

# Strani radnici iz Nepala, Indije, Bangladeša, Pakistana i Filipina u Hrvatskoj – nalazi kvalitativnog istraživanja

**Marica Marinović Golubić<sup>1</sup>**

S proširenjem Europske unije pomiču se granice zemalja koje uvoze radnu snagu, pri čemu Južna i Istočna Europa, uključujući Hrvatsku, postaju novo otkrivena odredišta za radnike iz Nepala, Indije, Bangladeša, Pakistana i Filipina. Posredničke agencije kako u Južnoj Aziji, tako i u Hrvatskoj, dominiraju migracijskim procesima, ali često dovode do manipulacije i iskorištavanja radnika. Život novih radnih migranata u Hrvatskoj protkan je epizodama zadovoljstva, ali i krajnjeg siromaštva i neizvjesnosti. Strane radnike potrebno je početi promatrati zasebno, ne samo pod kišobranom „strani radni migranti“, a s obzirom na različite niše koje zauzimaju na tržištu rada, te kontekst dolaska. Migranti iz Južne Azije najvjerojatnije neće biti samo privremeni radnici, već će njihov dolazak imati trajniji karakter, bilo da će Hrvatska biti njihova prva stepenica na putu prema drugim europskim zemljama, bilo da će ostati ovdje.

**Ključne riječi:** agencije za posredovanje, Filipinci, Indijci, migranti, Nepalci, strani radnici, terensko istraživanje.

## 1. Uvod

Iako lako uočljive u svakodnevnici, suvremene međunarodne radne migracije u Republici Hrvatskoj u periodu nakon 2018. godine, nisu dovoljno znanstveno, pa tako niti sociološki istražene. Hrvatska do te godine nije bilježila značajniji ulaz stranih radnika iz Azije, te je više Hrvata iseljavalo u potrazi

---

1 Doc. dr. sc. Marica Marinović Golubić, Fakultet hrvatskih studija, Odsjek za sociologiju, Borongajska cesta 83d, Zagreb, Hrvatska. E-pošta: [mmarinovi@fhs.unizg.hr](mailto:mmarinovi@fhs.unizg.hr).

za poslom u EU nego što se useljavalo u Hrvatsku. Strani radnici dolazili su iz susjednih zemalja: Bosne i Hercegovine, Srbije, Sjeverne Makedonije, Crne Gore, Kosova, Albanije, Turske. Analizirajući podatke od 2015., godine taj broj kretao se oko 4.000 i to većinom za sektore građevina, turizam i brodogradnja. Počevši od 2018. godine, zamjetan je vrlo velik skok u broju izdanih radnih dozvola (više od 300 % u odnosu na godinu prije) i trend dolaska stranih radnika iz zemalja Južne i Jugoistočne Azije: Nepala, Indije, Pakistana, Bangladeša i Filipina (Eurostat, 2024). Nacije su to čiji su žitelji prije rijetko ili nikako posjećivali Hrvatsku. Namjera rada je: a) osvijetliti kontekst početka njihovog značajnijeg zapošljavanja u Hrvatskoj te: b) predstaviti, kvalitativnim istraživanjem prikupljena, njihova ovdašnja iskustva života i rada.

## 2. Migracije iz Južne i Jugoistočne Azije

Zemlje Južne Azije čini sedam država: Indija, Pakistan, Bangladeš, Nepal, Šri Lanka, Afganistan i Butan. Filipini ne pripadaju ovom socio-geografskom prostoru, već su smješteni nešto južnije i istočnije, dakle pripadaju prostoru Jugoistočne Azije (Pomorski leksikon, 1990). Za zemlje Južne i Jugoistočne Azije migracija je stoljećima način života što se ogleda i u veličini njihovih dijasporskih zajednica. Prema brojnosti iseljeništa unutar tog socio-geografskog područja prednjači Indija koja ima najveću dijasporu na svijetu s više od 17,7 milijuna iseljenika. Blizu su i Bangladeš i Filipini sa sedam milijuna i Pakistan s oko šest milijuna, što sve tri zemlje svrstava visoko na tablici deset svjetskih zemalja s najvećom dijasporom. Većina iseljenika Južne Azije zaposlena je na poslovima koje zahtijevaju niske kvalifikacije. Zemlje u koje najčešće odlaze „truhom za kruhom“ su one koje su im i geografski bliske, a to su države Arapskog poluotoka: Saudijska Arabija, Ujedinjeni Arapski Emirati (UAE), Katar, Kuvajt, Oman i Bahrein (Rajan, 2023, 3–4). Također, značajna je i migracija unutar samog prostora Južne Azije: npr. Indija i Nepal imaju otvorene granice i mnoštvo Nepalaca tradicionalno je pronalazilo posao u Indiji (Sharma, Pandey, Pathak i Sijapati-Basnett, 2014; Thieme i Wyss, 2005). Filipinci su, osim na Arapskom poluotoku, posebno brojni u SAD-u, Kanadi, Japanu, Ujedinjenom Kraljevstvu i sve više u Europi. Gotovo sve zemlje Južne i Jugozapadne Azije imaju vrlo brojno mlado stanovništvo, ali i osjećaju posljedice dugogodišnjih političkih sukoba. U Tablici 1 usporedba je broja stanovnika pet azijskih zemalja čije radne migrante nalazimo u Hrvatskoj s hrvatskim stanovništvom.

Vidljivo je kako sve imaju barem deset puta brojnije stanovništvo. I ostali demografski pokazatelji, poput godišnje stope rasta stanovništva puno su vitalniji nego u Hrvatskoj. S druge strane, ekonomski pokazatelji Svjetske banke nešto su povoljniji u Hrvatskoj, ali ne svi. Preciznije, BDP po stanovniku za Hrvatsku je u dolarima iznosio 21,459.8 dok se u ostalih pet usporednih zemalja kreće od 1,324.0 za Nepal do 3,725.6 za Filipine. S druge strane, kao što vidimo u Tablici 1, godišnja stopa rasta BDP veća je u Indiji, Bangladešu i Filipinima nego u Hrvatskoj (World Bank Open Data, 2024).

