



Institut za
javne financije



Financira
Europska unija
NextGenerationEU

Manjak radne snage u dugotrajnoj skrbi u Hrvatskoj: Potencijalna uloga imigracije

Marijana Bađun

Okrugli stol „Tko će se brinuti o starijim osobama? Hrvatska i Slovenija u globalnome lancu skrbi”, Zagreb, 10. lipnja 2025.
Projekt „Socijalna zaštita, oporezivanje i društveno blagostanje u Hrvatskoj”

Vlasnici više nemaju živaca tražiti zaposlenike

Obiteljski domovi za starije: 'Nedostaje radnika, troškovi su sve veći, a cijene rastu'

Domovi za starije ne mogu naći radnike, iz Ministarstva kažu: 'Model je održiv, domova je sve više'

Domovi za starije u Zagrebu: Masovno traže djelatnike, a nude im regrese, božićnice i druge pogodnosti

STARAČKIM DOMOVIMA NEDOSTAJE VIŠE OD 3.000 NJEGOVATELJA PA SPAS TRAŽE U AZILANTIMA

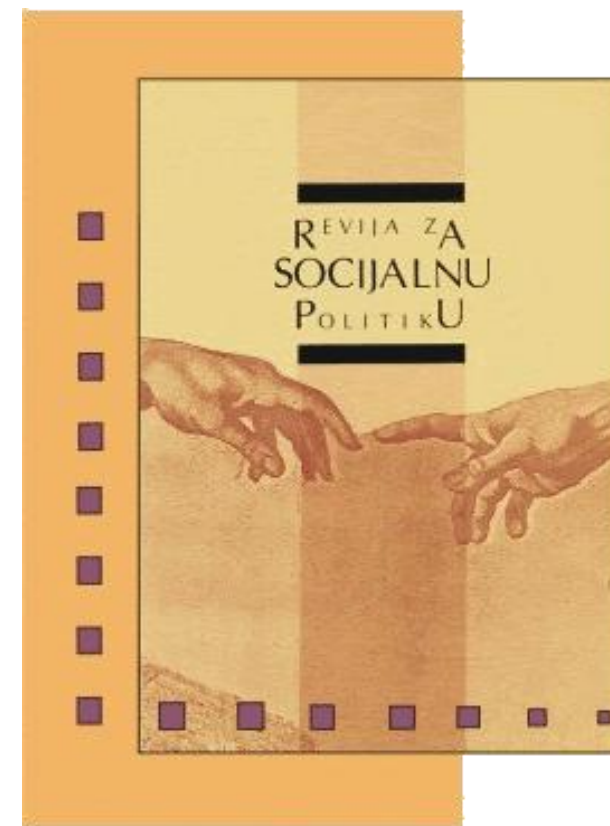
Muke vlasnika hrvatskih domova za starije: 'Ne žele raditi ni za 1600 eura'; Evo gdje je situacija najgora

Na 170 korisnika domova idu dvije medicinske sestre!?

Njegovateljice: uvjeti rada u domovima za starije dehumaniziraju i radnike i korisnike

Sadržaj

- Uvod
- Migracije i dugotrajna skrb
- Metodologija kvalitativnog istraživanja
- Rezultati
- Nove mjere politike



[Revija za socijalnu politiku, 31\(3\): 261-278, 2024.](#)

