

Ivan Perkov¹, Nikola Švenda², Ana Budimir³

“Work, Eat, Sleep, Repeat”: Iskustva stranih taksista i dostavljača u Zagrebu

Hrvatsko gospodarstvo danas je ovisno o stranim radnicima, a do velikog priljeva stranih radnika iz geografski i kulturološki udaljenih zemalja došlo je ukidanjem kvota za strane radnike 2021. godine. Riječ je o radnicima koji su kulturološki značajno različiti od domicilnog stanovništva što predstavlja značajan odmak od prethodnih imigracijskih trendova u kojima su većinu ulaznih migracija činili stanovnici susjednih zemalja. Značajan priljev stranih radnika dovodi do potencijalnih regulatornih, socijalnih i integracijskih izazova. Teorijsku okosnicu rada čini model migracijskih težnji i sposobnosti. Zbog recentnosti fenomena i kompleksnosti uzrokovanih jezičnim, kulturološkim i kontekstualnim barijerama, istraživanja na ovu temu još uvijek su prilično rijetka. Na temelju 44 kvalitativna intervjua s radnicima iz Nepala, Indije, Bangladeša i Filipina, cilj je rada produbiti razumijevanje migracijskih iskustava onih koji nam svakodnevno dostavljaju hranu ili nas prevoze do željenog odredišta: dostavljača i taksista. Istraživanje analizira njihovo snalaženje u prometu, obrasce provođenja slobodnog vremena, razinu poznavanja zakonodavstva, komunikaciju s obiteljima te prakse slanja novca u zemlju porijekla. Rezultati upućuju na to da su taksisti i dostavljači često suočavaju s nesigurnim radnim uvjetima, prekomjernim radnim vremenom i niskim primanjima.

Ključne riječi: strani radnici, taksisti, dostavljači, Nepalci, Indijci.

-
- 1 Doc. dr. sc. Ivan Perkov, Fakultet hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu, Odsjek za sociologiju, Borongajska cesta 83d, Zagreb, Hrvatska, E-pošta: iperkov@fhs.hr
 - 2 Profesor, Nikola Švenda, Gimnazija Lucija Vranjanina, Trg Hrvatskih Pavlina 1, Zagreb, Hrvatska, E-pošta: nikola.svenda@yahoo.hr
 - 3 Asistentica, Ana Budimir, Fakultet političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu, Odsjek za javne politike i političku ekonomiju, Ulica Ivana Lepušića 6, Zagreb, Hrvatska, E-pošta: ana.budimir@fpzg.hr

1. Uvod

U posljednjih nekoliko godina, preciznije od 2018. godine, u Zagrebu i Hrvatskoj svjedočimo intenzivnom i društveno značajnom priljevu stranih radnika pri čemu je u nekim gospodarskim sektorima poput sektora graditeljstva, turizma i ugostiteljstva, industrije, prijevoza i dostave taj priljev osobito izražen⁴. U fokusu našeg istraživanja strani su radnici zaposleni u prijevozu i dostavi. Naime, povećana potražnja za uslugama prijevoza i dostave, u kombinaciji s niskim plaćama i nepovoljnim radnim uvjetima rezultirala je manjkom domicilnih radnika spremnih preuzeti takve poslove. Uvoz radne snage postao je tako hrvatska nužnost koja je dovela do masovnog dolaska radnika iz kulturološki i geografski vrlo dalekih zemalja, ponajviše iz Nepala i Indije. Ovaj fenomen otvara niz socioloških, ekonomskih i političkih pitanja uključujući procese integracije te pitanja životnih i radnih uvjeta doseljenih radnika te probleme institucionalnih kapaciteta i regulacije migracija. Useljavanje stranih radnika u Hrvatsku nažalost se odvijalo stihijski bez jasne migracijske i integracijske strategije te dugoročnih razvojnih politika i ciljeva. U tom kontekstu rad nastoji ponuditi mali doprinos upoznavanju doseljenih stranih radnika te boljim razumijevanjem integracijskih potreba i izazova doprinijeti razvoju strateških migracijskih i integracijskih politika. U skladu s tim, istraživačko je pitanje sljedeće: *Kakva su migracijska, radna, stambena i društvena iskustva stranih taksista i dostavljača u Zagrebu te koji su njihovi planovi vezani uz ostanak, povratak ili daljnju migraciju?*

Rad nudi teorijski okvir koji u obzir uzima migracijske teorije, teorije segmentiranog tržišta i teorije prekarnog rada, a istraživanje je usmjereno na specifičnu skupinu stranih radnika zaposlenih u sektorima prijevoza i dostave u Zagrebu. Ta je skupina stranih radnika odabrana zbog procjene da se radi o onom dijelu populacije stranih radnika koji su najviše u doticaju i komunikaciji s domicilnim stanovništvom, svakako puno više od stranih radnika u građevini ili na pomoćnim poslovima u turizmu i trgovini. Cilj istraživanja analizirati je uvjete života i rada, motive dolaska, društveni život i navike te srednjoročne i dugoročne planove stranih radnika. Osim toga, istraživanje propituje njihov položaj u društvu te izazove povezane s integracijom u lokalnu zajednicu. Metodološki okvir istraživanja temelji se na kvalitativnoj metodologiji, polustrukturiranim intervjuima,⁵ kako bi se što detaljnije prikazala iskustva stranih radnika te njihova percepcija života i rada u Hrvatskoj. Poseban naglasak stavljen je na

4 <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/statistika-169019/169019>

5 Izrađen je vodič s ključnim pitanjima, ali su, ovisno o odgovorima, istraživači mijenjali redoslijed pitanja ili postavljali potpitanja, odnosno postojala je fleksibilnost kako bi se određena tema istražila dublje.

regulatorne i ekonomske aspekte zapošljavanja stranih radnika s ciljem razumijevanja njihovog položaja unutar hrvatskog tržišta rada te procjene dugoročnih društveno-ekonomskih posljedica ovog fenomena.

Radom se nastoji pridonijeti akademskoj i stručnoj raspravi o suvremenim migracijama i njihovom utjecaju na tržište rada u Hrvatskoj, te pružiti empirijski utemeljene zaključke koji mogu poslužiti kao doprinos za buduće javne politike usmjerene na bolje upravljanje migracijskim i integracijskim procesima.

2. Teorijski okvir

Fenomen masovnog zapošljavanja stranih radnika u sektoru prijevoza i dostave u Zagrebu ne može se promatrati isključivo putem ekonomskih potreba tržišta rada, već zahtijeva dublje razumijevanje migracijskih procesa i globalnog socioekonomskog okvira. Ovaj dio rada pokušat će ponuditi teorijski okvir kojim valja promatrati suvremene imigracijske procese u Hrvatskoj. Taj se teorijski okvir poziva na klasične migracijske teorije koje u obzir uzimaju *push* (potisne) i *pull* (privlačne) čimbenike migracija, ali i na suvremene okvire migracijskih težnji i sposobnosti. U razmatranje se, s obzirom na fokus rada, uzimaju i teorije segmentacije tržišta, a naglasak se stavlja i na teorijske koncepte koji tematiziraju prekarni rad.

Nezaobilazan rad koji tematizira migracije svakako je članak Everetta S. Leeja „A Theory of Migration“ iz 1966. godine u kojem je ponudio teoriju migracija. Migracije se u širem smislu definiraju kao: „svaka promjena prebivališta, bez obzira na udaljenost, trajanje ili svrhu“ (Lee, 1966: 47). Četiri glavne kategorije čimbenika migracija prema njemu su: „(1) čimbenici povezani s područjem porijekla (negativna obilježja koje potiču ljude na iseljavanje iz određene zemlje; (2) čimbenici povezani s područjem odredišta (pozitivna obilježja koja privlače ljude u određenu zemlju); (3) intervenirajuće prepreke (udaljenost, fizičke barijere ili zakonska ograničenja) i (4) osobni čimbenici (obilježja pojedinca koja utječu na ulogu o migraciji). Svako područje ima i pozitivna i negativna obilježja, a ravnoteža između njih može biti povoljnija u jednom od njih što stvara motivaciju za preseljenje“ (Lee, 1966: 50).

Dorigo i Tobler (1983:4) navode da je Leejeva tipologija konceptualno privlačna zbog jednostavnosti, ali smatraju da taj model: „ne obuhvaća složenost migracijskih tokova u stvarnom svijetu, koji su pod utjecajem brojnih faktora izvan jednostavnih kategorija privlačnosti i odbijanja.“ Njihovo mišljenje dijeli i nadopunjuje Hein de Haas koji u pokušaju da ponudi suvremeniji okvir koji bolje odražava kompleksnost migracijskih iskustava razvija tzv. *okvir migracijskih težnji i sposobnosti (aspirations–capabilities framework)* i navodi (2021:2) da: „migracija nije jednostavna reakcija na siromaštvo ili nasilje nego proizlazi

iz međudjelovanja između aspiracija ljudi da migriraju i njihove sposobnosti da to učine.” Autor predlaže redefiniranje pojma mobilnosti, ne kao pukog kretanja, već kao slobode da se izabere mjesto stanovanja, uključujući i ostanak. Upozorava na to da ne migriraju samo siromašni, štoviše, oni najsiromašniji nemaju ni mogućnosti za migraciju. Na sličnom su tragu i Sheller i Urry (2006: 213) koji navode da je: „u globaliziranom svijetu mobilnost postala kapital, ali je pristup mobilnosti uvjetovan klasnim, etničkim i spolnim čimbenicima“.

U okviru klasičnih migracijskih teorija, posebno u modelu potisno-privlačnih čimbenika, važnu ulogu imaju ekonomske razlike između zemalja podrijetla i zemalja odredišta. Radnici ne migriraju nasumično, tj. njihove aspiracije i odluke formiraju se u kontekstu percipiranih geografskih struktura prilika (de Haas, 2021). Ekonomska stagnacija, nezaposlenost i niske plaće u zemljama podrijetla stvaraju potisne čimbenike, dok bolji izgledi za zaradu i životne uvjete u zemljama odredišta djeluju privlačno. Vremenom se broj onih koji migriraju povećava, pri čemu je uočljiv obrazac kretanja koji proizlazi iz rastućih gospodarskih nejednakosti između sjevera i juga te istoka i zapada (Brčić Kuljiš i sur. 2020:14).

