

## TRANSNACIONALIZACIJA NJEGE STARIJIH OSOBA U SLOVENIJI: PERSPEKTIVA MIGRANTSKIH RADNICA IZ ZEMALJA BIVŠE JUGOSLAVIJE

MAJDA HRŽENJAK <sup>1</sup>

*Mirovni inštitut – Inštitut za sodobne družbene in politične študije, Slovenija*

MAJA BREZNIK <sup>2</sup>

*Mirovni inštitut – Inštitut za sodobne družbene in politične študije, Slovenija*

**Sažetak:** Članak se bavi transnacionalizacijom njege starijih osoba u Sloveniji u širem kontekstu radnih migracija u evropskoj poluperiferiji. Na osnovu intervjua s migrantskim radnicama, koje uglavnom dolaze iz Bosne i Hercegovine, i s relevantnim akterima, analiza pokazuje da, uprkos bilateralnim sporazumima i liberaliziranom viznom režimu, migracijski režim između Evropske unije i takozvanih „trećih zemalja“ ostaje restriktivan i proizvodi dugotrajnu nesigurnost. U članku upotrebljavamo pojmove kao što su prakse graničenja, diferencijalna uključenost, unutrašnje granice, statusno protivrječje i migrantska industrija – za razotkrivanje strukturnih problema s kojima se suočavaju migrantkinje, kao što su loši uvjeti stanovanja, otežano priznavanje obrazovanja, profesionalna deklasifikacija i prekomjerno radno opterećenje. Troškovi migracije, administrativne prepreke i birokratska složenost dodatno ih stavljaju u ekonomski i socijalni rizik. Time pokazujemo da radna migracija u sektoru njege nije „trostruka dobit“, kako se često prikazuje u međunarodnim politikama, već igra s nultom sumom. Dok Slovenija dobiva jeftinu, ali visokokvalificiranu radnu snagu, BiH gubi vitalni socijalni i reproduktivni kapital. Zaključujemo da ovakva situacija zahtijeva od donosilaca političkih odluka unapređenje radnih i migracijskih režima.

**Ključne riječi:** *radne migracije, njega starijih osoba, transnacionalizam, prakse graničenja, statusno protivrječje, migrantska industrija, zemlje bivše Jugoslavije.*

<sup>1</sup> Kontakt e-mail: majda.hrzenjak@mirovni-institut.si

<sup>2</sup> Kontakt e-mail: maja.breznik@mirovni-institut.si

**Abstract:** This article examines the transnationalisation of eldercare in Slovenia within the broader context of labour migration in the European semi-periphery. Drawing on interviews with migrant care workers—who predominantly come from Bosnia and Herzegovina—and with key stakeholders, the analysis shows that, despite bilateral agreements and a liberalised visa regime, the migration regime between the European Union and so-called “third countries” remains restrictive and generates long-term insecurity. We employ the concepts of bordering practices, differential inclusion, internal borders, status contradiction and the migration industry to uncover the structural challenges faced by migrant women, including housing precarity, difficulties in recognising qualifications, downward social mobility, and excessive workloads. The costs of migration, administrative hurdles and bureaucratic complexity further expose them to economic and social risks. We demonstrate that labour migration in the care sector is not the “triple win” often portrayed in international policy discourse, but rather a zero-sum game: while Slovenia gains inexpensive yet highly skilled labour, Bosnia and Herzegovina loses vital social and reproductive capital. We conclude that this situation requires policymakers to improve labour and migration regimes.

**Keywords:** *labour migration, eldercare, transnationalism, bordering practices, status contradiction, migration industry, former Yugoslav countries.*

## Uvod

Zemlje globalnog Sjevera suočavaju se s nedostatkom radne snage u sektoru njege starijih osoba. Nalazi upućuju da je to rezultat ne samo rastućih potreba uslijed starenja stanovništva, nego i loših radnih uvjeta koji proizlaze iz neoliberalne ekonomizacije njege starijih osoba (Eurofound, 2020; OECD, 2020). Ova vrsta brige pozicionirana je u feminiziranu, radno intenzivnu, nisko plaćenu i uslužnu ekonomiju, koja zahtijeva pružanje usluga *in situ*. Anagažiranje migrantske radne snage čini se centralnom strategijom kojoj države pribjegavaju da bi prevazišle nedostatak radne snage (Sahraoui, 2019; Shutes i Chiatti, 2012; Yeats, 2009).

Analize pokazuju da transnacionalnost njege ide ruku pod ruku s globalnom neoliberalnom restrukturacijom ekonomije. Ona je dovela do marketizacije i pogoršanja radnih uvjeta u sektoru socijalnih usluga u zemljama kapitalističkog centra (Hansen, Dahl i Horn, 2023; Macdonald, 2021; Meagher i Szebehely, 2013), te do osiromašjenja ili razgradnje socijalne države i feminizacije migracija na globalnoj (polu)periferiji (Castles, Miller i Ammendola, 1994; Kationa i Melegh, 2021). Migracije su tako postale strukturalno ugrađene u organizaciju njege, kompenzirajući neuspjehe nacionalnih politika da unaprijede radne uvjete i investiraju u održive infrastrukture. Brojne studije pokazuju da je oslanjanje na migrantsku radnu snagu problematično, jer su migrantski radnici uključeni u lokalna tržišta rada na načine koji reproduciraju globalne nejednakosti i duboko ukorijenjene hijerarhije roda, klase, rase te kolonijalne podjele Sjever – Jug (Nakano Glenn, 1992; Parreñas, 2001; Mezzadra i Neilson, 2023; Uhde, 2025). U savremenoj Evropi ova logika i dalje odjekuje u konstrukciji „drugog“ kroz migracijske i radne režime, odnosno kroz hijerarhijski nametnuta pravila koja određuju kojim grupama ljudi je omogućen pristup određenim segmentima tržišta rada (Gutierrez-Rodrigues, 2010).

Od 1990-ih i Evropa svjedoči intenziviranju migracija u sektoru njege. Istraživanja naglašavaju da transnacionalizacija njege nije samo nusproizvod ekonomske globalizacije, nego da je aktivno oblikovana geopolitičkim transformacijama unutar same Evrope, uključujući političko i ekonomsko restrukturiranje istočnoevropskih zemalja, promjene granica i graničnih režima, proširenje Evropske unije (EU), ratove i posljedice neoliberalnih reformi. Obrasci mobilnosti u sektoru njege unutar Evrope odražavaju socioekonomske nejednakosti između Istoka i Zapada, „starih“ i „novih“ članica EU, postsocijalističkih i etabliranih kapitalističkih država, jezgra i (polu)periferije, te često slijede logiku geografske blizine, historijskih i kulturnih veza (Lutz, 2008; Katona i Melegh, 2021).

Istraživanja o transnacionalnoj podjeli njege u Evropi uglavnom su isticala migracije s Istoka na Zapad i zapošljavanje migrantkinja koje žive u domaćinstvu korisnika, što zbog potpune nereguliranosti tržišta predstavlja najkontroverzniji oblik migrantskog rada u njezi (Triandafyllidou i Marchetti, 2013). Mnogo je manje pažnje posvećeno institucionalnoj njezi starijih osoba, gdje socijalna država regrutira i zapošljava migrantsku radnu snagu. Isto tako, radne migracije u sektoru njege između postsocijalističkih zemalja i dalje predstavljaju slabo istražen segment (Uhde i Ezzeddine, 2021). Ovaj članak se bavi navedenim prazninama tako što analizira slučaj transnacionalne njege starijih osoba u javnim institucionalnim ustanovama na evropskoj poluperiferiji, između Slovenije i zemalja bivše Jugoslavije. Ova evropska mikroregija, sa svojom geopolitičkom pozicijom na raskršću Istočne i Zapadne Evrope, Balkana i Evropske unije, nosi postsocijalističko i postratno naslijeđe obilježeno promjenama nacionalnih granica i migracijskih režima.

U fokusu ovog članka je ispitivanje načina na koji transnacionalni režimi mobilnosti i prakse graničenja (*eng. bordering practices*) oblikuju procese regrutacije, zapošljavanja i radni položaj migrantskih radnica iz zemalja bivše Jugoslavije u slovenskom sektoru institucionalne njege starijih osoba, te kako se ti strukturalni procesi odražavaju u njihovim svakodnevnim iskustvima rada i života.

Polazeći od konceptualnog okvira koji naglašava transnacionalnost migracija i prakse graničenja, te na osnovu individualnih intervju a s migrantskim radnicama i relevantnim akterima, svrha članka je dvostruka: s jedne strane dati glas migrantskim radnicama, čija perspektiva izostaje iz javnih i stručnih rasprava o zapošljavanju u sektoru njege, a s druge strane osvijetliti problematične aspekte transnacionalizacije njege koji proizlaze iz restriktivnog migracijskog režima.