Tablica 1: Usporedni demografski i ekonomski pokazatelji odabranih zemalja Južne i Jugoistočne Azije i Hrvatske u 2023. godini

Zemlja	Br. stanovnika	God. stopa rasta st. (%)	BDP po stanovniku (USD)	God. stopa promjene BDP-a (%)
Indija	1.400,000,000	0,8	2,484.8	7,6
Bangladeš	172,954,319	1,0	2,529.1	5,8
Pakistan	240,485,658	2,0	1,407.0	-0,0
Nepal	30,896,590	1,1	1,324.0	2,0
Filipini	117,337,368	1,5	3,725.6	5,5
Hrvatska	3,853,200	-0,1	21,459.8	3,1

Izvor: World Bank Open Data (2024)

Počevši od kraja 2010-ih pojedine europske zemlje poput Portugala počele su otvarati svoja vrata migrantima iz Nepala i ostalih južno-azijskih zemalja. Slično je učinila i Poljska, pa i Hrvatska, Malta, Rumunjska, Češka, Cipar, Španjolska, Italija, Njemačka. Koridor započet krajem 2010-ih sada se uvelike proširio i ima daljnju tendenciju gotovo okomitog rasta, te su posebice Južna i Istočna Europa postale domom mnogim Nepalcima i Indijcima (Eurostat, 2024). Štoviše, mijenja se i percepcija poželjnosti Europe kao radne destinacije za te migrante. Percepcija poželjnosti migracijskog odredišta važan je faktor u odluci napuštanja zemlje. Za mlade Nepalce, pitanje iseljavanja pitanje je uspjeha u životu i prestiža u zajednici (Pereira i sur, 2021). U novije vrijeme navodi se kako se više i sama migracija ne vrednuje pozitivno, ako nije u Europu, odnosno, opada popularnost zemalja Arapskog poluotoka (Mak i sur., 2021, Swechhya, 2024). U zamišljajima migranata iz Nepala, ali i ostalih zemalja Južne Azije, u Europi je veća plaća, napredak, uređenost, razvoj, trajni boravak

i socijalna prava, Europa je lijepa i dobra (Neubauer, 2024, 3061-3062). Stoga gotovo da nije bitno u koju zemlju Europske unije će otići dokle je god to Europska unija. Europi mogu još jedino konkurirati SAD, Japan ili Oceanija, ali Europska unija je san. Neubauer (2024) te zemlje nazivlje najvišim rangom, zemlje Arapskog poluotoka, Indije i Malezije gdje su radnici često suočeni s teškim uvjetima rada i ograničenim pravima naziva najnižim slojem, a europske zemlje na periferiji su srednji sloj.

### 3. Tradicionalni radni migranti u Hrvatskoj

Hrvatska je i u prijašnjim razdobljima bilježila dolazak međunarodnih radnih migranata i to iz susjednih zemalja Bosne i Hercegovine, Srbije, Sjeverne Makedonije, Kosova i Albanije. Ipak, oni nisu polučili znatniji javni interes iz više razloga: prvo, njihov broj bio je relativno skroman u usporedbi s ukupnim stanovništvom Hrvatske. Drugo, s obzirom na to da su većinom dolazili iz Bosne i Hercegovine, Srbije, Crne Gore i Makedonije zemljama u kojima se hrvatski jezik razumije ili barem načelno poznaje, gotovo da nisu bili smatrani međunarodnim radnim migrantima, iako su to teoretski i statistički bili. Božić, Kuzmanović i Barada (2013) u radu „Strani radnici u Hrvatskoj: porijeklo, status, orijentacije“, objašnjavajući kontekst njihova dolaska, pišu kako je najveći broj ispitanika pokazao slaganje s tvrdnjama: „U Hrvatskoj su bolji uvjeti rada“ i „U Hrvatskoj imam veće mogućnosti za bolju zaradu“. Vrlo je zanimljiv zaključak rada koji danas nakon 10 godina čitamo pomalo nostalgичno:

„Na temelju dobivenih podataka možemo zaključiti i da je samoprocjena socijalne isključenosti stranih radnika u Hrvatskoj vrlo niska te da prevladava osjećaj sigurnosti, prihvaćenosti i integriranosti u hrvatsko društvo. Budući da strani radnici u Hrvatskoj najveći broj socijalnih odnosa grade na radnome mjestu, osjećaj prihvaćenosti pod velikim je utjecajem radnih odnosa na poslu. Podatak o osjećaju prihvaćenosti međutim potvrđuje vjerojatno i vrlo niske socijalne aspiracije ispitanika, koji većinom pokazuju zadovoljstvo kvalitetom života u Hrvatskoj, usprkos kolektivnom stanovanju i skromnim prihodima. Blaži oblici diskriminacije široko su rasprostranjeni, dok su teži oblici manje prisutni jer odnosi između stranih radnika i pripadnika domaće populacije nisu prerasli u grupne odnose, tj. grupne sukobe u uvjetima natjecanja na tržištu rada.“ (Božić, Kuzmanović, Barada 2013, 401).

Kineskim migrantima, njihovim specifičnostima i oblicima udruživanja u Hrvatskoj bavili su se Kuti i Božić (2011), a na ovom mjestu možemo spomenuti i rad autorice Botrić (2015) koji iz ekonomske perspektive promatra strane radnike u Hrvatskoj, posebice njihov položaj na tržištu rada, visinu plaće i kvalifikacije u usporedbi s domaćom radnom snagom. U radu se naglašava važna ekonomska uloga koju će u bliskoj budućnosti igrati migrantska radna snaga. Autorica naglašava nužnost osmišljavanja imigracijske politike koja bi „osim pitanja vezanih uz tržište uzimala u obzir i nužnost osiguravanja optimalnog obrazovanja, stanovanja, socijalne zaštite, zdravlja i drugih mogućih pitanja“ migranata (Botrić, 2015, 60).

I drugi autori u tom periodu pisali su o useljavanju u Hrvatsku, ali u kontekstu tražitelja azila, izbjeglica, zatim migranata životnog stila, povratnika ili migracija umirovljenika, dok su radnici ostali na začelju interesa. Demografi su s druge strane intenzivno upozoravali na vrlo negativne demografske trendove, te budući manjak radništva. Tadašnji znanstveni i javni diskurs vezan uz migracije bio je dominantno iseljenički te je takav ostao do 2022. godine kada je broj izdanih dozvola premašio 100 000, a ulice postale raznolikije. Prije toga, imigracijskom diskursu došli smo najbliže 2015. godine uslijed velike migracijske krize i većeg prolaska izbjeglica kroz Hrvatsku, ali nakratko.

#### **4. Strani radnici iz Južne i Jugoistočne Azije u Hrvatskoj nakon 2018. godine**

U usmjeravanju radnika iz Južne Azije u Europu, odnosno Hrvatsku, nužno je shvatiti važnost agencija za posredovanje u zapošljavanju kao globalnih igrača koji Hrvatsku gledaju kao punopravnu članicu EU s ostarjelim stanovništvom i značajnim uslužnim i građevinskim sektorom. Agencije za posredovanje u zapošljavanju i Agencija za privremeno zapošljavanje u zemljama Južne Azije i Europe igraju ključnu ulogu unutar ovog migracijskog koridora. Države su proces regrutiranja i dovođenja stranih radnika prepustile privatnicima i posrednicima što otvara velike mogućnosti manipulacije. Broj agencija je vrlo velik: u literaturi se navodi podatak da je samo u Poljskoj broj agencija povećan sa 100 u 2010. na više od 3500 do 2019. godine (Mendoza, Florczak i Nepal, 2020, 5). I u Hrvatskoj doživljaju veliki rast: Agencija za posredovanje pri zapošljavanju ima 415, a Agencija za privremeno zapošljavanje 352 (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, bez. dat.).

