slovačke, Ukrajne i Moldavije. Štoviše, Poljska čak ima i posebne zakone kojima radnicima iz navedenih država olakšava pristup svom tržištu rada iz razloga što visok stupanj emigracije u Poljskoj utječe na njihovu vlastitu HoReCa industriju.

Kategorija zemalja nisko/visoko su tradicionalno useljeničke zemlje poput Australije, Kanade i Novog Zelanda sa značajnim udjelima stranaca u populaciji. Godine 2007. Australija je u svom gospodarstvu imala udio od 25,8% stranih radnika, a u HoReCa sektoru 29,9%. Novi Zeland godinu ranije ima nešto manji udio radnika migranata u ukupnoj radnoj snazi, njih 23,8%. Ipak, navedeni brojevi u ovom slučaju nikako ne pružaju cjelovitu sliku o stranim radnicima u turističkoj industriji Australije zbog postojanja posebnih programa koji omogućuju mladima iz pojedinih zemalja privremen boravak u zemlji u svrhu rada, studiranja i putovanja. Jedan od takvih specijaliziranih programa, Working Holiday Makers (WHM), zabilježio je podatak da je približno 33% sudionika koji su radili za vrijeme boravka u Australiji, bilo zaposleno upravo u HoReCa sektoru. U Kanadi, približno 23,7% svih zaposlenika u turističkoj industriji rođeno je u inozemstvu. Kanadska federalna vlada 2007. godine poslodavcima u turizmu odobrila je zapošljavanje privremenih stranih radnika na 17 250 pozicija, a u idućoj godini taj se broj i više nego udvostručio na 36 700 radnih mjesta namijenjenih zapošljavanju stranih radnika zbog nedostatka domaće turističke radne snage.

Naposljetku, kategorija nisko/kontrolirano uglavnom se sastoji od centralnoeuropskih zemalja gdje je prisutnost migranata duga tradicija, iako je priljev migranata pao u posljednjih nekoliko godina te su postojala privremena ograničenja migrantima za pristup tržištu rada. Stopa nezaposlenosti migranata ovdje je često viša od stope nezaposlenosti domaće radne snage. Konkretno, riječ je o Austriji, Francuskoj, Njemačkoj, Nizozemskoj i Švicarskoj. U Austriji je primjerice nešto više od 14% radnika imigranata zaposleno upravo u turizmu. Čak 32% švicarske radne snage sastoji se od stranaca. Francusko ugostiteljstvo 2007. godine bilježi udio od 6,9% stranih radnika. Proporcija migranata u ukupnoj populaciji Njemačke 2007. godine procjenjuje se na 19%.²³

4.3. Regionalna analiza uvoza radne snage u turizmu i ugostiteljstvu

U nastavku će se na regionalnoj osnovi analizirati primjeri uvoza strane radne snage u turizmu i ugostiteljstvu u svijetu.

4.3.1. Azija

Azija može poslužiti kao primjer za brojne aspekte migracija rada kako u ugostiteljstvu tako i u drugim industrijama. Azijski su hoteli dugo vremena bili primatelji uvoznih radnika iz Europe, Sjeverne Amerike, Australazije i Japana u obliku izvršne i tehničke emigracije, prakse koja svoje korijene vuče još iz kolonijalnih ekonomskih odnosa. Strani rukovoditelji i tehničari još uvijek su prisutni u Aziji kao regiji, posebice u novim destinacijama i onima koje su tek u nastajanju te je ovaj oblik migracije menadžerske radne snage danas uglavnom induciran masovnom ekspanzijom turističke industrije, velikim dijelom realiziran unutar-azijskim migracijama. Primjer toga je brza ekspanzija kineskog hotelijerstva od 1990-ih. Potražnja za profesionalnim menadžmentom tada je daleko nadmašila lokalnu ponudu rada pa su se kineski hoteli okrenuli uvozu menadžera iz etnički kineskih zajednica u Hong Kongu, Tajvanu, Maleziji i Singapuru kako bi zadovoljili potrebe za tom radnom snagom, a istodobno izbjegli kulturološke dislokacije. Posljednjih nekoliko godina uvoz stranih radnika na nemanadžerske pozicije kao i više tehničarske pozicije u hotelijerstvu također je praksa u glavnim azijskim turističkim destinacijama. Ovdje sve veći značaj ima kineska radna snaga za šire gospodarstvo Singapura, a osobito u hotelima. Od sredine 1980-ih i Japan se suočavao s manjkom radne snage kojeg su prvotno nadoknađivali ilegalni radnici migranti iz susjednih azijskih država, da bi se nakon izmjena zakona vezanog za imigracije 1990. dogodio priljev radnika iz Latinske Amerike japanskog podrijetla (Nikkei). Do 2000. godine procjenjuje se da je takvih radnika bilo između 150 000 do 200 000, što je na razini Japana i dalje niska stopa

²³ Ibid, str. 663-667.

migracije, ali ipak donekle značajna za ugostiteljske djelatnosti. Ostali primjeri regionalnih migracija turističke radne snage unutar Azije odnose se na segmente poslovanja hotela koji zahtijevaju vrlo nisko kvalifikacije, vještine i znanja: iz Indonezije u Maleziju i Singapur te unutar Mekong regije prvenstveno u Tajland. Azija je također značajan izvor strane radne snage za turističke industrije drugih zemalja i regija, prvenstveno Europu, Sjevernu Ameriku i Australaziju.²⁴

4.3.2. Australija i Novi Zeland

Australija i Novi Zeland povijesno su useljeničke zemlje te su njihova gospodarstva i životni stil atraktivni migrantima u potrazi za poslom u turizmu. Australija se zbog radno intenzivnih zahtjeva za radnom snagom suočava s mogućnošću povećanog manjka radne snage u uslužnom sektoru uključujući i hotelijerstvo. Lokalna tržišta rada obje države ne mogu osigurati dovoljno zaposlenika ni brojčano, a ni u aspektu potrebnih vještina, posebice u Queenslandu i Zapadnoj Australiji. Hotelijerstvo Australije i Novog Zelanda uvelike je posljednjih godina ovisilo o radnicima migrantima. Strani radnici sa pacifičkih otoka pretežito su se zapošljavali u niskokvalificiranim, rutinskim poslovima u hotelima, dok su Azijci imali prilike zaposliti se i u rutinskim poslovima, ali i na menadžerskim pozicijama u obje države. Konačno, privremeni migranti iz Europe i Sjeverne Amerike pokazali su se značajnim izvorom radnika u turizmu te su sa sobom donijeli i kulturološke, lingvističke i obrazovne elemente koji su im omogućili uspješan rad u turističkoj industriji.²⁵

4.3.3. Sjeverna Amerika

Kanada i Sjedinjene Američke Države, slično kao i Australija i Novi Zeland, također su tradicionalno useljeničke zemlje i kao takve uvelike ovise o stranoj radnoj snazi u svojim gospodarstvima, a turistička industrija nije izuzetak.

SAD nastoji privući privremene radnike iz različitih zemalja i kultura za rad u turizmu. Istovremeno, SAD je i primatelj velikog udjela strane radne snage iz Meksika i ostalih dijelova Latinske Amerike. Takve su migracije ključne za operativne poslove uslužnog sektora koji traže vrlo niske kvalifikacije i vještine, poput hotela, ali su i politički osjetljiva tema. Migranti latinskoameričkog podrijetla u usporedbi s ostalim grupama radnika

²⁴ Baum T. (2012): Migrant workers in the international hotel industry, International Labor Organization, Geneva, str. 15-16.