Usporedba BDP-a po glavi stanovnika (BDP *per capita*) među zemljama relevantnim za ovo istraživanje – Nepalom, Indijom i Hrvatskom – jasno ilustrira ovu razliku te za 2023. godinu prema Svjetskoj banci pokazuje sljedeće brojke: Hrvatska ima BDP *per capita* 21,857 USD, Indija 2,481 USD, a Nepal svega 1,338 USD (Svjetska banka, 2024). Iako Hrvatska nije među ekonomski najrazvijenijim zemljama Europske unije, razlika u životnom standardu i dohotku u odnosu na Nepal i Indiju izrazito je velika, čime se Hrvatska pozicionira kao privlačna destinacija u regionalnoj i globalnoj hijerarhiji migracijskih prilika.

Kao što je navedeno u uvodu, važnu ulogu u reguliranju migracije ima država sa svojim institucionalnim aparatom. Na teorijskoj razini, sve je više autora (De Genova, 2002; Andersen, 2013) koji naglašavaju da države nisu samo regulatori migracije nego i akteri koji mogu proizvesti ranjivost migranata. Pravnim propisima, birokratskim procedurama, dozvolama vezanim uz poslodavca i selektivnim integracijskim mjerama, institucije oblikuju uvjete rada i života stranih radnika te utječu na njihovu kvalitetu života. Anderson (2010: 87) navodi da: „radni migranti mogu biti pravno prisutni u zemlji, a ipak im se uskraćuju prava dostupna drugima. Imigracijski status može se koristiti za discipliniranje radnika i ograničavanje njihove slobode.” Autorica (2010:89) prepoznaje i da: „povezivanje prava radnika na boravak s određenim poslodavcem pojačava moć poslodavca nad radnikom,” što je posebno uočljivo u situaciji sa

stranim radnicima iz Nepala i Indije u Hrvatskoj. Anderson (2010: 92) zaključuje da: „ne samo da imigracijske kontrole ne štite migrante, nego one aktivno proizvode uvjete njihove ranjivosti i ovisnosti.“ De Genova pak navodi (2002: 439) da: „ono što je povijesno učinilo rad nedokumentiranih migranata posebno potrošnom robom nije sama deportacija, nego deportabilnost“, tj. prijetnja deportacijom koja migrante drži u stanju nesigurnosti i ranjivosti.

Položaj stranih radnika u Zagrebu svakako se može promatrati i kontekstu teorija prekarnog rada. Prekarijat označava društveni sloj koji radi u nesigurnim, privremenim, slabo plaćenim i neformalnim poslovima, bez pristupa punim građanskim i radničkim pravima, bez sindikalne zaštite i bez dugoročnog socijalnog priznanja ili identiteta. Za razliku od tradicionalnog proletarijata, koji je bio klasno svjestan sloj radnika koji prodaju svoj rad za nadnicu, ali koji u zamjenu dobivaju određenu stabilnost i mogućnost političke organizacije, prekarijat je raspršen, izoliran i politički nemoćan. Standing (2011:10) navodi da: „prekarijat ima specifične odnose proizvodnje, distribucije i odnose prema državi. Ima okrnjen status, s manje prava nego ostali na tržištu rada. Prekarijat čine ljudi koji nemaju sedam oblika sigurnosti povezanih s radom: sigurnost na tržištu rada, sigurnost zaposlenja, sigurnost posla, sigurnost uvjeta rada, sigurnost stjecanja i korištenja vještina, sigurnost prihoda i sigurnost reprezentacije.“ Drugim riječima: „prekarijat se iskorištava kombinacijom nesigurnih poslova, povremenih prihoda i stalnog pritiska da bude zapošljiv i dostupan“ (Standing, 2011:12). Treba navesti da je Standingovo poimanje prekarijata donekle reduccionističko, posebice ako uzmemo u obzir raniju Bourdieauovu ocjenu da je prekarijat proces, a ne fiksirana pozicija. Ipak, čini se korisno dijelom osloniti na Standingove koncepte zbog njihove aktualnosti.

Posebno važna komponenta u razumijevanju položaja stranih radnika u sektoru prijevoza i dostave povezanost je mobilnosti, digitalizacije i nesigurnih oblika rada. Taksisti i dostavljači utjelovljuju oblik pokretne radne snage čiji je rad ujedno fizički mobilan i algoritamski upravljani. Rade na ulicama grada i u stalnom su pokretu, a radne upute zadaje im aplikacija temeljena na umjetnoj inteligenciji. Sve veći broj autora govori stoga o pojavi „platformnog prekarijata“, sloja radnika koji su formalno samozaposleni, ali u praksi nemaju nikakvu autonomiju nad svojim radnim uvjetima, vremenom ni приходima (Woodcock i Graham, 2019). Dostavljači i vozači koji rade preko digitalnih platformi (Uber, Bolt, Wolt, Glovo i dr.) suočeni su s radnom dinamikom koja podrazumijeva stalnu dostupnost, reakciju na algoritamske „naredbe“ i prepuštenost tržišnom riziku. Tassinari i Maccarrone (2020: 54) sažimaju to sljedećim riječima: „Od

radnika na platformama očekuje se stalna dostupnost, brza reakcija i produktivnost, a pritom ostaju nevidljivi u javnom diskursu.“ Gotovo da bismo mogli reći da su ovi radnici istovremeno i svugdje i nigdje.

Mimi Sheller (2018: 18) ističe da: „mobilnost nije samo kretanje, već i moć pristupa i kontrole nad sustavima mobilnosti.“⁶ Radnici u ovom sektoru nemaju fizičko radno mjesto, često nemaju pristup osnovnim sadržajima poput WC-a ili skloništa, nemaju kontakt s poslodavcem i izloženi su izolaciji u svakodnevnom radu. Taj oblik menadžmenta Tom Slee (2016) naziva „algoritamskim menadžmentom“, gdje: „šef nije osoba, već aplikacija, a sustav potiče radnike da se ponašaju na način koji koristi platformi.“ Za strane radnike iz Nepala, Indije i drugih zemalja koji rade u zagrebačkom sektoru dostave i prijevoza, prekarni aspekti ovog oblika rada dodatno su pojačani spomenutim migracijskim statusom, jezičnim barijerama, pravnom ovisnošću o poslodavcu i prostornom izolacijom. Njihova pozicija tako stoji na sjecištu više oblika ranjivosti: ekonomske, pravne, etničke i digitalne.

Dodatnu teorijsku dimenziju analizi stranih radnika u sektorima dostave i prijevoza, usko povezanu s teorijama prekarnog rada, pružaju teorije segmentacije tržišta rada, posebno koncept dualnog tržišta. Teorija razvijena u radovima Doeringera i Piorea (1985; 1979), upozorava na to da tržište rada nije homogeno, već je podijeljeno na primarni i sekundarni sektor, pri čemu doseljenici najčešće zauzimaju niže pozicionirane, nesigurne i niskoplaćene poslove. Ovi radnici, uključujući one iz Nepala i Indije zaposlene putem digitalnih platformi u Zagrebu, ciljano su upućeni u tzv. sekundarni sektor – bez mogućnosti napredovanja, radničkih prava ili stabilnosti. „Teorija dualnog tržišta rada tvrdi da migracije nisu toliko uzrokovane potisnim čimbenicima u zemljama podrijetla, već privlačnim čimbenicima svojstvenima ekonomskoj strukturi razvijenih zemalja – prije svega, stalnom potražnjom za slabo plaćenom migrantskom radnom snagom u sekundarnim sektorima” (Massey i sur. 1993:445). U tom kontekstu, njihova radna pozicija nije rezultat individualnih karakteristika, već strukturnih mehanizama tržišta rada koji ih pozicioniraju u zonu ekonomske i pravne ranjivosti. Piore (1979: 39) navodi već prije pet desetljeća da su poslovi koje rade doseljenici: „bez perspektive napredovanja i stabilnosti. Nalaze se na dnu hijerarhije poslova i zbog toga su neprivlačni ljudima kojima socijalna i ekonomska pozicija omogućuje da teže boljim poslovima”, što dodatno osnažuje tezom da se „doseljeni radnici zapošljavaju upravo zato što ih se može isključiti iz privilegija, očekivanja i prava koja se pridaju domaćim radnicima” (Piore, 1979; 58).

6 Sheller sustave mobilnosti shvaća široko (2018: 1–28) i u nju uključuje materijalne infrastrukture, društvene institucije, prostorne regulacije i tehnološke sustave koji utječu na kretanje ljudi i roba.

Uzimajući u obzir navedene teorijske perspektive – od klasičnih migracijskih modela, preko modela težnji i sposobnosti, do suvremenih analiza prekarizata i segmentacije tržišta rada – moguće je preciznije razumjeti kompleksnu i višedimenzionalnu poziciju stranih radnika u sektoru prijevoza i dostave u Zagrebu. Ovaj teorijski okvir pruža temelj za analizu empirijskih nalaza koje donosimo u nastavku rada.

3. Pregled postojećih istraživanja

Značajan priljev stranih radnika pobudio je zanimanje hrvatske akademske zajednice, no zbog recentnosti samog fenomena, kao i kompleksnosti uzrokovanih jezičnim, kulturološkim i kontekstualnim barijerama, (objavljena) istraživanja teme još uvijek su prilično rijetka. Prema Butković i sur. (2022), Hrvatska je zadnjih godina postala veoma ovisna o stranim radnicima, posebice u nekim sektorima, poput građevinskog. Autori smatraju kako jedan od glavnih problema leži u nepostojanju dosljedne migracijske politike zato što je posljednja hrvatska migracijska politika istekla 2015. godine, te nedostatku politika koje bi omogućile integraciju stranih radnika i njihovih obitelji u društvo. Komušanac (2023) napominje kako dolazi do sve većeg doseljavanja u Hrvatsku iz Azije te država članica EU, što nameće pitanje integracije ovih radnika u hrvatsko društvo. Ovo pitanje posebice je izazovno jer se radi o stanovništvu koje je identitetski veoma različito od domicilnog, što prije nije bio slučaj zato što se predominantno radilo o državljanima susjednih zemalja (Komušanac, 2023:203).