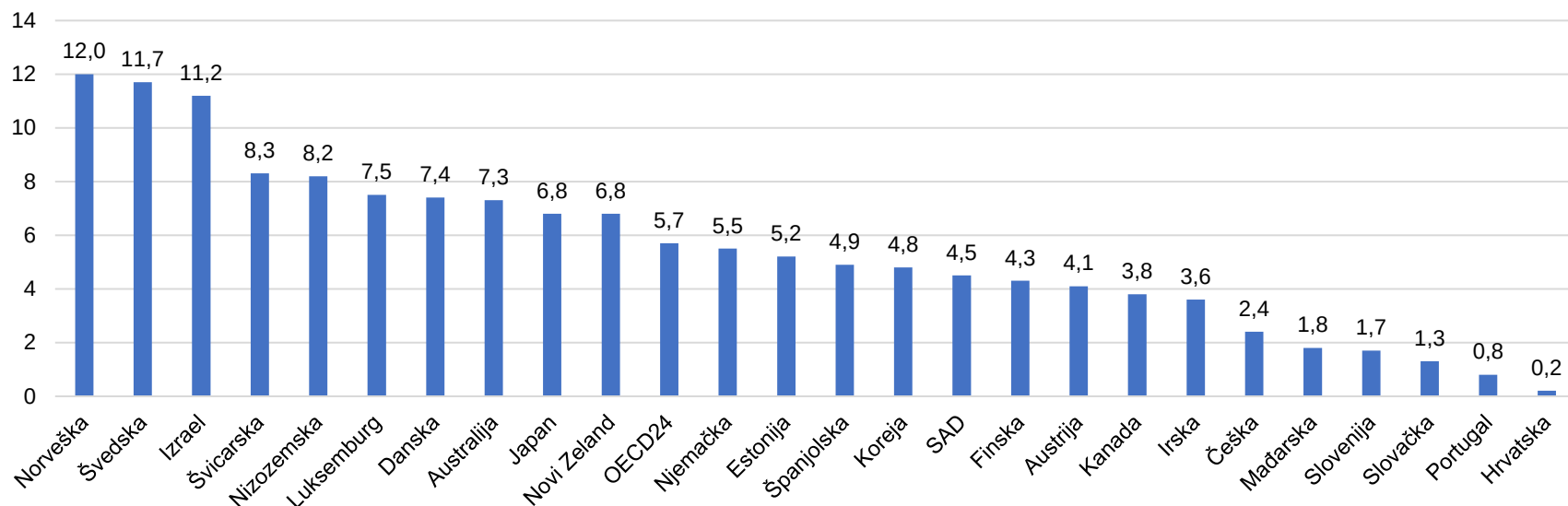
Uvod

- manjak radnika, osobito medicinskih sestara, rastući je problem sektora dugotrajne skrbi
- Europska strategija za skrb iz 2022. kao jedno od rješenja predlaže migracije
- Hrvatska ima „odljev skrbi” (u razdoblju 2013. – 2023. emigriralo je oko 2,400 medicinskih sestara) uz ionako malen broj zaposlenih
- NPOO spominje poboljšanje uvjeta rada, profesionalnu obuku, veće plaće, zapošljavanje imigranata i poboljšanje sustava priznavanja inozemnih kvalifikacija
- u svibnju 2025. donesen Operativni plan razvoja integrirane dugotrajne skrbi u RH od 2025. do 2030.