²⁵ Ibid, str. 17.

migranata, značajnije su zastupljeni u hotelijerstvu SAD-a, konkretno u spomenutim poslovima niskih i srednjih kvalifikacija.²⁶

Kanadskom turizmu prijeti potencijalni veliki manjak radne snage u idućih 15 godina s obzirom da potražnja za radom stalno raste, a raspoloživa radna snaga teško može pratiti nove izazove koje zadaje tržište rada dok kanadska populacija stari i tako dugoročno usporava rast radne snage. Kao rješenje nameće se povećanje uvoza stranih radnika, ali i veći angažman žena na tržištu rada.²⁷

S druge strane, u Meksiku je, osim iseljavanja domaće radne snage u prvom redu u SAD, prisutna i unutarnja migracija iz agrikulturnih regija u rastuće turističke destinacije.²⁸

4.3.4. Europa

Svaka europska država i regija ima različita specifična iskustva vezana kako za imigracije, tako i za emigracije te su se migracijske prakse u ovim državama tokom vremena mijenjale. Ipak, na razini Europe kao regije mogu se uočiti starost i dugovječnost stanovništva te niske stope plodnosti, a to je posebno relevantno u kontekstu hotelijerstva kao radno intenzivne djelatnosti koja potražuje velik broj jeftine niskokvalificirane radne snage s niskim stupnjem vještina. Međutim, čak i ne uzimajući u obzir demografske aspekte stanovništva, europsko hotelijerstvo ima dugu migracijsku tradiciju. U prvom redu riječ je o jug-sjever migracijama između europskih zemalja, ali i vaneuropskim migracijama koje se povezuju s nekadašnjim kolonijalizmom. Privremena migracija po principu „gostujućeg radnika“ svoje početke nalazi u Švicarskoj i Njemačkoj. Inicijalno su te dvije države, kao i ostatak zapadnoeuropskih država, imale u interesu uvoz rada, a ne ljudi.²⁹

Velik značaj za zapadnoeuropske zemlje imalo je otvaranje tržišta rada 2004. godine za radnike iz takozvane A8 grupe država koje su se iste godine pridružile Europskoj uniji (Češka, Estonija, Mađarska, Latvija, Litva, Poljska, Slovačka i Slovenija), a nešto kasnije pridružuju se i Bugarska i Rumunjska. Unatoč tome što je velik broj dotadašnjih članica Europske unije na mnoge su načine ograničavao stranim radnicima pristup njihovim tržištima rada, tako da su samo Irska, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo bile države koje su omogućile migrantima iz novih članica EU neposredne i bezuvjetne mogućnosti rada, slobodno kretanje radne snage omogućilo je poslodavcima diljem Europske unije korištenje radne snage iz

²⁶ Ibid, str. 17

²⁷ Ibid, str. 29.

²⁸ Ibid, str. 18.

²⁹ Ibid

navedenih novih izvora bez većih birokratskih prepreka. Posljedično tome, tijekom proteklog desetljeća hotelijerstvo mnogih europskih država dramatično se promijenilo u kontekstu profila radne snage. Primjerice, u Ujedinjenom Kraljevstvu procjenjuje se da četvrtinu turističke radne snage (poglavito u hotelima i restoranima) čine migranti, a u Irskoj, u razdoblju prije gospodarske krize, 20% od svih migranata iz A8 skupine, posao traži upravo u hotelijerstvu. O značaju stranih radnika u turizmu europskih država mogu posvjedočiti i sljedeće brojke vezane za turističku radnu snagu u Ujedinjenom Kraljevstvu:

- 27% osoblja u restoranima pripada etničkoj ili manjinskoj skupini
- također 27 % zaposlenika u restoranima nisu rođeni u UK-u
- 34% menadžera u ugostiteljskim djelatnostima nisu rođeni u UK-u
- 31% chefova također su rođeni van UK-a
- 26% konobarskog osoblja rođeni su izvan UK-a.³⁰

U Irskoj se zbog velikog broja stranih radnika u turizmu također nameće i problematika vezana uz autentičnost turističkog iskustva za posjetitelje, a u konačnici i njihovog zadovoljstva boravkom u usporedbi s očekivanjima, s obzirom da je prijateljski karakter Iraca i sam po sebi često shvaćan kao jedna od turističkih atrakcija Irske kao destinacije koja doprinosi ukupnom turističkom imidžu. U tu su svrhu irska nadležna turistička tijela osigurala stranim radnicima koji se žele usavršiti u turizmu i proširiti svoje mogućnosti u tom području pristup formalnim programima obuke i treninga turističkih radnika gdje se oni upoznaju s irskom kulturom i nasljeđem.³¹

Strani radnici u hotelijerstvu diljem europskih država često su prekvalificirani za poslove koje obavljaju i to u većoj mjeri nego što su za svoje poslove prekvalificirani domaći radnici u europskim državama.³²

³⁰ Ibid, str. 19.

³¹ Ibid, str. 32-33.

³² Ibid, str. 19.

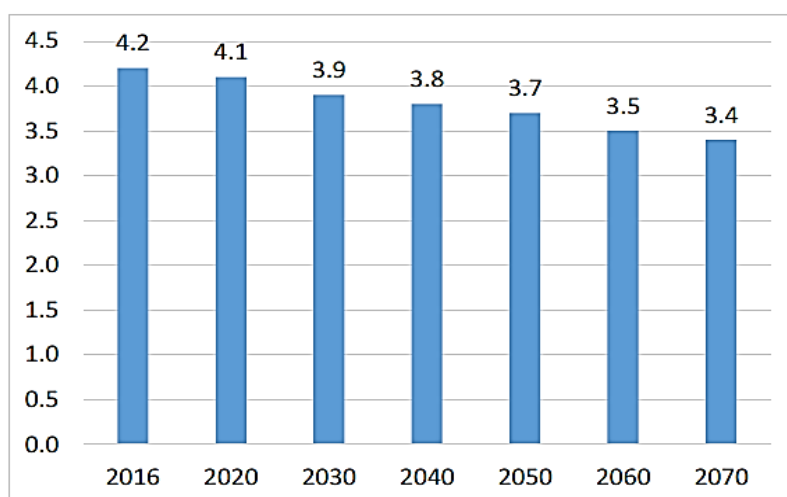
5. UVOZ TURISTIČKE RADNE SNAGE U REPUBLICI HRVATSKOJ

5.1. Stanje na hrvatskom tržištu rada

5.1.1. Analiza stanja

Hrvatska se, kao i mnoge druge države, između ostalog suočava sa smanjenjem broja stanovništva kao i općim starenjem stanovništva zbog sve većih udjela dobne skupine od 65 i više godina, a sve manjim udjelima djece (0-14 godina) u ukupnoj strukturi, a očekuje se kontinuiran nastavak negativnih trendova i u budućnosti što je i prikazano na Grafikonu 1 i Grafikonu 2.

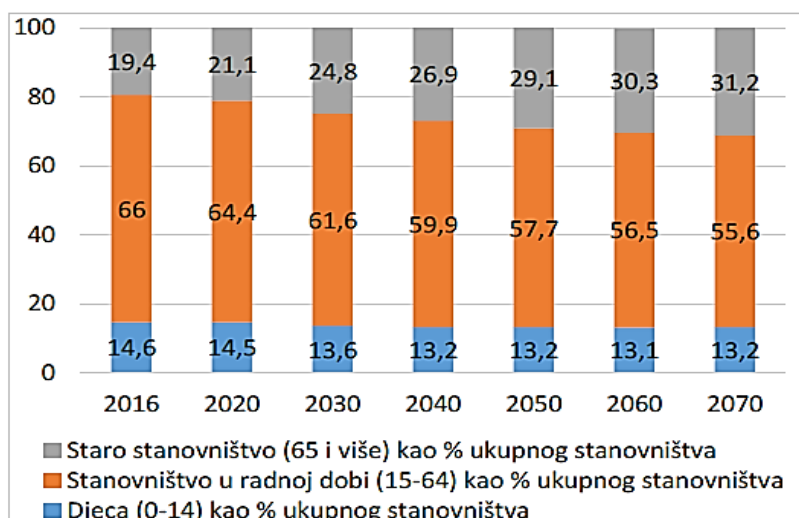
Stanovništvo (u milijunima)



Grafikon 2: Stanovništvo RH (u mil.)