Marinović Golubić (2024) na temelju kvalitativnog istraživanja sa stranim radnicima iz Nepala, Indije, Bangladeša, Pakistana i Filipina u Hrvatskoj, naglašava kako je strane radnike nužno zasebno promatrati, s obzirom na različite sektore koje okupiraju na tržištu rada, kao i na kontekst dolaska. Osim toga, tvrdi kako će dolazak stranih radnika imati trajniji karakter, bilo ostankom u Hrvatskoj, bilo migracijom u neku drugu zemlju EU (2024: 71). Balabanić i sur. (2025), na prigodnom uzorku od 400 stranih radnika porijeklom iz Azije i Afrike, ponajviše iz Filipina, Nepala i Indije, iznose podatke kako je većina stranih radnika uglavnom zadovoljna životom i radom u Hrvatskoj te da ih 33 % planira ostati do pet godina, a 19,5 % za stalno. Njih čak 90 % pomaže financijski svoju obitelj u domicilnoj državi, te ih 55 % planira preseliti u Hrvatsku. Što se tiče poznavanja jezika, 53 % razumije osnovne riječi, iako ne govore hrvatski jezik, dok 21 % smatra da govori hrvatski na osnovnoj razini, 18 % uopće ne govori hrvatski, a samo 8 % tvrdi da govori hrvatski tečno.

Butković (2024) u svom istraživanju rada putem digitalnih platformi u Hrvatskoj ističe kako su one prikrivale broj radnika koje za njih rade, kao i njihove uvjete rada djelujući kao nelojalna konkurencija ostalim akterima. Ovakve kaotične okolnosti u kojima se malo zna, kako o radnim uvjetima platformskih radnika, tako i njihovom broju, činile su položaj stranih radnika izrazito prekarim. Iako je Hrvatska prva država u Europskoj uniji koja je zakonski uredila rad koji se obavlja putem digitalnih radnih platformi (zakonske odredbe stupile su na snagu 01.01.2024.), čini se kako pozitivne učinke još uvijek treba pričekati.

Kao što je razvidno iz postojećih istraživanja, ono što nedostaje dublje je razumijevanje samog migracijskog iskustva stranih radnika; od snalaženja u prometu, načina na koji provode svoje slobodno vrijeme, (ne)poznavanja zakonodavstva, komuniciranja s obitelji u zemlji porijekla, što je pokriveno ovim istraživanjem, kojim se nastoji bolje razumjeti one koji nam svakodnevno dostavljaju hranu ili nas voze do željenog odredišta, tj. dostavljače i taksiste.

U međunarodnom kontekstu, međutim, ova su pitanja već neko vrijeme predmet socioloških i antropoloških istraživanja. Autori poput Tassinari i MacCarrone (2020) analizirali su kako su migrantski dostavljači u Londonu i Torinu razvijali strategije otpora unutar platformskog rada, dok Niebler i Animento (2023) u berlinskom kontekstu pokazuju kako platformizacija rada često vodi do fragmentacije radničke solidarnosti naglašavajući da čimbenici poput prostorne raspršenosti, slabe profesionalne identifikacije i restriktivnog pravnog okvira otežavaju formalno organiziranje. Eroziju tradicionalnih radnih prava analiziraju i Van Doorn (2017) i Prassl, (2018) koji spominje i pojam „uberrizacije“ koji označava pogoršanje položaja migrantskih radnika u platformskoj ekonomiji. Ivanova i suradnici (2018) navode pak da algoritamski nadzor i „menadžment putem aplikacije“ radnike stavljaju u položaj stalne evaluacije, pri čemu odluke o pristupu radu, rasporedu vožnji ili isplati nagrada donosi sustav temeljen na podacima, a ne direktna ljudska interakcija. Duggan i suradnici (2020) ističu da takav oblik upravljanja dovodi do „skrivena subordinacije“ jer radnici nemaju jasno definirane uvjete rada, već su primorani prilagođavati se nepredvidivim promjenama algoritma i tržišnih uvjeta. Veen, Barratt i Goods (2019) nadovezuju se argumentom da platforme aktivno koriste neizvjesnost i natjecanje među radnicima kao alat kontrole potičući „samokontrolu“ ocjenama korisnika i tzv. *bonusima za lojalnost ili produktivnost*.

Sljedeći odlomci pojašnjavaju zakonodavni okvir koji je omogućio veći priljev stranih radnika u Hrvatsku, najrecentnije statističke pokazatelje izdanih dozvola za boravak i rad, kao i njihovu distribuciju prema sektorima, te trenutno stanje javnih politika vezanih za integraciju stranih radnika.

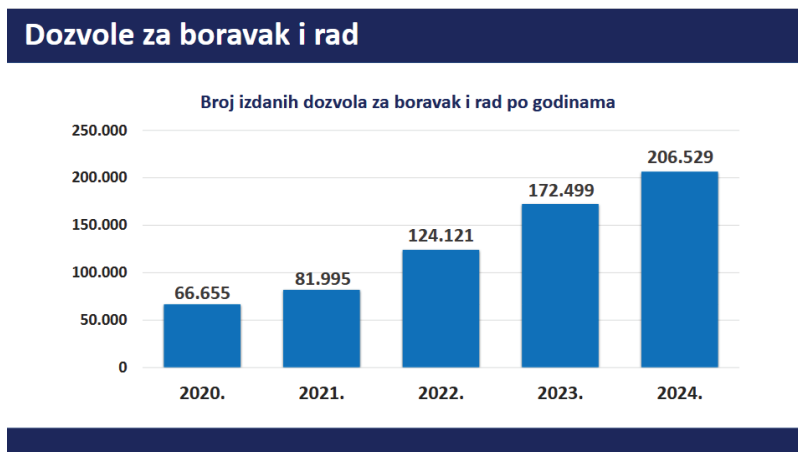
4. Podaci i zakonodavni okvir

U skladu s teorijskim okvirom koji migraciju promatra kao rezultat međudjelovanja migracijskih težnji i sposobnosti (de Haas, 2021), nužno je razumjeti i institucionalne uvjete koji oblikuju mogućnosti za mobilnost potencijalnih doseljenika. U hrvatskom kontekstu, ključnu ulogu u strukturiranju tih mogućnosti nudi Zakon o strancima⁷ i njegova recentna dopunska regulacija⁸, osobito s obzirom na specifične uvjete zapošljavanja stranih radnika. Zakonom o strancima početkom 2021. ukinute su kvote za zapošljavanje stranih radnika, što je dovelo do značajnog priljeva strane radne snage te je već sljedeće godine, 2022., prvi put nakon 2008. godine ostvaren pozitivan migracijski saldo⁹.

Dakle, vidljiv je znatan kvantitativni porast broja izdanih radnih dozvola, što upozorava na rastuću ovisnost hrvatskog tržišta rada o stranoj radnoj snazi. U 2024. godini izdano ukupno je izdano čak 206.529 dozvola za boravak i rad, što je dva i pol puta veći broj od broja izdanih dozvola u odnosu na samo tri godine prije toga s obzirom na to da je 2021. izdano otprilike 80.000 dozvola za boravak i rad (Slika 1).

Slika 1: Broj izdanih dozvola za boravak i rad (2020–2024)

Izvor: Vlada RH¹⁰



7 <https://www.zakon.hr/z/142/zakon-o-strancima>

8 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2025_03_40_545.html

9 <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29030>

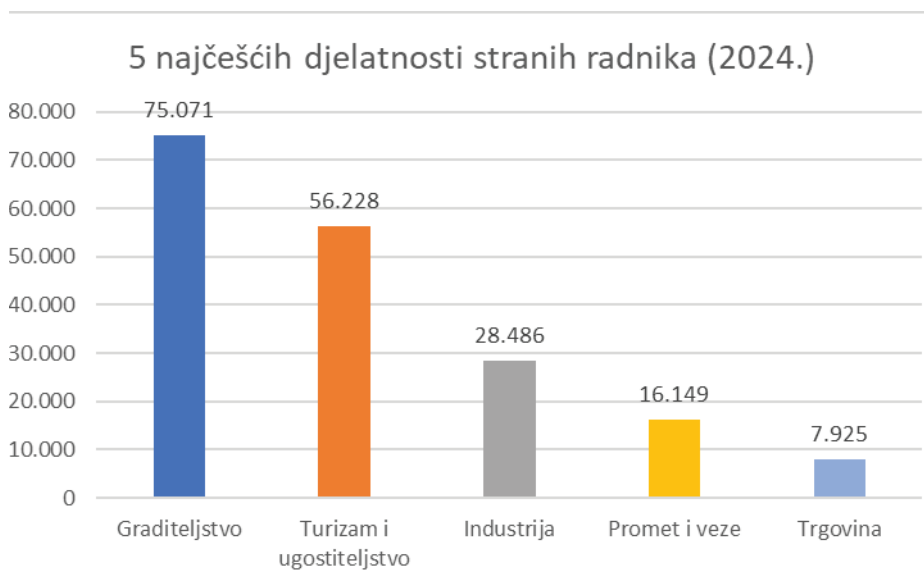
10 https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Vijesti/2025/Veljaca/6_veljace/Izmjene_i_dopune_Zakona_o_strancima.pdf

Nakon uvođenja novog modela izdavanja dozvola za boravak i rad 2021. godine, hrvatski migracijski režim sve se više oslanja na zapošljavanje stranih radnika na temelju trenutne potražnje na tržištu rada. Naime, za zanimanja koja nisu klasificirana kao deficitarna, sustav uvodi obvezu prethodne provjere dostupnosti domaće radne snage (*test tržišta rada*), kao preduvjet za izdavanje radne dozvole strancima. Listu deficitarnih zanimanja priprema Hrvatski zavod za zapošljavanje po županijama, što znači da određeno zanimanje može biti deficitarno, primjerice u Splitsko-dalmatinskoj, ali ne i u Osječko-baranjskoj županiji, a to znači da će u potonjem primjeru morati provesti test tržišta rada.

Struktura zaposlenih prema sektorima (Slika 2) jasno upućuje na koncentraciju stranih radnika u sektorima niskokvalificiranih ili fizički zahtjevnih zanimanja, primarno u graditeljstvu (75.071) te ugostiteljstvu i turizmu (56.228). Ovi podaci podržavaju tezu o institucionalizaciji tzv. *sekundarnih tržišta rada* (Piore, 1979), u kojima strane radne snage preuzimaju poslove koje domaće stanovništvo sve češće odbija.

Slika 2: Sektorska raspodjela stranih radnika u 2024.