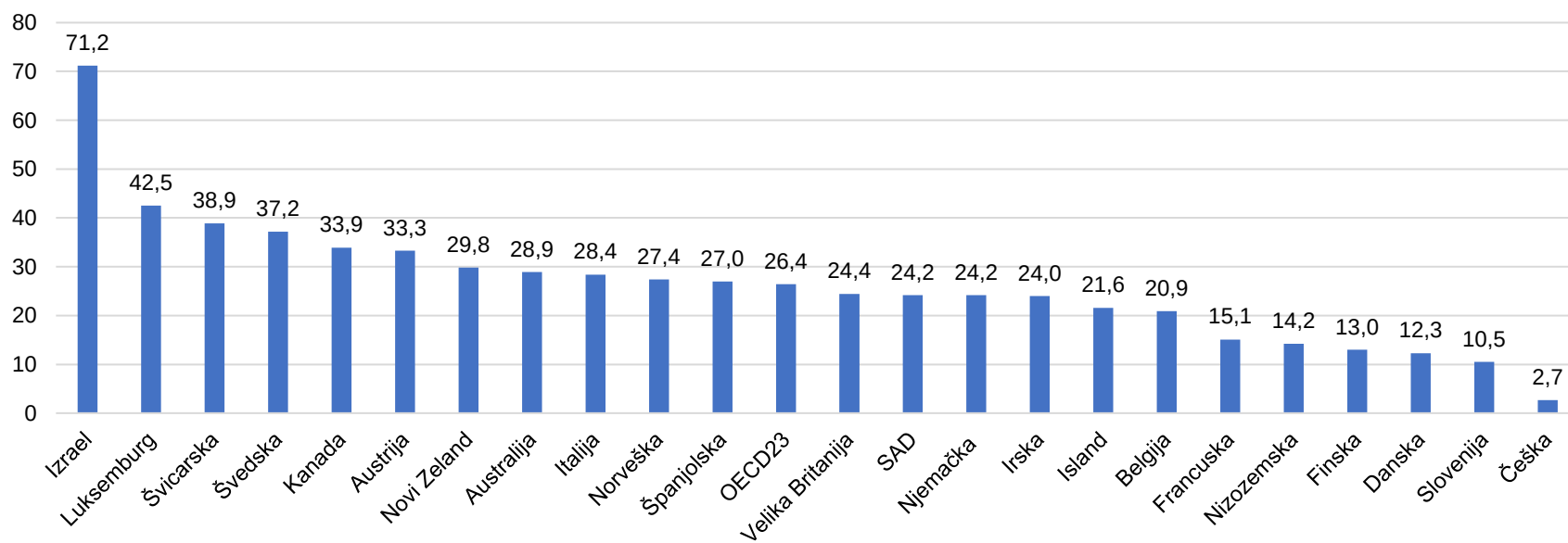
Migracije i dugotrajna skrb

- razvijene zemlje postaju ovisne o stranim radnicima u dugotrajnoj skrbi
- razvilo se transnacionalno tržište skrbi i migracijska industrija u kojoj agencije za posredovanje imaju značajnu ulogu
- pitanje etičnosti jer stanovništvo u manje razvijenim zemljama ostaje bez potrebne skrbi
- otprilike jedna četvrtina zaposlenih u dugotrajnoj skrbi u zemljama OECD-a (prosjeak) je stranog porijekla

Broj zaposlenih u dugotrajnoj skrbi na 100 ljudi starijih od 65 godina u 2021.



Udio stranih radnika u broju zaposlenih u dugotrajnoj skrbi u 2021. (%)



Izvor: OECD (2023).