Izvor: HNB, https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf

Struktura stanovništva (u %)



Grafikon 3: Struktura stanovništva RH (u %)

Izvor: HNB, https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf

Navedena demografska slika povlači vrlo nepovoljne posljedice na tržištu rada zbog toga što je i radno sposobno stanovništvo (15-64 godine), sukladno promjenama strukture stanovništva, također u kontinuiranom padu, a udjeli uzdržavanog stanovništva su s druge strane u porastu. Smanjenje stanovništva Republike Hrvatske dodatno je pojačano iseljavanjem. U Tablici 1 prikazana je analiza migracijskog salda RH od 2008. do 2017. godine gdje je vidljiv negativan migracijski saldo u kontinuitetu od 2009. godine.³³

³³ Hrvatska narodna banka (2017): Gospodarska situacija 2018.-2019. i izazovi tržišta rada u uvjetima demografskih promjena i automatizacije rada, 21. znanstveno-stručna konferencija HRVATSKO NOVČANO TRŽIŠTE, Opatija, Hrvatska, [Internet], raspoloživo na: https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf, [18.6.2019.]

Tablica 1: Vanjska migracija stanovništva RH

Izvor: DZS, https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/07-01-02_01_2018.htm

1. VANJSKA MIGRACIJA STANOVNIŠTVA REPUBLIKE HRVATSKE
INTERNATIONAL MIGRATION OF POPULATION OF REPUBLIC OF CROATIA

	Doseljeni iz inozemstva <i>Immigrants</i>	Odseljeni u inozemstvo <i>Emigrants</i>	Migracijski saldo <i>Net migration</i>
2008.	14 541	7 488	7 053
2009.	8 468	9 940	-1 472
2010.	4 985	9 860	-4 875
2011. ¹⁾	8 534	12 699	-4 165
2012. ¹⁾	8 959	12 877	-3 918
2013. ¹⁾	10 378	15 262	-4 884
2014. ¹⁾	10 638	20 858	-10 220
2015. ¹⁾	11 706	29 651	-17 945
2016. ¹⁾	13 985	36 436	-22 451
2017. ¹⁾	15 553	47 352	-31 799

1) Radi usklađivanja s međunarodnim standardima i pravnom stečevinom Europske unije podaci statistike vanjske migracije od 2011. obrađuju se prema novoj metodologiji.

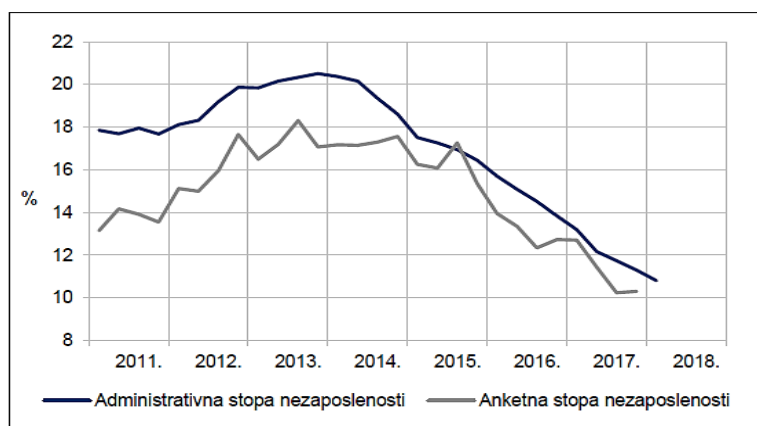
1) In order to harmonise the international migration statistics with international standards and the *acquis communautaire*, since 2011 data have been processed according to a new methodology.

5.1.2. Pritisci na tržištu rada zbog nedostatka radne snage

Sukladno prethodno navedenim čimbenicima koji ostavljaju utjecaj na raspoloživost radne snage Hrvatske, javljaju se određeni pritisci na tržištu rada zbog nedostatka radne snage.

Stopa nezaposlenosti u konstantnome je padu već niz godina, a prosječna nominalna bruto plaća raste (Grafikon 4 i Grafikon 5). Pad nezaposlenosti može se objasniti povećanim zapošljavanjem uslijed gospodarskog oporavka te pojačanim odlaskom radnika u inozemstvo nakon ulaska u EU i ukidanja prijelaznog razdoblja te velike potražnje za radnicima u EU.³⁴

Stope nezaposlenosti



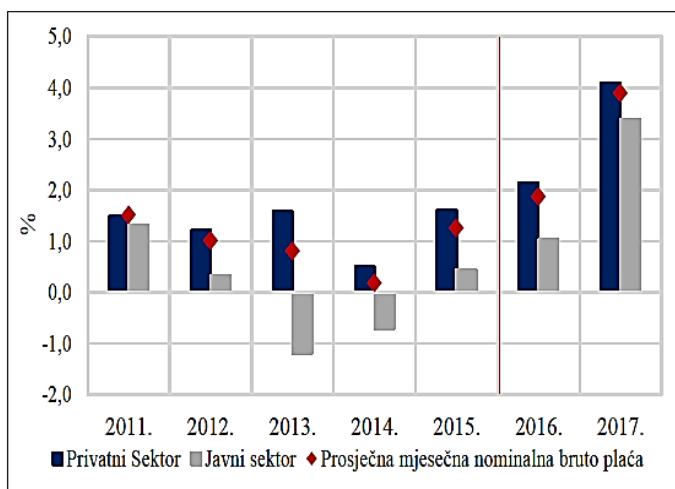
Grafikon 4: Stope nezaposlenosti u RH

Izvor: HNB, https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf

³⁴ Ibid

Prosječna nominalna bruto plaća

godišnje stope promjene, u %

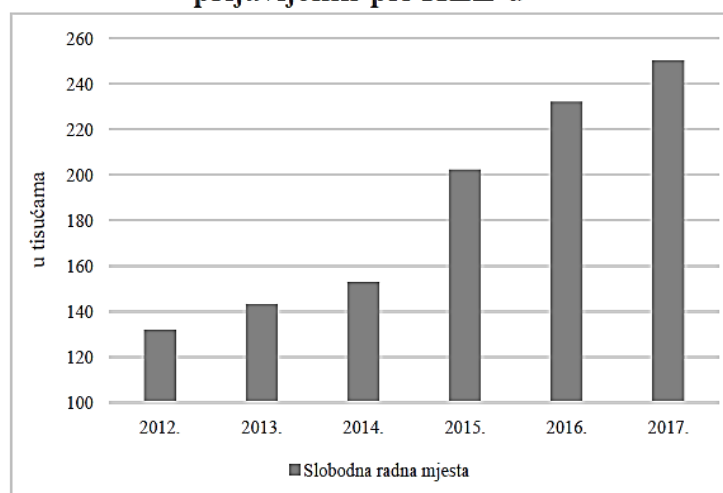


Grafikon 5: Prosječna nominalna bruto plaća u RH

Izvor: HNB, https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf

Kao što je vidljivo na Grafikonu 5, plaće su najviše porasle u privatnom sektoru, iako je nešto manji porast prisutan i u javnom sektoru, uz iznimku 2013. i 2014. kada je javni sektor bilježio negativnu stopu promjene prosječne nominalne bruto plaće, a privatni i u tom razdoblju pozitivnu stopu. Pritisak na rast plaća sukladan je stanju u drugim CEE zemljama. Privatni sektor u turizmu i ugostiteljstvu ključni je nosioc ponude ne samo na tržištu dobara, već i na tržištu rada. Porast broja slobodnih radnih mjesta prijavljenih pri HZZ-u prikazan je na Grafikonu 6.