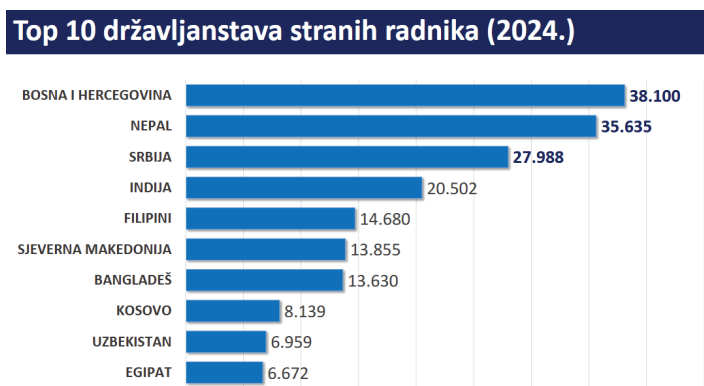
Izvor: Vlada RH¹¹



¹¹ https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Vijesti/2025/Veljaca/6_veljace/Izmjene_i_dopune_Zakona_o_strancima.pdf

U 2024. godini najveći broj dozvola izdan je državljanima iz Bosne i Hercegovine, Nepala, Srbije, Indije, Filipina i Bangladeša. Uzimajući u obzir Hein de Haasov okvir, ova distribucija ilustrira kako migracijske težnje, generirane ekonomskim nejednakostima i željom za poboljšanjem životnih uvjeta, nalaže realizaciju institucionalno dopuštenim kanalima, pri čemu upravo hrvatska regulativa određuje tko može ispuniti kapacitete, odnosno ima mogućnost za dolazak.

Slika 3: Strani radnici prema državljanstvu (2024) Izvor: Vlada RH (citat)



U kontekstu ukupnog broja važećih dozvola za boravak i rad, zaključno s početkom 2025. godine u Hrvatskoj boravi 113.504¹² stranih radnika s važećom dozvolom za boravak i rad te prijavljenom adresom boravka. No, važno je naglasiti da broj izdanih dozvola nije bio istoznačan s brojem pojedinaca, tj. jedna osoba mogla je imati više dozvola tijekom godine, osobito ako je mijenjala poslodavca, a svaki novi ugovor zahtijevao novu dozvolu. Navedeno upozorava na dodatan problem, a to je nestabilnost i nesigurnost koja proizlazi iz modela radne dozvole vezane uz određenog poslodavca, što je direktno utjecalo na osjećaj nesigurnosti i ograničavalo mogućnosti slobodnog odlučivanja u radnika. Ipak, to se promijenilo recentnim izmjenama Zakona o strancima iz 2025. godine, koji je stupio na snagu 15. ožujka 2025. godine. Među njima izdvaja se povećanje maksimalnog roka važenja dozvole s jedne na tri godine, uvođenje mogućnosti promjene poslodavca ili zanimanja kod istog poslodavca te dodatnog rada bez potrebe izdavanja nove dozvole. Osim toga, državljanin

¹² https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Vijesti/2025/Veljaca/6_veljace/Izmjene_i_dopune_Zakona_o_strancima.pdf

treće zemlje unutar važenja dozvole za boravak i rad sada može biti nezaposlen na određeno vrijeme (do 60 dana), a uvode se i nove obveze poslodavcu, poput osiguravanja odgovarajućeg smještaja te dostavljanja novčanog jamstva.¹³

Iako recentne izmjene predstavljaju pomak u smanjivanju prekarnosti stranih radnika, hrvatski institucionalni okvir ne samo da omogućuje ulazak stranih radnika, nego i konstruira uvjete njihove prisutnosti pozicionirajući ih u specifične sektore i oblike rada, često obilježene upravo prekarnim uvjetima. Teorijski okvir rada upućuje na to da takva pozicija nije slučajna, već da je proizvod strukturnih faktora: od globalne ekonomske nejednakosti i aspiracija za boljim životom, preko migracijske politike i birokratskih ograničenja, do lokalne potražnje za fleksibilnom i „jeftinom” radnom snagom.

Iz perspektive strateškog planiranja, kao što je već spomenuto, Hrvatska nema integracijsku strategiju, dok je migracijska strategija istekla 2015. godine. Ipak, *Demografska strategija Hrvatske do 2033.*, usvojena u ožujku 2024. godine, ima dva strateška cilja: 1) omogućiti poticajno okruženje za obitelj i mlade; i 2) postići uravnoteženu mobilnost stanovništva, povećanjem neto migracije s -1,2 % u 2021. na +3,0 % do 2033. godine, te postizanjem većeg omjera ljudi koji žive u ruralnim područjima. Strateške smjernice za imigraciju stranih radnika predlažu: razvoj sveobuhvatne migracijske politike, poboljšanje prikupljanja migracijskih statistika, senzibiliziranje javnosti kako bi se spriječila diskriminacija, poticanje lokalnih vlasti na integracijske programe te razvoj javnih politika prilagođenih lokalnim potrebama, posebno u potpomognutim područjima.

Prema Izvješću o platformskom radu u Hrvatskoj za 2024. godinu Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike¹⁴, navodi se kako je prošle godine ukupno 22.083 osoba tijekom cijele godine ili u nekom razdoblju radilo preko digitalnih platformi, od čega su 16.382 osobe hrvatski državljani, 5.104 su strani državljani, dok za 597 osoba nema podataka. Najveći broj stranih radnika dolazi iz Indije (1.938), Nepala (1.039) te Bangladeša (615), a 89 % su muškarci. Najveći broj odrađenih poslova upravo je u Gradu Zagrebu, koji je u fokusu ovog istraživačkog rada. U slučaju stranih taksista i dostavljača u Zagrebu, radi se o izrazito mobilnoj, ali istovremeno institucionalno ograničenoj i digitalno nadziranoj radnoj snazi. Njihova migracija zakonski je dozvoljena i poticana, ali njihova integracija nije jasno definirana. Hrvatska još

13 https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Vijesti/2025/Veljaca/6_veljace/Izmjene_i_dopune_Zakona_o_strancima.pdf

14 <https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/Izvje%C5%A1%C4%87e%20o%20platformskom%20radu%20za%202024.pdf>

uvijek nema razvijenu integracijsku strategiju, a postojeće javne politike ograničavaju se na formalno administrativno upravljanje migracijama, bez sustavne analize socijalnih i kulturnih potreba stranih radnika. U svjetlu navedenog, analizirat ćemo empirijski kako strane dostavljače i taksiste u Zagrebu oblikuju ovi zakonski i institucionalni okviri, tj. kako ih oni doživljavaju, u kojoj mjeri razumiju sustav, osjećaju li nesigurnost, ograničenja ili zaštitu, kako pregovaraju svoj položaj unutar postojećih pravila te planiraju li svoju budućnost u Hrvatskoj ili izvan nje.

5. Metodologija istraživanja

Istraživanje se temelji na kvalitativnoj metodologiji, usmjerenoj na dublje razumijevanje iskustava stranih radnika u sektoru dostave i taksi-prijevoza u Zagrebu. Primarna metoda bila je provedba polustrukturiranih intervjua sa stranim radnicima. Terensko prikupljanje podataka odvijalo se u razdoblju od prosinca 2024. do veljače 2025., tijekom kojeg je intervjuirano ukupno 44 radnika, 16 taksista te 28 dostavljača, što predstavlja značajno ostvarenje s obzirom na zahtjevnost pristupa ovoj populaciji i ograničeno slobodno vrijeme radnika uključenih u ove djelatnosti. Zbog preferencija ispitanika i osjetljivosti same skupine koja se istražuje, razgovori u pravilu nisu snimani, nego su ispitaivači imali pripremljena pitanja te su zapisivali odgovore i citate ispitanika. Prosječno trajanje razgovora je 15 do 20 minuta. Iako se uzorak ne može smatrati reprezentativnim u statističkom smislu, njegova brojnost i raznolikost (koja uključuje radnike primarno iz Nepala i Indije, ali i Egipta, Filipina, Sirije, Bangladeša te Ujedinjenih Arapskih Emirata u dobnom rasponu od 20 do 47 godina), omogućuju uvid u obrasce svakodnevice, migracijskih iskustava i radnih uvjeta stranih radnika.

U skladu s prirodom istraživačke teme i logikom kvalitativnog pristupa, pristup ispitanicima bio je fleksibilan i prilagođen konkretnim uvjetima njihova rada. Taksisti su najčešće intervjuirani tijekom vožnje, uz prethodno dobivenu suglasnost i uz poštivanje osnovnih etičkih i sigurnosnih smjernica, dok je samo istraživanje odobrilo Etičko povjerenstvo Odsjeka za sociologiju Fakulteta hrvatskih studija Sveučilišta u Zagrebu. Naime, kako navode Kvale i Brinkmann (2015: 36): „intervju nije neutralan alat za prikupljanje informacija, već društveni čin koji se zbiva unutar konkretnih konteksta i odnosa moći“. Takav način intervjuiranja zahtijevao je izoštrene kompetencije istraživača, ne samo sposobnost brzog uspostavljanja odnosa povjerenja, već i razvijenu osjetljivost na dinamiku razgovora u pokretu, sposobnost zadržavanja fokusa i praćenja

neverbalnih signala u situacijama koje su često bile nepredvidive. Iako je sama vožnja donosila potencijalna ograničenja u dubini refleksije, pokazalo se da upravo takva okolina – bliska svakodnevici ispitanika – često olakšava otvorenost i spontanost u izražavanju.

Dostavljači su intervjuirani na tzv. *hotspotovima*, mjestima na kojima na početku ili kraju radnog vremena obavljaju primopredaju vozila i opreme te na mjestima na kojima u pauzama između narudžbi čekaju nove zadatke. Ti javni prostori, iako često podložni prekidima i utjecaju vanjskih faktora (vrijeme, buka, prolaznici), omogućili su kontakt s ispitanicima u trenucima opuštanja te su otvorili prostor za neformalne, ali sadržajno bogate razgovore. Intervjui su vođeni na engleskom jeziku, kojim svi ispitanici svakodnevno komuniciraju na poslu. U slučajevima jezičnih teškoća korištena je pomoć drugih radnika kao neformalnih prevoditelja, uz pojačanu pažnju prema točnosti interpretacije, a u rijetkim potrebama i usluge jednostavnih mrežnih prevoditeljskih aplikacija.

Uzorak je formiran kombinacijom namjernog uzorkovanja i uzorkovanja metodom snježne grude: početni kontakti često su upućivali istraživača na druge kolege, čime se postupno širila mreža sudionika. Takav način prikupljanja podataka karakterističan je za istraživanja teško dostupnih ili marginaliziranih skupina, u kojih formalni pristupi ne daju zadovoljavajuće rezultate. „Uzorkovanje metodom snježne grude korisno je kada se istražuju grupe do kojih je teško doći, ali istraživač mora biti svjestan da takav uzorak ne odražava nužno raznolikost populacije“ (Maxwell, 2013: 97). Iako ovaj pristup uzorkovanja nosi određene rizike pristranosti i homogenosti uzorka, njegova je vrijednost u tome što istraživaču pruža priliku za razvoj odnosa povjerenja i dublje razumijevanje složenih tema iz perspektive samih aktera.