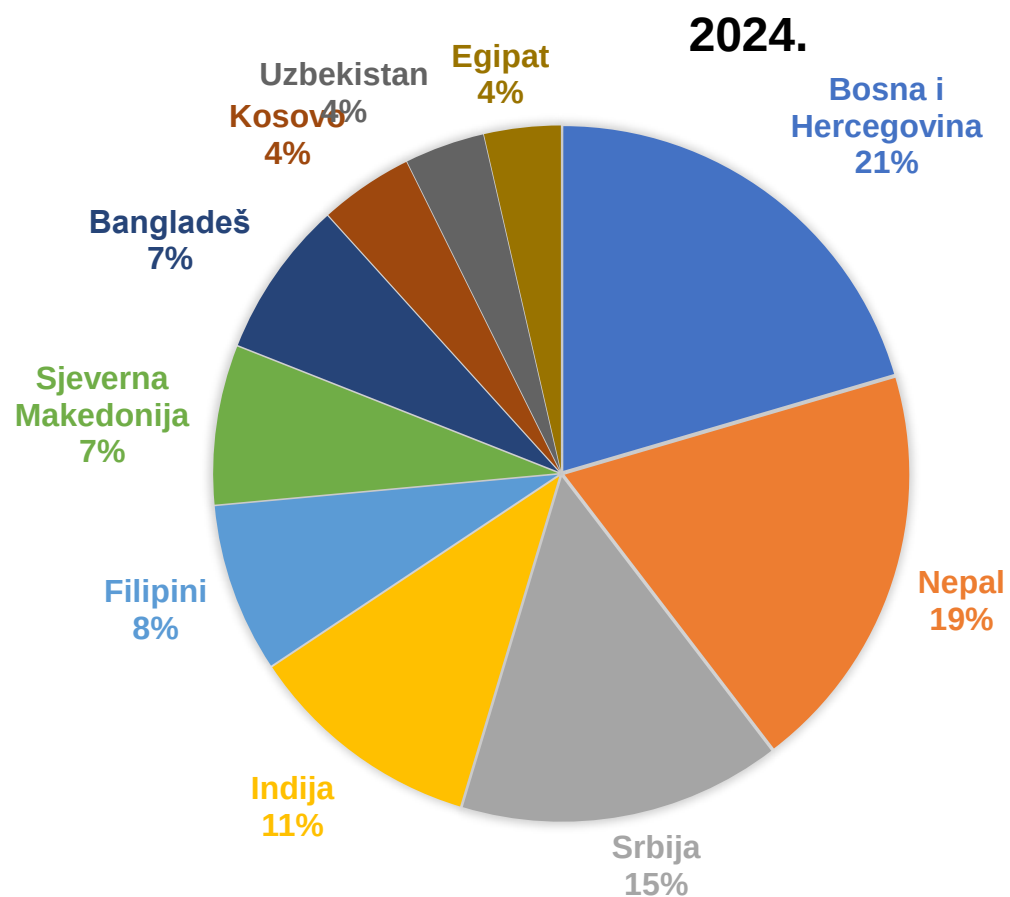
Migracije i dugotrajna skrb

- migracije doprinose nejednakostima
- vlade se izmiču od odgovornosti u financiranju
- uvjeti rada i života imigranata još su teži nego za domaće radnike
- migracije smanjuju manjak radne snage u dugotrajnoj skrbi, ali i mogućnost ponovnog zaposlenja za nezaposleno domaće stanovništvo (Haan i Wnuk, 2024)
- migracije povećavaju broj zaposlenih u domovima za starije osobe, što pozitivno utječe na zdravstvene ishode korisnika (Grabowski i sur., 2023)
- potrebno je dodatno istražiti učinke na tržište rada te na kvalitetu, dostupnost i priuštivost skrbi