Porast broja slobodnih radnih mjesta prijavljenih pri HZZ-u



Grafikon 6: Slobodna radna mjesta pri HZZ-u

Izvor: HNB, https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf

Manjak radne snage sve više počinje predstavljati jedan od dva najveća problema za hrvatsko gospodarstvo, uz preveliku i lošu regulaciju. Shodno tome, dolazi se do pritiska ključnog za temu ovog rada, a to je pritisak na tržište rada u obliku **povećanja godišnjih kvota dozvola za zapošljavanje stranaca** u okviru kojeg je razvidno vrlo visoko povećanje broja novih izdanih dozvola za zapošljavanje stranaca u posljednje četiri godine.³⁵

5.1.3. Mogući alternativni scenariji na tržištu rada

S obzirom na prethodno iznesene podatke, nameće se pitanje je li ekonomski rast uopće moguć u uvjetima nedovoljne domaće ponude rada. Smanjenje stanovništva može se dijelom ublažiti pojačanom participacijom neaktivnog stanovništva na tržištu rada. Hrvatska ima jednu od najmanjih stopa participacije/zaposlenosti, a to je posebno istaknuto zbog niske aktivnosti branitelja te s druge strane zbog rentnog dohotka od turizma.³⁶

U okvirima opisanog stanja na hrvatskom tržištu rada moguće je odrediti tri alternativna scenarija:

1. prvi scenarij odnosi se na nižu razinu ekonomske aktivnosti zbog manjka radnika, a kod kojeg se javlja i poseban problem financiranja troška starenja stanovništva te u konačnici niži životni standard;
2. drugi mogući scenarij je automatizacija rada i usvajanje novih tehnologija;
3. posljednji alternativni scenarij, koji je i sama tema ovoga rada, odnosi se na **značajniji ulazak stranih radnika** na domaće tržište rada kojim je moguće ostvariti veći ekonomski rast i bolju pokrivenost potrebama potražnje za radom, ali s druge strane može stvoriti i rast otpora useljavanju.³⁷

5.2. Uvoz strane radne snage u turizmu i ugostiteljstvu RH

5.2.1. Zakonske regulative

Državljanin treće zemlje u Hrvatskoj može raditi temeljem dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada samo kod poslodavca s kojim je zasnovao radni odnos. Državljanin države članice EGP-a i članovi njegove obitelji mogu do tri mjeseca u Republici Hrvatskoj raditi i pružati usluge bez dozvole za boravak i rad, odnosno bez potvrde o prijavi rada. Državljanin Europskog gospodarskog područja (EGP – zemlje EU, Norveška, Island i Lihtenštajn) i Švicarske konfederacije, kao i članovi njihovih obitelji, koji namjeravaju boraviti duže od tri mjeseca u Republici Hrvatskoj, mogu raditi temeljem potvrde o prijavi

³⁵ Ibid

³⁶ Ibid

³⁷ Ibid

privremenog boravka, odnosno boravišne iskaznice. Državljeni država članica EGP-a na koje se primjenjuju mjere reciprociteta za rad, uz potvrdu o prijavi privremenog boravka, moraju ishoditi dozvolu za boravak i rad.

Dozvola za boravak i rad je jedinstvena dozvola kojom se državljaninu treće zemlje odobrava privremeni boravak i rad u Republici Hrvatskoj. U obliku rješenja, na temelju godišnje kvote i izvan nje, izdaje ju nadležna policijska uprava ili postaja. Dozvola za boravak i rad sukladno godišnjoj kvoti dozvola može se izdati državljanima trećih zemalja koji će u Republici Hrvatskoj raditi sezonske poslove kao i osobama premještenima unutar društva (rukovoditelj, stručnjak ili pripravnik) pod određenim zakonskim uvjetima.³⁸

Vlada Republike Hrvatske Odlukom utvrđuje **godišnju kvotu za zapošljavanje stranaca** najkasnije do 31. listopada tekuće godine za sljedeću godinu za produženje već izdanih dozvola i novo zapošljavanje. Prijedlog godišnje kvote za zapošljavanje stranaca izrađuje ministarstvo nadležno za rad na temelju mišljenja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatske gospodarske komore, Hrvatske obrtničke komore i predstavnika socijalnih partnera. Godišnja kvota za zapošljavanje stranaca utvrđuje se u skladu s migracijskom politikom i stanjem na tržištu rada. Godišnjom kvotom za zapošljavanje stranaca utvrđuju se djelatnosti i zanimanja u kojima se dopušta novo zapošljavanje te broj dozvola za svaku od djelatnosti i zanimanja. Godišnjom kvotom za zapošljavanje stranaca može se utvrditi i kvota za sezonsko zapošljavanje (koje je tipično upravo za turizam i ugostiteljstvo). Stranac kojem je izdana dozvola za boravak i rad zbog obavljanja sezonskog rada može boraviti u Republici Hrvatskoj najduže 6 mjeseci u vremenskom razdoblju od jedne godine i mora boraviti najmanje 6 mjeseci izvan Republike Hrvatske prije nego što mu ponovno bude omogućen ulazak i boravak u svrhu rada.³⁹

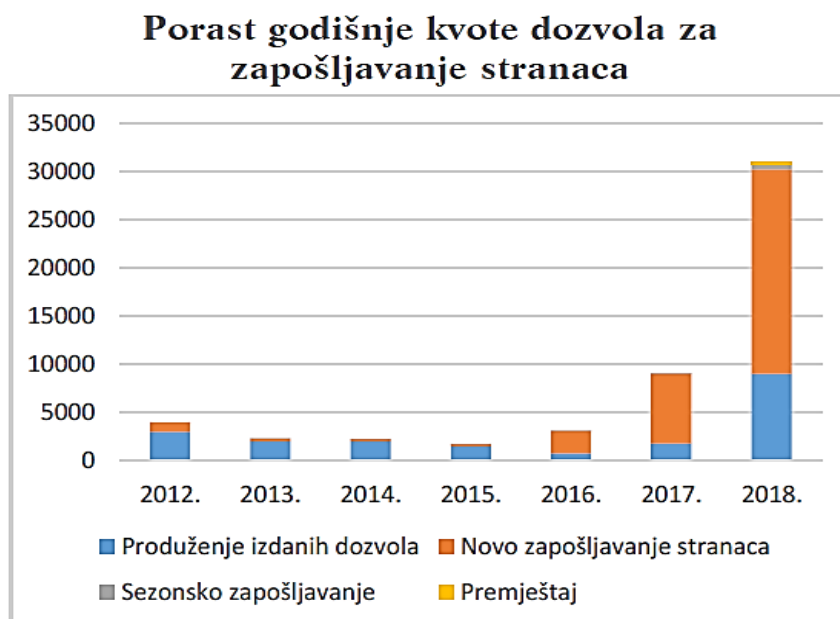
5.2.2. Dinamika i struktura uvoza turističkih radnika

Potreba za značajnijim uvozom stranih radnika u gospodarstvu Republike Hrvatske počela se javljati tek od 2016. godine te je od tada svake godine prisutan sve rapidniji rast novog zapošljavanja stranaca, a raste i broj produženja prethodno izdanih dozvola za zapošljavanje stranaca što je sve prikazano na Grafikonu 7. U trenucima pisanja i izrade ovog rada, nestašica radne snage u turizmu i ugostiteljstvu te potreba za dodatnim povećanjima godišnje

³⁸ Središnji državni portal (2019): Pravna država i sigurnost. Strani državljani u RH [Internet], raspoloživo na: <https://gov.hr/moja-uprava/pravna-drzava-i-sigurnost/strani-drzavljanu-u-rh/rad-stranaca/1724>, [15.7.2019.]

³⁹ Narodne novine, (2011): Zakon o strancima, Narodne novine d.d. Zagreb, broj 130.

kvote dozvola za zapošljavanje stranaca gorući je i aktualan problem u državi o kojem se svakodnevno diskutira i ima prilike čuti u javnosti i medijima.