Od 2018. godine bilježimo prve radnike iz Južne Azije u Hrvatskoj. Vlada je od tada postepeno liberalizirala zakone vezane uz uvoz radnika iz tzv. *trećih zemalja*, tj. zemalja izvan prostora Europe. Popis deficitarnih zanimanja postajao je tijekom godina sve duži, stoga su danas u Hrvatskoj brojna zanimanja proglašena deficitarnim te je za njih moguće uvesti stranog radnika. Godine 2021. ukinute su kvote i više nema nikakvog ograničenja uvoza radnika ako poslodavac za tim ima potrebu (Butković, Samardžija, Rukavina, 2022, 39). S druge strane, nepalska vlada ciljano je potpisivala bilateralne ugovore i poticala pregovore vezane uz slanje svojih radnika s mnogim zemljama kako bi smanjila svoju ovisnost o doznakama iz Indije kako je dosada bio slučaj. Udio doznaka u BDP-u zemalja Južne Azije vrlo je velik, a rekorder je upravo Nepal s 25,2 % udjela doznaka u BDP-a. Na primjer, Hrvatska ima 7,3 % (Svjetska banka). Trenutno agencije za posredovanje u zapošljavanju u Nepal u nude Nepalcima posao u gotovo 100-injak svjetskih zemalja (Mendoza, Florczak i Nepal, 2020, 134). Radovi o Nepalcima u Portugalu objavljuju se već par godina (Bajracharya, 2015, Branco, 2018, Budal, 2018, Dahal, 2016, Pereira i sur. 2021), a kao novo odredište za značajan broj Nepalaca i Filipinaca pojavljuje se i Malta (Debono i Vassallo, 2019, Neubauer, 2024). Dakle, ono što je karakteristično za Hrvatsku, ali i mnoge druge Istočnoeuropske i Južnoeuropske zemlje nagli je porast broja radnih migranata iz Južne Azije. Diplomatske aktivnosti vezane uz reguliranje boravka, plaća i budućih mirovina stranih radnika intenzivne su i u Hrvatskoj što je vidljivo iz analize dostupnih dokumenata Ministarstva unutarnjih poslova i europskih integracija (2024). Stoga se može zaključiti kako politička vlast nije samo pasivni promatrač onog što se događa na globalnom tržištu radne snage, već sudjeluju u uklanjanju barijera sustava pri zapošljavanju stranih radnika.

Nedostatak radne snage u Hrvatskoj prvotno se želio riješiti poticanjem povratništva iseljenih Hrvata. Ipak, sheme povratka nisu potakle značajniji odaziv te je uvoz radne snage ostao jedini preostali način održavanja gospodarskog sustava. Prema našim saznanjima, nema puno podataka o odnosu građana spram dolaska stranih radnika u Hrvatskoj. Većinom o ovome pišu mediji i strani radnici česta su tema nacionalnih informativnih emisija i portala, što i nije čudo jer se barata s podatkom da je ušlo gotovo 200 000 stranih radnika što je gotovo 5–10 % ukupnog stanovništva Hrvatske (o statistici će biti riječi u narednim poglavljima). Analizu medija proveli su Butković, Samardžija i Rukavina (2022) u već spomenutoj knjizi: „Strani radnici u Hrvatskoj: Izazovi i mogućnosti za

gospodarski i društveni razvoj“. Zaključuju, među ostalim, kako „organizacije poslodavaca i sindikati imaju vrlo različite stavove o tome. Poslodavci ne žele ograničenja u zapošljavanju stranih radnika, dok se sindikati tome protive strahujući da bi to moglo potkopati cijenu rada. Stoga oni primarno zagovaraju rast plaća kako bi Hrvatska postala atraktivna domaćim radnicima. Ipak, obje strane slažu se da se problem nedostatka radne snage ne može riješiti samo njezinim uvozom. Hrvatska bi trebala više ulagati u strukovno obrazovanje i cjeloživotno učenje kako bi se domaći radnici bolje uklopili u sve dinamičnije prilike na tržištu rada“ (Butković, Samardžija i Rukavina, 2022, 38). Kao područja na kojima treba poraditi u medijima najčešće se spominju potreba za uvođenjem integracijske politike, ograničavanje useljavanja ili veća kontrola broja izdanih radnih dozvola te neadekvatna evidencija useljavanja. U medijima se često problematizira potreba domaćeg tržišta za radnicima u tolikoj mjeri. Institut za migracije i narodnosti 2024. godine proveo je anketu na reprezentativnom uzorku građana upravo o temi useljavanja. Izrazito nezadovoljstvo useljavanjem izražava 16,2 % stanovnika, a 29,7 % djelomično je nezadovoljno dolaskom stranih radnika u Hrvatsku. 11,1 % ispitanika ima pozitivno mišljenje o dolasku stranih radnika u Hrvatsku. Istraživačku nepoznanicu predstavlja i veliki udio ljudi koji nisu odgovorili na postavljeno pitanje. Radi li se o „ljudima bez stava“ ili jednostavno ne žele izraziti svoj stav ili ga tek trebaju oblikovati pitanje je za daljnje analize (Fižulić, 2024).

Članstvo Hrvatske u EU omogućilo je radnicima pristup tržištu rada unutar Unije, stoga je dolazak u Hrvatsku za neke samo odskočna daska na njihovom putu u druge, razvikanije i bogatije zemlje Europske unije. O toj sekundarnoj migraciji pišu i Mendoza, Florczak i Nepal (2020), te vjeruju kako će u sljedećim periodima dio radnika koji su prvo došli u države Južne i Istočne Europe preliti u Zapadnu Europu, ali potrebno je vrijeme da bi se to moglo dokazati.

## **5. Analiza statističkih podataka**

Najčešći izvor podataka o broju i nacionalnosti stranih radnika na radu u Hrvatskoj podaci su Ministarstva unutarnjih poslova, Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Eurostata. Najčešće citirana statistika ona je Ministarstva unutarnjih poslova, skraćeno MUP-a, u kojoj se koristi nekoliko indikatora: jedan je broj izdanih dozvola za novo zapošljavanje, drugi indikator broj je produženih radnih dozvola, treći su dozvole za sezonske poslove (Ministarstvo

unutarnjih poslova, 2024). Ova statistika vodi se odvojeno za sva tri indikatora. Do 2021. godine podaci su se izražavali u kvotama: nove dozvole unutar i izvan kvote, broj produženih dozvola unutar i izvan kvote. U 2023. godini broj izdanih dozvola za boravak i rad bio je 172.499, od čega novih dozvola gotovo 113.000. Do rujna 2024. godine broj izdanih dozvola za boravak i rad je 158.837, od čega za novo zapošljavanje gotovo 102 tisuća, a ostalo su produženja dozvola. Brojke Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (Repecki, 2024) nešto su manje i govore kako je 2023. godine prijavljeno ukupno 87.604 osiguranika iz tzv. *trećih zemalja*, odnosno, država koje nisu članica Europskog gospodarskog prostora. Eurostat koristi varijablu broja izdanih novih radnih dozvola (2024) te je taj broj nešto manji nego onaj Ministarstva unutarnjih poslova (2024).