Poslije ocrtavanja konceptualnog okvira i metodologije istraživanja, predstavljamo raznolikost migrantskih putanja u sektoru njege i njihove pravce u Sloveniji. Zatim analiziramo zapošljavanje migrantkinja u slovenskim domovima za starije osobe, uzimajući u obzir različite aspekte kao što su načini regrutacije i s njima povezani statusi. Bavimo se i problematikom restriktivnog migracijskog režima za državljane trećih zemalja, protivrječnosti s kojima se migrantkinje suočavaju na polju stambenog zbrinjavanja i priznavanja obrazovanja, kao i radnim režimom u domovima. U zaključku reflektiramo neodrživost aktuelnog migracijskog i radnog režima u sektoru njege.

### **Transnacionalna perspektiva u migracijama i prakse graničenja: teorijski okvir**

Za razliku od shvatanja migracija kao jednosmjernog i trajnog kretanja ljudi koje proizlazi prvenstveno iz makroekonomskih i političkih *push* i *pull* faktora, transnacionalna perspektiva naglašava migracije kao nedovršen i višesmjern proces koji uključuje cirkularna kretanja te održavanje prekograničnih veza i obaveza (Vertovec, 1999; Amelina i Lutz, 2019). Transnacionalni pristup afirmira raznolikost migranata i širok spektar mobilnosnih putanja, poput kratkoročnih, cirkularnih, rotacijskih, sezonskih, tranzitnih, *onward* i povratnih kretanja, povremenih povratnih posjeta, studentskih i turističkih viza, prekograničnog cirkuliranja i komutiranja, uz dugoročnije ili trajne migracije. Migranti istovremeno djeluju u zemljama porijekla i odredišta, održavajući porodične, ekonomske i političke veze te razvijajući prakse poput redovne mobilnosti, digitalne komunikacije, slanja doznaka i transnacionalne njege.

Takva simultana uključenost otkriva višeslojne identitete i dinamiku pripadanja koja nadilazi nacionalne okvire i dovodi u pitanje jednosmjerne modele integracije (Levitt i Glick Schiller, 2004). U transnacionalnoj perspektivi posebna se pažnja posvećuje migrantskim mrežama koje se mogu razumjeti kao mikroregulatorni mehanizam i oblik socijalnog kapitala migranata. One oblikuju odluke o radnoj mobilnosti, pružaju podršku pri naseljavanju i pristupu zaposlenju u zemlji migracije te smanjuju troškove i rizike migracijskog procesa (Ciupijus, Forde i MacKenzie, 2020).

Migrantske društvene mreže istovremeno predstavljaju i metodu neformalne prekogranične regrutacije radne snage i njenog upravljanja u korist poslodavaca (Rodriguez, 2004). Uz to, transnacionalne mreže funkcioniraju kao rodno utemeljene institucije koje proizvode različite migracijske ishode za žene i muškarce (Amelina i Lutz, 2019). Transnacionalne prakse nisu samo rezultat individualnih odluka, nego ih omogućuju nove komunikacijske tehnologije i transportne infrastrukture, dok ih istovremeno strukturiraju globalni i regionalni radni i granični režimi te režimi državljanstva putem praksi graničenja, kao što su kratkotrajne radne mobilnosti, cirkularne migracije, liberalizirani vizni režimi i međudržavni bilateralni sporazumi o zapošljavanju koji oblikuju uvjete mobilnosti i rada (Uhde, 2025). Rastuća potreba kapitalizma za prostornom fleksibilnošću i ubrzanjem mobilnosti popraćena je brojnim restrikcijama i ograničenjima u društvenom i prostornom kretanju ljudi.

Koncept prakse graničenja nadilazi transnacionalnu perspektivu tako što pruža analitički instrument za razumijevanje granica ne samo kao teritorijalnih linija, nego i kao društveno-političkih mehanizama koji reguliraju pristup mobilnosti i pravima migranata. Mezzadra i Neilson (2013) u svom znamenitom djelu *Border as Method, or, the Multiplication of Labor* (*Granica kao metoda, ili umnožavanje rada*) pokazuju „produktivnost“ granica, jer one generiraju specifične uvjete pod kojima se migrantski rad uključuje, regulira i vrednuje – ili pak devalvira – unutar tržišta rada zemlje odredišta.

Migracijski režim EU u tom smislu predstavlja skup institucionalnih praksi graničenja koje organiziraju kretanje, ulazak i izlazak iz EU prema selektivnim kriterijima pripadanja, članstva i zasluženosti, proizvodeći hijerarhije „drugosti“ u pristupu pravima, radnim mogućnostima i socijalnoj sigurnosti migranata. Ove prakse naročito dolaze do izražaja u odnosu EU prema državljanima trećih zemalja, gdje je režim graničenja znatno restriktivniji nego u slučaju građana EU, čime se produbljuju postojeće nejednakosti u mobilnosti, pristupu tržištu rada i mogućnostima socijalne integracije.

Granice koje su istovremeno porozne i iščezavajuće, ali ujedno i reificirane i isključujuće, proizvode diferencijalnu uključenost migrantskih radnika, što znači da se oni ne uključuju u društvo putem jednakog članstva, nego kroz raslojene režime prava, pristupa i nesigurnosti. Mezzadra i Neilson (2013) također ističu postojanje unutrašnjih administrativnih granica – raspršenih administrativnih pravila i procedura koje su ugrađene u institucije socijalne zaštite, tržišta rada i različite birokratske prakse. Ti pragovi određuju kako migranti svakodnevno navigiraju kroz procese dobivanja boravišnog statusa, radne dozvole, priznavanja stručnih kvalifikacija, ostvarivanja socijalnih prava i mogućnosti profesionalnog napredovanja. Unutrašnje administrativne granice često proizvode statusna protivrječja u kojima formalna uključenost koegzistira sa socioekonomskom marginalizacijom i ograničenjima punog građanskog i radnog sudjelovanja (Schierup, Hansen i Castles, 2006). Prakse graničenja stvaraju uvjete za razvoj migracijske industrije (Hernández-León, 2013) koja obuhvata širok spektar aktera – državne institucije, privatne posrednike, poslodavce i same migrantske mreže – koji sudjeluju u organiziranju, posredovanju i profitiranju od mobilnosti. Ovi koncepti zajedno pokazuju da je transnacionalizacija njege ugrađena u složene režime graničenja i diferencijacije rada. Oni omogućavaju razumijevanje iskustava migrantskih radnica oblikovanih prekograničnim vezama i individualnim djelovanjem, ali istovremeno strukturiranih institucionaliziranim hijerarhijama koje određuju mobilnost, uključenost i rad.

## **Kontekst: Postjugoslavenske tranzicije i normalizacija transnacionalne mobilnosti**

Postjugoslavenske države prošle su kroz različita tranzicijska iskustva, od relativno mirnog osamostaljenja, tranzicije i integracije u EU, do rata i dugotrajne transformacije države obilježene prisilnim raseljavanjem i ekonomskim razaranjem (Višić, 2021). U Sloveniji sistemi socijalne zaštite su uspješno amortizirali tranzicijski šok tokom 1990-ih godina, čuvajući osnovne životne standarde građana suočenih s novim, tranzicijski proizvedenim rizicima. Ipak, pristupanje EU 2004. godine, praćeno globalnom ekonomskom krizom 2008. godine i mjerama štednje, ubrzalo je neoliberalne pritiske ka privatizaciji, fiskalnoj konsolidaciji i deregulaciji tržišta rada. U skladu s logikom “sustizanja Evrope” (Blagojević, 2013), Slovenija je usvojila razvojni model koji je privilegirao fiskalnu disciplinu, konkurentnost i tržišnu efikasnost nad društvenim ulaganjima. Socijalna zaštita – posebno briga za ubrzano rastuću populaciju starijih osoba – funkcionirala je kao amortizer fiskalnih ograničenja. Njega starijih osoba prošla je kroz neoliberalnu restrukturaciju obilježenu uvođenjem javno-privatnog partnerstva, prebacivanjem troškova njege na korisnike i refamilijalizacijom odgovornosti za njegu. Institucionalna njega bila je pod pritiskom hroničnog podfinansiranja i stagnirajućih kadrovskih standarda uprkos rastućim potrebama. Pogoršanje radnih uvjeta dovelo je do visoke fluktuacije osoblja i hroničnog nedostatka radne snage. Umjesto rješavanje tih problema, država je nastavila strategije fiskalne štednje i počela se sve više oslanjati na regrutaciju migrantskih radnica, prvenstveno iz zemalja bivše Jugoslavije (Hrženjak i Breznik, 2023). Dok je Hrvatska pristupila EU 2013. godine, Bosna i Hercegovina (BiH) i Srbija ostaju u “dvostrukoј tranziciji”, kao postsocijalističke i postratne države. Ove dvije tranzicije rezultirale su infrastrukturnim razaranjem, gubitkom ključnih industrija, netransparentnim privatizacijama i pauperizacijom stanovništva, praćenim masovnim iseljavanjem. Ekonomiju obilježavaju prekarizacija zapošljavanja, raširena informalizacija i niske plaće, dok politički poredak karakteriziraju institucionalna paraliza, zaustavljene reforme i izostanak pouzdane perspektive poboljšanja (Jansen, Brković i Čelebičić, 2016; Montgomery, 2019).



