

PERSPEKTIVA TRŽIŠTA RADA U GOSPODARENJU OTPADOM RH

Alan Sanković

dipl.oec;ing.

Trenutno Stanje

Zapošljavanje i Potražnja:

- ⦿ Tržište rada u gospodarenju otpadom u Hrvatskoj suočava se s konstantnom potrebom za radnom snagom, posebno u segmentima sakupljanja, reciklaže i zbrinjavanja otpada. (Trenutna stopa registrirane nezaposlenosti 5,6 %)
- ⦿ Nedostatak (kvalificiranih) radnika je izazov koji ograničava učinkovitost i rast sektora.

Regulatorni Okvir:

- ⦿ Hrvatska je članica Europske unije i mora uskladiti svoje politike gospodarenja otpadom s direktivama EU, što uključuje ciljeve za reciklažu i smanjenje odlaganja otpada.
- ⦿ Uvođenje strožih regulacija i standarda povećava potrebu za specijaliziranom radnom snagom.

Izazovi:

Niska Atraktivnost Poslova:

- ⌚ Poslovi u sektoru gospodarenja otpadom često se percipiraju kao fizički zahtjevni i manje atraktivni, što otežava privlačenje novih radnika.

Obrazovanje i Obuka:

- ⌚ Nedostatak specijaliziranih obrazovnih programa i treninga za radnike u ovom sektoru dovodi do manjka kvalificiranih stručnjaka.

Sigurnost i Uvjeti Rada:

- ⌚ Radnici se često suočavaju s neadekvatnim radnim uvjetima i sigurnosnim rizicima, što može smanjiti njihovu produktivnost i motivaciju.

Prilike:

Zeleni Poslovi i Održivi Razvoj:

- ⌚ Rast svijesti o održivosti i zaštiti okoliša stvara nove prilike za zapošljavanje u zelenim poslovima, uključujući gospodarenje otpadom.
- ⌚ Inovacije i razvoj novih tehnologija za reciklažu i zbrinjavanje otpada otvaraju nova radna mjesta i zahtijevaju specijaliziranu radnu snagu.

Financiranje i Investicije:

- ⌚ EU fondovi i nacionalni programi za zaštitu okoliša i održivi razvoj pružaju financijsku podršku projektima u gospodarenju otpadom, što može povećati zapošljavanje.

Digitalizacija i Automatizacija:

- ⌚ Uvođenje digitalnih alata i automatiziranih sustava može povećati učinkovitost operacija i stvoriti potrebu za novim vještinama među radnicima.

Budući Trendovi

Rast Zapošljavanja:

- ⌚ Očekuje se rast zapošljavanja u sektoru gospodarenja otpadom zbog sve strožih ekoloških standarda i ciljeva EU za reciklažu i smanjenje otpada.

Potreba za Specijalizacijom:

- ⌚ Porast složenosti u procesima reciklaže i zbrinjavanja otpada zahtijevat će sve više specijaliziranih radnika s tehničkim i znanstvenim znanjima.

Povećanje Kvalitete Radnih Mjesta:

- ⌚ Povećanje ulaganja u sigurnost na radu i radne uvjete može povećati atraktivnost poslova u ovom sektoru.



Poboljšanje zaposlenja radnika u sustavu gospodarenja otpadom

1. Poboljšanje Uvjeta Rada

Povećanje Plaća:

- ⌚ Osiguravanje konkurentnih plaća kako bi se privukli i zadržali radnici u sektoru gospodarenja otpadom.

Sigurnost na Radu:

- ⌚ Ulaganje u sigurnosnu opremu i obuku kako bi se smanjio rizik od ozljeda i poboljšali radni uvjeti.

Osiguravanje Zdravstvenih i Socijalnih Beneficija:

- ⌚ Pružanje zdravstvenog osiguranja, plaćenih bolovanja i drugih socijalnih beneficija kako bi se povećala privlačnost poslova u ovom sektoru.

2. Edukacija i Obuka

Stručna Obuka:

- ⌚ Organiziranje redovitih tečajeva i radionica za radnike kako bi se unaprijedile njihove vještine i znanja vezana uz gospodarenje otpadom.

Programi Certifikacije:

- ⌚ Uvođenje programa certifikacije za specifične vještine u gospodarenju otpadom, što bi moglo povećati profesionalnost i priznavanje struke.

Suradnja s Obrazovnim Institucijama:

- Partnerstvo s tehničkim školama i fakultetima kako bi se razvili obrazovni programi usmjereni na gospodarenje otpadom i održivost.

3. Povećanje Svijesti i Promocija Sektora

Javne Kampanje:

- Provođenje kampanja za podizanje svijesti o važnosti gospodarenja otpadom i predstavljanju ovog sektora kao perspektivnog i značajnog za zajednicu.