Uobičajena ograničenja kvalitativnog istraživanja prisutna su i u ovom slučaju. Prije svega, rezultati nisu reprezentativni i ne mogu se primijeniti na čitavu populaciju stranih radnika u Zagrebu pa čak ni na čitavu populaciju stranih taksista i dostavljača. Osim toga, dinamika moći između istraživača i ispitanika, jezične barijere te kontekst intervjua – osobito onih u vožnji ili na ulici – mogu utjecati na sadržaj i dubinu izrečenog. No, upravo oslanjanje na empirijsko prikupljanje podataka u konkretnim radnim situacijama omogućilo je pristup slojevitim i katkad proturječnim iskustvima stranih radnika, koja su u institucionalnim narativima o migracijama i radu najčešće reducirana na ekonomske pokazatelje ili administrativne statuse. Korištenje kvalitativne metodologije u ovom kontekstu omogućuje ne samo deskriptivni, već i interpretativni uvid u kompleksne procese mobilnosti, integracije i svakodnevnog snalaženja na raskrižju između rada, migracije i svakodnevice.

6. Rezultati i rasprava

Empirijski podaci prikupljeni tijekom istraživanja donose uvid u svakodnevicu stranih radnika zaposlenih u uslužnom sektorima dostave i taksi-prijevoza u Zagrebu. Njihova iskustva odražavaju složene odnose među migracijskim očekivanjima, lokalnih uvjeta rada i osobnih strategija opstanka i integracije. Iako heterogeni prema zemljama porijekla, osobnim pričama i motivacijama, uočavaju se ponavljajući obrasci koji omogućuju analitičko grupiranje temeljnih dimenzija njihova položaja.

U skladu s razgovorom koji je vođen vezano za sljedećih pet tematskih kategorija: a) Migracijski put i trošak dolaska, b) Radni uvjeti i zadovoljstvo poslom, c) Stambeni uvjeti i prehrana, d) Društveni život i integracija, te e) Planovi za budućnost; tako su u nastavku predstavljene i rezultati istraživanja. Tablica s pojedinačnim odgovorima ispitanika dostupna je u Aneksu, gdje su ispitanici označeni slovom S te brojkom koja označava broj intervjua (S1–S44).

a) Migracijski put i troškovi dolaska

Ispitanici su podijelili iskustva vezana za njihov dolazak u Hrvatsku i proces koji je to uključivalo. Većina sudionika dolazi iz Azije, ponajviše iz Indije i Nepala, a dolazak u Hrvatsku uglavnom nije plod njihove želje za migracijom baš u Hrvatsku nego rezultat nastojanja dolaska u Europsku uniju pri čemu se Hrvatska slučajno našla kao određena destinacija jer je migracija u druge države EU bila kompliciranija ili teže ostvariva. Primjenjujući teorijski model migracijskih težnji i sposobnosti, razvidno je kako se ovdje manje radilo o konkretnoj aspiraciji k dolasku upravo u Hrvatsku, a više o „sposobnosti“ dolaska zbog blažih imigracijskih regulativa. Većina ispitanika boravi u Hrvatskoj između jednog i 26 mjeseci. Cijena dolaska za državljane Nepala i Indije, u pravilu plaćena posredstvom agencija, kreće se između 4.000 i čak 12.000 eura, a najčešće se kreće između 6.000 i 8.000 eura. Ovisnost o agencijama prisutna je i nakon dolaska: nekoliko ispitanika izravno navodi osjećaj prevare, bilo neispunjenim obećanjima o vrsti posla, bilo manipulacijama oko plaće ili radnih uvjeta (primjeri S7, S9 i S10). Sva tri navedena primjera dolaze iz Indije. Dok je ispitanicima S9 i S10 obećano drugo radno mjesto, nakon dolaska u Hrvatsku bili su primorani raditi na građevini, a ispitanik S7 izjavio je kako poslodavac za nije za njega plaćao doprinose.

b) Radni uvjeti i zadovoljstvo poslom

Radno vrijeme ispitanika uglavnom nadilazi radno vrijeme domicilnog stanovništva, a u nekim slučajevima i zakonski okvir. Taksisti i dostavljači uobi-

čajeno rade između 10 i 14 sati dnevno, s vrlo malo slobodnih dana. Taksisti su u pravilu nešto zadovoljniji od dostavljača, a ispitanik S35 izrazio je želju za time da postane taksist jer mu je hladno dostavljati hranu na biciklu. Rad se opisuje kao iscrpljujuć, ali nužan: *sleep, work, eat, repeat*, kako navodi jedan ispitanik sažimajući dnevni ritam koji ne ostavlja prostor za osobni razvoj ili društveni život.

Zadovoljstvo poslom i plaćom izrazito varira. Dok dio radnika izražava zadovoljstvo jednostavnošću posla i mogućnošću da „sam sebi budeš gazda“, većina navodi nezadovoljstvo zbog niskih prihoda i visokih provizija koje uzimaju platforme. Taksist S6 tvrdi kako im platforma uzima čak 30 % iznosa. Neki dostavljači navode da im, nakon svih troškova i slanja novca obitelji, ostaje tek 100 do 300 eura mjesečno za život. Taj podatak ne iznenađuje ako se uzme u obzir da velik broj njih značajan dio zarade šalje obitelji u zemlju porijekla. Slanje novca doživljava se kao moralna obveza i izvor smisla, ali istodobno produbljuje ekonomski pritisak. Iako postojeći uzorak nije dovoljan za generalizaciju, analizom se primjećuje da su oni koji dulje borave u Hrvatskoj ipak nešto zadovoljniji od onih s kraćim boravkom.

c) Stambeni uvjeti i prehrana

Uvjeti stanovanja dodatno otežavaju svakodnevicu za strane radnike: mnogi dijele stanove ili sobe s velikim brojem drugih radnika, što utječe i na fizičku i emocionalnu iscrpljenost. Bilo je primjera (S6, S34) gdje i 17 do 30 osoba dijeli prostor, što dodatno ilustrira dimenziju nedostojanstvenih uvjeta života. Ipak, više je radnika navelo trend poboljšanja stambenih uvjeta uslijed strožih regulacija i kontrola. Ispitanici redovito kupuju namirnice u velikim trgovačkim lancima ili u specijaliziranim prodavaonicama za namirnice iz svojih zemalja te svakodnevno kuhaju, u pravilu vrlo jeftine namirnice (najčešće rižu) kako bi smanjili troškove prehrane. Iako svakodnevno dostavljaju hranu, oni si sami jelo iz restorana ne mogu priuštiti.

d) Društveni život i integracija

Društveni život u većini je slučajeva iznimno ograničen zbog umora, radnog vremena, nedostatka financijskih mogućnosti za uživanje sadržaja poput kina te jezičnih barijera. Komunikacija s obitelji u zemlji porijekla svakodnevna je i gotovo ritualizirana: većina koristi video pozive nakon posla ili u pauzi od posla kao način održavanja emocionalnih veza. Međutim, integracija u lokalno društvo ostaje vrlo ograničena. Većina ispitanika ne druži se izvan kruga suna-

rodnjaka, a oni koji to pokušavaju nailaze na jezične i kulturne barijere. Poznavanje hrvatskog jezika slabo je razvijeno, a rijetki izražavaju želju ili kapacitete za njegovu sustavno učenje. Kao glavnu barijeru navode činjenicu da nemaju slobodnog vremena te da rijetko komuniciraju s domicilnim stanovništvom, izuzev nekoliko osnovnih riječi. Primjerice, S34 izjavio je kako ne planira učiti hrvatski jer mu ne treba: „Samo nosim hranu i ni s kim ne pričam“. Istodobno, poznavanje zakonodavstva i radnih prava vrlo je ograničeno, što dodatno pojačava ranjivost i ovisnost o poslodavcima ili aplikacijama.

e) Planovi za budućnost

Otpriblike trećina ispitanika željela bi ostati u Hrvatskoj. Ipak, često se navodi kondicional: „ako nađu bolji posao“, a mnogi ju doživljavaju kao „usputnu stanicu“, tj. kao platformu za zaradu, otplatu duga i eventualni prelazak u druge članice EU, ili kao nužno zlo zbog nedostatka boljih opcija. Primjerice, S6 želi otići iz Hrvatske čim dobije vizu za Australiju, dok S7 navodi kako mu je želja otići u Poljsku voziti kamione. Ipak, među onima koji su dulje u Hrvatskoj, moguće je primijetiti stabilizaciju svakodnevice, razvoj pragmatičnih strategija opstanka i povremene planove za ostanak, posebno ako se uspiju zaposliti izvan platformskih poslova.

Sociološki gledano, iskustva ovih radnika otvaraju niz važnih pitanja: o transformaciji rada u digitaliziranom urbanom prostoru, o klasnoj i rasnoj hijerarhiji u okviru migracijske politike, te o održivosti modela rada temeljenog na niskim pravima, visokoj fleksibilnosti i fragmentiranoj socijalnoj zaštiti. Glasovi ispitanika razotkrivaju stvarnost „nevidljivih“ aktera suvremenog grada: onih koji, unatoč mobilnosti i digitalnim tehnologijama, ostaju zarobljeni u prekarijatu boreći se za osnovnu sigurnost i dostojanstvo. Rezultati iskazuju paradoks migrantske mobilnosti: radnici su horizontalno izrazito pokretni, ali ne mogu ostvariti vertikalnu mobilnost. Ranjivi su na ekonomskoj i socijalnoj razini, što potvrđuje tezu Bridget Anderson da imigracijski režimi ne samo da reguliraju mobilnost, već aktivno proizvode i održavaju hijerarhije prava i pripadnosti.

7. Zaključak

Na temelju provedenog kvalitativnog istraživanja s 44 strana radnika u sektoru prijevoza i dostave u Zagrebu, korištenjem teorijskog okvira migracijskih težnji i sposobnosti, utvrđeno je kako dolazak stranih radnika u Hrvatsku nije nužno bio rezultat njihove jasno usmjerene migracijske aspiracije prema Hr-

vatskoj, već ponajprije posljedica dostupnosti migracije omogućene ukidanjem kvota za zapošljavanje stranih radnika 2021. godine.