Učinke ovih trendova ilustriraju podaci o razlikama u prosječnim plaćama u zemljama srednje i istočne Evrope te jugoistočne Evrope. Dok je prosječna neto plaća u Austriji 2023. godine iznosila 2.505 eura, prosječna neto plaća u Sloveniji dostizala je 61% austrijskog nivoa, a u zemljama jugoistočne Evrope ovi udjeli su još niži: u Hrvatskoj 48%, u Srbiji 32%, a u BiH i Sjevernoj Makedoniji svega 26% (Spirit, baza podataka).

U kontekstu strukturne nestabilnosti, migracija se pojavljuje kao individualizirani oblik djelovanja i otpora (eng. *agency*), nudeći putanju za *“stvaranje boljeg života za vlastitu djecu, ako već ne i za sebe same”* (Majstorović, 2021, str. 197). S vremenom je takva situacija normalizirala prekograničnu mobilnost i učvrstila emigraciju kao uobičajeni dio strategija preživljavanja i životnih repertoara. Već u Jugoslaviji, Slovenija je bila destinacija unutrašnjih radnih migracija iz drugih dijelova nekada zajedničke države. Tokom 1990-ih porodične mreže i država pružale su utočište izbjeglicama iz BiH, Srbije i Hrvatske, među kojima je mnogo žena pronašlo zaposlenje u različitim oblicima rada u sektoru njege. Danas svjedočimo trećoj periodi migracija iz zemalja bivše Jugoslavije, koju karakterizira sistematsko regrutiranje radne snage za deficitarna zanimanja i nisko plaćene poslove u građevinarstvu, transportu, ugostiteljstvu, industriji i sektoru njege. Međutim, većina nekadašnjih građana zajedničke države danas je pravno „državljanin trećih zemalja“ i podliježe restriktivnim propisima o radu i spajanju porodica (Hrženjak, 2025).

## Metoda

Empirijske podatke smo prikupljali kroz pregled statističkih informacija o migracijama u regiji i tri serije intervju u istraživačkom projektu *Transnacionalizacija njege starijih osoba: raznolikosti, regrutacija i nejednakosti* (2021–2024). Od januara do aprila 2023. obavili smo šesnaest intervju s migrantskim radnicama. Kriterij za uključivanje u istraživanje bila je imigracija u posljednjih deset godina i zaposlenje u domu za starije osobe u Sloveniji. Većina njih dolazi iz BiH i Srbije, dvije iz Hrvatske, a jedna iz Makedonije. Sve su žene, u dobi od 25 do 55 godina, koje su u Sloveniju došle na osnovu spajanja porodice ili kao samostalne radne migrantkinje, dvije putem studentske vize, a dvije kao dnevne radne migrantkinje iz Hrvatske.

Po obrazovanju polovina njih su medicinske sestre sa završenom srednjom školom, dvije su diplomirane medicinske sestre, jedna je fizioterapeutkinja, tri su završile gimnaziju, a dvije stručnu školu. Migrantske radnice bile su zaposlene u javnim i privatnim domovima za starije osobe, u urbanim i ruralnim sredinama, te u različitim regijama Slovenije. Tim od tri istraživačice proveo je intervju na jeziku ispitanica. Intervjui su vođeni na lokacijama koje su same ispitanice odabrale, najčešće u kafićima ili na njihovim radnim mjestima, prije ili nakon smjene. Intervjui su trajali od 30 do 90 minuta i bili su snimani i transkribirani uz potpisani informirani pristanak sudionica. Kompenzacija je bila vaučer u iznosu od 20 eura.

Radi osiguranja anonimnosti, same su odabrale pseudonime, a njihovo mjesto stanovanja i rada ostalo je prikriveno. Pitanja su se odnosila na njihov život prije emigracije, razloge za odlazak, iskustva s viznim procedurama, stanovanjem, radnim uslovima, diskriminacijom, transnacionalnim aspektima intimnog života i planovima za budućnost. Za prikupljanje kontekstualnih i organizacijskih informacija provele smo dvije serije intervju s relevantnim akterima. Intervjue su provele dvije istraživačice, autorice ovog članka. Razgovori su trajali od 60 do 120 minuta, bili su snimani u formi audiozapisa i naknadno transkribirani. Prije sudjelovanja, svi sagovornici potpisali su informirani pristanak.

Tokom 2022. godine obavili smo jedanaest intervju: s direktorima triju najvećih privatnih lanaca domova za starije osobe i dvaju javnih domova, trima predstavnicima sindikata, sekretarom Udruženja ustanova socijalne zaštite Slovenije, predstavnicom Zavoda za zapošljavanje Slovenije zaduženom za radne migracije te donosiocima odluka u Ministarstvu rada, porodice, socijalnih poslova i jednakih mogućnosti, odgovornima za dugotrajnu brigu i deinstitutionalizaciju. Pitanja su se odnosila na razloge nedostatka osoblja, kojih profesija najviše nedostaje te na značaj radnih migracija u prevazilaženju kadrovskog manjka, kao i na strategije regrutacije i integracije migrantkinja.

U maju 2023. godine smo proveli osam intervjua u BiH, zemlji porijekla većine migrantskih radnica u sektoru njege starijih osoba u Sloveniji. Razgovarali smo s relevantnim akterima i stručnjacima iz oblasti tržišta rada, socijalne politike, migracija i rodne ravnopravnosti: sa stručnjakinjom za socijalnu politiku s Fakulteta političkih nauka i istraživačicom migracija s Ekonomskog fakulteta Univerziteta u Sarajevu, direktorom javnog doma za starije osobe, predsjednicom Sindikata trgovine i uslužnih djelatnosti, koordinatorom programa Triple Win pri Agenciji za rad i zapošljavanje, koja regulira radne migracije medicinskih sestara u Njemačkoj, predstavnicom privatne agencije za posredovanje u zapošljavanju, koja je također aktivna u regrutaciji medicinskog osoblja za emigraciju, direktorom Fondacije Fami, koji vodi projekt Jačanje sestrinstva u BiH te predstavnicom nevladine organizacije Crvena, koja djeluje u oblasti rodne ravnopravnosti. Pitanja su se odnosila na to kakva je situacija na tržištu rada, a posebno u sektoru socijalne njege u BiH, šta potiče emigracije, kako se država suočava s masovnom emigracijom i koje su njene posljedice.

Ovaj članak se prvenstveno oslanja na intervjue s migrantkinjama. Intervjui su analizirani kroz pažljivo čitanje transkripata, kodiranje i kategorizaciju kodova pomoću programa MAXQDA, te kroz stalno vraćanje i povezivanje podataka i teorije. Ograničenje ove studije predstavlja mali uzorak, koji ne omogućava generalizaciju. Ipak, naši kvalitativni nalazi osvjetljavaju iskustva migrantskih radnica i organizacijske prakse, otkrivaju probleme i pružaju osnovu za postavljanje hipoteza u budućim istraživanjima.

## Radne migracije u sektoru njege starijih osoba u Sloveniji

Istraživanje je otkrilo više migracijskih trendova u sektoru njege starijih osoba, koji teku paralelno, prepliću se i ukrštaju. Od 2018. godine, kada je u Sloveniji stopa slobodnih radnih mjesta u sektoru njege značajno porasla (s 0,4% u 2013. na 1,5% u 2018. godini i zatim ostala na ovom nivou, osim tokom pandemije; izvor: Statistični urad RS), raste udio strane radne snage u sektoru njege sa smještajem, posebno iz BiH. Samo tokom istraživanja udio strane radne snage porastao je za 50%: na početku istraživanja 2021. godine iznosio je 5,2%, a 2023. već 7,8%. Skoro 60% strane radne snage dolazi iz BiH, dok se ostatak u jednakim udjelima dijeli između Hrvatske, Sjeverne Makedonije i Srbije. Od 2017. do 2019. godine povećao se udio radnih dozvola izdanih ženama sa 1,5 na 5,1% (Jakovljević, Dominko i Živanović, 2021, str. 10). To se poklapa s rastom udjela migrantkinja u socijalnoj njezi i ukazuje na feminizaciju radnih mobilnosti u sektoru njege (Hrženjak i Breznik, 2024).

S druge strane, Slovenija je i izvoznica radnica u sektoru njege i zdravstva u susjednu Austriju. Dok je 2022. godine u Sloveniji radio 141 Austrijanac, u Austriji je radilo više od 28.000 Slovenaca, među kojima su i radnice u sektoru njege i zdravstva (Kayran i Kadi, 2024, str. 2). Predstavnik sindikata je u intervjuu naveo da berza rada iz Graza posjećuje ceremonije dodjele diploma u Mariboru i nudi medicinskim sestrama zaposlenje u Austriji, koja je dodatno pojednostavila nostrifikaciju diploma da bi ih brže zapošljavala. Preko granice se zapošljavaju i njegovateljice i bolničarke iz pograničnih regija, kao i 24-satne njegovateljice u kućnoj njezi, koje rade ili kao samozaposlene, ili na crno (Šelek, 2022).

