

Uzroci migracija i integracijska iskustva suvremenih migranata iz Indije u Zagrebu i Zagrebačkoj županiji

DOI: <https://doi.org/10.11567/met.40.2.8>

UDK: 314.15-026.49(540:497.521.2)

331.556.44(540:497.521.2)

316.4.063.3:331.556.44(540:497.521.2)

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 16.10.2024.

Prihvaćeno: 22.11.2024.

Marijeta Rajković Iveta  <https://orcid.org/0000-0002-4988-1828>

Odsjek za etnologiju i kulturnu antropologiju, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb

mrajkovi@ffzg.unizg.hr

Ana Magdalenić Vincek

Zagreb

anamagdalenicvincek@gmail.com

SAŽETAK

Posljednjih nekoliko godina u Republici Hrvatskoj bilježimo sve veći broj stranih radnika iz Indije. U ovom radu, koristeći kvalitativnu metodologiju, intervjuirajući Indijce koji žive i rade u Zagrebu i Zagrebačkoj županiji, istraživalo se uzroke tih migracija i integraciju Indijaca u hrvatsko društvo. Iako su ti dolasci recentne migracije, istraživanje pokazuje veliku ulogu migrantskih mreža, suvremenih komunikacijskih tehnologija, platformi i agencija u migracijskom procesu. Nadalje, istraživanje pokazuje značajnu ulogu poslodavaca u integracijskom procesu (rješavanju administracije, pronalasku smještaja, organiziranju jezičnih tečajeva). Najviše podataka zabilježeno je o kulturno-religijskoj i interakcijskoj dimenziji integracijskog procesa. Najveće izazove predstavljaju različite kulture prehrane. Istraživanje provedeno na visokokvalificiranim i srednje kvalificiranim radnicima pokazuje različite prakse i planove za budućnost, koji ovise o posjedovanju EU plave karte te migracijskim i integracijskim politikama Republike Hrvatske.

KLJUČNE RIJEČI: Indijci u Hrvatskoj, uzroci migracija, integracija, poslodavci

1. UVOD

Republika Hrvatska posljednjih godina bilježi sve veći broj doseljenika, među kojima je i velik broj stranih radnika. Razlog tomu su nepovoljni demografski trendovi (starenje stanovništva i negativno prirodno kretanje) i pojačano iseljavanje hrvatskih građana u druge članice Europske unije koji su rezultirali smanjenjem radno aktivnog stanovništva (Gregurović i sur., 2024: 192). Godine 2018. broj doseljenika bio je 26 029, a 2023., pet godina

kasnije, 69 396 (usp. DZS, 2024). U kontekstu dolaska migranata iz trećih zemalja nakon doseljenika iz zemalja nasljednica bivše Jugoslavije, u tom je razdoblju sve veći broj doseljenika iz Azije (Gregurović i sur., 2024: 194, 197, 198). Godine 2018. iz Azije je zabilježeno 880, a 2023. godine 17 923 useljenika (usp. DZS, 2024). U priopćenju Državnog zavoda za statistiku o Migracijama stanovništva Republike Hrvatske u 2023. nema podataka o kojim je azijskim državama riječ, no prema podacima Ministarstva unutarnjih poslova u 2023.¹ godini izdano je 172 499 dozvola i to »za novo zapošljavanje 112 981 dozvola, 40 660 za produljenje dozvola, te 18 858 za sezonske radnike«. Među tim brojem za radnike iz Azije, najviše dozvola izdano je za radnike iz Nepala 23 493, Indije 15 627, Filipina 10 999 te Bangladeša 8 749. Za zadnje razdoblje od 1. siječnja do 30. rujna 2024. godine² ukupno je izdano 158 837 dozvola za boravak i rad. U ovim podacima broj radnika iz navedenih azijskih država se povećava. Izdano je 25 398 dozvola za radnike iz Nepala, 15 176 iz Indije, 10 424 iz Filipina, 9 717 Bangladeša itd.

S obzirom na to da su izraženije migracije iz spomenutih azijskih država recentne u Republici Hrvatskoj, da o njima ne postoje znanstvena istraživanja, cilj ovoga rada je, na primjeru radnika iz Indije, istražiti uzroke tih migracija i integraciju indijskih državljana u hrvatsko društvo. Istraživanje je provedeno na radnicima iz Indije zato što se koautorica rada upoznala s pojedincima preko posla i privatnih poznanstava (sportske aktivnosti) što je omogućilo ulazak na teren.

1.1. Prethodna istraživanja

O migraciji i integraciji Indijaca u europskim državama, koje su kao i Republika Hrvatska nova odredišta za Indijce, koje nemaju povijesne, kolonijalne, političke niti kulturne veze s Indijom (Singh Garha i Papparuso, 2018: 2) pronalazimo nekoliko radova. Nachatter Singh Garha i Angela Papparuso (2018) na osnovi kvalitativnog istraživanja i Heckmannova teorijskog okvira³ zaključuju kako je integracija indijskih imigranata u Italiji i Špa-

¹ V. Statistike izdanih dozvola za boravak i rad za 2023. godinu: <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2024/1/statistike%202023%20boravak%20i%20rad.pdf> (05. 10. 2024.).

² V. Statistike izdanih dozvola za boravak i rad za 2024. godinu: <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2024/10/Mjesecne%20statisike%20rujan%202024.pdf> (04. 10. 2024.).

³ Heckmann (2006: 24) identificira četiri dimenzije integracije: strukturnu (stjecanje prava i pristupi ključnim institucijama države primitka – obrazovanje, zapošljavanje, stanovanje, dobivanje državljanstva); kulturnu (jezične kompetencije, norme, vrijednosti, religijske prakse, rodne uloge), interaktivnu (prijateljstva, brakovi, članstva u privatnim organizacijama), identifikacijsku (subjektivni osjećaj pripadnosti).

njolskoj, gdje su povodili istraživanje, fragmentirana. Kao glavne razloge za fragmentiranu integraciju ističu nepostojanje integracijskih politika za nekvalificirane radnike, raznolikost unutar indijske useljeničke zajednice, prakticiranje učestalih migracija potaknutih transnacionalnim migrantskim mrežama (Singh Garha i Paparusso, 2018). Nadalje Kumar B. Potnuru i Vishishta Sam (2015) potpisuju rad u kojem problematiziraju jesu li i na koji način bilateralni odnosi između Indije i Europske unije utjecali na migracijske tokove između dviju strana. Angelica Marinescu (2014: 226) istražuje »novu« indijsku dijasporu u Rumunjskoj koju objašnjava globalizacijom, hipermobilnosti i suvremenim načinima komuniciranja. Na temelju kvalitativnog istraživanja i statističkih podataka istražuje integraciju Indijaca u rumunjsko društvo. Propituje osjećaju li se Indijci i u kojoj mjeri kao da su kod kuće te kako konstruiraju identitet u novom kulturnom i društvenom okruženju (Marinescu, 2014: 229–234). U radu Kate Kirk, Ellen Bal i Sare Renee Janssen (2017) u fokusu je imigracija i integracija mladih, visokoobrazovanih Indijaca u Amsterdamu; privremenost njihova ostanka, odabir Amsterdama kao nekonvencionalnog mjesta; liminalna iskustva prijelaza iz neženja u glave obitelji; specifičnosti tog iskustva u kombinaciji s kulturnim i jezičnim barijerama koje, uz »nepristupačnost Nizozemaca« pridonose osjećaju otuđenosti od društva primitka. Autorice nagovještavaju da razlike i interakcija između društvene klase, kaste, bračnog statusa, dobi i spola imaju ulogu u »oblikovanju migrantskog iskustva« (Kirk, Bal i Janssen, 2017: 14). U radu (Kōu i sur., 2015), primjenjujući teoriju životnog puta (*life course*) na migracije visokoobrazovanih Indijaca ističu kako migracija nije izolirana od obiteljskog života, brige za roditelje, sklapanja braka, obrazovanja itd. te propituju ulogu bliskih osoba u migracijskom procesu. Na ovom tragu Kōu, Mulder i Bailey (2017) nastavljaju analizirati utjecaj nuklearne i šire obitelji na životne događaje i odluke o migracijama visoko-kvalificiranih Indijaca u Nizozemskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu. Politike imigracije usmjerene su na nuklearnu obitelj (odobravanje boravka supružnicima i djeci tj. »spajanja obitelji«), i ne odobrava se boravak bakama i djedovima koji, prema istraživanju Kōu, Mulder i Bailey (2017), imaju značajnu ulogu u procesu migracije. Autori zaključuju da planiranje migracije uvelike ovisi o brizi za djecu ali i roditelje migranata. O Indijcima u Danskoj pronalazimo tri rada. Istražujući bračne parove Indijce i parove u kojima je jedan supružnik Danac istražuje se društveno uključivanje i isključivanje te aspekti transnacionalizma, odnosno promjena demografske slike koja je u korelaciji s obrascima sklapanja braka (Rashmi i Varma, 2019). Ortega-Gaspar i Juarez-Peña (2022) istraživali su proces društvene integracije viso-

kokvalificiranih majki imigranata i međugeneracijsko nasljeđe, a Schmidt (2013) perspektive multikulturalizma i lokalnih implikacija. Komparativnoj analizi integracije migranata iz Indije u Danskoj (koja primjenjuje asimilacijske politike) i Švedskoj (koja ima multikulturalni pristup) posvećena je doktorska disertacija (Brown, 2020). O Indijskim visokokvalificiranim imigrantima i međunarodnim studentima u Njemačkoj, u cilju doznavanja migracijskih iskustava, planova i razvojnih učinaka rad su objavili Faist, Aksakal i Schmidt (2017), a o indijskim imigrantskim zajednicama u istoj državi Chakraborty (2024). Nova useljenička država za Indijce je i Poljska, o čemu pronalazimo dva rada: o motivaciji za dolazak, percepciji Poljske i usvajanju jezika (Gmaj, 2017) te o iskustvima rasizma koje su doživjeli visokokvalificirani migranti (Jaskulowski i Pawlak, 2020). U korpusu radova, zanimljiv je i rad o integraciji Norvežana indijskog podrijetla koji se ističu kao primjer uspješne ekonomske i kulturne integracije pri čemu se posebno naglašava njihov transnacionalni društveni kapital (Jensen i Brenne, 2015). Stoga autori predlažu da se o društvenoj, ekonomskoj i kulturnoj integraciji treba raspravljati nacionalno i transnacionalno, povezujući različite nacije.

1.2. Teorijski okvir

U ovom radu uzroci migracija istraživani su kroz teoriju potisnih i privlačnih (*push* i *pull*) čimbenika (Lee, 1969). Prema ovoj teoriji kao čimbenici najčešće se navode ekonomski razlozi (potisni su siromaštvo, nezaposlenost, niske zarade; privlačni su mogućnost veće zarade, bolji životni i radni uvjeti), politički razlozi (ratovi, građanski sukobi, nepoštovanje ljudskih prava u zemljama podrijetla nasuprot političkih sloboda, osobne i pravne sigurnosti u državama primitka), prirodni (klimatski) razlozi (potisni su poplave, potresi, kišna ili sušna područja u odnosu na klimatski povoljnija podneblja), te društveni i kulturni razlozi (npr. nepoštovanja građanskih i religijskih prava) (usp. Mesić, 2014: 161).