Promocija Radnih Mjesta:

- Aktivna promocija dostupnih radnih mjesta putem različitih kanala (društvene mreže, sajmovi zapošljavanja, lokalni mediji)

4. Tehnološka Modernizacija

Uvođenje Naprednih Tehnologija:

- Implementacija novih tehnologija i automatizacije u procese gospodarenja otpadom kako bi se povećala učinkovitost i smanjio fizički napor radnika.

Digitalizacija Procesu:

- Korištenje softverskih rješenja za upravljanje radnim zadacima, praćenje učinka i optimizaciju logistike

5. Poticaji i Subvencije

Poticaji za Poslodavce:

- ⌚ Davanje poreznih olakšica i subvencija tvrtkama koje ulažu u poboljšanje uvjeta rada i obuku svojih radnika.

Poticanje Zapošljavanja Mladi:

- ⌚ Posebni programi za poticanje zapošljavanja mladih u sektoru gospodarenja otpadom, uključujući pripravničke programe i subvencionirane plaće.

6. Socijalni Dijalog i Suradnja

Suradnja sa Sindikatima:

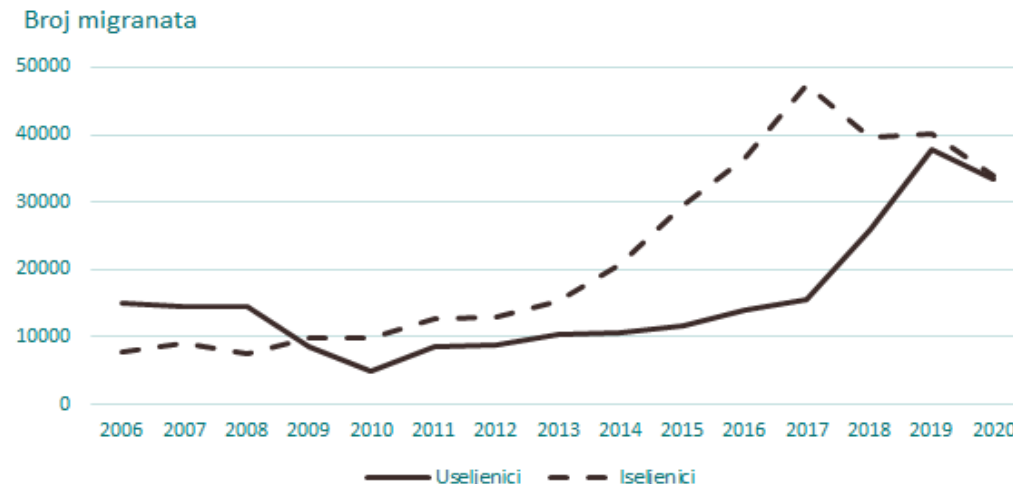
- ⌚ Aktivno uključivanje sindikata u procese donošenja odluka vezanih uz radne uvjete, plaće i beneficije.

Angažman Zajednice:

- ⌚ Uključivanje lokalnih zajednica i organizacija u planiranje i provedbu programa gospodarenja otpadom kako bi se osigurala široka podrška i sudjelovanje.

STRANI RADNICI U REPUBLICI HRVATSKOJ

- Popis stanovništva proveden 2021. pokazao je da Hrvatska ima 3.888.529 stanovnika, što je oko 10% manje nego 2011. godine kada je u zemlji živjelo 4.284.889 stanovnika. Smanjenje odražava problem depopulacije u Hrvatskoj koji je rezultat niskog nataliteta i iseljavanja prema zapadnoj Europi. Prema naslovima iz medija, vrlo često se spominju pojmovi kao što su egzodus, depopulacija ili masovno iseljavanje
- Prema nekim novijim procjenama Hrvatska je od ulaska u EU izgubila oko 6 % stanovništva, dok se gubitak potencijalnog BDP-a procjenjuje na 14 % .
- Neto migracijski saldo stabilizirao se od 2018. naovamo pa su broj iseljenika i broj useljenika godišnje podjednaki (oko 40 000).
- Istraživanja o stranim radnicima u Hrvatskoj oskudna su, ali općenito pokazuju da popunjavaju radna mjesta koja zahtijevaju minimalno (nisko) obrazovanje te da većina radnika potječe iz zemalja regije.



Izvor: Državni zavod za statistiku, Migracije stanovništva Republike Hrvatske 2010. i 2020.