Trendovi transnacionalne mobilnosti u sektoru njege, dakle, ukazuju na smjer radnih migracija s periferije ka centru, pri čemu u Sloveniji prevladava zapošljavanje državljanke iz trećih zemalja, koje su, u poređenju s građanima EU, podvrgnute restriktivnom migracijskom režimu.

## **Zapošljavanje migrantkinja u sektoru institucionalne njege u Sloveniji**

### ***Načini regrutacije i različiti statusni položaji***

Od 2018. godine državljanke i državljani Hrvatske ne trebaju radne dozvole i imaju ista prava na slovenskom tržištu rada kao i građani EU. U radnoj mobilnosti iz Hrvatske preovladavaju dnevne migrantkinje koje žive u Hrvatskoj, a zaposlene su u Sloveniji. Uprave domova izvještavaju o manjem interesu za zapošljavanje u Sloveniji, jer se razlika u plaćama između dviju država smanjuje. Ako je 2023. godine razlika u plaćama iznosila 22%, 2025. godine razlika se smanjila na 10% (Dnevnik, 2025).

BiH, Srbija i Sjeverna Makedonija su u evropskom graničnom režimu tretirane kao treće zemlje i pridružene članice s liberaliziranim viznim režimom. Kada je Slovenija 2007. ušla u Šengensku zonu, došlo je do pomaka ka unutrašnjoj liberalizaciji s pravom na slobodu kretanja unutar Evropske unije za građane zemalja članica, te do pojačane kontrole vanjskih granica EU. To je rezultiralo snažnom regulacijom migracija i uspostavljanjem restriktivnih uvjeta za dobivanje migrantskog statusa iz trećih zemalja. Od 2015. godine, u pogledu zapošljavanja stranaca, zakonodavstvo je uvelo jedinstvenu dozvolu za boravak i rad, koja omogućava državljanima trećih zemalja ulazak u zemlju na osnovu privremenog rada i boravka i spajanja porodice. Slovenija sa Sjevernom Makedonijom ima sklopljen sporazum o socijalnom osiguranju, a s BiH i Srbijom i bilateralne sporazume o zapošljavanju. Bilateralni sporazum predviđa izdavanje dozvole za boravak na tri godine na osnovu prethodne kontrole tržišta rada pri Zavodu za zapošljavanje (ako zanimanje ne spada u deficitarna, za koja ne treba kontrola tržišta rada), zaključenog ugovora o radu na najmanje jednu godinu, privremenog boravišta i zdravstvenog osiguranja. Prvu godinu osoba mora raditi za poslodavca koji je podnio zahtjev za radnu dozvolu, a potom može promijeniti poslodavca. Nakon pet godina stječe pravo na dozvolu za stalni boravak, a nakon deset godina na državljanstvo, pod uvjetom da se odrekne prethodnog državljanstva (Hrženjak i Breznik, 2023).

Uvjet jednogodišnjeg rada kod prvog poslodavca otvara dva pitanja. Prvo, taj uvjet je diskriminatoran u poređenju s radnim migrantima koji ne dolaze putem bilateralnog sporazuma i koji od samog početka mogu mijenjati poslodavca. Drugo, radnica ili radnik, iako slobodno zaključuju radni odnos sa slovenskim poslodavcem, u slučaju nepodnošljivih radnih uvjeta ne mogu ga prekinuti zbog zakonskog ograničenja.

Time zakonsko ograničenje stvara „neslobodan najamni rad“ (Breznik, 2023). Taj uvjet je blaža verzija arapskog sistema *kafala*, u kojem je radnik vezan za svog poslodavca sve vrijeme radnog odnosa, zbog čega se u literaturi smatra nespornim primjerom neslobodnog rada koji države stvaraju zakonskim propisima (Damir-Geilsdorf, 2016; Frantz, 2013).

Bilateralni sporazumi o zapošljavanju predviđaju da zavodi za zapošljavanje povezuju kandidatkinje s poslodavcima. Međutim, sagovornice iz službe za zapošljavanje su istakle da se potraga i zapošljavanje radnica uglavnom odvija mimo zvaničnih kanala i bilateralnih dogovora. U intervjuu su kazale da se, navodno, 99% zapošljavanja obavlja bez posredovanja zavoda za zapošljavanje, čija je uloga svedena na provjeru dokumentacije.

U takvim okolnostima migrantska industrija odnosno „skup posrednika, kompanija i usluga koji podržava međunarodnu mobilnost radi ostvarivanja profita“, igra sve važniju ulogu (Hernández-León, 2013). Tako i domovi i radnice moraju tražiti posao neformalnim putevima ili putem posrednika. Na primjer, Marija je u Sloveniji radila na crno u privatnom domaćinstvu kao 24-satna njegovateljica. Kada je nakon sklapanja braka stekla dozvolu boravka u Sloveniji, putem privatne agencije pronašla je slično zaposlenje u Austriji, a poslije je putem migrantske socijalne mreže dobila posao u domu za starije osobe u Sloveniji. Kako smo saznali iz intervjua s upravama domova u Sloveniji, domovi se oslanjaju prvenstveno na migrantske socijalne mreže.

Od svojih zaposlenih iz zemalja bivše Jugoslavije traže da pozovu rodbinu i poznanike na rad u Sloveniju:

*„Iskoristili smo društveni kapital koji imamo, jer već imamo mnogo zaposlenih iz zemalja bivše Jugoslavije. Oni i dalje idu u svoje rodne krajeve i tamo imaju kontakte. Dovode svoju rodbinu, komšije, svoj neformalni mrežni krug. To nam se najviše isplatilo.“* (direktorica doma za starije osobe u Sloveniji)

U „lov na kadrove“ uključile su se i privatne agencije, poput *Moje delo* i *Kari- era*, koje traže radnice i radnike za socijalne i zdravstvene ustanove. Agencija *Moje delo* organizira sajmove zapošljavanja u zemljama Jugoistočne Evrope. Poslodavci, navodno, plaćaju 700 eura za svaku radnicu ako je regrutuje slov- enska agencija, dok su lokalne agencije jeftinije. „Slijepa“ kupovina radnica, iako predstavlja određenu nesigurnost za poslodavce, prema riječima jedne od direktorica domova, dosad je zadovoljavajuća u pogledu „ponude“.

Iskustva migrantkinja, međutim, pokazuju da se s posrednicima poveća- va rizik od zloupotreba. Njegovateljica iz BiH (Naida) je u intervjuu opisala svoja iskustva s privatnim agencijama. Najprije joj je jedna hrvatska agencija pronašla posao 24-satne njegovateljice u kućnoj njezi u Njemačkoj. Kada je stigla u Njemačku, presrela ju je policija jer zaposlenje nije bilo legalno. Zatim je upoznala osobu iz Maribora koja je osnivala agenciju i ponudila joj posao u Njemačkoj. U februaru 2022. zajedno s agencijom je podnijela zahtjev za rad- nu dozvolu, ali se postupak otezao, vjerojatno zbog odugovlačenja agencije koja još nije bila registrirana. Kako je Naida bila u finansijskoj oskudici i željela je što prije početi raditi, uz pomoć rodbine uspjela je u oktobru 2022. dobiti dozvolu. U novembru je dobila ugovor o zaposlenju i otvorila bankovni račun, ali vlasnica agencije nije imala posao za nju. Naida je tako čekala zaposlenje u Sloveniji sve do februara 2023, kada smo razgovarali s njom. U međuvremenu nije imala nikakvih prihoda, jer joj agencija nije isplaćivala naknadu, iako je bila zakonski obavezna.

Druga strategija regrutacije migrantskih radnica jeste aktivno poticanje spajanja porodica. Kako smo saznali iz intervju s upravama domova u Sloveniji, u tu se svrhu neki domovi povezuju s građevinskim i transportnim firmama u kojima radi veliki broj migranata iz zemalja bivše Jugoslavije, te ih pozivaju da ubijede svoje partnerke da se zaposle u Sloveniji. A prvenstveno se traže migrantkinje koje već imaju dozvolu boravka u Sloveniji na osnovu spajanja porodice, jer je usmjeravanje tih migrantkinja u sektor njege administrativno najjednostavnije i najjeftinije: „*Tražimo one koje već žive u Sloveniji i imaju boravišnu dozvolu na osnovu spajanja porodice, jer je muž već ovdje. Onda je mnogo lakše.*“, rekla je jedna od direktorica domova za starije osobe. Studije migracija ukazuju na rodnu dimenziju u postupcima spajanja porodice, koji stvaraju pretežno „ženski“ obrazac migracija (Anthias i Lazaridis, 2000). Politike spajanja porodice favoriziraju tradicionalni (brak) i heteronormativni model porodičnog života. Mehanizam spajanja porodice stavlja migrantske radnice u zavisnost od partnera, jer su prava supruge, kako u ekonomskom smislu, tako i u pogledu boravišne dozvole, vezana uz partnera koji se smatra glavnim podnosiocem zahtjeva. Dafina je ovako opisala svoj položaj: „*Naše vize zavise od muževе vize, kada njemu istekne, istekne i nama. Mi smo porodica, zato.*“ Ekonomska zavisnost rezultat je toga što slovenska radna i migracijska regulacija ne omogućava slobodan pristup tržištu rada onima koji dolaze na osnovu spajanja porodice. Članica porodice mora sama pronaći poslodavca za kojeg zavod za zapošljavanje provodi kontrolu tržišta rada.