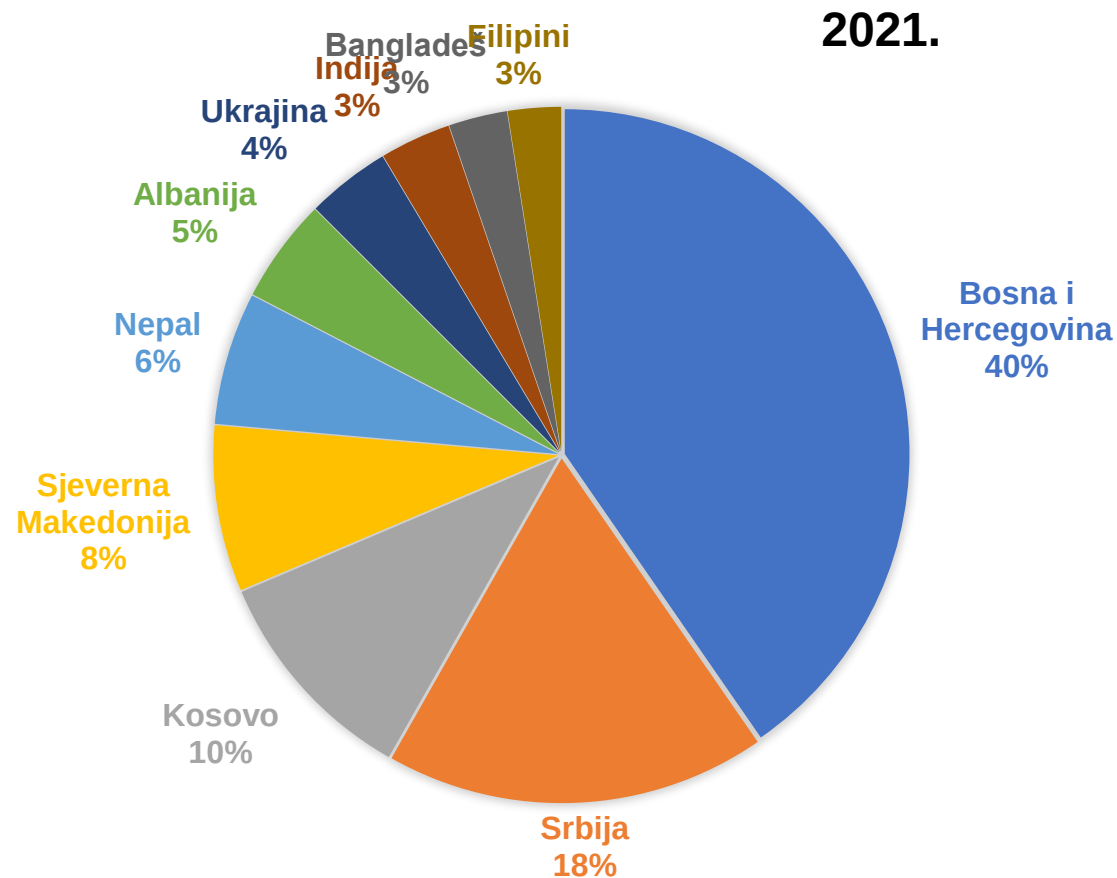
Migracije i dugotrajna skrb u Hrvatskoj

- Hrvatska nema dugoročnu migracijsku politiku ni strategiju
- od 2021. na snazi test tržišta rada, a prije toga kvotni sustav
- u 2024. izdano je 206.529 dozvola za boravak i rad, od čega gotovo dvije trećine za graditeljstvo, turizam i ugostiteljstvo
- porast od 20% u odnosu na 2023.
- 27% dozvola u 2024. bilo je za produljenje boravka i rada, a 65% za novo zapošljavanje
- ne postoji podatak koliko je radnika rođenih u drugim zemljama zaposleno u dugotrajnoj skrbi u Hrvatskoj

Udjeli država čijim je građanima izdan najveći broj dozvola za boravak i rad u Hrvatskoj



Ukupno: 206.529



Ukupno: 81.995

Izvor: MUP

Metodologija kvalitativnog istraživanja

- 13 intervjuja sa stručnjacima: dom za starije osobe (1), nevladine organizacije (3), strukovna udruženja (2), MROSP (2), Grad Zagreb (1), znanstvena zajednica (4)
- rujan – listopad 2022.
- šest osnovnih pitanja:
 - problemi dugotrajne skrbi u Hrvatskoj
 - mjere za privlačenje i zadržavanje radnika
 - imigracija kao rješenje za manjak radne snage
 - mjere za privlačenje stranih radnika
 - zemlje iz kojih bi strani radnici trebali dolaziti
- visoka homogenost odgovora
- ograničenje: ne uključuje perspektivu korisnika skrbi ni radnika

Rezultati – slabosti dugotrajne skrbi

- marginaliziranost i nerazvijenost (osobito formalne skrbi u kući)
- velike regionalne razlike koje uzrokuju nejednakosti
- nepravednosti u financiranju
- rascjepkanost između socijalne skrbi i zdravstva
- niska priuštivost usluga
- vrlo mala podrška neformalnim negovateljima (preopterećenost žena)
- slaba kontrola kvalitete
- manjak radne snage i spuštanje kriterija pri zapošljavanju

Rezultati – privlačenje i zadržavanje radnika

- veće plaće (*„Svi su spremni investirati u zgrade, a štede na ljudima.”*), ali bojazan da će to smanjiti cjenovnu priuštivost usluga i da još uvijek neće biti dovoljno u odnosu na razvijene zemlje
- promjena broja medicinskih sestara na broj korisnika (*„Korisnici doma nisu krumpiri. Treba vremena za okupati ih, nahraniti, promijeniti kateter...”*)
- dostupnost liječnika primarne zdravstvene zaštite za vrijeme vikenda i noćnih smjena
- bolje mogućnosti profesionalnog usavršavanja (demencija, palijativa)