Koncept integracije danas se često i iznimno široko (često nekritički) koristi u javnom, političkom i znanstvenom diskursu kako bi se odredio proces i krajnje stanje za koje zapadna društva zamišljaju da će ponovno učvrstiti jedinstvo i društvenu koheziju nakon povećane imigracije i kulturne raznolikosti (Favell, 2021: 2). Većina autora ističe kako je integracija dugotrajan i složen proces u kojem migranti postaju dijelom društva primitka (usp. Heckmann, 2006; Penninx, 2007; Penninx i Garcés-Masareñas, 2016). Hartmunt Esser (2003: 6) smatra da se svaka teorija o (međugeneracijskoj) integraciji migranata odnosi na tri različita ali ovisna aspekta: prvi obuhvaća

socijalnu integraciju migranta pojedinca u društveni sustav (npr. uključivanje na tržište rada); drugi je aspekt pojava određenih društvenih struktura (obrasci društvene nejednakosti i društvene diferencijacije; oba ta aspekta imaju horizontalnu i vertikalnu dimenziju), treći se aspekt odnosi na društvenu integraciju društva u cjelini s obzirom na određene strukturne rascjepove i sukobe. U ovom radu integracijskom procesu pristupamo slijedeći Fridricha Heckmanna koji društvenu integraciju definira kao generacijski trajan proces uključivanja i prihvaćanje migranata u temeljnim institucijama, međuljudskim odnosima i statusima u društvu primitka. Za migrante, integracija se odnosi na proces učenja nove kulture, stjecanje prava, pristup resursima i statusima, izgradnju osobnih odnosa s članovima društva primitka, stjecanje osjećaja pripadnosti i identifikacije s državom primitka. Integracija je dvosmjernan/interaktivan proces između migranata i društva primitka. Za uspješnu integraciju pripadnici društva primitka moraju naučiti nove načine interakcije s migrantima i prilagoditi svoje institucije njihovim potrebama (Heckmann, 2006: 18). Za osmišljavanje protokola za intervjue slijedile samo podjelu na tri dimenzije integracijskog procesa pravno-političku, društveno-ekonomsku i kulturno-religijsku (Penninx i Garcés-Mascareñas, 2016: 14–17) i tri razine integracije: individualnu, organizacijsku i institucionalnu (Penninx i Garcés-Mascareñas, 2016: 17–18). Institucionalnu bi (standardnu i strukturnu integraciju) trebale provoditi javne ustanove društva primitka (npr. za obrazovanje, učenje jezika, uključivanje u tržište rada, zdravstvenu skrb, stanovanje, kulturnu i religijsku raznolikost itd.) (Penninx i Garcés-Mascareñas, 2016). S obzirom na to da istraživanje pokazuje nepostojanje adekvatnog institucionalnog/državnog okvira za integraciju, nego naglašava veliku ulogu poslodavaca (dakle organizacijsku), istraživački fokus stavljen je na tu ulogu.

2. METODOLOGIJA

U istraživanju se koristila kvalitativna etnološka i kulturnoantropološka metodologija, primjenjujući polustrukturirane intervjue (Zapata-Barrero i Yalaz, 2018). Provedeno je devet intervjua, osam licem u lice i jedan putem aplikacije *Zoom*. Prilikom izbora sugovornika korištena je metoda namjernog uzorkovanja. Intervjuirane su četiri žene i pet muškaraca, različite starosti (između 21. i 45. godine) i duljine boravka u Hrvatskoj (od jedne do šest godina). Pet sugovornika ima višu (prvostupnik) ili visoku stručnu spremu (rade kao inženjeri u autoindustriji), jedan ima višu stručnu spremu (ali radi u dostavljačkoj tvrtki) i troje imaju srednju stručnu spremu (rade

u poljoprivredi). Uzorkovanje je djelomično bilo i prigodno jer je uvjetovano sugovornicima koji su nam bili dostupni i s kojima smo mogli provesti istraživanje.⁴ Četiri su kazivača kontaktirana preko dvaju različitih poznanika koji rade u tvrtkama s intervjuiranim Indijcima, a do petero se došlo pomoću metode snježne grude (Patton, 2002: 237). Sugovornici su migrirali u Hrvatsku koristeći zakonite kanale ulaska. Na području Zagrebačke županije i Grada Zagreba ostvarili su pravo na privremeni boravak i rad temeljem radne dozvole. Četvero ima dozvolu na godinu dana,⁵ a visokokvalificirani inženjeri imaju »EU plave karte« na osnovu koje im je odobren boravak na dvije godine.⁶ Prvi su intervjui pokazali da EU plava karta i s njom povezana prava stvaraju stratifikaciju i hijerarhizaciju među migrant-skim radnicima, na što ćemo se referirati prilikom analize etnografske građe. Glavna je razlika to što kazivači koji imaju EU plavu kartu obavljaju poslove u skladu sa svojim stupnjem obrazovanja (visoka stručna sprema i prvostupnici), dok kazivač (Manish) iako prvostupnik obavlja poslove ispod svoje razine kvalifikacije budući da je zaposlen prema običnoj dozvoli.

Svi su intervjui provedeni na engleskom jeziku, snimani diktafonom i transkribirani. Prema dogovoru s kazivačima iza citata navodit će se ime,⁷ dob, spol te radno mjesto na kojem su zaposleni. Intervjui su trajali između 45 minuta i jednoga sata i 45 minuta. Pitanja za intervjue bila su grupirana prema dvama glavnima istraživačkim pitanjima: koji su motivi i razlozi za odlazak iz Indije i odabir Hrvatske te njihov život i integraciju u društvu prijema. Pitanja su temeljena na prethodnim istraživanjima suvremenih migranata iz Indije u europskim državama te na osnovu teorijske literature. Budući da je ovo prvo istraživanje Indijaca u Hrvatskoj, čiji je cilj bio doznati njihova proživljena iskustva, koristeći pristup etnografije pojedinačnoga, tijekom intervjua sugovornicima se davala mogućnost da sami istaknu njima važne teme. Na taj način istraživanje i kasnija analiza prikupljenih po-

⁴ Tijekom istraživanja stupalo se u kontakt s još nekoliko potencijalnih kazivača (dostavljača, taksista, radnika u poljoprivredi, pomoćnih radnika u ugostiteljstvu), no intervjue nije bilo moguće provesti zbog jezičnih barijera. Također, nekoliko potencijalnih preporučanih kazivača odbilo je razgovor opravdavajući se manjkom slobodnog vremena.

⁵ Više vidi čl. 57. i 61. Zakona o strancima, *Narodne novine*, 151/22.

⁶ Zahtjev za »plavu kartu EU-a« mogu podnijeti visokokvalificirani radnici iz trećih zemalja. Ona im omogućuje život i rad u zemljama EU-a (osim u Danskoj i Irskoj), »jednako postupanje kao s državljanima EU-a u pogledu radnih uvjeta, obrazovanja i osposobljavanja, socijalne sigurnosti i pristupa uslugama, podnošenje zahtjeva za spajanje obitelji..., zbrajanje razdoblja boravka u različitim državama članicama radi stjecanja prava na dozvolu za dugotrajni boravak u EU«. Više vidi u: <https://www.consilium.europa.eu/hr/infographics/eu-blue-card/> (02. 12. 2024.).

⁷ Prema dogovoru s kazivačima, neka imena su prava, neka izmišljena.

dataka provedena je retrodukcijom, odnosno kombinacijom deduktivnog (koristeći prethodna teorijska saznanja) i induktivnog (putem dobivenih podataka i tema koje protokolom intervjua nisu predviđene) dvosmjernoga komplementarnog procesa postupka analize dobivenih podataka (Šantek, 2006: 67). Prikupljenu etnografsku građu kodirale smo i napravile tematsku analizu (Braun i Clark, 2006). U nastavku rada izdvojile smo teme koje analiziramo i potkrepljujemo odabranim citatima prevedenim na hrvatski. Nakon analize uzroka migracija, prikazujemo život intervjuiranih Indijaca u Hrvatskoj. Istraživanje pokazuje da veliku ulogu u integracijskom procesu ima poslodavac, koji pomaže prilikom administrativnih procedura, pronalasku smještaja i učenju hrvatskog jezika. Sugovornici su najviše kazivali o kulturno-religijskoj i interakcijskoj dimenziji integracijskog procesa koje analiziramo u zasebnim cjelinama. Tijekom istraživanja otvorilo se i pitanje migracijskih planova i mogućnost trajnog nastanjivanja u Hrvatskoj.

3. UZROCI MIGRACIJA

Budući da su dolasci Indijaca u Hrvatsku sve brojniji, zanimali su nas osobni motivi i uzroci migracija intervjuiranih sugovornika. Postavljena su im pitanja što ih je potaknulo da napuste Indiju i što ih je privuklo da dođu u Hrvatsku. Kao potisne čimbenike iseljavanja kazivači sa srednjom i višom stručnom spremom navodili su financijske probleme u Indiji, nezaposlenost i besperspektivnost. Kazivač Manish (39) u Hrvatskoj je radio poslove deficitarnih zanimanja – poljoprivredni radnik i dostavljač (odnedavno je voditelj stranih dostavljača u istoj tvrtki). Primaran razlog njegova odlaska bio je gubitak vlastite tvrtke:

Tijekom razdoblja karantene, Covida, moj je posao trpio gubitke pa sam tražio priliku. Mislio sam otići u Kanadu, ali taj proces je dugo trajao i ... zapeo. Stoga sam razmišljao o preseljenju u druge zemlje, a Hrvatska je u to vrijeme bila laka opcija.

Istraživanje pokazuje postojanje *kulture migracije* u Indiji, koja je nastala nakon više generacija grupnih odluka iz koje proizlazi da je migracija očekivana i normalna (Lewellen, 2002: 129). U istraživanju visokokvalificiranih migranata iz Indije (Kōu i sur., 2015: 8) ističu da je kultura migracije prisutna kod gotovo svih njihovih ispitanika te zaključuju: »Kultura migracije promiče se kroz migrantske mreže i iskustvo bliskih prijatelja i obitelji u inozemstvu koje rezultira studiranjem ili radom u inozemstvu kao normom za visokokvalificirane« (Kōu i sur., 2015: 8). Iskustva visokokvalificiranih kazivača u ovom istraživanju to i potvrđuju:

Poznajem ljude koji rade u Kanadi, u Australiji i SAD-u. Neki su članovi obitelji, neki su prijatelji, moji kolege s fakulteta i slično. Shiva (26, inženjer)

Ima nas mnogo, imam ih [prijatelje] u gotovo svim zemljama Europe... u Nizozemskoj, Švedskoj, Njemačkoj, Italiji. Vihaan (29, inženjer)

Svi visokokvalificirani kazivači kao motivaciju za migracijom ističu želju za profesionalnim napretkom i iskustvo internacionalnog rada. Željeli su doći u zapadne države Europske unije. Inženjerka Anupama prije Zagreba radila je u Češkoj i Njemačkoj. O Hrvatskoj su malo znali, no privukao ih je posao u autoindustrijskoj tvrtki. Članstvo Hrvatske u Europskoj uniji svi više spominju u kontekstu olakotne okolnosti nego privlačnog čimbenika. Kao važan privlačan čimbenik ističu upoznavanje europske kulture rada te bolji omjer privatnog i poslovnog života:

Htjela sam i iskusiti kako je raditi u Europi jer postoji mala kulturna razlika u stilu rada jer u Indiji ili Bangaloreu, rekla bih da su ljudi kompetitivniji, previše rade i pod velikim su stresom. U Europi je malo mirnije i sporije. Budući da sam već iskusila radnu kulturu u Indiji, željela sam iskusiti i europsku radnu kulturu. Supriya (27, inženjerka)

Više kazivača, neovisno o obrazovanju, kazali su da su u Indiji radili od 10 do 12 sati dnevno, nerijetko i vikendima. Ističu da u Hrvatskoj imaju više slobodnog vremena, rade 8 sati tijekom tjedna, a vikendom su slobodni.