Ako nema odgovarajućih tražiteljica ili tražilaca zaposlenja, zavod izdaje suglasnost za zapošljavanje, koju upravna jedinica dodaje boravišnoj dozvoli. U slučaju rada u sektoru njege starijih osoba kontrola tržišta rada trenutno nije potrebna zbog manjka radne snage. Na taj način se članice porodice sistematski usmjeravaju u sektor njege, koji im je najdostupniji, ali i najteži i najpotplaćeniji, bez obzira na njihove želje i obrazovanje. Neke se tako nađu u radnim i životnim uvjetima znatno lošijim od onih u kojima su živjele prije emigracije. Jedna od intervjuisanih radnica, Tina, je, na primjer, u Srbiji posljednjih pet godina radila kao laboratorijski tehničar u nuklearnoj medicini. Imala je plaću 700 eura i radila je od ponedjeljka do petka.



U slovenskom domu za starije osobe dobila je ugovor kao domaćica, ali je obavljala poslove njegovateljice, iako je po obrazovanju i medicinska sestra sa srednjom školom. Njen radni raspored uključivao je osam uzastopnih radnih dana i deveti slobodan. Ispričala je da nakon migracije u Sloveniju muža i djecu viđa manje nego ranije, jer neprestano radi.

### ***Dugotrajni postupci izdavanja i produženja dozvola***

Postupci za dobivanje radnih i boravišnih dozvola su dugotrajni, složeni i skupi, kako prema bilateralnim sporazumima, tako i kroz spajanje porodice. Izdavanje prve dozvole može trajati nekoliko mjeseci ili čak godinu. Na primjer, dom je podnio zahtjev za radnu dozvolu za Nedžlu, koja je dala otkaz na poslu u BiH jer je za zapošljavanje prema bilateralnom sporazumu morala biti prijavljena na zavodu za zapošljavanje. Kako su u upravnoj jedinici izgubili zahtjev, čekala je godinu dana na radnu dozvolu. U međuvremenu se u BiH izdržavala radeći na crno i zadužila se da bi pokrila troškove prijevoda dokumenata. Dugotrajni postupci izazivaju velike socijalne teškoće, jer čak i kada čekaju na dozvolu „samo“ nekoliko mjeseci, u tom periodu kandidatkinje i kandidati su bez sredstava za život. Produžavanje radnih dozvola, uz značajna kašnjenja od dva mjeseca do šest mjeseci, također uzrokuje nepredvidive probleme. Iako zakon propisuje da tokom čekanja na produženje dozvole strani radnici zadržavaju sva prava, Dafina je opisala nekoliko ozbiljnih poteškoća jer njena dozvola nije bila produžena na vrijeme. Iako je bila zdravstveno osigurana, osiguranje joj je bilo blokirano. Kada joj je trebao ljekarski pregled, ljekar ju je odbio. Tek kada je centar za socijalni rad obavijestio zavod za zdravstveno osiguranje da upravna jedinica još razmatra njen zahtjev, ljekar ju je primio. Iz istog razloga porodica je izgubila i dječije doplatke. Kako i ona i muž zarađuju samo minimalnu plaću, a za stan plaćaju kiriju od 800 eura, dječiji dodaci su bili važan izvor za preživljavanje porodice.

U vrijeme razgovora još nije dobila odgovor na žalbu. Kašnjenja u produžavanju dozvola, dakle, ozbiljno ugrožavaju zdravstvenu zaštitu i socijalna prava migranata. Sagovornice su s upravnim jedinicama imale vrlo različita iskustva.

Upravne jedinice razlikovale su se po ljubaznosti i ažurnosti, ali i po proizvoljnim pravilima. Ivka je, na primjer, morala prevesti dokaz o obrazovanju na latinicu, dok Ranka nije morala prevoditi dokumente ako su već bili na latinici. Takva različita pravila dovode do diskriminatornog tretmana podnositelaca zahtjeva u zavisnosti od toga kod koje upravne jedinice su podnijeli zahtjev za izdavanje dozvole.

Identificirali smo i komplikacije kod spajanja porodice, naročito kada su bila uključena djeca, koja se ne mogu upisati u vrtić dok ne dobiju vizu. Ranka, koja je u Sloveniju došla s dvoje male djece na osnovu spajanja porodice, ispričala je da kašnjenja u dobivanju viza za djecu roditelje koji već rade dovode u veliku nevolju:

*„Više puta smo morali putovati između Srbije i Slovenije jer nam je nedostajao neki dokument. Ne možeš odjednom završiti svu papirologiju u Srbiji ako ti iz upravne jedinice tek nakon mjesec dana jave da moraš donijeti još jednu potvrdu. Onda moraš opet nazad u Srbiju. Postavila sam aplikaciju koja mi je brojala dane da ne bismo prekoračili rok. Bilo me je strah. Čula sam da ti mogu zabraniti ulazak u Evropsku uniju i takve stvari. Djeci i meni istekla je turistička viza prije nego što su papiri bili sređeni, pa smo se morali vratiti u Srbiju. Kada su naše vize bile gotove, morali smo čekati još dva i po mjeseca na vize za djecu. Bilo je veoma teško, zato što smo oboje već radili. Dok djeca nisu dobila vize, nisam ih mogla upisati u vrtić. Morali smo čekati.“*

U postupcima spajanja porodice mnogo brige izaziva i zakonski zahtjev o dovoljnom iznosu sredstava za izdržavanje članova porodice. To često predstavlja prepreku za spajanje porodice ili uzrok nesigurnosti pri produžavanju dozvola, jer su neto plaće migrantskih radnika često niske. Aiša je ispričala da su, kada su predali zahtjev za spajanje porodice, prema propisima neto prihodi porodice morali iznositi 400 eura po članu porodice. Kako ona i partner imaju troje djece, morali su imati mjesečni prihod od 2.000 eura, što je više od muževe plaće.

Srećom, u upravnoj jedinici su ustanovili da su zahtjev predali dan prije stupanja na snagu novog propisa, pa im je ipak bio odobren. Aiša je već unaprijed bila zabrinuta hoće li imati dovoljno prihoda za sljedeće produženje. Ako ne ispunjavaju uvjet, pridruženi članovi porodice, uglavnom žene i djeca, gube boravišnu dozvolu te im kao „ilegalnim“ stanovnicima, u krajnjem slučaju, prijeti deportacija.

### ***Troškovi radne migracije***

Intervjui pokazuju da poslodavac prebacuje sve (administrativne i druge) troškove zapošljavanja na radnike. Ranka i njen muž podigli su kredit da bi se mogli preseliti u Sloveniju s dvoje djece. Kreditom su pokrili troškove za dokumente, iznajmljivanje stana, zdravstvena osiguranja za četiri člana porodice, putovanja u Sloveniju i nazad za Ranku i djecu dok još nisu imali boravišne dozvole i sl. Porodica je dva mjeseca bila bez ikakvih prihoda, koliko je muž čekao na dozvolu da bi mogao početi raditi.

Za radnike koji u pravilu zarađuju oko 1.000 eura najveći teret predstavlja stanarina – 300 eura za sobu, 500 eura za garsonijeru, a za nešto veći stan i do 1.000 eura mjesečno. Visoki su i administrativni troškovi. Prilikom prve prijave treba platiti 150 eura turističkog zdravstvenog osiguranja koje vrijedi dva mjeseca, a uz svaku prijavu treba ponovo plaćati takse i različite potvrde. Prema riječima službenika upravne jedinice, mnogi potrebnu dokumentaciju pripremaju putem opunomoćenika, što je dodatni trošak. Kod reguliranih zanimanja, poput zdravstvenih, radnice moraju verificirati obrazovanje, što donosi visoke troškove. Mišljenje ENIC-NARIC-a košta 50 eura, potvrda Ministarstva zdravstva 300 eura, stručni ispit 200 eura, a svaki ispit iz slovenskog jezika 300 eura. Ako rade u smjenama, poput njegovateljica, bolničarki i spremačica, ne mogu pohađati kurseve jezika, pa neke uzimaju privatne časove.

Sve to pokazuje da radnice i radnici sami snose visoke troškove radne migracije, često zaduživanjem, a ne država ili poslodavac koji ih poziva jer su mu potrebni.

Oko radnih migracija plete se mreža javnih i tržišnih usluga, tzv. migracijska industrija, koja skupo prodaje svoje usluge migrantima (Hernández-León, 2013; Gammeltoft-Hansen i Nyberg Sorensen, 2012).

### **Statusna protivrječja**

Studije migracija ukazuju na statusna protivrječja u kojima se radnice i radnici migranti često nalaze. Iako im viši prihod u zemlji odredišta omogućava ekonomsku mobilnost naviše, ona je značajno ograničena zbog statusne mobilnosti naniže u drugim područjima (Anderson, 2001). U intervjuima smo identificirali prvenstveno statusne mobilnosti naniže u vezi sa stambenim pitanjem, priznavanjem obrazovanja te usklađivanjem rada i porodičnog života zbog radnih režima u domovima.