Empirijski nalazi upućuju na to da su strani radnici, pretežno iz Nepala i Indije, privučeni boljim ekonomskim prilikama u odnosu na zemlje podrijetla, no da se pritom suočavaju s brojnim izazovima. Njihovi radni uvjeti često su nepovoljni, obilježeni niskim plaćama, nesigurnim oblicima zapošljavanja i pravnom ovisnošću o poslodavcu. Dodatni problemi uključuju jezične barijere, ograničen pristup informacijama i prostornu izolaciju. Integracija ovih radnika u hrvatsko društvo je minimalna, kao i njihova socijalna mobilnost. Većina ispitanika živi u prenapučenim smještajima i ima minimalan društveni život, što dodatno otežava njihovu integraciju. Unatoč svakodnevnoj komunikaciji s obiteljima putem videopoziva, osjećaj izolacije i nesigurnosti je prisutan.

Ovi nalazi upozoravaju na potrebu za poboljšanjem radnih i životnih uvjeta stranih radnika. Potrebno je razviti jasne migracijske i integracijske strategije koje će omogućiti bolje upravljanje migracijskim procesima i osigurati zaštitu prava radnika, ali i raditi na primjeni postojećih regulativa putem češćih i sistematičnijih inspekcija. Također, važno je pružiti podršku u integraciji uključujući učenje jezika i upoznavanje sa zakonodavstvom, kako bi se olakšala njihova prilagodba i poboljšala kvaliteta života. Rad doprinosi razumijevanju kompleksnosti migracijskih procesa i položaja stranih radnika u Hrvatskoj te pruža empirijski utemeljene zaključke koji mogu poslužiti kao temelj za buduće javne politike usmjerene na bolje upravljanje migracijskim i integracijskim procesima.

Popis izvora i literature

Anderson, Bridget (2010). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Zed Books. DOI:10.2307/3089475

Anderson, Bridget (2013). *Us and them? The Dangerous Politics of Immigration Control*. Oxford University Press. *Journal of Social Policy* 43(2), str. 444-446. DOI:10.1017/S0047279413000913.

Balabanić, Ivan; Perić Kaselj, Marina; Rubić, Mislav; Ružić, Natasha Kathleen; Turk, Marko; Nimac, Dragan; Šimunić, Nikola; Dabo Krešimir; Tadić, Iva (2025). *Istraživački izvještaj anketnog istraživanja o kvaliteti života i obrascima života stranih radnika iz Azije i Afrike u Hrvatskoj*. Institut za istraživanje migracija.

Brčić Kuljiš, Marita; Popović, Toni; Relja, Renata; Lunić, Anita (2020). *GRANICE. Stavovi studenata Sveučilišta u Splitu o imigracijama, imigrantima i izbjeglicama*. Split, Filozofski fakultet Sveučilišta u Splitu.

Butković, Hrvoje; Samardžija, Višnja; Rukavina, Ivan (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).

Butković, Hrvoje (2024). „Rad putem digitalnih platformi u Hrvatskoj: Kakav je položaj stranih radnika?“ U: Klempić Bogadi, Sanja; Gregurović, Snježana; Mlinarić, Dubravka (ur.). Zagreb: *Migracije na rubu Europe: trendovi, politike i izazovi*. Institut za istraživanje migracija. DOI: doi.org/10.11567/9789536028788-14

De Haas, Hein (2021). „A theory of migration: the aspirations–capabilities framework.“ *Comparative Migration Studies*, 9 (1), str. 1-35. DOI:10.1186/s40878-020-00210-4

De Genova, Nicholas (2002). „Migrant ‘illegality’ and deportability in everyday life“. *Annual Review of Anthropology*, 31 (1), str. 419-447. DOI: 10.1146/annurev.anthro.31.040402.085432

Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. (1985). „Internal Labor Markets and Manpower Analysis“ (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003069720>

Dorigo, Guido; Tobler, Waldo (1983). Push–Pull Migration Laws. *Annals of the Association of American Geographers*, 73 (1), str. 1–17. DOI:10.1111/j.1467-8306.1983.tb01392.x

- Duggan, James; Sherman, Ultan; Carbery, Ronan; McDonnell, Anthony (2020). „Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM“. *Human Resource Management Journal*, 30 (1), str. 114-132. DOI:10.1111/1748-8583.12258
- Komušanac, Monika (2023). „Recentna imigracija radne snage u Hrvatsku: razmjeri, trendovi, obilježja“. *Migracijske i etničke teme*, 39 (2), 183–207. DOI:10.11567/met.39.2.3
- Kvale, Steinar; Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ivanova, Mirela; Bronowicka, Joanna; Kocher, Eva; Degner, Anne (2018). *The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Lee, Everett S. (1966). „A Theory of Migration. *Demography*“, 3 (1), str. 47–57.
- Marinović Golubić, Marica (2024). Strani radnici iz Nepala, Indije, Bangladeša, Pakistana i Filipina u Hrvatskoj – nalazi kvalitativnog istraživanja. *Kroatologija*, 15 (2), str. 71–91. DOI:10.59323/k.15.2.4
- Massey, Douglas S.; Arango, Joaquín; Hugo, Graeme; Kouaouci, Ali; Pellegrino, Adela; Taylor, Edward J. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19 (3), str. 431–466. DOI:10.2307/2938462
- Maxwell, Joseph A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Niebler Valentin; Animento Stefania (2023). „Organising fragmented labour: the case of migrant workers at Helping in Berlin“. *The Economic and Labour Relations Review*, 34(4):689-706. DOI: 10.1017/elr.2023.46.
- Piore, Michael J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press. DOI:10.1017/CBO9780511572210
- Prassl, Jeremais (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press. DOI:10.1093/oso/9780198797012.001.0001
- Sheller, Mimi (2018). *Mobility Justice: The Politics of Movement in an Age of Extremes*. London: Verso. DOI:10.4337/9781788115469.00007

Sheller, Mimi; Urry, John (2006). The new mobilities paradigm. *Environment and Planning A*, 38 (2), str. 207–226. DOI:10.1068/a37268

Slee, Tom (2016). *What's Yours Is Mine: Against the Sharing Economy*. New York: OR Books. DOI: 10.2307/j.ctt1bkm65n.1

Standing, Guy (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

Tassinari, Arianna; Maccarrone, Vincenzo (2020). Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34 (1), str. 35–54. DOI: 10.1177/0950017019862954

Van Doorn, Niels (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the “on-demand” economy. *Information, Communication & Society*, 20 (6), str. 898–914. DOI: 10.1080/1369118X.2017.1294194

Veen, Alex; Barratt, Tom; Goods, Caleb (2019). „Platform-Capital’s ‘App-etite’ for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australi“a. *Work, Employment and Society*, 34 (3), 388–406. <https://doi.org/10.1177/0950017019836911> (Original work published 2020)

Woodcock, Jamie; Graham, Mark (2019). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity Press.

World Bank (2024). GDP per capita (current US\$). Knjižnica e-knjiga [online]. Dostupno na: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD> (pristupljeno: 28. ožujka 2025.).

“Work, Eat, Sleep, Repeat”. Experiences of foreign taxi drivers and delivery people in Zagreb

Summary

The Croatian economy is becoming increasingly dependent on foreign labor, with a significant influx of workers from geographically and culturally distant countries following the abolition of quotas for foreign workers in 2021. These workers differ substantially in cultural background from the local population, representing a notable shift from previous immigration trends, which were predominantly characterized by inflows from neighboring countries. This pronounced increase of foreign labor poses potential regulatory, social, and integration challenges. The study is theoretically grounded in the aspirations–capabilities model of migration research. Given the recent emergence of this phenomenon and the complexity introduced by linguistic, cultural, and contextual barriers, research in this area remains limited. Based on 44 qualitative interviews with workers from Nepal, India, Bangladesh, and the Philippines, the aim of this study is to deepen understanding of the migration experiences of those who deliver food or transport people daily, delivery workers and taxi drivers. The research explores their navigation of traffic, leisure practices, familiarity with local legislation, communication with families, and remittance behaviors. The findings indicate that taxi drivers and delivery workers often face precarious working conditions, excessive working hours, and low earnings.

Keywords: foreign labor, taxi drivers, delivery workers, migration, Nepalese, Indians.

Aneks: Prikaz nalaza istraživanja

	S1	S2	S3	S4	S5
Dob	25	27	25	23	24
Taksist / Dostavljač	Taksist	Taksist	Taksist	Taksist	Taksist
Duljina boravka (mj.)	3	9	1	6	5
Prijašnji poslovi u RH	/	Auto-praona u Poreču (5 mj.)	/	/	3 mj. građevina u Zagrebu
Zemlja porijekla	Nepal	Indija	Nepal	Indija, New Delhi	Egipat, Aleksandrija
Cijena dolaska	7000€	4000€	/	12 000€	7000€
Zadovoljstvo poslom	Mogao raditi u skladištu, ali htio je taksi pa je zadovoljan	Zadovoljan bio i u Poreču i u Zg	Nezadovoljstvo, želi bolji posao	Trebao biti dostavljač hrane, ovo mu je bolje zbog kiše	Građevina mu nije bila isplaćena, jako razočaran
Zadovoljstvo plaćom	Ne, jer još otplaćuje agenciju, 900€/mj.	Došao zbog iskustva, a ne zarade	Nezadovoljan, želi više, 1000€	Prosjek 1200€	/
Broj članova kućanstva u HR	3 u sobi	4 u stanu, dijele sobu	2 u sobi	6 u stanu, plaća 150€/mj.	5 u hostel-skoj sobi, jako nezadovoljan
Prehrana	Riža, meso 1-2x tjedno	Riža, meso 4x	Najčešće riža, ponekad pizza	Indijska, ponekad burek od sira, vegetarijanac, puno kave	1-2 puta dnevno, ne kuha nego kupuje kebab i slično, puno kave i cigareta

Gdje nabavlja-ju namirnice	Spar	Najčešće Spar	Spar, Konzum	Spar, Konzum, Kaufland, Lidl	/
Društveni život	/	/	1 u 2 tj. u centru, pivo i pizza s Nepalcima	/	Namjerno se ne druži, samo radi i spava
Radno vrijeme	8h svaki dan	8h, 6 dana/tj.	10h, 27 dana	Najčešće 10-12h, jednom 18h	11-12h, od 2 mj. taksiranja samo 3 dana nije radio
Obitelj u zemlji porijekla	Sestra, žena, kći (3 g.)	Roditelji i sestra	Sin jedinac, samo roditelji	/	Roditelji, 2 brata i sestra
Slanje novca obitelji	Još ne može, ali hoće	1000€/mj.	/	Novac koji mu ostane	/
Komunikacija s obitelji	Svaki dan nakon posla, whatsapp audiopoziv	Svaki dan nakon posla, whatsapp audiopoziv	Svaki dan	/	/
Poznavanje zakonodavstva	/	/	/	/	/
Snalaženje u prometu (procjena istraživača)	2/5	5/5	4/5	3/5	4/5
Plan učenja jezika	Jako slab engleski, /	Dobro zna engleski, /	Slab engleski, hrvatski mu je težak	Dobar engleski, /	Dobar engleski, /
Plan ostanka u RH	2-3 godine sa sigurnošću	Povratak na proljeće	Min. 3. g., 2 mora raditi da otplati agenciju	5-6 godina sa sigurnošću	Želi otići što prije u Njemačku, Francusku ili SAD