Svi su kazivači pronašli posao prije dolaska u Hrvatsku. Za posao su doznali putem oglasa koji je objavio posrednik, tj. agencija za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju; preko članova obitelji koji su već radili u Hrvatskoj; inženjeri su većinom bili kontaktirani na platformi *LinkedIn* ili su platformu koristili za samostalan pronalazak posla. Primjeri iskustava su:

U novinama... indijska agencija stavila je u novine oglas... Kontaktirali smo indijsku agenciju... Nazrin (41, poljoprivredna radnica)

*Kontaktirao me ekspert za zapošljavanje sa sjedištem u Velikoj Britaniji. Kontaktirala me agencija za zapošljavanje na *LinkedInu*. Vihaan (29, inženjer)*

Posredničke agencije iz Indije potencijalnim migrantima uvelike olakšavaju useljavanje, no, katkad daju krive informacije, kao u ovom slučaju:

Pretraživao sam YouTube i tako sam vidio jedan video agencije iz južnog dijela Indije. Kontaktirao sam ih i, kao i svi agenti, i oni su dali drukčiju, potpuno drukčiju sliku Hrvatske. Nas trojici prijatelja rekli su da će nam plaća biti oko 2000 eura u to vrijeme i da ćemo raditi posao menadžera u [industrijskoj, en-

gleskoj] tvrtki. Prilikom izdavanja ugovora... ja sam bio naveden kao radnik u poljoprivredi... agencija je rekla da je to dokumentacija samo za vizu, ali pravi posao menadžera će započeti u Hrvatskoj. I uzeli su nam nešto novca. Nakon što smo došli ovamo, doznali smo da to nije ono što su obećali. A plaća je tada bila oko 4.250 kuna mjesečno. Manish (39, voditelj dostavljača)

Rezultati istraživanja pokazuju da su te migracije olakšale suvremene komunikacijske tehnologije. Posebno su isticali platformu *LinkedIn*, koja omogućuje povezivanje potencijalnih radnika i poslodavaca. Bitan je i dodatan kontakt s kolegama koji su već zaposleni u istoj tvrtki. Nakon zaposlenja migranti su postali izvor informacija drugim migrantima:

Ako je netko zaposlen iz Indije i dolazi ovamo, ponekad me kontaktira na LinkedInu i pita kakva je tvrtka, kako je raditi ovdje. Također kontaktiraju me i kad imaju neka pitanja u vezi s nekim procesom i slično. Kako sam već prošla kroz proces, uglavnom na sve odgovaram i pokušavam biti od pomoći. Supriya (27, inženjerka)

Pitaju me kako to [dolazak u Hrvatsku] funkcionira, koliko dugo traje, koje korake treba poduzeti, treba li prije dolaska pronaći smještaj ili kako tvrtka funkcionira. Shiva (26, inženjer)

To novo useljavanje migranata iz Indije u Hrvatsku trebamo promatrati u kontekstu povećanog zapošljavanja radnika s Globalnog juga u državama Globalnog sjevera (Haug, Braveboy-Wagner i Maihold, 2021; Sajed, 2020) kojima pripada i Hrvatska. Uvelike ga je olakšala promjena zakonodavstva, odnosno stupanje na snagu novog Zakona o strancima Republike Hrvatske 1. siječnja 2021. godine. Zakon je donesen »sa svrhom efikasnijeg zapošljavanja radnika u skladu s potrebama poslodavaca i popunjavanja radnih mjesta... Ukinut je sustav godišnjih kvota s namjerom da novi mehanizam zapošljavanja prikladnije odgovori na stvarne potrebe poslodavaca za radnicima određenog profila, tj. zanimanja« (Gregurović i sur., 2024: 200). Iako je riječ o recentnom useljavanju, čiji intenzitet bilježimo tek nekoliko posljednjih godina, istraživanje pokazuje stvaranje i veliku ulogu društvenih migrantskih mreža koje, osim ranijih obiteljskih i prijateljskih poznanstava, nastaju i putem različitih *online* i društvenih mreža (*Facebooka*, aplikacije *WhatsApp*, platforme *LinkedIn*) ali i individualnog poznavanja i umrežavanja migranata kroz zajedničko provođenje slobodnog vremena, interakcijom s kolegama na poslu itd. Migrantske mreže su »skupovi međuljudskih veza koje povezuju migrante, bivše migrante i članove društva primitka u područjima podrijetla i odredišta« kroz rodbinske i prijateljske veze te veze

formirane zajednice (Castles, De Hass i Miller, 2014: 40). Raniji migranti pružaju informacije, organiziraju putovanja, pomažu u pronalasku posla i smještaja, prilagodbi na novo okruženje, što smanjuje troškove i rizike migracije i preseljenja. Stvaranjem migrantske zajednice na određenom mjestu povećava se vjerojatnost za daljnje, buduće migracije na to odredište (Castles, De Hass i Miller, 2014: 40, 41).

Poljoprivredni radnici (Sindabad 27, Muskan 21 i Nazrin 41) ističu članove obitelji koji su već živjeli u Hrvatskoj što im je olakšalo dolazak i pronalazak posla. Oni su i bili razlog za njihov dolazak u Zagrebačku županiju.

S obzirom na to da je spomenuti Zakon o strancima pojednostavio i ubrzao zapošljavanje državljana trećih zemalja zanimalo nas je kako je tekao proces zapošljavanja. Nakon što su se prijavili na oglas za posao, pozvani su na *online* intervju i dobili posao. Dobivanje dozvole za boravak i rad te vize kod intervjuiranih Indijaca, priprema i preseljenje u Hrvatsku trajalo je između tri i sedam mjeseci, što je ovisilo o poslodavcima i godišnjim odmorima. Svima je poslodavac ishodio dozvolu za boravak i rad (za to su morali predati presliku putovnice, uvjerenje o nekažnjavanju i ugovor o radu). Poslodavac je dozvolu poslao agenciji u Indiji (ako je zapošljavanje bilo preko agencije) ili izravno radniku. Na temelju dozvole (dodatnih dokumenata – važeće putovnice i druge provjere veleposlanstva) radnici su u najbližem hrvatskom veleposlanstvu podnijeli zahtjev za vizu. Nakon što su je dobili, došli su u Hrvatsku. Nakon dolaska otišli su u nadležnu policijsku postaju zatražiti osobnu iskaznicu. Proces je trajao kraće ako je radnik već imao vizu i dozvolu za rad u članici Europske unije, a posebno je olakšan ako je radnik posjedovao EU plavu kartu.

4. INTEGRACIJSKA ISKUSTVA

4.1. Uloga poslodavaca u integraciji

Intervjuirani kazivači rade u dvjema tvrtkama (autoindustriji i poljoprivrednoj firmi), a jedan kazivač u dostavljačkoj tvrtki. Svim su kazivačima poslodavci pronašli i osigurali (prvi) smještaj, pružili im administrativnu podršku (prijavu boravka i rada, otvaranje bankovnog računa, zdravstveno osiguranje) i sl. Tvrtka u kojoj rade inženjeri napravila je priručnik na engleskom jeziku s detaljnim opisom o pravima stranaca na stanovanje, postupku prijave i produženju boravka, dobivanju državljanstva, zahtjevu za »spajanje obitelji« i sl. Budući da u tvrtki radi mnogo stranih radnika i s njima dijele iskustva:

Moji kolege su mi pričali o tome. Nešto sam saznala i uz pomoć tvrtke. Imaju portal gdje se nalaze informacije o svemu tome. Tamo možemo sve pročitati. Supriya (27, inženjerka)

Isti poslodavac, nudi i tečajeve hrvatskog jezika koji se održavaju u tvrtki, dva puta tjedno po 90 minuta.

Svi su intervjuirani zadovoljni svojim pravima iz radnog odnosa. Smatraju da dovoljno znaju koja su im prava, a odgovore na pitanja uglavnom mogu dobiti od poslodavca:

Moj je poslodavac angažirao odvjetnika i on nam je objasnio sve o našim zakonima i njihovim [tvrtkinim] pravilima. (...) I na izvoješću o plaći, što god piše na ugovoru, dobit ćete tu plaću. Ovdje su zakoni dobri za zaposlenike (...) Ako poznaješ zakone onda te poslodavac ne može iskorištavati. Manish (39, voditelj dostavljača)

Kazivači su većinom pronašli liječnika opće medicine, no najveći problem im predstavlja popunjenost kapaciteta kod liječnika i otežana komunikacija. Nekolicini sugovornika poslodavci su pomogli i pri pronalaženju liječnika:

Tvrtka mi je predložila obiteljskog liječnika na mom području... Srećom moj je poslodavac dobar i sve pravne i tehničke stvari oni sami rješavaju... za medicinski [pregled], moj poslodavac mi je pomogao. Šef mi je dao broj klinike. Manish (39, voditelj dostavljača)

Kazivači ističu različite prakse kod rješavanja administrativnih procedura, neki su imali problema jer hrvatski službenici nisu znali ili nisu željeli komunicirati na engleskom jeziku. Manish ukazuje na problem različitih praksi kod iste administrativne procedure u policijskoj postaji:

Imao sam problem samo ... pri preuzimanju [vozačke] dozvole, hrvatske dozvole... Dakle, službenik mi je rekao da sa mnom treba biti Hrvat koji razumije hrvatski... »Trebate dovesti jednog prevoditelja koji vas poznaje. Tek tada možemo uzeti vaše dokumente i onda možete dobiti dozvolu.« Ali on mi je sve to rekao na engleskom. I to je za mene bilo iznenađujuće... on je bio jedini službenik koji je trebao potpisati taj dokument... A dva dana prije toga taj isti čovjek je uzeo sve dokumente mojim prijateljima bez ikakvog prevoditelja ili bilo čega. Manish (39, voditelj dostavljača)

4.2. Stanovanje

Uvjeti u kojima žive migranti utječu na kvalitetu njihova života, ali i na (ne) mogućnost integracije. Fizičko i društveno okruženje utječe na mogućnost zaposlenja, osjećaj sigurnosti i priliku za provođenjem slobodnog vremena

s članovima društva primitka (Singh Garha i Papparusso, 2018: 5). Nakon nekoliko tjedana ili mjeseci u prvom smještaju kojega im je osigurao poslodavac, kazivači su pronašli drugi smještaj samostalno te žive sami, s obitelji ili drugim Indijcima. Smještaj biraju prema osobnim preferencijama – bliže ili dalje od tvrtke u kojoj rade; blizu trgovačkih centara ili javnog prijevoza, kao što pokazuju primjeri kazivanja:

Nisam želio živjeti blizu tvrtke jer ne želim vidjeti ista lica nakon posla... Htio sam živjeti blizu centra, a ovo [gdje živi] je bilo dobro mjesto u sredini; nije bilo predaleko niti od ureda niti od centra. I sviđa mi se okolina... A tu su i dobra mjesta za noćni život, obližnji restorani i slično. Vihaan (29, inženjer)