Migrantske mreže se ne koriste samo pri regrutaciji i integraciji migrantskih radnica, nego i pri „rješavanju“ stambenog pitanja, koje je jedan od glavnih faktora koji odvraća od radne migracije. Na tržištu najma u Sloveniji malo je stanova, često lošeg kvaliteta, a stanarine su toliko visoke da se od minimalne plaće ne može iznajmiti odgovarajući stan. Migrantkinje se tako suočavaju sa stambenim protivrječjem: u zemlji porijekla uglavnom imaju stan, dok u Sloveniji moraju boraviti u skučenim stanovima s porodicom ili cimerkicama i plaćati enormne stanarine koje poništavaju razliku u plaći između zemlje porijekla i Slovenije. Ako su oba partnera zaposlena, jednu plaću potroše na stanarinu i režije. Kod većih troškova (avans za najam, kupovina ogrjeva i sl.) često se moraju zadužiti kod rodbine i prijatelja. Dok ne steknu slovensko državljanstvo (nakon deset godina neprekidnog boravka i rada u Sloveniji, što je za neke važan cilj jer time stječu i državljanstvo EU, a neki ga i ne žele, jer bi se morali odreći svog prijašnjeg državljanstva), teže kupuju stan i zato su zarobljeni u zamci nereguliranog tržišta najma. To ih gura u ekonomsku uskraćenost i u stalni strah – hoće li se stanarina povećati, hoće li im vlasnik otkazati ugovor, hoće li se morati seliti?

Obrazovno protivrjeđe ogleđa se u tome da većina naših sagovornica ima obrazovanje medicinske sestre i u Sloveniju dolazi s bogatim radnim iskustvom, stećenim u zemlji porijekla ili u prethodnim radnim migracijama, ali im u Sloveniji ono nije priznato. To je posljedica kombinacije unutrašnjih administrativnih granica na raskršću migracijskog i radnog režima. Zdravstvena njega je zaštićena djelatnost, pa Ministarstvo zdravstva i profesionalne komore nadziru priznavanje obrazovanja i izdavanje licenci. Ako migrantkinje žele raditi kao medicinske sestre, moraju „verificirati svjedočanstvo“. Najprije trebaju mišljenje ENIC-NARIC-a, a zatim podnijeti zahtjev Ministarstvu zdravstva da bi mogle ponovo obavljati praksu i polagati stručni ispit. Prije toga moraju položiti ispit iz slovenskog jezika – nivo B1, a prije stručnog ispita nivo B2, dok diplomirane medicinske sestre moraju doseći nivo C1. Na kraju se moraju još registrirati u nadležnoj komori. Dok to nije obavljeno, domovi ih zapošljavaju kao domaćice, spremačice ili njegovateljice i tako dobivaju visokoobrazovane radnice za minimalnu plaću. Sagovornica iz uprave privatnog doma izjavila je da prvenstveno traže strane medicinske sestre sa završenom srednjom školom koje zapošljavaju kao spremačice i daju im *„jednu godinu da polože ispite, verificiraju svjedočanstva i nauče slovenski“*. U stvarnosti proces traje mnogo duže, i do četiri godine ili više, a neke migrantkinje ga nikada ne završe.

Među razlozima koje su sagovornice često navodile isticale su se nedostatak vremena i novca, iscrpljenost, dugi radni dani, porodične obaveze, nedostupnost kurseva jezika te neprilagođenost ili nerealnost ispita. Ivka, po obrazovanju medicinska sestra i farmaceutkinja, radila je već četiri godine kao bolničarka, ali još nije uspjela pribaviti potrebne dokumente. Diplomirana medicinska sestra Sandra iz Hrvatske također je četiri godine radila kao medicinska sestra sa srednjom školom i upravo se pripremala za ispit C1 iz slovenskog, koji prvi put nije uspjela položiti. Nedžla je u domu najprije radila kao bolničarka, a zatim kao medicinska sestra, iako je prema ugovoru o radu bila zaposlena kao bolnička spremačica. Tina, po obrazovanju medicinska sestra i laborantica, bila je godinu dana zaposlena kao domaćica njegovateljica, a obavljala je poslove zdravstvene njega.

Ajlin i Dafina bile su medicinske sestre sa srednjom školom koje su radile kao spremačice. Ranka, školovana medicinska sestra, zaposlena kao njegovateljica, nakon godinu dana rada pripremala se za ispit B1 da bi mogla započeti pripravništvo. Nakon toga morat će položiti i ispit B2 da bi mogla pristupiti stručnom ispitu. Ana je dobila potvrdu ENIC-NARIC-a, završila praksu i stručni ispit u bolnici te nekoliko mjeseci radila kao medicinska sestra u domu zdravlja, kada je ustanovljeno da ispit nije važeći jer je bilo neophodno da ga polaže pred Ministarstvom zdravstva.

Dodatni problem predstavljaju stroži slovenski profesionalni standardi za medicinsku sestru u poređenju sa standardima zemalja iz kojih dolaze migrantkinje. U Sloveniji medicinska sestra sa srednjom školom, na primjer, ne smije davati infuzije ili injekcije niti postavljati kateter, to mogu raditi samo diplomirane medicinske sestre. Ranka se zato požalila da je u Sloveniji medicinska sestra sa srednjom školom gotovo izjednačena s njegovateljicom i da ne može koristiti stručne vještine i kompetencije koje je već imala u Srbiji. Da bi u Sloveniji mogla obavljati posao medicinske sestre sa sličnim ovlaštenjima kao u Srbiji, morala bi se dodatno školovati za diplomiranu medicinsku sestru.

Produžavanjem postupaka i gomilanjem prepreka u priznavanju obrazovanja stvaraju se „unutrašnje granice“ (Mezzadra i Neilson, 2013). To su administrativne barijere zbog kojih migrantkinje ne mogu obavljati zanimanja koja odgovaraju njihovim kvalifikacijama i prisiljene su raditi najteže i najslabije plaćene poslove. Zbog nedostatka radnica bilateralni sporazumi, institut spajanja porodice i slični mehanizmi uspostavljaju propusne državne granice koje migrantkinjama omogućavaju fizičku mobilnost, dok im unutrašnje (administrativne) granice onemogućavaju profesionalnu i socio-ekonomsku mobilnost.

To se odražava u etničkoj diferencijaciji između profesionalnih grupa u domovima, jer na radnim mjestima medicinskih sestara i na višim kvalifikacijskim pozicijama ima vrlo malo migrantkinja.

U profesionalnoj hijerarhiji „nekvalificirani“ poslovi u njezi podložni su fizički najviše iscrpljujućem radnom režimu, s radom noću i tokom vikenda, uz najnižu plaću. Intervjui pokazuju da domovi dugoročno raspolažu jeftinom, ali visokokvalificiranom radnom snagom kojoj, po potrebi, mogu povjeriti i zahtjevne zdravstvene poslove. Predstavnica sindikata potvrdila je iskaze sagovornica podatkom da je sindikat pokrenuo sudske sporove jer su radnice zaposlene na nižim radnim mjestima u domovima obavljale složenije poslove.

### ***Radni režim u domovima***

Njegovateljice, bolničarke, pomoćne medicinske radnice i spremačice zarađuju oko 1.000 eura, a početnice čak manje od 900 eura. U taj iznos uračunati su svi dodaci, prijevoz i obrok. Prekovremeni sati se uglavnom ne plaćaju, a višak sati može se koristiti kao slobodni dani, ali to je ponekad ograničeno zbog nedostatka osoblja. U intervjuima su radnice izražavale nezadovoljstvo plaćom. Ako su imale medicinsko obrazovanje, nadale su se napredovanju kada bi uspjele verificirati diplome.

U domovima se radi u tri smjene i posao traje svih sedam dana u sedmici. Marija je u intervjuu opisala svoj posao njegovateljice. Zajedno s kolegicom u jutarnjoj smjeni brine o 42 korisnika, što uključuje 5–7 minuta jutarnje njege, kupanje 5–6 korisnika dnevno, pomoć pri hranjenju, podjelu lijekova, prebacivanje u kolica i nazad u krevet, te vođenje evidencije (broj kupanja, promjena posteljine, pomoć pri hranjenju). Od osam do jedanaest sati s kolegicom obavlja temeljitiju njegu 5–6 korisnika, koja uključuje kupanje, brijanje, rezanje noktiju, presvlačenje, promjenu posteljine, pomoć pri sjedenju, pripremu toaleta. Kod nepokretnih rade zajedno. Marija kaže da za temeljitiju njegu ima na raspolaganju 25 minuta. Predstavnik Zajednice socijalnih zavoda Slovenije bio je ogorčen, jer je prema njenoj procjeni za takvu aktivnost potrebno najmanje 40 minuta. Pritisak dodatno stvara i interno ocjenjivanje, koje od njih očekuje „požrtvovanost“.