**Tablica broj 2:** Broj izdanih novih dozvola za rad i boravak u Hrvatskoj

GODINA	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Država									
Total	<b>790</b>	<b>2.634</b>	<b>6.987</b>	<b>23.754</b>	<b>46.587</b>	<b>31.816</b>	<b>30.056</b>	<b>53.471</b>	<b>77.541</b>
Nepal	2	4	0	35	825	994	3.094	7.416	12.601
Bosna i Hercegovina	137	1.612	4.765	12.334	17.007	10.649	8.450	11.309	10.676
Srbija	101	308	699	4.588	10.120	6.903	4.497	7.372	9.580
Indija	29	20	29	151	876	586	1.300	4.909	8.931
Bangladeš	0	0	1	0	101	621	1.747	3.085	6.746
Filipini	6	3	2	85	545	545	1.014	3.008	4.656
Sjeverna Makedonija	40	82	137	1.893	4.041	2.025	1.347	3.269	4.360
Kosovo	6	13	154	1.898	6.147	4.348	2.956	3.505	4.045
Turska	22	37	51	65	203	361	925	2.561	3.485
Albanija	4	5	290	1.072	2.194	1.676	1.755	1.924	1.749
Crna Gora	8	17	40	104	408	278	322	478	529
Pakistan	1	1	3	1	44	24	60	301	296
Ukrajina	35	185	343	832	2.097	1.480	1.028	397	174
Rusija	69	37	40	44	133	107	51	125	125

Izvor: Eurostat (2024). *First permits by reason, age, sex and citizenship*



Kao što je vidljivo, brojevi iz različitih izvora razilaze se, a u podlozi razilaženja leži podatak da se jedna evidencija temelji na broju izdanih radnih dozvola za nova zaposlenja, a druga uzima u obzir i broj produženih radnih dozvola i broj dozvola za sezonske radnike. Za jednu osobu moguće je izdati više dozvola za zaposlenje uslijed promjene poslodavca. Također, razlog je i sekundarna migracija: nakon dobivanja dozvole radnik može otići u neku drugu zemlju Europske unije, što se često i dešava. No, razilaženje u podacima može upozoravati i na nešto puno ozbiljnije, tj. na nemogućnost adekvatnog i jasnog statističkog praćenja broja stranih radnika. Evidencijski sustav, odnosno, statistika radnika godinama počiva na premisi većeg iseljavanja nego useljavanja i trebat će neko vrijeme da se prilagodi, a i teško je kontrolirati kretanje radnih migranata nakon što eventualno napuste Hrvatsku. Ukoliko bi željeli preciznije uokviriti broj stranih radnika u Hrvatskoj 2024. godine prema nacionalnosti, citirajući podatke Ministarstva unutarnjih poslova, utoliko su najbrojniji strani radnici iz Bosne i Hercegovine: 30.424 izdanih radnih dozvola, a to su tzv. *tradicionalni strani radnici*, zatim slijede: Nepal s 25.392 izdanih radnih dozvola, Srbija s 23.862, Indija s 15.176, Sjeverna Makedonija s 11.915, Filipini s 10.424, Bangladeš s 9.71. Na popisu su još Kosovo sa 6.274, Uzbekistan s 5.031 i Egipat s 4.545 (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2024).

Nakon ovih uvodnih poglavlja gdje smo predstavili kontekst odlaska i dolaska stranih radnika možemo krenuti na terensko istraživanje.

## **6. Istraživanje o stranim radnicima u Hrvatskoj**

Ovo kvalitativno istraživanje eksplorativne je naravi. Eksplorativno istraživanje poduzima se u slučajevima kada nema puno podataka o temi ili populaciji koja se istražuje (Cresswell, 2007: 33) što je ovdje slučaj. Istraživanje je provedeno u periodu od studenog 2023. do listopada 2024. godine. Cilj je bio upoznati strane radnike koji u sve značajnijem broju dolaze iz Nepala, Pakistana, Indije i Filipina u Hrvatsku. Zanimao nas je njihov put dolaska u Hrvatsku i iskustvo života u Zagrebu: posao koji sada rade, komunikaciju s domicilnim (hrvatskim stanovništvom), uvjeti života, životne navike, norme i vrijednosti do kojih drže, planovi za budućnost, financijske prilike, okolnosti u njihovoj domovini. Drugim riječima, željeli smo saznati što više o njima jer ne znamo puno. Provedeno je ukupno 40 intervjua: 30 s radnim migrantima i 10 ekspertnih intervjua s djelatnicima agencija za posredovanje u zapošljavanju, djelat-

nicima Ministarstva unutarnjih poslova, poslodavcima i jednim stanodavcem. Terensko istraživanje obilovalo je metodološkim izazovima, a prvi i najznačajniji bio je jezična barijera, posebice u razgovoru s Nepalcima. Tu barijeru pokušali smo umanjiti korištenjem *Google Translate* aplikacije na mobitelu ili pomoć prevoditelja, koji je češće bio tumač i ne samo prevodio nego i objašnjavao naša pitanja. Ovo je kompromisno prilikom provedbe intervjua jer ne dopiremo izravno do osobe, već ovisimo o trećoj strani ili aplikaciji koja ne prevede uvijek točno ili je potrebno dosta vremena da se rečenica utipka ili izgovori u mobitel pri čemu se nemjerljivo gubi spontanost. Intervju s Indijcima i Pakistancem bio je nešto jednostavnije za provesti u smislu jezika, iako smo svjesni da je bilo puno nesporazuma. Za njih smo mi oni koji imaju jak naglasak, a za nas oni. Drugi ključni metodološki izazov ticao se nacрта istraživanja i načina dolaska do ispitanika. Naime, ispitanike smo u početku regrutirali na dva načina: fokusirali smo se na dostavljače i vozače *Glova* i *Wolta*. Pri tome nismo imali previše vremena na raspolaganju jer smo ovisili o slobodnom vremenu između dviju vožnji, te su i dužine intervjua bile neujednačene. S nekim smo imali svega desetak minuta na raspolaganju, a s drugima nešto više. Na ovaj način provedeno je 13 intervjua. Nakon toga, kako bismo umanjili te rizike proširili smo istraživanje na strane radnike u tvornicama, te smo mogli s njima provesti dio dana i obići njihova radna mjesta. Na ovaj način proveli smo 16 intervjua u dvjema tvornicama. Ovaj dio proveli smo u dogovoru s hrvatskim poslodavcima koje smo isto intervjuirali. S jednom sudionicom koja je radila poslove spremačice u hotelu nalazili smo se jednom mjesečno ili češće i pratili je u njezinoj potrazi za poslom i selidbom po Hrvatskoj. Osim intervjua koristili smo se i metodom promatranja sa sudjelovanjem posjećujući ih u njihovom smještaju kad god smo to mogli, većinom sa sudionicama. U istraživanje je bilo uključeno dvoje istraživača i 12 studenata<sup>2</sup> diplomskog studija sociologije Fakulteta hrvatskih studija. Odbijanje je bilo relativno malo, ali sudionici često nisu bili raspoloženi za snimanje razgovora mobitelom. Intervjui u jednoj tvornici bili su ometani bukom u tvornici i poslovođama koji su povremeno pogledavali u smjeru intervjuiranih radnica. Nismo koristili predložak za intervju, već je razgovor bio nestrukturiran, ali većina postavljenih pitanja odnosilo