Živim u Zagrebu i živim u stanu koji je od ureda udaljen 15 minuta hoda. Odbrala sam da bude blizu uredu ... Put mogu prijeći pješice, a imam i osjećaj da vježbam dok hodam. Supriya (27, inženjerka)

Jedna kazivačica ističe važnost veće zajednice zbog lakšeg pristupa sadržajima (rekreacije, kafićima, restoranima) te ističe važnost povezanosti s ljudima:

Razmišljala sam o tome [živjeti u Zagrebu ili u manjem mjestu u blizini]. Zagreb nudi više sadržaja jer je glavni grad. Ako želite ići recimo u neku teretanu ili bilo koje drugo mjesto, više ima takvih prilika ovdje... za tečaj plesa ili nešto slično. ... Drugi razlog je taj što živim sama pa radije živim u gradovima nego u drugim, udaljenim područjima... Anupama (45, inženjerka)

Život u glavnom gradu bitan joj je zbog:

... sigurnosti... imaš ljude oko sebe. Društvene veze također... barem se više vidiš s ljudima (...) kada dolazim ovamo [kafić u susjedstvu], povezujem se s ljudima, barem ih poznajem ... nasmiješim se ljudima. To je također važno. Anupama (45, inženjerka)

Radnici u poljoprivredi i dostavljačkoj tvrtki imaju lošiji smještaj od inženjera. Sindabad (27, poljoprivredni radnik) ostao je u smještaju koji je osigurao poslodavac gdje živi s bratom i sestrom, s sveukupno ih u kući živi petero. Suživot s drugim kolegama i prijateljima spominje i Manish (39, voditelj dostavljača) koji sada živi u stanu s četiri prijatelja iz Indije. No, prisjetio se loših uvjeta stanovanja kod prošlog poslodavca:

Prvi put kad sam došao ovamo tvrtka mi je osigurala smještaj. Do trećeg poslodavca sam već živio u stanu. Našao sam sâm s tri momka jer smještaj u kojem smo živjeli u prethodnoj firmi... to je bila kao spavaonica. Bilo je oko 14 do 15 momaka na krevetima na kat ... a bila je samo jedna kupaonica i jedna kuhinja. Pa smo odlučili promijeniti stan i uzeli smo svoj vlastiti stan.

Nazrin (41) i Muskan (21), majka i kćer, radnice u poljoprivredi također su odlučile pronaći drugi smještaj, no i njega im sufinancira poslodavac:

Tvrtka nam nudi smještaj, gdje živi mnogo ljudi. Meni to nije dobro jer imam migrenu. Ne mogu spavati ako je ovdje previše buke. Zato smo pronašli ovu kuću u kojoj sada živimo. Tvrtka plaća za nas, smještaj... Nazrin (41, poljoprivredna radnica)

Glavni izvor pronalaska samostalnog smještaja kazivačima je internetski oglasnik »Njuškalo« i Facebook. Nekoliko je kazivača imalo poteškoća pri iznajmljivanju stana:

... pa bilo je malo teško pronaći. Ne znam zašto, kad sam im poslala poruku na aplikaciji, mnogi od njih su mi zapravo izravno rekli da ne žele iznajmljivati strancima... Supriya (27, inženjerka)

Samo me jednom [odbio stanodavac] i postojao je valjan razlog. Stanodavac je bio jako star i rekli su da žele stanara koji govori hrvatski. Stanodavac... nije govorio engleski. Vihaan (29, inženjer)

... par puta kad sam prvi put tražio stan... ponekad, čini mi se, zato što sam stranac ... ne znam je li to bilo zato što sam Indijac, ali definitivno zato što sam stranac možda nisam dobio priliku... vidjeti neki stan (...) par vlasnika apartmana mi je reklo: »Ne, ne primamo strance«. Shridhar (42, inženjer)

Međutim, nekolicina visokokvalificiranih navela je kako im je činjenica što rade posao inženjera u poznatoj tvrtki bila olakotna okolnost pri traženju smještaja iako su stranci:

... moj agent za nekretnine rekao je mom stanodavcu da radim u [toj tvrtki] i da je stanodavac to odmah bio spreman iznajmiti. Supriya (27, inženjerka).

4.3. Jezik

Nijednom kazivaču, za pronalazak posla i njegovo obavljanje, nije bilo potrebno znanje hrvatskog jezika. Nastojale smo doznati kojim se jezicima koriste na svakodnevnoj razini, smatraju li da je poznavanje hrvatskog jezika važno za integraciju, imaju li priliku i žele li učiti hrvatski jezik.

Glavni jezik komunikacije za sve je kazivače i u slobodno vrijeme engleski. Hrvatski jezik većinom ne znaju. Nekoliko kazivača naglašava da imaju prijatelje Hrvate i da su često u kontaktu s kolegama koji govore hrvatski. Smatraju da je njihovo znanje hrvatskog jezika ograničeno i pojedini bi ga željeli naučiti:

Da, samo ih slušam. Ako ne znam, samo pitam: »Što je to? Kako zoveš?« I oni mi kažu na engleskom, a ja im kažem: »Reci mi na hrvatskom«... Ponekad ne pričam, to je za mene malo... strašno. Onda sve pomiješam, pa pričam (...) Mogu govoriti i razumjeti ... problem [je] gramatika. Muskan (21, poljoprivredna radnica)

Znanje jezika jedan je od temeljnih čimbenika koji povećava društvenu mobilnost, ali i integraciju migranata na tržištu rada (Singh Garha i Papparuso, 2018: 5). Većina kazivača, bez obzira na to što ne govore hrvatski jezik, smatra kako je njegovo poznavanje značajan čimbenik za integraciju:

Da, važno je da bismo mogli dobiti dobre poslove, za karijeru, a i za druženje... Svi znaju engleski. No, bolje je, ako sam u Hrvatskoj, da naučim njihov jezik i njihovu kulturu. Ako ja poštujem njih, i oni će poštovati mene. Manish (39, voditelj dostavljača)

Mislim da je dobro naučiti jer pomaže boljem povezivanju s lokalnim stanovništvom. Mislim da je jako dobro naučiti, ali ako ga ne znaš... možeš preživjeti... No, draže mi je naučiti kako bih se bolje povezala s ljudima. Da. Supriya (27, inženjerka)

Prema članku 153. Zakona o strancima Republike Hrvatske, poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisma jedan je od uvjeta za odobrenje dugotrajnog boravišta. Iz sredstava Proračuna Grada Zagreba tečajevi hrvatskog jezika provode se kao aktivnost Akcijskog plana Grada Zagreba za provedbu Povelje Integrirajućih gradova za 2023. i 2024. godinu.⁸ Na mrežnim stranicama Grada⁹ pronalazi se informacija: »Popis organizacija civilnog društva koje održavaju besplatni tečaj hrvatskog jezika za tražitelje/ice međunarodne zaštite, osobe pod međunarodnom zaštitom, privremenom zaštitom i strane radnike/ce s dozvolom za boravak i rad. Polaznici/e tečaja hrvatskog jezika steći će komunikacijske kompetencije hrvatskog jezika na početnoj razini (A1, A2 i B1)«. No, i u tim slučajevima tečajeve sporadično organiziraju organizacije civilnog društva. To dakako nisu strukturalna rješenja niti su dovoljna za migrante kojima je potrebna podrška. Zanimljivo je da potreba stranih radnika zaposlenih putem agencija nije iznimka u radu hrvatskih institucija. Prema *Vodiču kroz integraciju – osnovne informacije za integraciju stranaca u hrvatsko društvo* (2022) za strance (koji nisu azilanti ili stranci pod supsidijarnom zaštitom) organi-

⁸ V. [https://web.zagreb.hr/sjednice/2021/sjednice_skupstine_2021.nsf/0/C12586DF003A998EC12587C00048F0A9/\\$FILE/02%20Prijedlog%20akcijskog%20plana.pdf](https://web.zagreb.hr/sjednice/2021/sjednice_skupstine_2021.nsf/0/C12586DF003A998EC12587C00048F0A9/$FILE/02%20Prijedlog%20akcijskog%20plana.pdf) (04. 08. 2024.).

⁹ V. <https://zagreb.hr/tecajevi-hrvatskog-jezika/202929> (29. 10. 2024.).

ziraju se tečajevi hrvatskog jezika na *Croaticumu* – Centar za hrvatski kao drugi i strani jezik na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Preko *Croaticuma* se mogu pohađati besplatni online tečajevi za A1 i A2 razinu jezika.¹⁰

Kazivači koji obavljaju poslove u poljoprivredi i poslove dostave izrazili su želju i interes za učenje hrvatskog jezika, ali nisu imali informacije da ti (besplatni) tečajevi postoje. Inženjeri kojima tvrtka nudi jezične tečajeve ne pohađaju ih uz obrazloženje da nemaju vremena niti im je to važno. Nedostatak motivacije za učenjem hrvatskog jezika proizlazi i iz njihove nesigurnosti hoće li ostati živjeti u Hrvatskoj. Nitko od kazivača nije podnio zahtjev za odobrenjem dugotrajnog boravišta što će od njih zahtijevati i polaganja ispita poznavanja hrvatskog jezika. Promatrajući kroz kontekst integracije, to pokazuje da migranti/strani radnici svoj boravak u Hrvatskoj smatraju privremenim, što i jest cilj hrvatske politike – privremeno zapošljavanje. Nepostojanje institucijskog okvira upućuje na to da ne postoji politička volja da se oformi održiv, dugotrajan i siguran sustav zapošljavanja i integracije migrantskih radnica i radnika.

5. KULTURNO-RELIGIJSKA DIMENZIJA INTEGRACIJE

Kulturno-religijska dimenzija integracije odnosi se na to kako imigranti i društvo primitka međusobno percipiraju, prakticiraju i reagiraju na međusobne različitosti (Penninx i Garcés-Mascareñas, 2016: 15). Svi kazivači ističu kulturnu raznolikost Indije, posebice jezika i religija. U literaturi nailazimo na različite klasifikacije i nabrojanja jezika. Indijski Ustav priznaje 22 glavna jezika. Osim njih, bilježi 1 576 grupiranih jezika i dijalekata (*rationalized languages*) kao i 1 796 drugih materinskih jezika.¹¹ Indijska populacija broji 1,3 milijardi ljudi, od njih 78,80% prakticiraju hinduizam, 14,23% islam, 2,30% kršćanstvo, 1,72% je Sikha, 0,70% budista, a 0,37% jainista itd. (Qureshi, 2023: 16, 17).

Raznolikost se vidi i ovom istraživanju, na malom uzorku. Marathi je materinski jezik dvaju kazivača iz savezne države Maharashtra. Hindi je materinski jezik troje kazivača iz savezne države Goa i kazivača iz New Delhija. Kazivačici iz savezne države Karnataka materinski je jezik karnatski, za kazivačicu iz savezne države Kerala to je allarski te za kazivača iz grada

¹⁰ V. https://croaticum.ffzg.unizg.hr/?page_id=857&lang=hr (04. 09. 2024.).

¹¹ V. https://www.education.gov.in/hi/sites/upload_files/mhrd/files/upload_document/languagebr.pdf (30. 08. 2024.).

Sivakasi, savezne države Tamil Nadu materinski jezik je tamilski. Zbog tih raznolikosti, kazivači međusobno govore engleskim jezikom.