Grafikon 7: Porast godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca

Izvor: HNB, https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf

U Republici Hrvatskoj potrebe za uvozom stranih radnika tradicionalno su bile najznačajnije u djelatnostima graditeljstva i brodogradnje, dok su u turizmu i ugostiteljstvu također bile prisutne i u prošlosti, ali ni u približnoj mjeri kao što je to u posljednje dvije godine. U razdobljima sve do 2017. godine, iako i tada među zastupljenijim djelatnostima pri utvrđivanjima godišnjih kvota za nova zapošljavanja stranaca, turizam i ugostiteljstvo u relativnim iznosima ipak nije pokazivalo kritičan dio gospodarstva koji ima značajno visoke zahtjeve za uvozom novih stranih radnika. Slične je potrebe za novim stranim radnicima u tim periodima imao i promet, a nešto manje stranih radnika potraživalo se u prerađivačkoj industriji, zdravstvu, kulturi te znanosti i obrazovanju.^{40 41 42 43 44 45}

⁴⁰ Narodne novine, (2004): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote radnih dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2004., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 57.

⁴¹ Narodne novine, (2009): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote radnih dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2009., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 21.

⁴² Narodne novine, (2012): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2012., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 25.

⁴³ Narodne novine, (2013): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2014., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 151.

⁴⁴ Narodne novine, (2016): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2016., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 39.

⁴⁵ Narodne novine, (2016): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2017., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 118.

Međutim, 2018. godina donosi velike promjene na turističkom tržištu rada. Godišnja kvota za novo zapošljavanje stranaca u turizmu i ugostiteljstvu je sa 175 dozvola iz 2017. narasla na čak 4660 dozvola iduće godine, ali se ni toliko povećanje nije pokazalo dovoljnim stoga je Vlada Republike Hrvatske 2018. godine u čak dva navrata odobrila dodatna povećanja broja novih i sezonskih dozvola za rad stranaca u turizmu i ugostiteljstvu. To je, zahvaljujući stanju na turističkom tržištu rada, u konačnici rezultiralo time da se broj dozvola za rad stranaca u turizmu i ugostiteljstvu 2018. godine umalo pa i udvostručio – sa početno definiranih 4660 iste godine narastao je na ukupno 8930 utvrđenih dozvola uključujući i dozvole koje se odnose na sezonski rad stranaca.^{46 47 48} Nadalje, 2019. godina donosi nova uvećanja godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca u turizmu i ugostiteljstvu te je inicijalno utvrđena ukupna kvota od 15 611 dozvola.⁴⁹ Međutim, baš kao i prethodne godine, utvrđena kvota ponovno se nije pokazala dostatnom za turizam i ugostiteljstvo Hrvatske te je u lipnju 2019. pod pritiskom turističkih poslodavaca Vlada RH ponovno donijela odluku o dodatnim povećanjima kvote za rad stranaca u turizmu i ugostiteljstvu te je taj broj dostigao ukupno 17611 dozvola. Najveće su se potrebe za stranom radnom snagom pokazale u sljedećim turističkim zanimanjima: pomoćni radnik u turizmu, konobar, kuhar, maser posebnih vrsti masaža, pekar, turistički animator, recepcionar i slastičar.⁵⁰ Nedugo nakon, u još jednom navratu u srpnju 2019. ponovno se povećava godišnja kvota dozvola za zapošljavanje stranaca u Republici Hrvatskoj za kalendarsku godinu 2019. u djelatnosti Turizam i ugostiteljstvo za još 500 dozvola te iznosi ukupno za novo zapošljavanje 10.911 dozvola i za sezonski rad 7.200 dozvola što čini sve zajedno 18111 dozvola.⁵¹

Grafikon 8 prikazuje strukturu godišnjih kvota dozvola za nova zapošljavanja stranaca u Hrvatskoj na temelju djelatnosti te je na njemu lako vidljiva relativna dominacija graditeljstva kao i nagli značajni rast kvota u području turizma i ugostiteljstva od 2018. godine.

⁴⁶ Narodne novine, (2017): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 122.

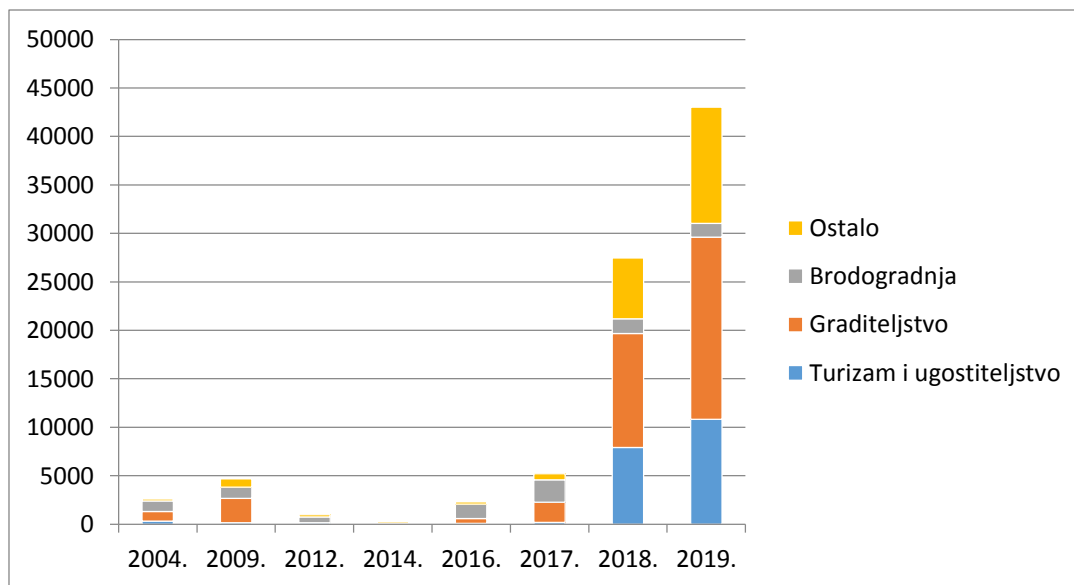
⁴⁷ Narodne novine, (2018): Odluka o izmjenama Odluke o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 53.

⁴⁸ Narodne novine, (2018): Odluka o izmjenama Odluke o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 71.

⁴⁹ Narodne novine, (2018): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 116.

⁵⁰ Narodne novine, (2019): Odluka o izmjenama i dopuni Odluke o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019. Narodne novine d.d. Zagreb, broj 60.

⁵¹ Narodne novine, (2019): Odluka o povećanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019. u djelatnosti Turizam i ugostiteljstvo, Narodne novine d.d. Zagreb, broj 67.



Grafikon 8: Struktura godišnjih kvota dozvola za novo zapošljavanje stranaca u RH po djelatnostima

Prikaz autorice

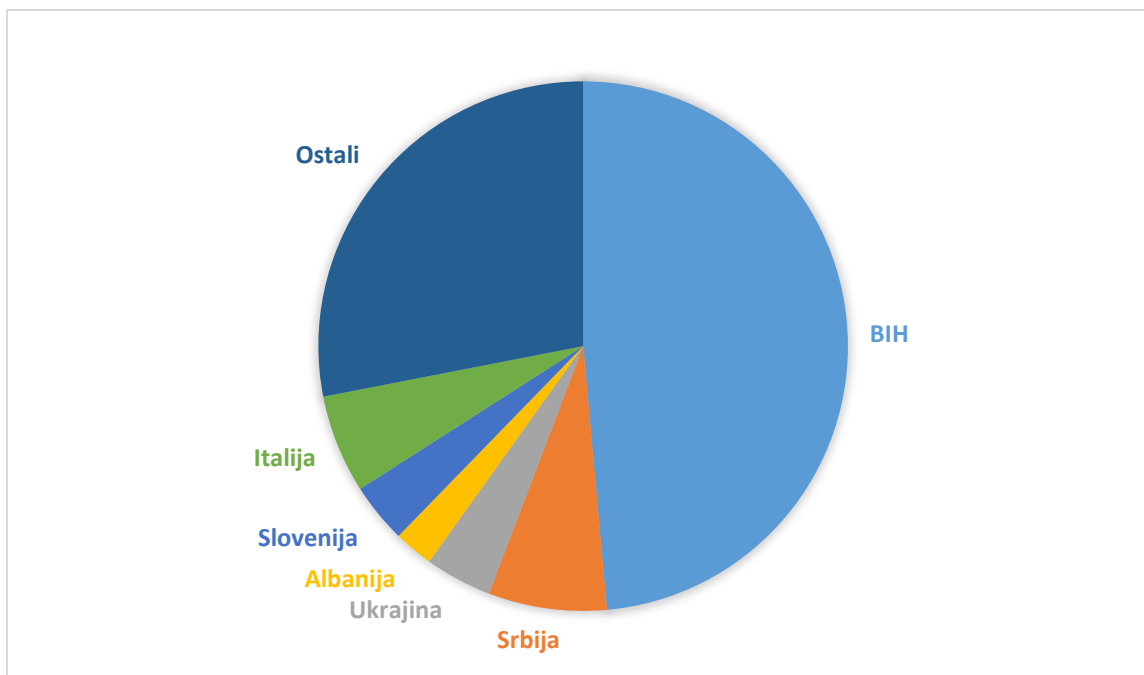
Iskorištenost kvote u turističko-ugostiteljskim zanimanjima u srcu turističke sezone 2019. pokazala se veoma visokom sa samo 5% preostalih slobodnih radnih mjesta unutar ukupne utvrđene kvote za zapošljavanje stranaca na dan 26.07.2019.⁵²