Rezultati – privlačenje i zadržavanje radnika

- veći broj upisanih u srednje medicinske škole
- stipendije
- priuštivo stanovanje
- veći angažman Hrvatske komore medicinskih sestara
- poboljšanje ugleda u društvu (*„Svi samo govore o starijim osobama, a ne i ljudima koji se brinu o njima.”*)

Rezultati – potencijalna uloga imigracije

- uz sve mjere, domaća radna snaga neće biti dovoljna
- mišljenje da će strani radnici kratko ostati i otići dalje
- Hrvatska nije dovoljno konkurentna u globalnom lancu skrbi
- Hrvatska je primarno zanimljiva radnicima iz Bosne i Hercegovine i drugih zemalja bivše Jugoslavije, ali smanjuje se dostupnost radnika iz tih zemalja
- nužnost imigracije iz azijskih zemalja, možda i afričkih

Rezultati – potencijalna uloga imigracije

- jezična barijera
- negativni stavovi prema imigrantima
- rad u neslužbenom gospodarstvu
- mjere privlačenja slične kao i za domaće radnike uz dodatak učenja jezika, bržeg priznavanja kvalifikacija i integraciju

Rezultati – rasprava

- ispitanici nisu spominjali negativne učinke za zemlje iz kojih bi strani radnici dolazili, a ni uvjete rada za migrante
- nisu bili spomenuti mogući učinci na zaposlenost i plaće domaćih radnika, iako je izraženo pitanje zašto poslodavci stranim radnicima mogu plaćati smještaj i hranu, a domaćim ne mogu povećati plaće
- nije izražena bojazan da će strane radnike u kućnoj skrbi moći plaćati samo bogatije obitelji
- osim jezične barijere, nisu navedeni drugi mogući negativni učinci na kvalitetu skrbi

Operativni plan razvoja integrirane dugotrajne skrbi u Hrvatskoj – razvoj ljudskih potencijala

- utvrditi potrebe za radnom snagom
- osposobiti i osigurati radnu snagu za pružanje dugotrajne skrbi putem aktivnog uključivanja na tržište rada
- uvesti motivacijske mjere i nagrade za zadržavanje radnika
- uvesti stručnu podršku za medicinske sestre putem razvoja mentorstva
- unaprijediti kompetencije radnika u dugotrajnoj skrbi
- bolje integrirati strane radnike putem programa vaučera za učenje hrvatskog i proširiti program mentorstva i na njih
- revidirati postojeće zahtjeve u vidu obveznog pripravništva

Vaučeri – Hrvatski zavod za zapošljavanje

- njegovatelj/njegovateljica u institucionalnoj i izvaninstitucionalnoj skrbi o starijim i nemoćnim osobama (775 sati)
- hrvatski jezik za strance po različitim stupnjevima i broju sati



Sufinancira
Europska unija

PROVJERITI IS...

Njegovatelj/Njegovateljica
u institucionalnoj i
izvaninstitucionalnoj skrbi
o starijim i ...

📍 PUČKO OTVORENO UČILIŠTE ZAGREB (Zagreb)

VIŠE O PROGRAMU +



Sufinancira
Europska unija

HRVATSKI JEZIK

Hrvatski jezik za strance -
opći jezik (stupanj B1 + B2)

📍 Filozofski fakultet u Splitu (Split | Online)

VIŠE O PROGRAMU +

Program mjera za zadržavanje i privlačenje ljudskih resursa u javnim zdravstvenim ustanovama i domovima za starije osobe Istarske županije u 2025. godini

- sufinanciranje troška stanovanja s do 300 eura mjesečno
- jednokratna naknada za kupnju prvog stana ili kuće u iznosu 20.000 eura (za 10 korisnika)
- godišnji financijski bonus vjernosti poslodavcu od 600 ili 1.200 eura ovisno o radnom stažu
- jednokratni financijski bonus dobrodošlice (od 2.000 do 6.000 eura)
- kartica pogodnosti (npr. besplatni vrtić u gradu Buje)



Hvala na pažnji!

marijana.badjun@ijf.hr