Osim raznolikosti u kulturi kazivači ističu mnogoljudnost u Indiji kao jednu od najvećih razlika između Indije i Hrvatske. Smatraju da je sigurnost mnogo veća u Hrvatskoj, što potvrđuje citat:

Da, može se reći da je kulturna razlika ovdje to što možete lutati u bilo koje doba noći i možete lutati sami i nema... znate da neće biti zločina. Manish (39, voditelj dostavljača)

Etnografska građa pokazuje isticanje velike razlike u hrani i nedostatak ponude za vegetarijance. Shridhar, Nazrin i Muskan hranu navode kao najveću razliku u odnosu na Indiju:

Najveća promjena je... hrana... kako živim sâm, ponekad volim kuhati, ali često ne mogu. Dakle, prilagođavanje novoj kulturi hrane je nešto izazovno, jer u Indiji imamo vrlo raznoliku kulturu hrane i kulinarstvo. Svaka država, svaka regija će imati svoju kuhinju, što je nešto što je uvijek dostupno u Indiji... volim jesti i ograničenu količinu nevegetarijanske hrane, ali dolaskom u zemlju u kojoj se pretežito jede meso, prilagodba na kulturu prehrane je malo teška... Shridhar (42, inženjer)

Moram pripremiti večeru i hranu za sljedeći dan jer nije da si to ne mogu priuštiti ili da štedim novac, nego za mene postoji manje opcija za hranu. Ja sam vegetarijanac... Postoje opcije. Ne bih rekao da ne postoje, ali mislim da znam kuhati bolje od njih. Pa kad sam vani, uglavnom je to više kao indijska hrana... Pizza ili tjestenina. Vihaan (29, inženjer)

Naša »indijska hrana« je drukčija, ljuta i to jako volimo. Kad se vratimo, onda nam to jako nedostaje. Drukčija je. Također, kuhamo istu tu hranu, ali ... nije isto, čak i ako donesemo [začine] odande. Nazrin (41, poljoprivredna radnica)

U Zagrebu postoji nekoliko indijskih restorana i restorana koji u ponudi imaju indijsku hranu, no većina kazivača samostalno priprema obroke uz objašnjenje da indijski restorani ponudu prilagođavaju europskom ukusu (hrana je manje ljuta, a izbor ograničen). Indijski su začini kazivačima jako važni. Neke sastojke i začine donose iz Indije, a od kolovoza 2024. godine dio namirnica mogu kupiti i u novootvorenoj indijskoj trgovini u Zagrebu (Pahlić, 2024), što je jedan od pokazatelja potražnje. Kazivači koji su prije dolaska u Hrvatsku živjeli u europskim državama ističu kako su već navikli na manje začinjenu hranu i da im odgovara mediteranska kuhinja:

No, i hrvatsku hranu sam probala i ne mislim da je hrana zapravo neki veliki problem. U redu je. Može se preživjeti. Isto tako, za kuhanje indijske hrane

pronaći ćete [u Hrvatskoj] sve sastojke. Dakle, to je dobro. Supriya (27, inženjerka)

5.1. Religija

Šestero su kazivača hinduisti, a troje muslimani. Kazivači hinduisti naglašavaju da nisu jako religiozni, odlazak u hram, iako u Zagrebu postoji,¹² nije im važan te ga rijetko posjećuju. Shridhar (42, inženjer) religiju prakticira kod kuće:

Dakle, ja sam po rođenju hinduist ... prakticiram vjeru kod kuće. Kad dolazim u Hrvatsku, imam sa sobom neke idole, male idole božanstava koje štujemo, poput boga Ganeshe, boga Krishne, boga Shive... i mi ih štujemo svake večeri, mi se [obitelj] zajednički molimo.

Kazivači hinduisti navode da imaju samo nekoliko idola kod kuće:

Imam u svojoj kući neke idole bogova. Moj stanodavac dolazi i kad vidi, nema ništa protiv toga. Zapravo [idoli] samo tamo stoje. Imam i figuru Isusa Krista, koju sam također postavio na isto mjesto. Vihaan (29, inženjer)

Isticanjem Isusa Krista, kazivač želi ukazati na sličnost hinduizma i dominantnog katoličanstva u društvu prijema. Kazivačima islamske vjeroispovijedi poslodavac daje fleksibilno radno vrijeme i slobodno vrijeme za važne blagdane i odlazak u džamiju:

Idemo u petak u džamiju na molitvu. Poslodavac mi daje vremena za otići u džamiju. Nemamo problema oko toga. Sindabad (26, poljoprivredni radnik)

Kazivačice ne odlaze u džamiju jer nisu odlazile ni u Indiji, a objasnile su da to prakticiraju smo muškarci. Poljoprivredne radnice rade od 5 sati do 13 sati te molitvu prakticiraju kod kuće. No, istaknule su važnu razliku – ovdje ne moraju i ne žele nositi hidžab:

Naša je muslimanska kultura takva da se skriva, a u Hrvatskoj se ništa ne skriva... Ovdje imate slobodu, a u Indiji mi nemamo slobodu... Osjećamo se slobodno, nitko vam ne govori što da nosite, nitko. Indijci, ako ne nosite odjeću u kojoj ste pokriveni, kažu: »Ajme, ona je muslimanske kulture...« Nazrin (41, poljoprivredna radnica)

Kazivačice Nazrin i Muskan (41 i 21, poljoprivredne radnice) osvrnule su se na to da su ovdje odjevene kao i druge žene te istaknule da je ovdje: *kultura*

¹² Iskcon Zagreb Nova Jaladuta, Međunarodno društvo za svjesnost Krišne u Zagrebu, <https://www.zagreb.iskcon.hr/>. Većina kazivača nije znala za njega. Supriya (27, inženjerka) je kazala da to nije hram u punom smislu riječi nego mjesto okupljanja.

drukčija. Samoinicijativno su prestale nositi hidžab budući da se nisu željele isticati:

Ne, ne biramo to [nositi hidžab i tradicijsku odjeću]. Gledamo sve ljude i osjećamo se drukčije. Kada sam prvi put došla ovamo, u Hrvatsku, nosila sam svoju indijsku odjeću, dugu. Otišla sam u park šetati, i svi koji su sjedili u cijelom parku, svi su ljudi gledali. Svi me gledaju i gledaju zato što vide različite osobe. Gledaju. Bilo me sram. Svi gledaju u mene. I sljedeći put kad sam išla u Indiju, svu odjeću iz Indije sam ostavila. Nazrin (41, poljoprivredna radnica)

Istraživanje pokazuje da se ove Indijke žele prilagoditi društvu prijema i da im odgovara, kako su rekle »sloboda«. Na pitanje osjećaju li se dobro što ovdje ne nose hidžab odgovaraju potvrdno: *Da, da... Sada imamo tu naviku ovdje. Kad smo ovdje [prihvaćamo] ovu kulturu.* Međutim, kad se vraćaju u Indiju opet prakticiraju tamošnju kulturu: *Kad idemo u Indiju [prihvaćamo] indijsku kulturu... pokrивamo se, a kada dođemo ovamo, razotkrivamo se.*¹³

Na području grada Zagreba, nešto manje u Samoboru i Svetoj Nedelji na ulicama smo sretale muškarce koji nose tradicijska indijska oglavlja poput turbana (engl. *pagri, pagdi, dastar*). To su sljedbenici sikhizma – Sikhi, pripadnici indijskog naroda u Panjabu, kojima je nošenje tog oglavlja oblik religijske prakse i identifikacije. Drugi intervjuirani nisu nosili tradicijsku odjeću. Na pitanje nose li tradicijsku odjeću ili imaju vidljivo istaknute religijske simbole i kojim prigodama, većina je intervjuiranih odgovorila da ne nose. Supriya, inženjerka (27) napomenula je da povremeno na posao u ured odjene tradicijsku odjeću, no to je, kako je objasnila, »jednostavna« odjeća koju je odijevala na posao i u Indiji. Kolege pozitivno reaguju na tu odjeću i kazivačici daju brojne komplimente za nju. Tradicijsku odjeću odijeva i prilikom proslave indijskih festivala (istaknula je festival Diwali¹⁴) koji slavi kod kuće i na koji poziva prijatelje Indijce i Hrvate. Inženjerka Anupama (45), hindustica na čelu ima *bindi* (točku koja označava »treće oko«, no ona prema poziciji na čelu i boji može imati razna značenja).

6. INTERAKCIJSKA DIMENZIJA INTEGRACIJE

Interakcijska dimenzija integracije podrazumijeva uključivanje i prihvaćanje imigranata u društvene mreže društva primitka. Ona se odnosi na privatne

¹³ Prilagodba društvu prijema ili zadržavanje religijskih obilježja migrantica, s posebnim naglaskom na islamska pokrivala, tema je za samostalno istraživanje.

¹⁴ Diwali je hinduistički festival svjetla (pomičan blagdan, pada u kasnu jesen). Na taj dan ljudi pale svijeće koje simboliziraju pobjedu svjetla nad tamom i dobra nad zlom.

odnose poput prijateljstava, braka, partnerstva, članstva u društvenim organizacijama i sl. (Heckmann, 2006: 17). Zanimalo nas je s kime kazivači provode slobodno vrijeme, znaju li da postoje zajednice Indijaca u Hrvatskoj, stvaraju li društvene migrantske mreže i koja je njihova uloga u integraciji.

Istraživanje pokazuje da kazivači druge Indijce najčešće upoznaju na radnom mjestu ili tijekom rekreacije. Kao mjesto upoznavanja i druženja najviše su isticali terene za igru kriket u Zagrebu.¹⁵ No, osim Indijaca kriket igraju i drugi, te im sport služi za integraciju:

Bio sam jako iznenađen što je bilo i Hrvata. Bilo je i nekih ljudi iz Ujedinjenog Kraljevstva. Vihaan (29, inženjer)

Kazivači se druže s Indijcima, drugim strancima i Hrvatima. Nazrin (41, poljoprivredna radnica), kazala je da više voli provoditi vrijeme s Hrvatima kako bi se što lakše uklopila u društvo. Muskan (21, poljoprivredna radnica) objašnjava kako su je Hrvati, kolege s posla, vrlo dobro prihvatili te s njima ima vrlo blizak, »obiteljski« odnos:

Jako mi se sviđaju [Hrvati] jer imam mnogo »mama« ovdje. Imam jednu »mamu« i jednu »tetu«. Svi me pozivaju da dođem k njima doma. Imaju djecu, već odraslu djecu... Družim se s njima.

U Hrvatskoj od 1994. godine djeluje *Hrvatsko-indijsko društvo*¹⁶ čiji je cilj razvoj, promicanje i unaprjeđenje odnosa između hrvatskog i indijskog naroda. Djeluje na područjima međunarodne suradnje, obrazovanja, kulture i umjetnosti, znanosti itd. Na društvenoj mreži *Facebook* redovito izvještavaju o skupovima, promocijama knjiga i događajima. Međutim, nitko od intervjuiranih kazivača nije čuo za to društvo.