Najveći broj radnika u Republiku Hrvatsku pristiže iz susjednih zemalja: Bosne i Hercegovine te Srbije, s tim da je na hrvatskom tržištu rada među strancima uvjerljiva dominacija državljana BiH koji čine gotovo polovinu svih stranih radnika u RH s odobrenim privremenim boravkom. Značajan je i broj radnika iz Italije, Ukrajine, Slovenije te Albanije.^{53 54} Navedeno je prikazano na Grafikonu 9.

⁵² Ministarstvo unutarnjih poslova (2019): Stanje iskorištenosti godišnje kvote dozvola za boravak i rad na dan 26.7.2019. godine po djelatnostima i zanimanjima koje su izdane sukladno Odluci Vlade RH, [Internet], na: <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2019/ISKORISTENOST%20KVOTE%20ZA%202019.%20NA%20DAN%2026.07.2019..pdf>, [30.07.2019.]

⁵³ Ministarstvo unutarnjih poslova (2019): Državljeni država članica EGP-a s prijavljenim privremenim boravkom na dan 31.12.2017., [Internet], na: https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2018/Stranci_%20privremeni_stalni_boravak/Drz_EGP-privremeni%20boravak.pdf, [20.07.2019.]

⁵⁴ Ministarstvo unutarnjih poslova (2019): Državljeni trećih zemalja s odobrenim privremenim boravkom na dan 31.12.2017., [Internet], na: https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2018/Stranci_%20privremeni_stalni_boravak/Drz_trecih-privremeni%20boravak.pdf, [20.07.2019.]



Grafikon 9: Državljanstvo stranaca s odobrenim privremenim boravkom u svrhu rada na dan 31.12.2017.

Prikaz autorice

5.2.3. Usporedba s internacionalnom praksom

Republika Hrvatska, unatoč kontinuirano negativnom migracijskom saldu, ipak u određenoj mjeri prati globalne migracijske trendove koji podrazumijevaju rast migracijske populacije kao i rast broja radnika migranata. Iako i dalje veći broj ljudi iseljava iz Hrvatske, svake je godine, u odnosu na prethodnu, sve veći broj useljenika.⁵⁵ Osim toga, Hrvatska se može svrstati u najznačajniju subregiju svijeta prema geografskoj distribuciji radnika migranata – Europu, čije sjeverne, južne i zapadne dijelove u svrhu rada naseljava 23,9% migranata.⁵⁶ Kao što je slučaj s Europom kao regijom, tako i Hrvatsku prate negativni demografski trendovi – smanjenje broja stanovnika, pad nataliteta i starenje stanovništva koji rezultiraju manjkom radne snage, posebice u radno intenzivnim djelatnostima poput turizma i ugostiteljstva. Slična situacija, kao što je i ranije već navedeno, prisutna je i u Kanadi.

U kontekstu klasifikacije zemalja na temelju migracijske prakse (str. 14.), Republika Hrvatska, sa svojim još uvijek kontinuirano negativnim migracijskim saldom, može se smjestiti jedino u kategoriju **visoko/nisko** koju karakteriziraju visoke stope emigracije i niske stope imigracije, kao što je slučaj u državama poput Češke Republike, Mađarske, Poljske i

⁵⁵ DZS (2019): Priopćenje: Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2018., DZS, Zagreb

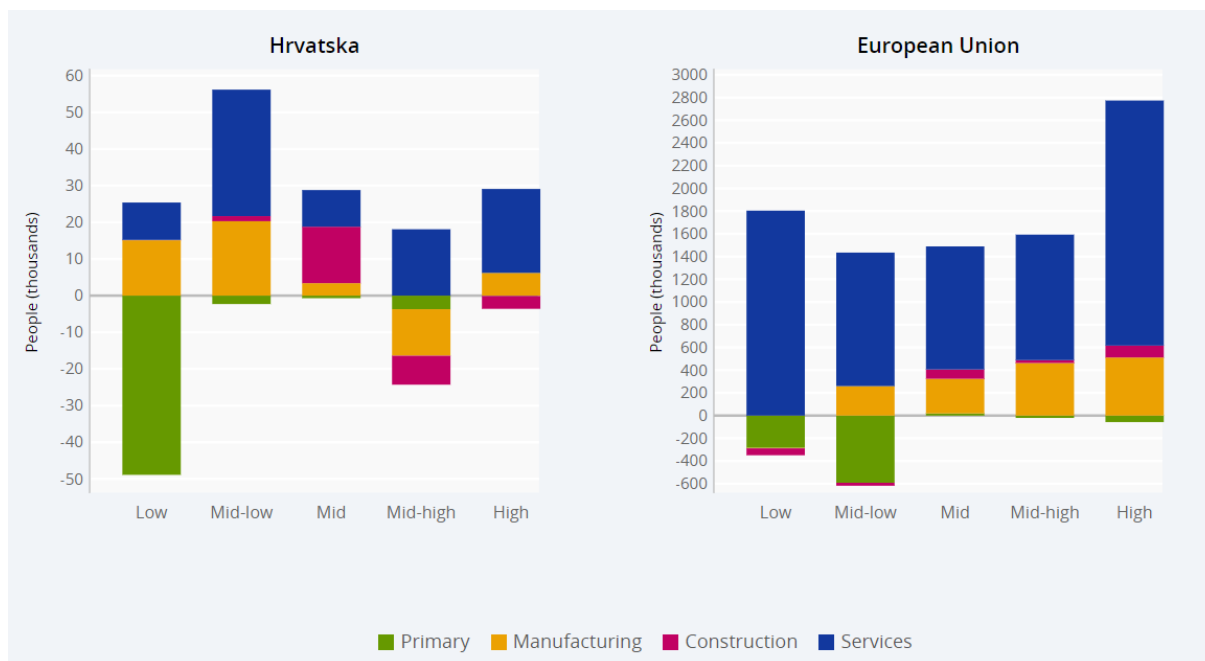
⁵⁶ ILO (2018), Op. cit., str.5.

Turske. Unatoč tome što se u 2018. godini migracijski saldo poboljšao u odnosu na 2017., pokazatelj je i dalje negativan.⁵⁷ Međutim, Republika Hrvatska u ovom slučaju ne potvrđuje ranije spomenuto pravilo da se strani radnici u državama ove kategorije uglavnom zapošljavaju na pozicijama za koje su potrebne visoke kvalifikacije, a to se posebno odnosi na turizam i ugostiteljstvo u kojem se najveći broj stranaca zapošljava upravo na nižim pozicijama poput pomoćnog radnika u turizmu i konobara, a takvi poslovi ne zahtijevaju visokokvalificirane kadrove. Taj aspekt strukture zapošljivosti stranaca u turizmu prema potrebnim vještinama sličnost je s kategorijom zemalja migracijskog modela visoko/visoko u kojeg spadaju Italija, Grčka, Portugal te Španjolska gdje se strani radnici najčešće zapošljavaju upravo u niskokvalificiranim poslovima kao što je slučaj u Hrvatskoj u kojoj je manjak radnika na takvim nižim pozicijama stvorio i potrebu za uvozom strane radne snage. Slično kao u Španjolskoj, glavnina radnika migranata u turističkoj djelatnosti zapošljava se u ugostiteljstvu.