2 Zahvaljujem sljedećim studentima diplomskog studija sociologije Fakulteta hrvatskih studija na pomoći u provedbi istraživanja: Ana Bogeljić, Brigita Balaško, Filip Čančar, Uršula Čulinović, Indi Matošević, Ena Micolčić, Hana Ovčar, Silvia Rajković, Petra Selnik i Rajna Tunković.

se na njihovo podrijetlo, očekivanja od posla, zadovoljstvo poslom, dojmovima o Hrvatskoj, mogućnosti zarade, slobodnom vremenu, članovima obitelji, planovima za budućnost. Studenti su dobili upute vezane uz teme razgovora kao i ostali istraživači te su pisali izvještaje nakon provedenih razgovora ili nakon odlaska na teren na promatranje. Razgovori s poslodavcima bili su također nestrukturirani, poslodavci su bili zamoljeni da prenesu svoje dojmove i razloge zapošljavanje stranih radnika. Najviše odbijanja bilo je od agencija za posredovanje pri zapošljavanju. Proveli smo razgovore s troje sudionika, vlasnika i zaposlenika dviju agencija; jedna pretežito zapošljava radnike iz Nepala, druga većinom radnike iz Indije, manje iz Nepala. Vlasnici i sami često posjećuju Nepal, odnosno, Indiju. Prije svakog intervjua objasnili smo sudionicima kako smo istraživači s Fakulteta i provodimo znanstveno istraživanje s ciljem upoznavanja načina dolaska i iskustva života stranih radnika u Hrvatskoj. Objasnili smo im i da ne moraju odgovarati na sva pitanja ako ne žele i da mogu prekinuti intervju kada god žele. Terenske izvještaje i transkripte razgovora analizirali smo koristeći se tematskom analizom (Boyatzis, 1998) bez korištenja programa za kvalitativnu analizu teksta.

## **7. Dolazak u Hrvatsku i uloga agencija za posredovanje u zapošljavanju**

Svi intervjuirani radnici, odnosno sudionici istraživanja i oni koji voze taksi ili obavljaju dostave kao i oni koji rade na nekim drugim poslovima došli su u Hrvatsku posredstvom agencija. Naša zemlja im je bila ponuđena kao jedna od mogućih odredišta. Gotovo nitko od njih prije nije čuo za Hrvatsku. Naknadno bi provjeravali kakvi su ovdje uvjeti rada i iznos plaće. Ipak ono što im je bilo najvažnije, Hrvatska je dio Europske unije (slično spominju i Neubauer, 2024 i Pereira i sur 2021). Inače, odlučivanje o migraciji strategija je osiguravanja boljeg života za cijelu obitelj. Dolazak ovdje nije jeftin, tj. Nepalci plaćaju oko 7.000 Eura za put i posao u Hrvatskoj, Pakistanci oko 5.000 Eura, s tim da nemamo podatak iz istraživanja koliko plaćaju Filipinci. Minimalna propisana nepalska plaća je oko 114 USD, a prosjek je u rasponu od 225 pa do 558 USD, ovisno o iskustvu i kvalifikacijama. Prosječna hrvatska plaća je 1.500 USD (odnosno, između 1.300 i 1.400 EUR-a prema podacima Državnog zavoda za statistiku (DZS, 2024). Dakle, plaća u Hrvatskoj je u prosjeku od 3 do 6,6 puta veća nego plaća u Nepal. Dakle, 7.000 Eura za njih ekvivalent je iznosu

od 21.000 do 46.200 eura za stanovnika Hrvatske. Jasno je kako se radi o velikom iznosu i ulaganju, uslijed čega se povratak iz Europe nakon 1–2 godine sigurno ne bi isplatio. Iz uloženog iznosa razvidno je da namjeravaju duže ostati u Europi; bilo Hrvatskoj, bilo otići u neku drugu europsku zemlju legalno ili ilegalno. Takozvano *bježanje* kao praksu odlaska iz Hrvatske, a da ne obavijeste poslodavca nakon mjesec dana ili duže nakon dobivanja radne dozvole navodi vlasnica jedne agencije i spominje da gotovo 25–30 ljudi iz njezine grupe od 100-ak zaposlenika redovito ode jer načuju da bi im plaća mogla biti veća u nekoj drugoj europskoj zemlji. Zbog toga su i mijenjali agenta na terenu u Indiji, držali radionice sa zaposlenicima u Hrvatskoj, pokušavali im objasniti kako nakon toga povratak kod istog poslodavca u Hrvatsku nije moguć jer je on dužan poništiti izdanu radnu dozvolu. Kako bi radnici ostvarili cilj dolaska zadužuju u agenciji za posredovanje u zapošljavanju ili negdje drugdje, npr. u banci, pola eventualno uštede sami, dio posude od obitelji. Posuđeno vraćaju uz vrlo visoke kamate, zbog čega gotovo cijelu plaću šalju kući, ostavljaju sebi manji dio primanja, odnosno stotinjak eura. Preživjeti s tim iznosom u Hrvatskoj je moguće samo ako žive u zajedničkom smještaju koji ima osigurava poslodavac ili ako nađu povoljni zajednički smještaj što je sve teže moguće s obzirom na veliku potražnju. Bilo da se radi o stanu, bilo da se radi o velikoj kući s gotovo 50 soba, kreveti na kat i zajedničke sobe postali su sinonimi za smještaj radnih migranata. Kvaliteta smještaja dosta varira. Ima vrlo pristojnih smještaja u što smo se samo uvjerali, ali i vrlo neadekvatnih. Smještaj koji plaća poslodavac ponekad je kamen spoticanja između domaćeg i stranog radnika, s obzirom na to da smo naišli na slučajeve kada poslodavac domaćem radniku na istoj poziciji ne plaća smještaj. Oslanjanje jedino na agencije za posredovanje u zapošljavanju stavljaju radnike u ovisnu i nepovoljnu poziciju. Agencije posreduju kako u Nepal, tako i ovdje. U Hrvatsku dolaze i bez kakvog poznavanja hrvatskih zakona i pravila, s ograničenim socijalnim i financijskim kapitalom. Stoga često migriraju u paru: dva prijatelja ili dvije prijateljice ili sklapaju poznanstva sa svojim sunarodnjacima čim dođu u Hrvatsku. Pereira i sur. (2021) navode kako migracije koje su posredovane agencijama i koje zahtijevaju veća financijska sredstva paralelno izazivaju značajniji broj ilegalnih prelaska granica jer ima sve više migranata koji pokušavaju „pomoći“ svojim zemljacima da ilegalno uđu u državu isto uz naplatu. Isti autori navode cjenik migracije: Iz Nepala u Katar za otprilike 1.400 USD, za rad u restoranu u Japanu 13.600 eura, za Portugal 9,600 eura (Pereira

i sur., 2021, 3). Rute dolaska u Hrvatsku za radne migrante s kojima smo vodili razgovore bile su ili iz zemalja Arapskog poluotoka (četiri Filipinke i jedan Pakistanac) ili izravno iz Nepala odnosno Indije i Pakistana ostali ispitanici.