Zadovoljstvo smještajem	Svida mu se jer se izmjenjuju za kuhanje	/	/	Zadovoljan jer svatko ima svoju sobicu	Jako nezadovoljan, živi s Indijcima
--------------------------------	--	---	---	--	-------------------------------------

	S6	S7	S8	S9	S10
Dob	22	25	25	34	32
Taksist / Dostavljač	Taksist	Taksist	Taksist	Taksist	Taksist
Duljina boravka (mj.)	4	3	3	26	24
Prijašnji poslovi u RH	Dostava hrane	Dostava hrane	-		
Zemlja porijekla	Indija	Indija	Bangladeš	Indija	Indija
Cijena dolaska	8.000	7.000	6.000	5.000	7.000
Zadovoljstvo poslom	Djelomično	Prevaren po dolasku, krivi posao. Nije plaćan porez za njega. Sada djelomično zadovoljan	Nezadovoljan	Prevaren po dolasku, obećan mu posao menadžera, poslali ga na građevinu	Morao raditi na gradilištu prije, iako mu je drugačije obećano
Zadovoljstvo plaćom	Nije dovoljno, platforma puno uzima (30%)	Nije dovoljno	Jako loša plaća		Jako loša plaća

Broj članova kućanstva u HR	Po dolasku živio s 20 ljudi u zajedničkom hostelu, strašno. Danas živi s dvojicom prijatelja u stanu i dobro je.	4 u stanu. I oni traže promjenu posla, dostavljačke tvrtke su ih prevarile	Kompanija plaća smještaj, 4 osobe u jednoj sobi	3 osobe u stanu	8 u stanu
Prehrana	Samostalno kuha	Kuha	Kuhanje u kućanstvu	Kuhanje u kućanstvu	Zajedničko spremanje hrane
Gdje nabavljaju namirnice	Velike trgovine	Kupuje u specijaliziranom dućanu	Spar	Indijski dućan (Branimirova)	Trgovački centri
Društveni život	-	Pivo s prijateljima 2x mjesečno	Druženje s grupom prijatelja u centru	Trgovački centri, s prijateljima	Trgovački centri
Radno vrijeme	14-15 sati dnevno	10 sati	12 sati	10-12 sati	12-14 sati
Obitelj u zemlji porijekla	Roditelji i braća, 1 brat u Australiji	Slobodan	Nema	Žena i dvoje djece	Roditelji i braća
Slanje novca obitelji	Ne	Ne	-	Da	Nema dovoljno
Komunikacija s obitelji	Da, video-pozivi	Da	-	Da, često, video	Da
Poznavanje zakonodavstva	Ne	-	-	Djelomično	Slabo
Snalaženje u prometu (procjena istraživača)	4/5	5/5	3/5	5/5	4/5

Plan učenja jezika	Ne	Ne	-	Naučio osnove	
Plan ostanka u RH	Želi otići u Australiju čim dobije vizu	Volio bi otići u Poljsku jer se tamo dobro zarađuje vozeći kamione	Volio bi zaraditi i vratiti se kući	Magistar ekonomije, 300 ljudi je radilo za njega. Plaća nije bila dobra, korona ga 'ubila'. Želi otplatiti kredit i vratiti se kući.	Albanac ga prevario

	S11	S12	S13	S14	S15
Dob	31	30	29	40	35
Taksist / Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Taksist	Taksist
Duljina boravka (mj.)	2	6	3	12	60
Prijašnji poslovi u RH	Nema	Nema	Pomoćni radnik na gradilištu	Taksist	Skladište, ugostiteljstvo
Zemlja porijekla	Nepal	Nepal	Nepal	Egipat	Sirija
Cijena dolaska	Cijena avionske karte i rate za smještaj	Cijena avionske karte i rate za smještaj	Cijena avionske karte i rate za smještaj	Nema	Azil
Zadovoljstvo poslom	Pola/pola	Nije zadovoljan	Nije	Zadovoljan	Srednje
Zadovoljstvo plaćom	Pola/pola	Nije zadovoljan	Nije	Zadovoljan	Srednje

Broj članova kućanstva u HR	6	4	3	4	2
Prehrana	Konzum	Konzum	Konzum	Kuhanje ili Konzum	Kod kuće
Gdje nabavljaju namirnice	Konzum	Konzum	Konzum	Dućan	Dućan
Društveni život	Minimalan	Minimalan	Minimalan	Solidno	Solidno
Radno vrijeme	10h +	10h +	10h +	10h +	10h +
Obitelj u zemlji porijekla	Žena i dvoje djece	Žena i dijete	Obitelj	Obitelj, rastavljen	Obitelj, djevojka
Slanje novca obitelji	Da, 100 eura	Da, dio plaće	Ne	Dio zarade	Ne
Komunikacija s obitelji	Svakodnevn	+	+	+	+
Poznavanje zakonodavstva	Slabo	Osnove	Osnove	Osnove	Detaljno (sindik
Snalaženje u prometu (procjena istraživača)	Da	Da	Da	Da	Da
Plan učenja jezika	Da	Da	Ne	Ne	Da
Plan ostanka u RH	Da	Da	Da	Da	Da

	S16	S17	S18	S19	S20
Dob	29	30	32	25	34
Taksist / Dostavljač	Taksist	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač
Duljina boravka (mj.)	12	10	24	3	12
Prijašnji poslovi u RH	Pomoćni kuhar	Nema	Komunalni poslovi	Nema	Nema

Zemlja porijekla	Indija	Nepal	Nepal	Filipini	Indija
Cijena dolaska	Cijena avionske karte i rata za smještaj	Cijena avionske karte i rata za smještaj	Cijena avionske karte i rata za smještaj	Cijena avionske karte i rata za smještaj	Cijena avionske karte i rata za smještaj
Zadovoljstvo poslom	Moglo bi biti bolje	Zadovoljan	Zadovoljan	Zadovoljan	Zadovoljan
Zadovoljstvo plaćom	Moglo bi biti bolje	Zadovoljan	Zadovoljan	Zadovoljan	Zadovoljan
Broj članova kućanstva u HR	5	5	4	3	6
Prehrana	Lidl, Konzum	Konzum	Gableci/ Konzum	Kod kuće	Kod kuće/ Spice Bazaar
Gdje nabavljaju namirnice	Konzum	Konzum	Konzum	Konzum	Konzum/ Spice Bazaar
Društveni život	Minimalan	Minimalan	Minimalan	Minimalan	Minimalan
Radno vrijeme	10h +	10h +	10h +	10h +	10h +
Obitelj u zemlji porijekla	Žena i troje djece	Žena i četvero djece	Žena i dvoje djece	Obitelj	Djevojka + obitelj
Slanje novca obitelji	10%	150e	100e	Dio za liječenje	Ponekad

	S21	S22	S23	S24	S25
Dob	22	28	28	44	29
Taksist / Dostavljač	Taksist	Taksist	Taksist	Dostavljač	Dostavljač
Duljina boravka (mj.)	9	24	15	10	6

Prijašnji poslovi u RH	Dostavljač	Građevina	Nije imao drugi posao	Nezaposlen, U Indiji radio sitne posliće	Radio kao taksist u Indiji (navodi nezadovoljstvo plaćom)
Zemlja porijekla	Indija	Egipat	Nepal	Indija	Indija
Cijena dolaska	6000 eura	5000-6000 eura	/	7000	7500
Zadovoljstvo poslom	Zadovoljan je poslom	Zadovoljan je poslom	Zadovoljan je poslom	Ne	Ne
Zadovoljstvo plaćom	Zadovoljan je plaćom jer koliko radi toliko i zaradi	Zadovoljan je plaćom	Zadovoljan je plaćom	Ne	Ne
Broj članova kućanstva u HR	5	3	6	4	17
Prehrana	Kuhaju indijsku hranu	Kuhaju egipatsku hranu	Kuhaju nepalsku hranu	Konzum	Konzum
Gdje nabavljaju namirnice	Konzum, Spar i indijske trgovine	Postoji egipatska trgovina i također kupuju egipatski kruh u jednoj pekarnici u Dubravi	Kupuju u nepalskoj trgovini	konzum	konzum

Društveni život	Druži se s cimerima i razgovara sa svojom obitelji u Indiji	Ništa, samo petkom ide u džamiju na molitvu, a kada je radio na sezoni išao se kupati	Druženje s prijateljima	Jako malo slobodno vremena, odmor	Imam jedan slobodan dan i tada se družim s prijateljima (pjevamo, gledamo filmove kod kuće, itd.).
Radno vrijeme	8 sati	/	10-12 sati	12	12
Obitelj u zemlji porijekla	Roditelji i jedan brat	Roditelji i braća	Roditelji i dvije udane sestre	Da (ne navodi jasno, samo da je otac bolestan)	Da (majka otac i dvoje braće)
Slanje novca obitelji	Šalje novac	Nekad, šalje nekadne, štedi jer će dovesti jednog brata	Šalje novac	Da, 80% zarade	70%
Komunikacija s obitelji	Svakodnevna	/	Svakodnevna	Da, video poziv	Da, svaki dan komuniciraju
Poznavanje zakonodavstva	Ne poznaje zakone	Ne poznaje zakone	Ne poznaje zakone	Zna	Zna
Snalaženje u prometu (procjena istraživača)	4/5	5/5	4/5	Nema problema	Dobro

Plan učenja jezika	/	Naučio je malo hrvatskog radeći i planira ga još učiti	Ne planira učiti hrvatski	Da, ali navodi nedostatak vremena	Ne
Plan ostanka u HR				Volio bi ostati i naći bolji posao	Ako nađe bolji posao, ako ne ide u drugu državu
Ostale opaske, komentari				Navodi da bi volio raditi kao car painter	Volio bi raditi u KFC jer je imao već par nesreća