Zanimalo nas je postoje li neformalne grupe i zajednice Indijaca u Hrvatskoj te kako one funkcioniraju. Kazivači su članovi virtualnih grupa na društvenoj mreži *Facebook* te na aplikaciji *WhatsApp*, preko njih se dogovaraju za susrete uživo:

Postoji indijska grupa Indijaca iz tvrtke. Zatim, postoji kriket klub u kojem igraju Indijci... tu je bistro, indijski restoran, koji je imao grupu. Ja nisam bio dio te grupe, ali znam da je nekoliko mojih prijatelja bilo. Shiva (26, inženjer)

Pretraživanjem društvene mreže *Facebook* nailazi se na nekoliko grupa. Najviše članova (15 610) ima grupa *Indians in Croatia*, zatim istoimena grupa *Indians in Croatia (official)*. Grupe su aktivne, najčešće se objavljuju oglasi za

¹⁵ O uključivanju izbjeglica i stranaca u kriket klubove u Hrvatskoj vidi Jurković (2023).

¹⁶ Hrvatsko-indijsko društvo, <https://hid-cis.hr/> (10. 07. 2024.).

posao (u kojima hrvatski i indijski državljani objavljuju da traže zaposlenike, a Indijci traže zaposlenje), objavljuju savjete za putovanja, upite kako se zaposliti u Hrvatskoj, kako pronaći smještaj itd.

Iako su kazivači tijekom intervjua govorili uglavnom o pozitivnim iskustvima, tijekom istraživanja u hrvatskom medijskom i javnom diskursu spominjani su negativni primjeri kad je riječ o ophođenju poslodavaca prema migrantskim radnicima, kao i zabrinjavajuća instrumentalizacija migracija u predizbornim kampanjama te rasno orijentirani napadi. Kazivačima su postavljena pitanja o negativnim iskustvima no većina ih je negirala ili o njima nije željela govoriti. Jedino ih je kazivač Manish nekoliko puta spomenuo: osim iskustva s lošim uvjetima smještaja, spomenuo je da su njegovi kolege imali loša iskustva na poslu, te da zaštitari ne puštaju Indijce u jedan zagrebački noćni klub u centru grada. Pretpostavlja da ih prepoznaju po boji kože.

7. PLANOVI ZA BUDUĆNOST

Kazivači Indiju posjećuju jednom do dvaput godišnje i na različite su načine povezani s društvom podrijetla. Jednostavnost *online* komunikacije utječe na formiranje transnacionalnih migrantskih mreža. Važna razlika između procesa integracije i transnacionalnih mreža jest u tome što integracija teži jačanju veza s državom primitka, a formiranje transnacionalnih mreža jača veze sa zemljom podrijetla (Singh Garha i Paparusso, 2018: 20). Singh Garha i Paparusso (2018) zaključuju da transnacionalne mreže služe kao mehanizam za protok resursa i informacija u globalnoj indijskoj dijaspori te olakšavaju daljnje migracije. Umreženost im omogućuje usporedbu životnih standarda prijatelja i obitelji u drugim zemljama. »To ih obeshrabruje da njeguju osjećaj pripadnosti i privrženosti zemlji boravka te da ulažu napore u povećanje stupnja integracije u društvo prijema« (Singh Garha i Paparusso, 2018: 20). Informacije o radu i uvjetima života koje dobivaju u transnacionalnoj zajednici mogu im olakšati planiranje i odluku za preseljenjem u druge zemlje (Singh Garha i Paparusso, 2018). Transnacionalni procesi omogućuju ekonomski napredak države primitka (Jensen i Brenne, 2015). I ovo istraživanje potvrđuje da kazivači imaju prijatelje iz Indije u različitim državama:

Da, da, imam prijatelje na Malti... Kažu: »Želiš li doći ovamo?« Tako nas zovu, jer smo sada u zemlji Schengena. Možemo ići posvuda. Sada imam puno prijatelja u Portugalu, također u Francuskoj, Parizu, zovu me: »Želiš li doći ovamo?« Rekao sam: »Ne. Želim ostati ovdje jer mi se sviđa Hrvatska«. Sindabad (27, poljoprivredni radnik)

Kao i u prethodnim istraživanjima u državama EU-a (Kōu i sur., 2015; Kōu, Mulder i Bailey, 2017) i u ovom je istraživanju vidljiv utjecaj međugeneracijske solidarnosti u životnim planovima:

Moji roditelji su slabi. U starijoj su dobi. Tako da ću u nekom trenutku možda morati i njih dovesti. U Njemačkoj ili u Münchenu to [dovesti obitelj] nije bilo moguće zbog velikih troškova stanovanja, skupog obrazovanja i svega. Ali, ako [ih] s istom plaćom mogu preseliti u Hrvatsku onda bih to mogla... Anupama (45, inženjerka)

Kazivačica uspoređuje cijene Münchena u kojem je živjela prije dolaska u Hrvatsku. Napomenula je da je financijski prihvatljivije dovesti djecu na školovanje u Hrvatsku nego u Njemačku. Međutim, zbog imigracijske politike Republike Hrvatske (i Europske unije), iako to želi, misli da svoje roditelje ne može dovesti:

To je jedna stvar oko koje se zapravo malo brinem jer ako želim dovesti jednog od njih ili oboje, to bi zapravo bilo super, ali mislim da to nije moguće. U Europskoj uniji oni mogu ostati ovdje tri mjeseca i onda se moraju vratiti. Anupama (45, inženjerka)

I prethodna istraživanja visokokvalificiranih Indijaca u Nizozemskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu (Kōu, Mulder i Bailey, 2017) u kojima se analizira utjecaj nuklearne i šire obitelji na životne događaje i odluke o migracijama ističu kako su integracijske politike istraživanih država usmjerene na radne migracije i ekonomski aspekt, a manje na društveni i kulturni aspekt. I naše istraživanje pokazuje podređenost kretanja migrantskih radnika, migracijskih i integracijskih politika kratkoročnim ekonomskim interesima, odnosno »spajanje radnog i migracijskog statusa« (Bendixsen i Näre, 2024: 2696).¹⁷

Migranti trećih zemalja koji posjeduju »EU plavu kartu« imaju pravo zatražiti spajanje obitelji odmah po odobrenju i prijavi vlastitog boravka u državi članici. Međutim, članovi obitelji migranata koji nisu visokokvalificirani mogu zatražiti odobrenje privremenog boravka na temelju spajanja obitelji nakon barem jedne neprekinute godine odobrenog privremenog boravka na osnovi dozvole za boravak i rad (usp. Zakon o strancima, čl. 63 st. 2). Pravo prijave za stalni boravak imaju državljani trećih zemalja kojima je u Hrvatskoj pet godina neprekidno odobren privremeni boravak. Istraživanja pokazuje da je za neke kazivače budućnost daljnjeg i duljeg boravka u

¹⁷ O granicama države blagostanja kao obliku kontrole mobilnosti i migracija vidjeti u posebnom tematskom izdanju časopisa *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 2024, 50 (11).

Hrvatskoj upitna upravo zbog otežanog dovođenja roditelja i punoljetne djece, koji se prilikom dolaska ne uključuju na tržište rada. To pokazuje da na institucionalnoj razini očito nije podržano dugotrajnije zadržavanje i trajno naseljavanje u Republiku Hrvatsku, posebice niže i srednje kvalificirane radne snage.

Nekoliko kazivača želi i planira stalni boravak u Hrvatskoj. Po ispunjenju uvjeta planiraju predati zahtjev za hrvatsko državljanstvo. Nakon pet godina rada u Hrvatskoj, Nazrin (41, poljoprivredna radnica) prije godinu i pol pozvala je i najstariju kćer Muskan (21, poljoprivredna radnica), koja je došla na temelju dozvole za boravak i rad. Na isti način planira pozvati kćer i sina budući da je to i jedini način:

Zato što ih ne možemo dovesti... Ja ovdje nemam državljanstvo. Ako dobijem državljanstvo, mogu ih dovesti... Moraju dobiti radnu dozvolu, onda mogu doći ovamo. Ona [mlađa kćer] sada ima 18 godina (...) Sada smo se smjestili... Ovo je dobro za nas... Želim planirati [stalni boravak u Hrvatskoj] i imam još dvoje djece, jednu kćer i sina.... Da. Želim ostati ovdje u Hrvatskoj. Nazrin (41, poljoprivredna radnica)

Majka Nazrin želi da njezina obitelj bude na okupu te ih poziva u Hrvatsku, ali ako djece odluče sklopiti brak u Indiji, to će biti i razlog njezina povratka (za njima) u Indiju:

Ne znam što će se događati u budućnosti... Sada su u godinama za brak, moraju to sada. Ako pronađu dečka [u Hrvatskoj], ostaju. Ako žele provesti život ovdje, želim ostati ovdje. Ako žele [otići], želim i ja otići. Možemo otići tamo na odmor i vratiti se ovamo ... Nas je četvero. Možemo živjeti ovdje.

Muskan, kći, objasnila je da njezina majka ima veliku ulogu u odabiru njezinog budućeg supružnika, a gdje će ga naći utjecat će na mjesto budućeg života:

...ono što moja mama želi, to ću učiniti. Jer, ako nađe dečka koji je dobra osoba... to ovisi samo o njoj. Ako želi da se udam za dobrog dečka, mogu se udati tamo. Ako mi ovdje nađe dečka, mogu se udati i ovdje.

Također, za obje je jedino važno da se uda za muslimana: *Da, Indija. Možda Hrvatska i Indija. Nemam ništa protiv, ali ja sam muslimanske vjere i želim [neko-ga] te vjere. (Muskan, 21, poljoprivredna radnica).*

Poljoprivredni radnik Sindabad (27) u Hrvatsku je došao na poziv i uz pomoć sestre koja je već živjela u Zagrebu. Nakon njega došao je i brat i sada žive zajedno. Planira odlazak u Indiju da bi pronašao buduću suprugu, no nakon vjenčanja želja mu je da svi žive u Hrvatskoj.

I s nekoliko inženjera došli su članovi obitelji. Nakon Vihaana (29) došla je njegova supruga, no i ona je došla preko vlastite radne dozvole. Za Shridharam (42, inženjer) su, na temelju »spajanja obitelji«, došli su supruga i dvoje maloljetne djece. U ovom je slučaju vidljiv utjecaj politika imigracije Republike Hrvatske koje kod »spajanja obitelji« naglasak stavljaju na nuklearnu obitelj, supružnike i (maloljetnu) djecu.¹⁸ Dolazak roditelja imigranata bez ostvarivanja radnog odnosa prema hrvatskim zakonima nije nemoguć,¹⁹ no rijetko se traži i odobrava. Ta bi prepreka kod nekih imigranata mogla biti razlogom za povratak, kao što je objasnio Manish (39, voditelj dostavljača):

Ja sam jedini sin u obitelji, a moji mama i tata stare. Zbog njih sam rekao da ću probati samo dvije, tri godine i nakon toga ću odlučiti [hoću li se vratiti u Indiju] jer moja obitelj ne može doći ovamo čak i ako ih pokušam dovesti.

Kōu i sur. (2015) naglašavaju kako se složenost proučavanja procesa migracija Indijaca može u potpunosti shvatiti tek kada se uzme u obzir kontekst bližnjih u životu migranata, koji se mijenja tijekom vremena. Slijedeći misao Ryana i sur. (2009: 61) da je »usredotočenost na pojedinačne migrante podcijenila složene uloge obitelji u migracijskim strategijama i donošenju odluka«, njihova je studija ilustrirala »ulogu međugeneracijske skrbi u povratnim migracijskim obrascima visokokvalificiranih Indijaca« (Kōu i sur., 2015: 14). Uloga roditelja, prema ovim istraživanjima, značajna je u prijelazima između obrazovanja i zaposlenja, a supružnik utječe na buduće odluke o zapošljavanju i migraciji. Ističu kako bi nizozemska vlada (gdje se istraživanje provodilo), koja nastoji zadržati kvalificirane migrante, trebala uračunati sociokulturni kontekst migranata te dalje razvijati politike koje bi bile pogodnije za obiteljsku migraciju (Kōu i sur., 2015). Na tom tragu, smatramo da bi i Republika Hrvatska trebala odlučiti želi li zadržati te migrante i omogućiti im spajanje obitelji.