## **8. Krhki poslovni, legalni, financijski i obiteljski statusi radnih migranta**

Primarni cilj dolaska radnika je zarada. Kao što je već navedeno, razlika u zaradi između zemalja Južne Azije i Hrvatske velika je, a u pojedinim krajevima tih azijskih zemalja vrlo su oskudne i mogućnosti zapošljavanja. Prvi primjer Nepalac je koji je na hrvatskom jeziku (zna ga dovoljno za sporazumijevanje) ispričao: „Volim Hrvatsku, a posebno hrvatske pare.”

Dobar primjer je i sugovornik Indijac koji je dostavljač Glova. U svojem prijašnjem životu – životu prije migracije – završio je školu za učitelja matematike. Kaže da ovdje zaradi „čak 560 eura“ i trlja ruke od zadovoljstva dok priča o tome. Najveći dio šalje doma svojoj ženi s kojom ima malo djeteta. Prema njegovoj izjavi, supruga mu je rekla da mora zaraditi novce za život i to je glavni razlog zašto je tu. Voli matematiku i predavanje, ali navodi kako prvo mora zaraditi. Drugi i negativniji primjer Pakistanac je koji radi kao taksist i već drugi mjesec nije dobio plaću. Žali za uređenošću Bliskog istoka na kojem je radio isto kao taksist, ali uz plaću. Nema prijatelje među drugim radnim migrantima, ima jedino pakistanskog prijatelja s kojim je došao iz Katara. Trenutno je razočaran, ali ne zna kome da se obrati. Možda i najbolji primjer nestabilnosti posla i stanovanja iskustvo je dvadeset jednogodišnje Nepalke koju smo u više navrata intervjuirali. U Hrvatskoj je došla zajedno s prijateljicom sa željom da radi kao spremačica u hotelu na obali. U hotelu su imale jedan obrok dnevno i plaćen smještaj u kući u blizini hotela zajedno s ostalim radnicima hotela. Ne znajući da to nije stalan posao i da većina hotela na obali radi sezonski nakon tri mjeseca, uvidjela je da će uskoro ostati bez posla kao i bez smještaja. Nakon nekoliko dana neizvjesnosti stupila je u kontakt sa svojim zemljacima, Nepalcima iz kraja u kojem je i ona živjela u Nepal. Obećavaju joj smještaj u Zagrebu. Dolazi u Zagreb. Pokušava naći posao. Ne uspijeva. Nakon mjesec dana mora iseliti iz smještaja, jer nema novaca za plaćanje. Seli se kod drugih poznanika (kuća u romskom dijelu Zagreba). Roditelji iz Nepala šalju financijsku pomoć. Plaća proviziju kako navodi: „nekim poznanicima“ da joj nađu posao. Uskoro dolazi i ponuda za posao – radi se o Samoboru i

radu u pekari zajedno s prijateljicom. Odlazi u Samobor. Nakon dva dana se vraća s napomenom da nisu prošle probni rok jer se teško sporazumijevaju s kupcima. Proviziju joj ne vraćaju.

Iako smo čuli više primjera gdje su radnici došli na unaprijed dogovoren posao i ostali na njemu više mjeseci pa i godina, već iz gore navedenih situacija jasna je krajnje ranjiva pozicija radnih migranata i kako su česte promjene posla. U tom smjeru idu i nove najavljene zakonske promjene prema kojima će radna dozvola sa sadašnje godine dana vrijediti tri godine. S druge strane, prekovremeni rad im uopće ne smeta ako je plaćen, dapače, traže svaku priliku za dodatnim radom i zaradom.

U istraživanju nismo imali primjere migranata koji su došli obiteljski, iako je značajan dio sudionika bio oženjen. Pitanje djece posebno je bilo emotivno u razgovoru s četirima Filipinkama, zaposlenicama manje zagrebačke tvornice. Tri su vjenčane te šalju novce djeci za školovanje. Djecu uživo nisu vidjele mjesecima i godinama, ali udaljenost nadomještaju mobitelom. Pokazuju nam slike djece na WhatsAppu i kažu da su stalno s njima u kontaktu. Ovaj koncept poznat je kao engl. *mobile phone parenting* (Madianou i Miller, 2011), odnosno roditeljstvo putem mobitela i upravo je karakterističan za filipinske migrantice koje ga intenzivno koriste za održavanje bliskih kontakata i „rekonstruiranje svoje roditeljske uloge“ (2011, 457). I muškim ispitanicima važan je videokontakt, posebice oženjenim Nepalcima i Indijcima. Dugi videorazgovori karakterističan su način održavanja bliskosti na daljinu, te se na kupovini mobilnih uređaja ne štedi. Kafići i restorani nisu mjesta u kojima će provoditi slobodno vrijeme, te ih se najčešće u trenucima opuštanja može sresti u javnim prostorima i površinama kao što su parkovi, dvorišta kuća u kojima su smješteni, sportska igrališta na otvorenom, trgovi. Primjetno je u šetnji gradom, ali i u razgovoru s poslodavcima i vlasnicima agencija za posredovanje u zapošljavanju kako, slijedeći hrvatske obrasce ponašanja, sve više Nepalaca, Indijaca i Filipinaca počinje konzumirati alkohol i igrati lutriju ili kladiti se. Što se tiče omjera spolova, iz terenskog istraživanja i provedenih intervjua zaključujemo kako iz Filipina u Hrvatsku dolaze i muškarci i žene, dok iz Nepala dolazi nešto više muškaraca nego žena, a iz Pakistana, Bangladeša i Indije gotovo isključivo muškarci, što potvrđuju i druga istraživanja (Rajan, 2023). Nepalci sa stabilnijim poslovima u uzorku na pitanje razmišljaju li o spajanju obitelji i dovođenju supruga i djece imaju raznolika mišljenja; jedni razmišljaju o spajanju obitelji

čim se za to stvore uvjeri, a drugi bi radije da im djeca odrastaju u Nepal. Kako prema pričanju ispitanika u Nepal nije uobičajeno da supruga radi, dovođenje žena u Hrvatsku može biti pojačano i idejom o dvjema plaćama i financijskom benefitu koje to može donijeti.

S povećanjem broja stranih radnika koji dolaze u Hrvatsku povećava se i potreba i vjerojatnost za njihovim formalnim i neformalnim udruživanjem. Sve je veća gustoća njihovih veza, veća je i učestalost susreta i međusobna razmjena ideja i robe. Stvara se interno migrantsko tržište hrana i dobara jer, s obzirom na to da postoji potražnja, razvija se i ponuda. U Zagrebu je otvoren dućan nepalske hrane, a mnoštvo migranata trguje i na popularnom sajmu *Hrelić*. Stvaraju se i prve udruge Nepalaca u Hrvatskoj, a moguće je i da druge migrantske skupine slijede taj obrazac formaliziranog udruživanja u svrhu zagovaranja svojih prava i veće vidljivosti u javnom diskursu.