Zbog geografske blizine Slovenije i zemalja bivše Jugoslavije, radnice migrantkinje, osim redovne komunikacije putem društvenih mreža, održavaju transnacionalne veze kroz česte posjete, koje često zahtijevaju dodatne slobodne dane. Radeći nepovoljne smjene i prekovremeno, što lokalne radnice uglavnom izbjegavaju, migrantkinje zarađuju dodatne slobodne dane da bi održale svoje transnacionalne porodice.

Ranka je podijelila: „*Zamolila sam direktoricu da me sljedeći mjesec stavi u četiri do pet noćnih smjena, jer traju 14 sati, kako bih mogla imati više slobodnih dana.*“ Transnacionalni život koji žive radnice migrantkinje postavlja ih u položaj „dobrovoljne“ fleksibilnosti.

Kako se može zaključiti iz intervjua sa sindikatima, oni se posebno ne trude mobilizirati migrantkinje. Također, ne protive se zapošljavanju migrantkinja na radnim mjestima gdje nedostaje radne snage. Naprotiv, predstavnica sindikata je dodala da bi domovi trebali biti više „proaktivni“, dok je predstavnik sindikata u vezi sa zapošljavanjem migrantkinja upozoravao na deklasiranje zaposlenih, koje bi, navodno, bilo posljedica migracija (iako, kao što smo vidjeli, migrantkinje često imaju višu stručnu spremu od one koja se traži). Ipak, sindikati posredno adresiraju problem radnih uvjeta migrantkinja time što se zalažu za povećanje niskih plaća i poboljšanje standarda i normativa.

S obzirom na radne uvjete, ne bi bilo iznenađenje kada bi sagovornice tražile posao u drugim državama s višim plaćama i boljim radnim uvjetima. Ali one su isticale i određene prednosti Slovenije. Džejla je u Sloveniju došla još gotovo maloljetna, sama se izdržavala radeći kao konobarica i uz rad završila srednju školu i fakultet. Rodbinu ima širom Evrope i kaže da joj je važan i „*kvalitet života*“, jer u Sloveniji ima mogućnost dodatnog obrazovanja, više odmora i jednogodišnji porodijski dopust. Majke male djece hvalile su dostupnost vrtića, kvalitetne školske programe i porodičnu politiku, počevši od dječijih doplata, roditeljskih dopusta i plaćenog odsustva radi njege bolesnog djeteta. Iako neke žale zbog selidbe, ipak ocjenjuju da su njihova djeca dobila bolje prilike za budućnost.



Hrvatice zaposlene u domovima hvalile su tehničku opremljenost slovenskih ustanova, koja im olakšava fizički rad. Intervjui tako pokazuju da društveno oblikovani životni uvjeti i efikasna socijalna država zadržavaju migrantkinje u Sloveniji.

## **Zaključak**

U ovom članku analizirali smo kako transnacionalni režimi radne migracije i prakse graničenja oblikuju procese regrutacije, zapošljavanja i radne položaje migrantskih radnica iz zemalja bivše Jugoslavije u slovenskom sektoru institucionalne njege starijih osoba, te kako se ovi strukturalni procesi odražavaju u njihovim svakodnevnim radnim i životnim iskustvima. Time smo nastojali osvijetliti problematične aspekte transnacionalizacije njege koji proizlaze iz restriktivnog migracijskog režima.

Naši intervjui pokazuju da je, uprkos bilateralnim sporazumima, migracijski režim između Slovenije i tzv. trećih zemalja i dalje restriktivan, jer uzrokuje višegodišnje stanje nesigurnosti zbog privremenog boravka, rada, stanovanja, profesionalne deklasifikacije, visokih troškova, dugova, problema s usklađivanjem rada i porodice, statusnih protivrječja i ograničenja (socijalne) mobilnosti. Kod radne migracije nije riječ samo o neizvjesnosti pri prvoj prijavi, već o neizvjesnosti tokom čitavog procesa čekanja, zajedno s osjećajem straha zbog ilegalnog boravka, mogućnosti deportacije i privremenosti. Nesigurnost i brigu stvaraju i ponavljajuće procedure produžavanja dokumenata, koje oduzimaju vrijeme, zahtijevaju mnogo administrativnog rada i izazivaju troškove. Evropski migracijski režim s trećim zemljama omogućava selektivno uključivanje migrantkinja i migranata u tržište rada, odnosno uvjetno, segmentirano i hijerarhijsko uključivanje, u skladu s potrebama nacionalnih ekonomija, uz istovremeno isključivanje iz punih radnih i socijalnih prava (Mezzadra i Neilson, 2013; Uhde i Ezzeddine, 2021). To postavlja migrantske radnice i radnike iz trećih zemalja u podređen položaj na nacionalnom tržištu rada.

Politički okviri koji promoviraju privremene i cirkularne radne migracije iz zemalja s nižim prihodima, posebno u kontekstima EU i OECD-a, često se oslanjaju na ideologiju „trostruke dobiti“ (*triple win*) jer, navodno, potiču vertikalnu ekonomsku i profesionalnu mobilnost migrantkinja i njihovih porodica, smanjuju manjak radne snage u zemlji odredišta i nezaposlenost u zemlji porijekla, dok migrantske doznake pomažu zemlji porijekla u razvoju. Međutim, kritička literatura pokazuje da „trostruka dobit“ funkcionira više kao ideologija nego kao empirijski utemeljena stvarnost, koja često reproducira globalne nejednakosti kroz devaluaciju migrantskog rada, jačanje zavisnosti od doznaka i održavanje segmentacije na tržištima rada (Mosuela, 2020). Naši empirijski dokazi pokazuju da se migrantkinje ili zadužuju ili im porodice finansijski pomažu da uopće mogu emigrirati. Njihovi prihodi su toliko niski da svojim porodicama mogu pomoći samo povremenom kupovinom hrane i eventualno plaćanjem njege za roditelje, što je daleko od jačanja domaćeg razvoja. Većinu svoje skromne zarade troše na tržištu najma stanova u Sloveniji. Zbog izostanka profesionalne mobilnosti dugoročno gube stručne vještine. Kako potvrđuju intervjui sa sudionicima u BiH, zemlja zbog masovne radne emigracije gubi vitalni socijalni, radni i reproduktivni kapital. Službenik agencije za zapošljavanje u tome nije vidio „uspješnu priču“, kakvom je predstavljaju međunarodne organizacije, jer je BiH ostala „bez brojnih ljudi“, pa se, kako je rekao, „problem ne bi smio rješavati na taj način“.

Direktor zdravstvene fondacije Fami sporazum *Triple win*, koji je BiH sklopila s Njemačkom o emigraciji medicinskih sestara, nazvao je „legalnom krađom“ kadra koja će u budućnosti zakočiti razvoj zdravstva i njege u BiH. Prema njegovom mišljenju, država pristaje na takve politike jer je ekonomski podređena i ne može se oduprijeti pritisku jačih zemalja. Najavio je posljedice koje su već vidljive u ugostiteljstvu, građevinarstvu i industriji, gdje zbog emigracije hronično nedostaje radne snage. Poduzeća traže radnike, ali ih ne mogu naći jer su svi, kako kažu, u Hrvatskoj, Sloveniji, Austriji ili Njemačkoj. Poslodavci su zato započeli kampanju za zakonske izmjene koje bi olakšale uvoz radne snage iz inozemstva.

Privatna agencija za zapošljavanje iz Sarajeva, s kojom smo obavili intervju, već odgovara na te potrebe. Nakon istraživanja „*stranih tržišta*“ odlučila se za uvoz radnika iz Nepala, Indije, Pakistana i Uzbekistana. S druge strane, sindikalistkinja je u intervjuu navela da su masovna emigracija i manjak radne snage pomogli u povećanju plaća, ali da se loši uvjeti na tržištu rada nisu značajno popravili.

Nalazi ne demoniziraju radne migracije, već ukazuju na to da iskustvo i učinak radne migracije, kao i interes za nju, u velikoj mjeri zavise od migracijskog i radnog režima u zemlji odredišta. Pozitivno okruženje za radnu migraciju potrebno je graditi kroz informacijsku, proceduralnu, finansijsku, administrativnu, integracijsku i antidiskriminacijsku podršku mobilnim radnicama i radnicima. To podrazumijeva ne samo temeljito poboljšanje radnih uvjeta, nego i migracijski režim, koji će omogućiti mobilnim radnicama i radnicima, njihovim porodicama i zemljama porijekla stvarni društveno-ekonomski napredak.

## **Zahvala**

Ovaj rad je finansijski podržala Slovenska istraživačka agencija (ARIS) u okviru programa P5-0413 i projekta J5-3104. Prijevod članka sa slovenskog na bosanski jezik urađen je uz asistenciju ChatGPT-a (OpenAI) i dodatnu lekturu izvornog govornika bosanskog jezika.