8. ZAKLJUČAK

S obzirom na sve veći dolazak migranata iz Indije u Hrvatsku posljednjih nekoliko godina, cilj rada bio je istražiti uzroke migracija i motive dolaska migranta različite dobi, spola i obrazovanja te analizirati proces integracije. Intervjuirani Indijci, visokokvalificirani i srednjeobrazovani migranti,

¹⁸ Više vidi u čl. 63 Zakona o strancima, *Narodne novine*, 151/22.

¹⁹ Prema Zakonu o strancima, *Narodne novine*, 152/22, može se odobriti boravak i drugim srodnicima ako se dokaže da postoje »posebni osobni ili ozbiljni humanitarni razlozi za spajanje obitelji«.

u Hrvatsku su došli zbog zaposlenja koje su pronašli prije dolaska. Posao su pronašli preko posredničkih agencija za zapošljavanje, društvenih mreža, posebno platforme *LinkedIn* ili pomoću migrantskih mreža koje se brzo stvaraju.

Istraživanje pokazuje nepostojanje adekvatnoga institucionalnog/državnog okvira za integraciju migranata. Tu su ulogu preuzeli poslodavci, a provode ju različito. Poslodavcima je u interesu da radnicima riješe administrativne procedure vezane za boravak i rad. No ostalo je vrlo različite kvalitete (smještaj), (ne)nuđenje učenja hrvatskog jezika itd. Proces integracije vrlo je arbitrarno završio u rukama ekonomskih subjekata čija su znanja i kompetencije za uspostavu interkulturalnih i integracijskih strategija upitna. Kao najveći izazov, svi intervjuirani ističu kulturu prehrane, no i tu istraživanje pokazuje da brojnost te imigrantske zajednice raste jer se osim indijskih restorana otvorila i trgovina s prehrambenim proizvodima. Istraživanje pokazuje kulturnu heterogenost Indijaca u Hrvatskoj, posebice religijsku i jezičnu. Također upućuje i na njihovu prilagodbu društvu prijema, posebice žena koje odbacuju tradicijsku odjeću i pokrivala za glavu (hidžabe) koja su nosile u skladu s islamskom vjeroispovijedi. S druge strane pokazuje da poslodavci prihvaćaju religiju migranata i da im omogućuju fleksibilno radno vrijeme po potrebi petkom kako bi otišli u džamiju na molitvu.

Iako je većina migranata zadovoljna uvjetima života i rada u Republici Hrvatskoj, posebice kad uspoređuju radno vrijeme i sigurnost, rezultati istraživanja pokazuju da na ostanak intervjuiranih Indijaca u Hrvatskoj najviše utječu poslovne prilike i planovi vezani uz obitelj. Kao i prethodna istraživanja u drugim europskim državama (Kōu i sur., 2015; Kōu, Mulder i Bailey, 2017) i ovo istraživanje pokazuje da na odluku hoće li se privremeni rad i boravak pretvoriti u trajno preseljenje veliku ulogu ima obitelj, briga za roditelje, sklapanje braka, itd. Istraživanje pokazuje zadržavanje (običajnih) praksi (poput odabira bračnog druga u kojoj veliku ulogu imaju roditelji) i koja će imati ulogu u daljnjim migracijskim procesima, na što bi trebalo obratiti pažnju prilikom daljnjih istraživanja.

Istraživanje integracije Indijaca u Italiji i Španjolskoj pokazuje kako se visokokvalificirani migranti brže integriraju u društvo (Singh Garha i Papparusso, 2018: 22). Razlika u mogućnostima integracije u ovom istraživanju nazire se i u činjenici što kazivači smatraju da im poslodavac, kao i činjenica što su visokokvalificirani, pomaže u pronalasku smještaja. To ih stavlja u povoljniju poziciju budući da neki stanodavci ne žele iznajmljivati stano-ve strancima. Kazivači tečno govore engleski jezik, u nekim situacijama

najmoprimci ih nisu vidjeli, a u nekim jesu. U daljnjim bi istraživanjima trebalo obratiti pozornost na to žele li najmoprimci iznajmljivati općenito strancima, Indijcima, odnosno postoje li razlike prema sociodemografskim karakteristikama migranata.

Kirk, Bal i Janssen (2017) nagovještavaju kako razlike u društvenoj klasi, kasti, bračnom statusu, dobi i spolu utječu na formiranje migrantskog iskustva visokokvalificiranih migranata iz Indije u Nizozemskoj. Međutim, s obzirom na veliku raznolikost državljana Indije, posebice u kontekstu vjerske pripadnosti, jezika, kaste itd., ali i obrazovanja, zanimanja te obiteljskih statusa, trebalo bi na većem uzorku istražiti njihov utjecaj na integraciju u društvo prijema te na društvenu dimenziju integracije.

Ovo istraživanje, provedeno na dvjema skupinama migranata (visokokvalificiranih i srednje kvalificiranih radnika) pokazuje velike razlike u mogućnostima integracije i planovima za budućnost. Velike razlike uvjetuju imaju li kazivači EU plavu kartu ili nemaju, budući da različiti statusi osiguravaju i različita prava. Fenomen fragmentarne integriranosti (Singh Garha i Papparuso, 2018) koja je uglavnom uzrokovana činjenicom da migranti nisu sigurni u trajnost boravka u zemlji primitka, nemogućnosti učenja jezika i nedostatkom politika integracije za srednje i nekvalificirane radnike i sl., pronalazimo i u ovom radu. Radnici u poljoprivredi koji žele ostati živjeti i raditi u Hrvatskoj i žele naučiti hrvatski jezik imaju otežan pristup informacijama o besplatnim internetskim tečajevima, a tečajevi uživo nisu im organizirani. Nepostojanje migracijske politike Republike Hrvatske, prepuštanje poslodavcima dovođenja (jeftine) radne snage te nepostojanje integracijske politike sugerira da je cilj da ti strani radnici u Hrvatskoj rade privremeno, bez projekcije za budućnost, bez integriranosti u društvo prijema i provođenja kvalitetnog života. No prisjetimo se povijesti radnih migracija u državama zapadne Europe (njemački *gastarbeiter* u prijevodu na hrvatski jezik je gostujući radnik), koje su zamišljene da budu privremene i za koje se nisu provodile adekvatne politike integracije, pretvorile su se u trajne migracije, a građani su ostali neintegrirani. Istraživanje pokazuje što hitniju potrebu za osmišljavanjem i provođenjem (i)migracijskih i integracijskih politika u Republici Hrvatskoj, jer u konačnici središnji okvir svih relevantnih politika EU-a jest da: »Uspješna integracija gradi zajednice koje su ekonomski jače a društveno i kulturno inkluzivne«.²⁰

²⁰ Usp. <https://ec.europa.eu/migrantintegration/main-menu/eus-work/archive/framework>; European Commission 2020; <https://www.migrationpolicy.org/topics/immigrant-integration> prema: Favell (2021: 2).

LITERATURA

- Bendixsen, S. i Näre, L. (2024). Welfare state bordering as a form of mobility and migration control, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 50 (11): 2689–2706. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2298540>
- Braun, V. i Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2): 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brown, C. (2020). *Never At Home: Immigrant Integration in Denmark and Sweden*. (Disertacija). Eugene: Department of Political Science and the Graduate School of the University of Oregon. <https://scholarsbank.uoregon.edu/items/6b37ff29-0ed6-4610-9aa6-63fc51da0be3> (14. 09. 2024.).
- Castles, S., De Hass, H. i Miller, M. J. (2014). *The Age of Migration*. London: MacMillan Press Ltd.
- Chakraborty, R. M. (2024). Amrita Datta, Stories of the Indian Immigrant Communities in Germany: Why Move?, *International Sociology*, 39 (5): 552–555. <https://doi.org/10.1177/02685809241278054>
- DZS (2024). Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2023, Priopćenje Državnoga zavoda za statistiku od 31. srpnja 2024. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- Favell, A. (2021). Integration: A Critical View, u: R. Zapata-Barrero, D. Jacobs, R. Kastoryano (ur.). *Concepts in Migration Studies*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/97810031119333-9>
- Gmaj, K. (2017). The Integration of Indian migrants in Poland, *Myśl Ekonomiczna i Polityczna* 59 (4): 147–165.
- Gregurović, S., Gregurović, M., Klempić Bogadi, S., Podgorelec, S. i Kuti, S. (2024). Radne migracije na rubu Europe: dolazak stranih radnika u Hrvatsku, u: S. Klempić Bogadi, S. Gregurović, D. Mlinarić (ur.). *Migracije na rubu Europe: trendovi, politike i izazovi*. Zagreb: Institut za istraživanje migracija, 191–205.
- Haug, S., Braveboy-Wagner, J. i Maihold, G. (2021). The “Global South” in the Study of World Politics. Examining a Meta Category, *Third World Quarterly*, 42 (9): 1923–1944.
- Heckmann, F. (2006). Integration and integration policies. IMISCOE Network Feasibility Study, u: European Forum for Migration Studies, www.efms.uni-bamberg.de/pdf/INTPOL%20Final%20Paper.pdf (14. 09. 2024.).
- Esser, H. (2003). *Does the New Immigration Require a New Theory of Intergenerational Integration?* Mannheim: MZES.
- Faist, T., Aksakal, M. i Schmidt, K. (2017). *Indian High-skilled Migrants and International Students in Germany: Migration Behaviors, Intentions and Development Effects*. Bielefeld: Universität Bielefeld, Fak. für Soziologie, Centre on Migration, Citizenship and Development, (COMCAD Working Papers, 154). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51856-8> (30. 08. 2024.).
- Jaskulowski, K. i Pawlak, M. (2020). Migration and Lived Experiences of Racism: The Case of High-Skilled Migrants in Wrocław, Poland, *International Migration Review*, 54 (2): 447–470. <https://doi.org/10.1177/0197918319839947>
- Jensen, H. H. i Brenne, G. T. (2015). *Norwegian Residents of Indian Origin: National and Transnational Integration*, Migration Policy Centre, DEMO-India Research Report, Thematic Report, 2015/13. <https://hdl.handle.net/1814/38744> (14. 09. 2024.).
- Jurković, R. (2023). *Sport i migranti u Hrvatskoj: kulturnoantropološka studija integracije izbjeglica*. Zagreb: FF Press. <https://doi.org/10.17234/9789533790886>