## 9. Zaključak

S povećavanjem Europske unije, granice zemalja koje imaju potrebu uvoziti radnu snagu, pomiču se iz centra na periferiju Europe. Periferija Europe, tj. Južna i Istočna Europa koje su do nedavno opskrbljivale Europsku uniju radnicima odjednom postaju uvoznice radne snage iz Nepala, Indije, Bangladeša, Pakistana i Filipina. Dolazak u Europu za strane radnike iz Južne i Jugoistočne Azije pitanje je statusa i prestiža u njihovim zajednicama te ulaznica za puno bolji život. Europa figurira kao svemogućí lijek, panaceja svim tegobama proizašlim iz siromaštva Južne Azije. Stoga i ne iznenađuje visina iznosa koji je potrebno osigurati kako bi se dospjelo u neku od zemalja Europe. Što je članica Europske unije razvijenija, veći je i iznos potreban za „rješavanje papira“, tj. plaćanje agencijama za posredništvo u zapošljavanju. Tako svjetske zemlje stoje u hijerarhijskom odnosu poželjnosti: gornji, donji i srednji sloj. Gornji sloj predstavljaju zapadnije europske države, Sjeverna Amerika, Oceanija i Japan; donji sloj zemlje Arapskog poluotoka i srednji sloj Poljska, Češka, Rumunjska, Portugal, Cipar, Malta (Neubauer, 2004, 3062). Ovim zemljama možemo pridružiti i Hrvatsku.

Posredničke agencije potpuno su preuzele migracijske koridore iz Južne Azije u ostatak svijeta, posebice Europu. Liberalizacija poslova posredovanja i pronalaženja radnika garantira dolazak dovoljnog broja radnika i njihovo spajanje s poslodavcem, ali i otvara prostore značajnim manipulacijama u kojima je „institucionalizirano iskorištavanje“ (Pereira i sur., 2021, 8) kao način poslo-

vanja tih agencija s obzirom na veliki broj prevara i visoke novčane iznose koje migranti uplaćuju.

Evidencijska infrastruktura u Hrvatskoj teško može pratiti dolazak tako značajnog broja ljudi, te je nužno osuvremeniti je i učiniti je preciznijom. Indikatori praćenja broj je izdanih radnih dozvola što nije dovoljno precizno jer jedan radnik može dobiti više radnih dozvola u slučaju promjene posla. I mnogi drugi podaci vezani uz radnike kao spol, dob i obrazovanje evidentiraju se, ali nisu dostupni, odnosno, nisu dostupni u interaktivnim bazama. Osim toga, podaci o broju izdanih dozvola neujednačeni su u različitim izvorima. Postavlja se pitanje zna li se koliko je stranih radnika trenutno na radu u Hrvatskoj i kojim mehanizmima to utvrditi.

Migrante iz Južne Azije političke vlasti promatraju pretjerano redukcionistički, tj. samo iz perspektive rada i ekonomije zaboravljajući da oni imaju i tjelesnu i socijalnu i emotivnu dimenziju i potrebe. Također, i hrvatsko društvo promatra se pretjerano redukcionistički, odnosno kao nacionalno homogeno i stabilno, što su karakteristike koje ne moraju biti trajne.

Migrante iz Nepala, Indije, Filipina, Bangladeša i Pakistana nužno je promatrati i izučavati zasebno, s obzirom na različite kontekste dolaska, te kulturne, vrijednosne i religijske razlike. Već je vidljivo kako zauzimaju različite radne niše, npr. Filipinaca ima više u uslužnim djelatnostima i turizmu, Indijaca i Nepalaca u građevini. Sve ovo upućuje na to da bi fokusiraniji pristup omogućio dublje uvide o ovim novim etničkim zajednicama na hrvatskom prostoru. Iskustva rada novih migranata u Hrvatskoj protežu se od npr. oduševljenja uređenošću našeg prometnog sustava, do totalnog očajja zbog neisplate plaće. Gotovo svi migranti s kojima smo razgovarali osjetili su neki oblik neugodnosti, bilo da se radilo o dobacivanju i podsmjehivanju djece, bilo da se radilo o manjoj krađi novaca (vozači Glova) ili nesporazumima vezanim uz ugovor i isplatu plaće. Ipak, ispitanici koji imaju trajnije poslove odgovaraju kako i dalje žele ostati i raditi na tom radnom mjestu, te da im je nakon samo godinu ili godinu i pol prerano uopće razmišljati o povratku.

Umjesto pojedinačnih intervjua moguće je razmisliti i o fokus-grupi kao metodi pogodnoj za generiranje novih brojnijih odgovora, posebno ako se osigura pristup kućama ili stanovima gdje je veći broj radnika. Terenska istraživanja, bilo kvantitativna, bilo kvalitativna nužna su za osvjetljavanje odnosa poslodavaca i stranih radnika, stranih radnika međusobno, ali i stranih radnika i domaćih



stanovnika. Isto tako, iz literature je poznato kako su različita iskustva migranata i migrantica, stoga bi bilo zanimljivo vidjeti kako se te razlike prikazuju u hrvatskom kontekstu. Potrebno je voditi računa i o njihovoj velikoj ranjivosti i neupoznatosti s hrvatskim pravnim i poslovnim okvirima. Hrvatska je, kao i Europa, za mnoge strane radnike, generički, opći pojam, prepun pojednostavljenja. Odnos plaće i troškova života puno je nepovoljniji nego što su očekivali. S druge strane, i naše društvo nije upoznato s vrijednostima i načinom života stanovnika država Južne Azije. Nužno je promisliti i implementirati integracijsku strategiju s obzirom na vrlo velik broj stranih radnika u Hrvatskoj, ali to je nalaz koji ponavljaju svi autori koji su pisali o ovim pitanjima u Hrvatskoj.

Slaba učestalost povratnih migracija i slaba učestalost posjeta zemlji podrijetla upozoravaju na činjenicu da će se u slučaju radnih migracija iz Južne Azije vjerojatno raditi o trajnijoj migraciji.

Pitanje je samo hoće li biti sekundarne migracije, odnosno hoće li strani radnici koristiti Hrvatsku kao odskočnu dasku na putu prema drugim zemljama Europske unije ili će se ovdje i zaustaviti.