Kako u Hrvatskoj tako i na razini čitave Europske unije raste broj zaposlenih u uslužnim djelatnostima u koje se ubraja i turizam i ugostiteljstvo. Međutim, dok se u RH najveći broj uslužnih radnika zapošljava u srednje-nisko plaćenim poslovima, u prosjeku EU najveći broj uslužnih djelatnika zaposlio se za visoke nadnice.⁵⁸ To znači da se po pitanju cijene rada kao jedne od ključnih odrednica tržišta rada Hrvatska nalazi ispod prosjeka Europske unije i da unutar EU postoje države u kojima strani radnici mogu ostvariti više prihode u turizmu i ugostiteljstvu. Navedeno prikazuje Grafikon 10.

⁵⁷ DZS (2019), Op. cit.

⁵⁸ Eurofound (2019): European Jobs Monitor, [Internet], raspoloživo na: <https://www.eurofound.europa.eu/hr/data/european-jobs-monitor?country=hr&breakdown=sector> [10.08.2019.]



Grafikon 10: Promjene zaposlenosti prema visini nadnica po sektorima u Hrvatskoj i na razini EU u periodu 2013.-2016.

Izvor: Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/hr/data/european-jobs-monitor?country=hr,eu&breakdown=sector>

Što se tiče strukture stranih radnika prema njihovom podrijetlu, u Hrvatskoj su još uvijek dominantni strani radnici iz susjednih država (u prvom redu Bosne i Hercegovine), veoma sličnih kulturoloških obrazaca i jezika što nije slučaj u mnogim europskim, ali i svjetskim zemljama, a što je za kvalitetu usluga u turizmu i ugostiteljstvu i sam doživljaj posjetitelja čest predmet diskusija.

6. ZAKLJUČAK

U uvjetima nestašice radne snage, posebice u radno intenzivnim djelatnostima poput turizma i ugostiteljstva gdje ljudski kapital predstavlja temelj same industrije i ključan faktor pri pružanju usluga posjetiteljima, česta solucija kojoj pribjegavaju mnoge države diljem svijeta, a u posljednje vrijeme i Republika Hrvatska je uvoz stranih radnika kako bi se nadomjestio manjak domaćih radnika i omogućilo normalno funkcioniranje same industrije, osobito u razdobljima pojačane potražnje (turistička sezona).

Različite svjetske zemlje imaju različite migracijske obrasce, ali uzroci nedostatka turističke radne snage koji rezultiraju neizbježnim uvozom stranih radnika slični su, a odnose se u prvom redu na manjak potrebnih znanja i vještina na domaćem tržištu rada, starenje te smanjivanje broja stanovništva i općenito loša demografska slika određenih regija među kojima se ističe Europa zajedno s Republikom Hrvatskom, emigracija domaćeg stanovništva, specifični radni uvjeti u turizmu koji ne zadovoljavaju domaće radnike (iregularni radni sati, noćni rad, rad vikendom i praznikom, „rad dok se drugi odmaraju“) te generalno niske nadnice.

Kontinuiran rast potražnje za turističko-ugostiteljskim uslugama u Republici Hrvatskoj u kombinaciji s navedenim čimbenicima koji generiraju manjak radne snage od 2018. godine rezultira povećanim uvozom stranih radnika, a koji se provodi značajnim povećanjima godišnjih kvota za zapošljavanje stranaca u turističko-ugostiteljskim djelatnostima. Iako su strani radnici u turizmu i ugostiteljstvu Republike Hrvatske sve brojniji, većina njih još uvijek dolazi iz susjednih država te s hrvatskim stanovništvom dijeli isti ili vrlo sličan jezik, a socio-kulturološke razlike nisu veoma značajne. Također, iste te susjedne države iz kojih većina uvoznih radnika pristiže su nižih životnih standarda i općenito slabije gospodarski razvijene od Republike Hrvatske. S druge strane, u usporedbi s ostalim državama članicama Europske unije, Republika Hrvatska generalno je slabije gospodarski razvijena, a isto tako i nudi niže nadnice za turističke radnike. S obzirom na navedenu strukturu stranih radnika u Republici Hrvatskoj te činjenicu da samo unutar Europske unije postoje druge države članice koje također imaju potrebe za uvozom strane turističke radne snage, a posjeduju veća tržišta rada i u mogućnosti su pružiti povoljnije uvjete radnicima migrantima koji žele raditi u turizmu i ugostiteljstvu (u prvom redu više nadnice) za očekivati je da će manjkove radne snage u hrvatskom turizmu i dalje pretežito popunjavati susjedi koji već ionako tradicionalno naseljavaju hrvatske prostore, a RH im pruža beneficije poput izostanka jezičnih i kulturoloških barijera te blizine doma što im neke druge države ne mogu ponuditi kao stranim

radnicima. Ipak, nije zanemariv interes radnika iz Ukrajine, ali i iz Italije te bi daljnja povećanja potreba za uvozom stranih radnika mogla rezultirati i daljnjim rastom udjela državljana ovih zemalja, ali i ostalih u radnoj snazi hrvatskog turizma. Takve bi promjene generirale i značajnije razlike u turističkim doživljajima samih posjetitelja, iako i trenutno stanje također ostavlja određene reperkusije i na taj aspekt turističke usluge, posebice kod posjetitelja zainteresiranih za autentičan lokalni doživljaj.

S obzirom na kontinuirano negativan migracijski saldo Republike Hrvatske, ali također i istovremen manjak radne snage u određenim djelatnostima, potrebno je ići u smjeru omogućavanja kvalitetnih radnih uvjeta domaćem radno sposobnom stanovništvu, smanjenja emigracije te zapošljavanja primarno domaćeg stanovništva.

POPIS SLIKA

Slika 1:Globalne procjene broja migranata i migranata radnika, 2017	13
--	-----------

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Geografska distribucija radnika migranata po subregijama	14
Grafikon 2: Stanovništvo RH (u mil.)	20
Grafikon 3: Struktura stanovništva RH (u %)	21
Grafikon 4: Stope nezaposlenosti u RH	22
Grafikon 5: Prosječna nominalna bruto plaća u RH.....	23
Grafikon 6: Slobodna radna mjesta pri HZZ-u	23
Grafikon 7: Porast godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca	26
Grafikon 8: Struktura godišnjih kvota dozvola za novo zapošljavanje stranaca u RH po djelatnostima.....	28
Grafikon 9: Državljanstvo stranaca s odobrenim privremenim boravkom u svrhu rada na dan 31.12.2017.	29
Grafikon 10: Promjene zaposlenosti prema visini nadnica po sektorima u Hrvatskoj i na razini EU u periodu 2013.-2016.	31