- RH nije pravovremeno prepoznala problem nedostatka radne snage, a i danas ga ne percipira na odgovarajući način, te se nije na vrijeme osigurala mogućnost priljeva radne snage iz susjednih zemalja. Zbog toga se radna snaga iz okruženja iselila u razvijenije zemlje. Danas naši poslodavci moraju tražiti radnike u dalekim zemljama drukčije kulture, mentaliteta i jezika. Takve prepreke rezultiraju gubitkom konkurentnosti.
- Indeks razvijenosti politika integracije migranata u Hrvatskoj (MIPEX) u 2019. bio je 39/100. To znači da se uvjeti integracije u Hrvatskoj mogu ocijeniti nepovoljnima

Nedostatci hrvatske imigracijske politike spram stranih radnika:

- **nedostaje dosljedna migracijska politika** usmjerena prema budućnosti koja bi imigraciju radne snage percipirala kao priliku za gospodarski i društveni razvoj (Posljednja hrvatska migracijska politika istekla je 2015. i tretirala je imigraciju kao sigurnosni problem)
- **nedostaju politike koje bi olakšale integraciju radnika** migranata i njihovih obitelji u hrvatsko društvo. Da bi se nosio s administrativnim zahtjevima regulacije svojeg statusa, radnik migrant mora poznavati hrvatski jezik, što predstavlja neposrednu prepreku na putu uspješne integracije, stoga sve troškove vezane uz učenje jezika, priznavanje diploma i daljnje obrazovanje radnika migranata moraju snositi poslodavci, sami radnici ili se u nekim slučajevima oni namiruju iz rijetkih programa organizacija civilnog društva
- **ograničen pristup socijalnim pravima** koja su vezana uz status njihova zaposlenja ili stalnog boravka je specifičan za državljane iz trećih zemalja. To uključuje kompletnu zdravstvenu zaštitu, ali ne i druga socijalna prava poput naknade za nezaposlenost.

Zakon o strancima

- Danas je rad migranata iz trećih zemalja reguliran relativno novim **Zakonom o strancima**, koji je usvojen u studenom 2020. i koji je stupio na snagu u siječnju 2021. (Glavna razlika u odnosu na prijašnji zakon je u tome da Vlada više ne mora odlučivati o godišnjim kvotama za rad). Prema Zakonu o strancima uvjeti za izdavanje dozvole za boravak i rad za rad državljana treće zemlje moraju biti u skladu sa zakonodavstvom RH i kolektivnim ugovorima koji obvezuje poslodavca.
- Novi Zakon prepoznaje ugovor o radu kao jedini valjani dokument kojim se omogućuje izdavanje dozvole za boravak i rad. Prema ranijoj je praksi umjesto potpisanog ugovora o radu u tu svrhu mogao se predati predugovor, potvrda poslodavca, pismo namjere ili sličan dokument.
- Novu je praksu teško učinkovito provesti jer se u njoj ne uzima u obzir mogućnost da se zahtjev za dozvolu boravka i rada podnosi nekoliko mjeseci unaprijed na temelju drugih dokumenata.
- Zakon o strancima počiva na tzv. testu tržišta rada (za određena deficitarna zanimanja ne treba provoditi test tržišta rada). To znači da su poslodavci koji žele zaposliti državljane trećih zemalja od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) dužni zatražiti provođenje testa tržišta rada prije negoli se Ministarstvu unutrašnjih poslova (MUP) podnese zahtjev za dozvolu za boravište i rad (Traženje potvrde o nekažnjavanju iz zemlje podrijetla). Taj je novi sustav fleksibilniji i usmjeren prema budućnosti, ali nije oslobođen smetnji i drugih praktičnih problema.
- Ocjena je da je novi sustav primjereniji za privlačenje visokokvalificirane radne snage u odnosu na prijašnji zakon, ali da je postupak prilično složen i dugotrajan

Četiri glavna integracijska izazova RH

- nedostatak jezičnih vještina
- nedostatak priznavanja kvalifikacija i neusklađenost vještina i kvalifikacija (naročito za radnike iz jezično bliskog okruženja, prosječno trenutno trajanje godinu do dvije)
- diskriminirajuće prakse
- restriktivni pristupa dozvolama za rad za državljane trećih zemalja koji ovdje imaju boravište za potrebe spajanja obitelji

Integracija radnika migranata u hrvatsko društvo predstavlja veliki izazov jer Hrvatskoj nedostaje dosljedna i prema budućnosti usmjerena migracijska i integracijska politika. Čini se da radnici migranti iz trećih zemalja u Hrvatskoj uživaju poštivanje osnovnih prava i sigurnosti, ali da nemaju jednake mogućnosti. Radnici migranti nemaju valjani pristup profesionalnom razvoju, a potrebno učenje jezika u potpunosti ovisi o financijskom kapacitetu poslodavaca.

Zaključak

Perspektiva stranih radnika u Republici Hrvatskoj kompleksna je i višeslojna. Iako njihov doprinos gospodarstvu i društvu može biti značajan, važno je osigurati da imaju pravedne uvjete rada i podršku za integraciju. Time ćemo osigurati pozitivne ishode za sve uključene strane i poticati inkluzivno i prosperitetno društvo.

Zahvaljujem 😊😊