## Popis izvora i literature

- Bajracharya, M. (2015). *Nepalese women migrants in Portugal and their experience with socio-cultural integration* (Doctoral dissertation).
- Botrić, V. (2015). Immigrants' Characteristics and the Croatian Labour Market: an Explorative Study. *Migracijske i etničke teme*, 31 (1), 39-63. <https://doi.org/10.11567/met.31.1.2>
- Božić, S., Kuzmanović, B. i Barada, V. (2013). Strani radnici u Hrvatskoj: porijeklo, status, orijentacije. *Migracijske i etničke teme*, 29 (3), 367-404. <https://doi.org/10.11567/met.29.3.3>
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Sage Publications, Inc.
- Branco, I. (2018). Media and the receiving country's language: the integration of Nepalese immigrants in Portugal. *Diaspora and media in europe: Migration, identity, and integration*, 147-164.
- Budal, A. (2018). *Paperless reality: transnational parenthood and undocumented Nepalese in Portugal* (Master's thesis, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa, Portugal).
- Butković, H., Samardžija, V. i Rukavina, I. (2022) *Strani radnici u Hrvatskoj: Izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj / Foreign workers in Croatia: Challenges and opportunities for economic and social development*. Zagreb, Institut za razvoj i međunarodne odnose (IRMO).
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Dahal, S. (2016). *Perception and practice of gender among Nepalese in Portugal: a male perspective* (Doctoral dissertation).
- Debono, M., i Vassallo, M. T. (2019). *An analysis of working conditions of Filipinos in Malta*. *European Scientific Journal* 15(26):64–88. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n26p64>
- Eurostat (2024). First permits by reason, age, sex and citizenship. Preuzeto s [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/MIGR\\_RESFAS](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/MIGR_RESFAS)
- Fižulić, G. (14. 10. 2024.). *Istraživanje pokazalo zašto se premijer skriva iza skandaloznog ministra i pušta da ga se ismijava*. *Telegram.hr*. Preuzeto 18. 10. 2024., s <https://www.telegram.hr/komentari/novo-istrazivanje-pokazalo-zasto-se-premijer-skriva-iza-skandaloznog-ministra-i-pusta-da-ga-javnost-ismijava/>

- International Labour Organization (ILO). (2020). *Migrant workers and the construction sector in the Gulf countries: Risks and conditions*. Geneva: International Labour Organization.
- Kuti, S., i Božić, S. (2011). Analitičke dimenzije za istraživanje transnacionalnih aktivnosti: Primjer kineskih migranata u Hrvatskoj. *Revija za sociologiju*, 41(3). <https://doi.org/10.5613/rzs.41.3.3>
- Madianou, M., i Miller, D. (2011). Mobile phone parenting: Reconfiguring relationships between Filipina migrant mothers and their left-behind children. *New Media & Society*, 13(3), 457–470. <https://doi.org/10.1177/1461444810393903>
- Mak, J., Zimmerman, C., i Roberts, B. (2021). “I had tears in my eyes but I just left without looking back”. A qualitative study of migration-related stressors amongst Nepali male labour migrants. *Journal of Migration and Health*, 4, 100042.
- Mendoza, D. R., Florczak, I., i Nepal, R. (2020). *Shifting labor frontiers. The recruitment of South Asian migrant workers to the European union*. The Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) Mondiaal.
- Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (bez dat.). *Popis posrednika kojima je izdana dozvola/potvrda za obavljanje djelatnosti posredovanja pri zapošljavanju*. Preuzeto 1.10.2024. s <https://mrosp.gov.hr/o-ministarstvu/uprava-za-trziste-rada-i-zaposljavanje/popis-posrdnika-kojima-je-izdana-dozvola-potvrda-za-obavljanje-djelatnosti-posredovanja-pri-zaposljavanju/11608>.
- Ministarstvo unutarnjih poslova (2024). *Statistika*. Preuzeto 1.10.2024. s <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/statistika-169019/169019>
- Ministarstvo vanjskih i europskih poslova (2024). *Održan sastanak državnog tajnika Matušića i zamjenice ministra za migrantske radnike Filipina*. Preuzeto 20.10.2024. s <https://mvpep.gov.hr/press/odrzan-sastanak-drzavnog-tajnika-matusica-i-zamjenice-ministra-za-migrantske-radnike-filipina/273976>
- Neubauer, J. (2024). Envisioning futures at new destinations: Geographical imaginaries and migration aspirations of Nepali migrants moving to Malta. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 50(12), 3049–3068. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2024.2305281>

- Pereira, C., Pereira, A., Budal, A., Dahal, S., Daniel-Wrabetz, J., Meshelemiah, i Pires, R. P. (2021). 'If you don't migrate, you're a nobody': Migration recruitment networks and experiences of Nepalese farm workers in Portugal. *Journal of Rural Studies*, 88, 500-509.
- Pomorski leksikon (1990)*. Jugoistočna Azija. *Mrežno izdanje*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2024. Preuzeto s 18.10.2024. <<https://pomorski.lzmk.hr/clanak/jugoistocna-azija>>.
- Rajan, S.I. (2023). Migration in South Asia: Old and New Mobilities. In: Rajan, S.I. (ur.) *Migration in South Asia*. IMISCOE Research Series. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-34194-6\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-031-34194-6_1)
- Repecki, M. (19.7.2024). Stranih radnika 37 posto više nego lani, u HZMO-u rekordan broj osiguranika. *Forbes Hrvatska*. <https://forbes.n1info.hr/aktualno/stranih-radnika-37-posto-vise-nego-lani-u-hzmo-u-rekordan-broj-osiguranika/>
- Sharma, S., Pandey, S., Pathak, D., i Sijapati-Basnett, B. (2014). *State of migration in Nepal*. Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility.
- World Bank Open Data. (2024). *World Bank Open Data*. Preuzeto 20. 10. 2024., s <https://data.worldbank.org/?locations=IN-BD-PK-NP-PH-HR>
- Swechhya, R. (2024, August 22). *Why are Nepalese shunning Gulf and Asia to work in the EU? – DW*. Preuzeto 15.9.2024. s <https://www.dw.com/en/why-are-nepalese-shunning-gulf-and-asia-to-work-in-eu/a-69978526>
- Thieme, S., i Wyss, S. (2005). Migration patterns and remittance transfer in Nepal: A case study of Sainik Basti in western Nepal. *International Migration*, 43(5), 59-98.

## **Labor Migrants From Nepal, India, Bangladesh, Pakistan, and the Philippines in Croatia – Findings From a Qualitative Study**

### Summary

With the expansion of the European Union, the boundaries of countries importing labor are shifting, with Southern and Eastern Europe, including Croatia, becoming newly discovered destinations for workers from Nepal, India, Bangladesh, Pakistan, and the Philippines. Recruitment agencies, both in South Asia and Croatia, dominate migration processes but often lead to manipulation and exploitation of workers. The lives of new labor migrants in Croatia are marked by episodes of satisfaction, but also by extreme poverty and uncertainty. Foreign workers need to be viewed separately, not just under the umbrella of “foreign labor migrants,” considering the different niches they occupy in the labor market and the context of their arrival. Migrants from South Asia are likely not to be just temporary workers; their arrival will have a more permanent character - whether Croatia serves as their first step towards other European countries, or they choose to stay here.

**Keywords:** Filipinos, Indians, migrants, Nepalis, foreign workers, field research, recruitment agencies.