## Literatura

- o Ajduković, M., Mamula, M., Pečnik, N., Toelle, N. (2000). Nasilje u partnerskim odnosima. U: Ajduković M., Pavleković, G. (ur) (2000). *Nasilje nad ženom u obitelji*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 57-68.
- o Amelina, A. & Lutz, H. (ur). (2019). *Gender and migration: Transnational and intersectional prospects*. New York: Routledge.
- o Anderson, B. (2001). *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. London: Zed Books.
- o Anthias, F. & Lazaridis, G. (ur). (2000). *Gender and migration in Southern Europe: Women on the move*. Oxford: Berg.
- o Blagojević, M. (2013). Transnationalisation and its absence: the Balkan semiperipheral perspective on masculinities. U J. Hearn, M. Blagojević & K. Harrison (ur), *Rethinking Transnational Men* (str. 163–186). London: Routledge.
- o Breznik, M. (2023). Unfree wage labour. *Critical Sociology*, 49 (7–8), 1125–1139.
- o Breznik, M. (2022). *Statistični pregled institucionalne oskrbe starejših v Sloveniji*. Mirovni inštitut. <https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2021/11/STATISTICNI-PREGLED-podrocja-institucionalne-oskrbe-starejsih-v-Sloveniji.pdf>. Pristupljeno 6. oktobra 2025.
- o Castles, S., Miller, M. J. & Ammendola, G. (1994). The age of migration: International population movements in the modern world. *American Foreign Policy Interests*, 27, 537–542.
- o Ciupijus, Z., Forde, Ch. & MacKenzie, R. (2020). Micro- and meso-regulatory spaces of labour mobility power: The role of ethnic and kinship networks in shaping work-related movements of post-2004 Central Eastern European migrants to the United Kingdom. *Population, Space, and Place*, 26(5): e2300.
- o Damir-Geilsdorf, S. (2016). Contract labour and debt bondage in the Arab Gulf States: Policies and practices within the kafala system. U S. Damir-Geilsdorf, U. Lindner, G. Müller, O. Tappe, & M. Zeuske (ur), *Bonded labour: Global and comparative perspectives, 18th–21st century* (str. 163–190). Bielefeld: Transcript.

- o De Haas, H. (2012). The migration and development pendulum: A critical view on research and policy. *International Migration*, 50(3), 8–25.
- o Dnevnik. (2025). Primerjava plač: Hrvaška v skokih dohiteva Slovenijo. <https://www.dnevnik.si/novice/slovenija/primerjava-plac-hrvaska-v-skokih-dohiteva-slovenijo-2752647/>. Pristupljeno 11. decembra 2025.
- o Eurofound. (2020). *Long-term care workforce: Employment and working conditions*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- o Frantz, E. (2013). Jordan's unfree workforce: State-sponsored bonded labour in the Arab region. *The Journal of Development Studies*, 49(8), 1072–1087.
- o Gammeltoft-Hansen, T. & Sørensen, N. N. (ur). (2012). *The migration industry and the commercialization of international migration*. London: Routledge.
- o Gutiérrez-Rodríguez, E. (2010). *Migration, domestic work and affect: A decolonial approach on value and the feminization of labor*. New York: Routledge.
- o Hansen, L. L., Dahl, H. M. & Horn, L. (ur). (2021). *A care crisis in the Nordic welfare states? Care work, gender equality and welfare state sustainability*. Bristol: Policy Press.
- o Hernández-León, R. (2013). [Conceptualizing the migration industry](#). U T. Gammeltoft-Hansen & N. Nyberg Sorensen (ur), *The migration industry and the commercialization of international migration* (str. 24–43). London: Routledge.
- o Hrženjak, M. & Breznik, M. (2023). Care migration in care homes for older people in the European semi-periphery between Slovenia and former Yugoslav countries. U K. Toplak & M. Vah Jevšnik (ur), *Further discussions on labour mobility in the EU* (str. 79–103). Ljubljana: Založba ZRC SAZU.
- o Hrženjak, M. & Breznik, M. (2024). Multiple interacting migration patterns in senior care on Europe's semi-periphery. In B. Aulenbacher, H. Lutz, E. Palenga-Möllenberg & K. Schwiter (ur), *Home care for sale: The transnational brokering of senior care in Europe* (str. 97–108). London: Sage.

- o Hrženjak, M. (2025). Tacit strategies of labor migration management in senior care homes at the European (semi)periphery. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1093/sp/jxaf018>. Pristupljeno 6. oktobra 2025.
- o Spirit (2025). Izvozno okno (baza podataka). <https://www.izvoznookno.si/>. Pristupljeno 11. decembra 2025.
- o Jakovljević, V., Dominko, M. & Živanović, A. (2021). *Labour migration between Bosnia and Herzegovina and Slovenia*. Centar za istraživanja i studije Banja Luka & Institut za ekonomska raziskovanja Ljubljana. <https://www.gea.ba/wp-content/uploads/2021/10/BiH-to-SLO-Labor-Migrations-final-1.pdf>. Pristupljeno 6. oktobra 2025.
- o Jansen, S., Brković, Č. & Čelebičić, V. (ur) (2016). *Negotiating social relations in Bosnia and Herzegovina: Semiperipheral entanglements*. London: Routledge.
- o Katona, N. & Melegh, A. (ur). (2021). *Towards a scarcity of care? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in Central and Eastern Europe*. Budapest: Friedrich Ebert Stiftung.
- o Kayran, E. N. & Kadi, S. (2024). *Sustainable and socially just transnational sectoral labour markets for temporary migrants: Background report Austria*. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research. [https://www.celsi.sk/media/datasource/JUSTMIG\\_background\\_report\\_AUSTRIA.pdf](https://www.celsi.sk/media/datasource/JUSTMIG_background_report_AUSTRIA.pdf). Pristupljeno 6. oktobra 2025.
- o Levitt, P. & Glick Schiller, N. (2004). Conceptualizing simultaneity: A transnational social field perspective on society. *International Migration Review*, 38(3), 1002–1039.
- o Lutz, H. (ur). (2008). *Migration and domestic work: A European perspective on a global theme*. Hampshire: Ashgate Publishing.
- o Macdonald, F. (2021). *Individualising risk: Paid care work in the new gig economy*. London: Palgrave Macmillan.
- o Majstorović, D. (2021). *Discourse and affect in postsocialist Bosnia and Herzegovina: Peripheral selves*. London: Palgrave Macmillan.
- o Montgomery, W. D. (ur). (2019). *Everyday Life in the Balkans*. Bloomington: Indiana University Press.

- o Meagher, G. & Szebehely, M. (ur). (2013). *Marketisation in Nordic eldercare: A research report on legislation, oversight, extent and consequences*. <http://www.normacare.net/wp-content/uploads/2013/09/Marketisation-in-nordic-eldercare-webbversion-med-omslag1.pdf>. Pristupljeno 20. oktobra 2025.
- o Mezzadra, S. & Neilson, B. (2013). *Border as method, or, the multiplication of labor*. Durham. London: Duke University Press.
- o Mosuela, C. (2020). For a Triple Win: Governing Migration through Mobility Partnerships. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(9), 1740–1757.
- o Nakano Glenn, E. (1992). From servitude to service work: Historical continuities in the racial division of paid reproductive labor. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 18(1), 1–43.
- o OECD. (2020). *Who cares? Attracting and retaining care workers for the elderly*. Paris: OECD Publishing.
- o Parreñas, R. S. (2001). *Servants of globalization: Women, migration, and domestic work*. Stanford. CA: Stanford University Press.
- o Rodriguez, N. (2004). “Workers wanted”: Employer recruitment of immigrant labor. *Work and Occupations*, 31(4): 453–473.
- o Sahraoui, N. (2019). *Racialised workers and European older-age care: From care labour to care ethic*. London: Palgrave Macmillan.
- o Schierup, C. U., Hansen, P. & Castles, S. (2006). *Migration, citizenship, and the European welfare state: A European dilemma*. Oxford: Oxford University Press.
- o Shutes, I. & Chiatti, C. (2012). Migrant labour and the marketisation of care for older people: The employment of migrant care workers by families and service providers. *Journal of European Social Policy*, 22(4), 392–405.
- o Uhde, Z. & Ezzeddine, P. (2021). The political economy of translocal social reproduction: Cross-border care mobility in the Czech Republic. U N. Katona & A. Melegh (ur), *Towards a scarcity of care? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in Central and Eastern Europe* (str. 26–44). Budapest: Friedrich Ebert Stiftung.

- o Uhde, Z. (2025). The European care border regime: Theorising extraction, exploitation and East–West inequalities in cross-border care work in central Europe. *The Sociological Review*, <https://doi.org/10.1177/00380261251360075>. Pristupljeno 11. decembra 2025.
- o Vertovec, S. (1999). Conceiving and researching transnationalism. *Ethnic and Racial Studies*, 22(2), 447–462.
- o Višić, T. (2021). *Peripheral labour mobilities. Elder care work between the former Yugoslavia and Germany*. Chicago: The University of Chicago Press.
- o Statistični urad Republike Slovenije. (2025). Prosta delovna mesta (baza podataka). <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0714621S.px>. Pristupljeno 11. decembra 2025.
- o Yeates, N. (2009). *Globalizing care economies and migrant workers: Explorations in global care chains*. London: Palgrave Macmillan.