- Kirk, K., Bal, E. i Janssen, S. R. (2017). Migrants in liminal time and space: an exploration of the experiences of highly skilled Indian bachelors in Amsterdam, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43 (16): 2771–2787. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1314600>
- Kōu, A., Mulder, C. H. i Bailey, A. (2017). “For the sake of the family and future”: the linked lives of highly skilled Indian migrants, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43 (16): 2788–2805. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1314608>
- Kōu, A., van Wissen, L., van Dijk, J. i Bailey, A. (2015). A Life Course Approach to High-skilled Migration: Lived Experiences of Indians in the Netherlands, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41 (10): 1644–1663. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1019843>
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration, *Demography*, 3 (1): 47–57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
- Lewellen, C. T. (2002). *The Anthropology of Globalization: Cultural Anthropology Enters the 21st Century*. Westport, Connecticut: Bergin & Garvey.
- Marinescu, A. (2014). The “new” Indian diaspora in Romania. Home and belonging, *Synergy*, 10 (2): 224–237.
- Mesić, M. (2014). Međunarodne migracije, u: V. Puljiz, J. Tica, D. Vidović (ur.). *Migracije i razvoj Hrvatske: podloga za hrvatsku migracijsku strategiju*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora, 157–174.
- Ortega-Gaspar, M. i Juarez-Peña, M. (2022). The social integration process of highly skilled immigrant mothers and the intergenerational legacy. A case study of Denmark reality, *Educazione Interculturale*, 20 (2): 39–52. <https://doi.org/10.6092/issn.2420-8175/15852>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Thousand Oaks – London – New Delhi: Sage Publications.
- Penninx, R. (2007). Integration Processes of Migrants: Research Findings and Policy Challenges, *Migracijske i etničke teme*, 23 (1-2): 7–32.
- Penninx, R. i Garcés-Mascareñas, B. (2016). The Concept of Integration as an Analytical Tool and as a Policy Concept, u: B. Garcés-Mascareñas, R. Penninx (ur.). *Integration Processes and Policies in Europe: Contexts, Levels and Actors*. Cham: Springer, 11–30. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-21674-4_2 (30. 08. 2024.).
- Pahlić, I. (2024). Indijski biznismen otvorio dućan u samom centru Zagreba, zavirili smo unutra: »Zaljubio sam se u Hrvatsku, ali nešto mi je nedostajalo...«. *Jutarnji list*, 29. srpnja 2024., <https://www.jutarnji.hr/vijesti/zagreb/indijski-biznismen-otvorio-ducan-u-samom-centru-zagreba-zavirili-smo-unutra-zaljubio-sam-se-u-hrvatsku-alinesto-mi-je-nedostajalo-15487177> (30. 08. 2024.).
- Potnuru, B. K. i Sam, V. (2015). India-EU engagement and international migration: Historical perspectives, future challenges, and policy imperatives, *IIMB Management Review*, 27 (1): 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2015.01.001>
- Qureshi, M. H. (2023). Cultural Diversity in India, *Journal of Development Policy and Practice*, 8 (1): 13–23. <https://doi.org/10.1177/24551333221127508>
- Rashmi S. i Varma, A. (2019). Changing demographics and intimate relation patterns among Indian diaspora in Denmark, u: S. I. Rajan (ur.). *India Migration Report 2019*. London: Routledge India.
- Ryan, L., Sales, R., Tilki, M. i Siara, B. (2009). Family Strategies and Transnational Migration: Recent Polish Migrants in London, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35 (1): 61–77. <https://doi.org/10.1080/13691830802489176>

- Sajed, A. (2020). *From the Third World to the Global South*, E-International Relations, 27. srpnja 2020., <https://www.e-ir.info/2020/07/27/from-the-third-world-to-the-global-south/> (30. 08. 2024.).
- Schmidt, G. (2013). "Let's Get Together": Perspectives on Multiculturalism and Local Implications in Denmark, u: P. Kivisto, Ö. Wahlbeck (ur.). *Debating Multiculturalism in the Nordic Welfare States. Palgrave Politics of Identity and Citizenship Series*. London: Palgrave Macmillan, 197–218. https://doi.org/10.1057/9781137318459_8
- Singh Garha, N. i Paparusso, A. (2018). Fragmented integration and transnational networks: a case study of Indian immigration to Italy and Spain, *Genus*, 74 (12): 1–26. <https://doi.org/10.1186/s41118-018-0037-7>
- Šantek, G. P. (2006). Etnografski realizam i uloga etnologa religije, u: J. Čapo, V. Gulin Zrnić, G. P. Šantek (ur.). *Etnologija bliskoga. Poetika i politika suvremenih terenskih istraživanja*. Zagreb: Institut za etnologiju i folkloristiku, 53–72.
- Vodič kroz integraciju – osnovne informacije za integraciju stranaca u hrvatsko društvo*. (2022). Zagreb: Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske, https://ljudskaprava.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti//Vodič%20kroz%20integraciju_HRVATSKI.pdf (04. 09. 2024.).
- Zakon o strancima, *Narodne novine*, 133/20, 114/22, 151/22.
- Zapata-Barrero, R. i Yalaz, E. (ur.) (2018). *Qualitative Research in European Migration Studies*. Cham: Springer Open, IMISCOE. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-76861-8>

Migration Drivers and Integration Experiences of Modern Indian Migrants in Zagreb and Zagreb County

Marijeta Rajković Iveta, Ana Magdalenić Vincek

SUMMARY

Due to unfavourable demographic trends and increased emigration of Croatian citizens, resulting in a reduced active workforce, the Republic of Croatia has witnessed a growing number of immigrants in recent years, including a significant influx from India. This study aims to examine the drivers and motivations behind these migration trends and analyse the integration process of Indians into Croatian society. Migration drivers are explored in relation to the push-and-pull factor theory (Lee, 1969), which identifies economic, political, environmental (climatic), social, and cultural reasons as key drivers of migration (Mesić, 2014: 161). Integration is a prolonged and complex process through which immigrants become part of the host society (cf. Heckmann, 2006; Penninx, 2007; Penninx and Garcés-Mascareñas, 2016). It is also a two-way, interactive process between migrants and the host community. In designing interview questionnaires, the study adhered to three dimensions of integration: legal-political, socio-economic, and cultural-religious, and three levels of integration: individual, organisational, and institutional (Penninx and Garcés-Mascareñas, 2016: 14–17, 18). The research utilised qualitative ethnological and cultural anthropological methods (Zapata-Barrero and Yalaz, 2018). Nine semi-structured interviews were

conducted with four women and five men, aged 21 to 45, who had been living and working in Zagreb or Zagreb County for periods ranging from one to six years. Among the participants, five hold bachelor's or master's degrees and work as engineers in the automotive industry, possessing EU Blue Cards; one has a polytechnic degree and works in a delivery company, while three have completed secondary education and are employed in agriculture. Preliminary interviews revealed that the EU Blue Card and the associated rights create stratification and hierarchies among migrant workers (e.g., Blue Card holders work in positions aligned with their qualifications). The interviews, conducted in English, were recorded and transcribed. The collected ethnographic material was coded and thematically analysed (Braun and Clark, 2006).

Interlocutors with secondary and polytechnic degrees frequently cited financial difficulties in India, unemployment, and a lack of prospects as push factors for emigration. The research highlights the presence of a *migration culture* in India. All highly qualified interlocutors emphasised their desire for professional advancement and international work experience in the European Union as their primary motivation for migration. As significant pull factors, they identified the opportunity to experience European work culture, a better work-life balance, and an enhanced quality of life. All interlocutors secured employment before arriving in Croatia through recruitment agencies, social media platforms – particularly *LinkedIn* – or migrant networks.

This recent trend of immigration from India to Croatia should be viewed within the broader context of the increased employment of workers from the Global South in Global North countries (Sajed, 2020; Haug, Braveboy-Wagner and Maihold, 2021), facilitated in Croatia by the new Aliens Act, adopted in 2021. Although this migration is relatively recent, the research highlights the emergence and significant role of social migrant networks. These networks, beyond familial and friendly connections, are increasingly formed through social media platforms. For the interviewed Indian migrants, obtaining residence and work permits, along with visas, and preparing for relocation to Croatia took between three and seven months.

The research reveals the absence of an adequate institutional or governmental framework for the integration of migrants. This role has been assumed by employers, who implement it to varying extents. For all interviewees, employers arranged and secured their (initial) accommodation and provided administrative support, such as assistance with residence and work registration, opening bank accounts, and obtaining health insurance. The company employing the engineers developed an English-language handbook and offers Croatian language courses for its employees.

For all interlocutors, knowledge of the Croatian language has not been a requirement for finding or performing their jobs, nor during their leisure time. The primary language of communication is English, so most of them do not speak Croatian. Although there are opportunities for free language courses, agricultural workers and delivery personnel are generally unaware of such programmes, even though they express a desire to learn Croatian.

All interlocutors emphasised the cultural heterogeneity of Indians, both in India and in Croatia, particularly in terms of language and religion. The interviewed Indians speak various mother tongues, including Marathi, Hindi, Kannada, Allar, and Tamil, and come from different states (Maharashtra, Goa, New Delhi, Karnataka, Kerala, Tamil Nadu). The biggest challenge cited by all interviewees is food. However, the research indicates that this immigrant community is expanding, evidenced by the

recent opening of an Indian food store in addition to existing Indian restaurants in Zagreb. Six of the interlocutors are Hindus, while three are Muslims. For the Hindu interviewees, visiting the temple in Zagreb is not a matter of great importance, as they practice their religious rituals at home. The research shows that Muslim women are adapting to the host society by abandoning traditional clothing and headdresses (hijabs) that they wore in India. Hindu women occasionally wear traditional clothing, mostly during festival celebrations (e.g., Diwali), which they celebrate at home, inviting both Indian and Croatian friends. One Hindu interviewee wears a bindi on her forehead, which symbolically represents a “third eye”. Employers accept the religion of the interviewed migrants and, when needed, provide flexible working hours for prayer. Given the significant diversity among Indian nationals – across religion, language, caste, education, and family status – further research on a larger sample would be valuable to assess the impact of these factors on integration. Additionally, attention should be paid to the preservation and celebration of traditional customs and practices.

All interlocutors socialise with Indians, other foreigners, and Croatians. Some have developed very close, “family-like” relationships with colleagues from work. They typically meet other Indians at the workplace or during recreational activities, namely cricket. Although the Croatian–Indian Society has been active in Zagreb since 1994, the interviewed Indians are unaware of its existence. Instead, they are members of social media groups on platforms such as *Facebook (Indians in Croatia, Indians in Croatia (official))* and *WhatsApp*.

The interlocutors spoke about positive experiences of living in Croatia, with most denying having faced negative experiences. Only one mentioned poor living conditions, challenges at work, and an incident where security guards refused to allow Indians into a nightclub in Zagreb.

While most interviewees are satisfied with their living and working conditions in Croatia – particularly in terms of working hours and safety – their decision to remain in the country depends largely on professional and family plans, such as providing care for parents and starting a family. The research, conducted on both highly skilled and moderately skilled workers, reveals significant disparities in integration opportunities and future plans, influenced by migration and integration policies. These differences stem from whether migrants hold an EU Blue Card, given that different statuses entail varying rights. Blue Card holders, for instance, may immediately apply for family reunification upon the approval and registration of their residence in an EU member state, unlike those without the card. This highlights that, at the institutional level, permanent settlement in the EU – and, by extension, in Croatia – is not supported for lower- and medium-skilled labourers. The lack of a comprehensive migration policy in Croatia, the reliance on employers to recruit (inexpensive) labourers, and the absence of integration policies suggest that the objective is for foreign workers to remain in Croatia temporarily, with no long-term projections for their future. The findings indicate an urgent need for Croatia to develop and implement immigration and integration policies.

KEY WORDS: Indians in Croatia, migration drivers, integration, employers