POPIS TABLICA

Tablica 1: Vanjska migracija stanovništva RH.....	22
--	-----------

LITERATURA

1. Baum T. (2012): Migrant workers in the international hotel industry, International Labor Organization, Geneva, str. 15-33.
2. Choi J.G., Woods R.H., Murrmann S.K. (2000): International labor markets and the migration of labor forces as an alternative solution for labor shortages in the hospitality industry, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 12 (1) str. 63-66.
3. DZS (2019): Priopćenje: Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2018., DZS, Zagreb
4. Eurofound (2019): European Jobs Monitor, [Internet], raspoloživo na: <https://www.eurofound.europa.eu/hr/data/european-jobs-monitor?country=hr&breakdown=sector> [10.08.2019.]
5. Ferjanić Hodak D. (2017): Utjecaj mobilnosti radne snage na odabrane pokazatelje uspješnosti poslovanja poduzeća u hotelijerstvu u Hrvatskoj, Acta Turistica 29 (1), str. 78-79.
6. Hrvatska narodna banka (2017): Gospodarska situacija 2018.-2019. i izazovi tržišta rada u uvjetima demografskih promjena i automatizacije rada, 21. znanstveno-stručna konferencija HRVATSKO NOVČANO TRŽIŠTE, Opatija, Hrvatska, [Internet], raspoloživo na: https://www.hnb.hr/documents/20182/2226149/hn17052018_prezentacija.pdf , [18.6.2019.]
7. International Labor Organization (2018): ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology, International Labor Organization, Geneva
8. Joppe M. (2011): Migrant workers: Challenges and opportunities in addressing tourism labour shortages, Tourism Management 33 (2012), str. 663-667.
9. Lew A. A., Hall C. M., Williams A. M. (2014): The Wiley Blackwell companion to tourism, John Wiley & Sons Ltd, Chichester, str. 132-133.
10. Ministarstvo unutarnjih poslova (2019): Državljanin država članica EGP-a s prijavljenim privremenim boravkom na dan 31.12.2017., [Internet], raspoloživo na: https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2018/Stranci_%20privremeni_stalni_boravak/Drz_EGP-privremeni%20boravak.pdf , [20.07.2019.]

11. Ministarstvo unutarnjih poslova (2019): Državljeni trećih zemalja s odobrenim privremenim boravkom na dan 31.12.2017., [Internet], raspoloživo na: [https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2018/Stranci_%20privremeni stalni boravak/Drz trecih-privremeni%20boravak.pdf](https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2018/Stranci_%20privremeni%20stalni%20boravak/Drz_trecih-privremeni%20boravak.pdf) , [20.07.2019.]
12. Ministarstvo unutarnjih poslova (2019): Stanje iskorištenosti godišnje kvote dozvola za boravak i rad na dan 26.7.2019. godine po djelatnostima i zanimanjima koje su izdane sukladno Odluci Vlade RH, [Internet], raspoloživo na: <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2019/ISKORISTENOST%20KVOTE%20ZA%202019.%20NA%20DAN%2026.07.2019..pdf> , [30.07.2019.]
13. Narodne novine, (2004): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote radnih dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2004., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 57.
14. Narodne novine, (2009): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote radnih dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2009., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 21.
15. Narodne novine, (2011): Zakon o strancima, Narodne novine d.d. Zagreb, broj 130.
16. Narodne novine, (2012): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2012., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 25.
17. Narodne novine, (2013): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2014., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 151.
18. Narodne novine, (2016): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2016., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 39.
19. Narodne novine, (2016): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2017., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 118.
20. Narodne novine, (2017): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 122.
21. Narodne novine, (2018): Odluka o izmjenama Odluke o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 53.

22. Narodne novine, (2018): Odluka o izmjenama Odluke o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2018., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 71.
23. Narodne novine, (2018): Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019., Narodne novine d.d. Zagreb, broj 116.
24. Narodne novine, (2019): Odluka o izmjenama i dopuni Odluke o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019. Narodne novine d.d. Zagreb, broj 60.
25. Narodne novine, (2019): Odluka o povećanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2019. u djelatnosti Turizam i ugostiteljstvo, Narodne novine d.d. Zagreb, broj 67.
26. Riley M., Ladkin A., Szivas E. (2002): Tourism employment: Analysis and Planning, Channel View Publications, Clevedon
27. Središnji državni portal (2019): Pravna država i sigurnost. Strani državljani u RH [Internet], raspoloživo na: <https://gov.hr/moja-uprava/pravna-drzava-i-sigurnost/strani-drzavljanu-rh/rad-stranaca/1724> , [15.7.2019.]
28. World Tourism Organization & International Labor Organization (2014): Measuring Employment in the Tourism Industries: Guide with Best Practices, UNWTO, Madrid, str. 17.

SAŽETAK

Turizam kao rastuća globalna industrija generira i svoje karakteristično tržište rada koje se ne odnosi isključivo na ugostiteljstvo, već na mnogo širi spektar turističkih djelatnosti snažno povezanih sa drugim gospodarskim sektorima. Velik broj zemalja diljem svijeta suočava se s problemom nedostatka radne snage u turizmu i ugostiteljstvu uslijed povećane turističke potražnje. Zbog toga se takav manjak radnika često u praksi nadomješta uvozom stranih radnika. U svijetu je prisutan trend rasta migracijske populacije, a čak 24% migranata živi na području sjeverne, južne i zapadne Europe. Čak 64% svjetskih migranata su upravo migranti radnici. Zemlje je moguće klasificirati na temelju migracijske prakse prema stupnju emigracije i imigracije, a Republiku Hrvatsku s obzirom na negativni migracijski saldo može se usporediti s državama poput Češke Republike, Mađarske, Poljske i Turske, ali u kontekstu poslova na kojima se zapošljava glavnina stranih radnika u turizmu i ugostiteljstvu, a to su niže pozicije koje ne zahtijevaju visoke kvalifikacije, uočava se sličnost i sa zemljama poput Italije, Grčke, Portugala i Španjolske. Regionalnom analizom migracijskih obrazaca, Republika Hrvatska pripada Europi – regiji koja osim značajnog broja migranata bilježi i sve viši udio starog stanovništva i negativne demografske trendove koji se reflektiraju na tržište rada. Kontinuiran rast turističke potražnje i pritisci na domaćem tržištu rada doveli su do značajnog porasta uvoza stranih radnika u turizmu i ugostiteljstvu 2018. godine koji se nastavio i u 2019. Povećane kvote za zapošljavanje stranaca pokazale su visoke stupnjeve iskorištenosti. Glavnina radnika u Republiku Hrvatsku još uvijek pristiže tradicionalno iz susjednih država, u prvom redu Bosne i Hercegovine te Srbije, a nije zanemariv ni udio radnika iz Ukrajine i Italije. S obzirom da nekontroliran uvoz i zapošljavanje stranih radnika u turističkoj industriji može imati reperkusije na doživljaje i zadovoljstvo samih potrošača – turista, potrebno je planirano provoditi useljeničku politiku i poticati zapošljavanje domaćeg stanovništva u turizmu i ugostiteljstvu.

Ključne riječi: turističko tržište rada, manjak turističke radne snage, uvoz strane radne snage

SUMMARY

As a growing global industry, tourism generates its specific labor market which does not include only hospitality, but much wider spectrum of touristic activities which are strongly connected with other economic sectors. Many countries around the world are confronting with a problem of labor force shortage in tourism and hospitality industry due to growing tourist

demand. That is why labor force shortages are often substituted with labor force migration. There is global trend of growing migration population and a share of 24% migrants are living in northern, southern and western Europe. Even a share of 64% global migrants are migrant workers. Countries are possible to classify based on migration patterns according to stage of emigration and immigration and Republic of Croatia because of negative migration balance can be compared with countries such as Czech Republic, Hungary, Poland and Turkey, but in context of jobs that employ the most of foreign workers, and those are the jobs that do not require high skills and qualifications, the similarity with countries as Italy, Greece, Portugal and Spain is notable. According to regional analysis of migration patterns, Croatia belongs to Europe – the region which apart from significant number of migrants also records growth in elderly population share and negative demographic trends reflected on labor markets. Continuous tourist demand growth and pressures on domestic labor market led to major growth of labor force migration in tourism and hospitality in 2018. which has continued in following year. Increased employment quotas for foreign workers have shown high utilization rates. Most of the foreign workers in Croatia are coming traditionally from neighboring countries – Bosnia and Herzegovina and Serbia, but the share of Ukrainian and Italian workers is also not negligible. Considering the fact that uncontrolled labor force migration and unrestrained employment of foreign workers in tourism industry may have repercussions on experiences and satisfaction of consumers – tourists, it is necessary to carefully plan an immigration policy of the country and to encourage employment of the locals in tourism and hospitality.

Keywords: tourism labor market, tourism labor force shortages, labor force migration