	S26	S27	S28	S29	S30
Dob	21	29	47	42	20
Taksist / dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač
Duljina boravka (mj.)	6	6	24	12	2
Prijašnji poslovi	Radio kao „Saloon boy“ u Indiji	Nezaposlen u Indiji	Građevina (pomoćni radnik)	Građevina (pomoćni radnik)	U Nepal u profesionalni nogometaš
Zemlja porijekla	Indija	Indija	Filipini	Filipini	Nepal
Cijena dolaska	7000	6500	6000	6000	8000
Zadovoljstvo poslom	Ne	Da	Ne bas	Da	Ne
Zadovoljstvo plaćom	Ne	Da	Ne	Da	Ne
Broj članova kućanstva u HR	17	17	30	30	8

Prehrana	Kaufland	kuha	kuha	kuha	Kuha (nepalski dućan Katmandu)
Gdje nabavljaju namirnice	Konzum, Kaufland	konzum	konzum	konzum	Konzum
Društveni život	Nemam slobodnog vremena samo za odmor	Rijetko, kad imam volim se prošetati (centar grada, Zrinjevac itd)	Karaoke, filmovi, pozivi s familijom	Karaoke, filmovi, pozivi s familijom	Samo jedan dan slobodno (Wolt)
Radno vrijeme	14	10	10	10	14
Obitelj u zemlji porijekla	Da (6 članova)	Da (3 sestre i dva brata)	Da (3 sestre i dva brata)	Da – troje braće	Da (ne navodi detalje)
Slanje novca obitelji	800, šalje 600	Šalje preko pola plaće	80 %	Šalje većinu	Da, većina
Komunikacija s obitelji	Da	Da, video poziv	Da, na dnevnoj bazi	Da, video poziv	Da, video poziv
Poznavanje zakonodavstva	Zna	Još se snalazi	Nema pojma	Ne baš	Nema pojma
Snalaženje u prometu (procjena istraživača)	Dobro	Dobro	Ispočetka teško sad već bolje	Kako kad	Slabo
Plan učenja jezika	Osnove	Nema, samo fraze	Ima ali navodi težinu jezika	Ima veliku želju	Da
Plan ostanka u HR	Došao samo na 2 godine	Došao na 2 godine	Želim ostati i da mi dođe obitelj	Da, želi ostati	Želim ostati živjeti u HR

Ostale opaske, komentari	Žali se na hladnoću	Žali se na Glovo (suptilno)	-	-	-
---------------------------------	---------------------	-----------------------------	---	---	---

	S31	S32	S33	S34	S35
Dob	30	20	25	30	35
Taksist / dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač
Duljina boravka (mj.)	2	1	8	6	6
Prijašnji poslovi	Sportaš (boksas)	Nezaposlen	Radio kao učitelj u Nepal	Nije imao, u Nepal bio science teacher, kaže da ima bachelors degree	Nije imao, ali je radio u Kataru i UAE
Zemlja porijekla	Nepal	Nepal	Nepal	Nepal	Nepal
Cijena dolaska	9000	Okolo 8000	7000	8000	8,500
Zadovoljstvo poslom	Da	Ne	Da	Ne	Da
Zadovoljstvo plaćom	Da	Ne	Da	No	Ne
Broj članova kućanstva u HR	10	8	3	20-30 (hostel)	17, 5 u sobi
Prehrana	Kuha	Konzum	kuha	Kuha i Konzum	kuha
Gdje nabavljaju namirnice	Lidl	Konzum	Konzum	Konzum	Kathmandu Mart
Društveni život	Imam jedan slobodan dan i tada se družim s prijateljima	Imam jedan slobodan dan i tada se družim s prijateljima	Samo posao i komunikacija s obitelji	Nema slobodnog vremena	Sjede dok čekaju narudžbu i družu se na ulici
Radno vrijeme	12	14	12	14 sati	-

Obitelj u zemlji porijekla	Da – tri sestre i tri brata	Da – velika obitelj	Sestra i brat	Neoženjen, ali tata umro, mama i sestra tamo	da
Slanje novca obitelji	polovica	900 šalje 600	Šalje 30 %	Da, 80% zarade	Zarađuje 900 eura, 700 doma šalje
Komunikacija s obitelji	Da, svaki dan komuniciraju	Da, video poziv	Da, video poziv	Da, video poziv	Da, svaki dan komuniciraju
Poznavanje zakonodavstva	Ne	Ne	Ne zna, ali navodi da treba naučiti	ne	ne
Snalaženje u prometu (procjena istraživača)	Solidno	Slabo	Dobro	ok	So-so
Plan učenja jezika	Da	da	apsolutno	Nema jer mu ne treba, samo nosi hranu i ni s kim ne priča	Ne, samo fraze
Plan ostanka u HR	Da	Jako mu je lijepo i želi ostati	DA	Ako dobije bolji posao, inače ne, užasno mu je	Ako nade bolji posao

Ostale opaske, komentari	Želi više slobodnog vremena	Žali se da ne zna kamo bi išao u Zagreb na nekakva događanja	Želi se više družiti	Kaže da je dostava opasna jer napadaju dostavljače, tvrdi da ima 10,000 nezaposlenih migranata u RH, za traženje novog posla bi morao agentu dati 250 eura, živi u kao nekom hostelu s 20-30 ljudi	Htio bi biti taksist jer mu je hladno na biciklu, jučer mu je prijatelju netko uzео bicikl
---------------------------------	-----------------------------	--	----------------------	--	--

	S36	S37	S38	S39	S40
Dob	35	33	30	25	30
Taksist / dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač
Duljina boravka (mj.)	6	7	6	15	14
Prijašnji poslovi u RH	ne	Vela Luka, pomoćni kuhar	ne	Ne	Ne
Zemlja porijekla	Nepal	UAE (Sudanac rođen u UAE)	Indija	Indija	Indija
Cijena dolaska	8,500	6,500	6,500	-	2,500 eura
Zadovoljstvo poslom	Da	Da	Ne bas	Da	Da
Zadovoljstvo plaćom	Ne	Ne	Ne	Da	Ne
Broj članova kućanstva u HR	17	10	10-11	10	20

Prehrana	kuha	kuha	kuha	kuha	Kuha
Gdje nabavljaju namirnice	Kathmandu Mart	Lidl	Lidl	Lidl	Lidl
Društveni život	Sjedi i čeka da dobije narudžbu, to mu je slobodno vrijeme, ne mogu posjećivati ništa jer je sve skupo, samo na mobu filmove gledaju	Uzima uglavnom petak za molitvu	Razgovara s prijateljima	Priča s obitelji i prijateljima	Po noći druženje
Radno vrijeme	-	Min 8	10-12	Oko 10 sati	8 sati
Obitelj u zemlji porijekla	da	Da, 3 sestre i 3 brata	Da, sestra i brat	Da, njih 5	4 (mama, tata, žena, kćer)
Slanje novca obitelji	900 zaradi, 700 pošalje	Šalje većinu	Da, većinu	Puno im šalje u odnosu na ono što dobije	1000 eura mjesečno, njemu 300 ostane
Komunikacija s obitelji	Da	Da, video poziv	Da, na dnevnoj bazi	Da, video poziv	Da, video
Poznavanje zakonodavstva	ne	malo	Ne, komplicirano	Ok	Nešto malo
Snalaženje u prometu (procjena istraživača)	ok	ok	Ok, bolje od Indije	Ne	Ok vi-kendom, radnim danom teško
Plan učenja jezika	Par rijeci (vidimo se, bok)	Nema, samo fraze	Nema, samo nekoliko rijeci	Ne, samo nekoliko rijeci	Nema, samo neke riječi

Plan ostanka u HR	Htio bi ostati, ali da dobije bolji posao	Htio bi ostati i raditi nešto za fiber optics, to mu je struka	Ili ostati ili se preseliti u drugu zemlju EU gdje se govori engleski	Da, želi ostati	Da
Ostale opaske, komentari	Teško je B i C su prijatelji iz Nepala njih 17 je skupa došlo u Hrvatsku. Skupa žive, problem mu je biciklirati jer nema biciklističke staze, udario ga je auto na pješačkom i onda je on bio kriv jer nije sišao s bicikla, a mora žuriti na dostavu				Htio bi kasnije promijeniti posao, u Indiji bio nezaposlen

	S41	S42	S43	S44
Dob	25	25	27	45
Taksist / dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač	Dostavljač i voditelj dostavljača
Duljina boravka (mj.)	14	11	12	24 mjeseca
Prijašnji poslovi u RH	Ne	Ne	Ne	Ne

Zemlja porijekla	Indija	Indija	Indija	India
Cijena dolaska	2,500	2,500	2,500	1,000 eura plus avionska karta
Zadovoljstvo poslom	Da	Ok	Da	Da
Zadovoljstvo plaćom	Ne	Ne baš, 800 eura	ok	Da
Broj članova kućanstva u HR	20 (10 u prizemlju, 10 na katu)	20 (2 u sobi)	20 (4 u sobi)	20
Prehrana	Kuha	Kuha	Kuha	Kuha
Gdje nabavljaju namirnice	Lidl	Lidl	Lidl	Lidl
Društveni život	Gleda filmove na mobitelu	Nema baš vremena	Nema (spava kad je slobodan)	Nema baš, ali provodi s prijateljima kad stigne, zbog jezične barijere ne može konzumirati druge sadržaje
Radno vrijeme	8-10 sati	8-10	8-10	Oko 9 sati
Obitelj u zemlji porijekla	6 (2 sestre, 2 brata, mama, tata)	5	1 (mama)	3 (žena i dvoje djece)
Slanje novca obitelji	1000 eura šalje, njemu 500 ostane	Da	Da	Da, sebi u pravilu ostavi 100-150 eura džeparca
Komunikacija s obitelji	Da, video i glasovni pozivi	Da, video poziv	Da, video poziv	Da
Poznavanje zakonodavstva	Ne baš	Ne	Nešto malo	Ne baš zbog jezika
Snalaženje u prometu (procjena istraživača)	Ok vikendom, radni dani loše	Da	Da	Nije loše

Plan učenja jezika	Nema, samo nekoliko riječi od klijenata naučio	Nema	Malo po malo	Da
Plan ostanka u HR	Da, htio bi imati stalni boravak	Ne, želi kući, nedostaje mu obitelj	Da, želi ostati	Da, želi ostati
Ostale opaske, komentari				<p>Problem su agencije u domicilnoj zemlji, uzimaju visoke naknade.</p> <p>Nisu imali drugu opciju gdje ići, Hrvatska je jedina opcija u EU.</p> <p>Dobro im je došlo uvođenje eura. Ljudi su u pravilu dobri, čuo je ukupno za 5 slučajeva diskriminacije.</p>