

INTEGRACIJA STRANE RADNE SNAGE U EUROPSKOJ UNIJI PRIMJER PROCEDURA UKLJUČIVANJA RADNE SNAGE IZ FILIPINA U TRŽIŠTE RADA RH

Pregledni članak

Snježana Klarić, univ.spec. oec., email: sklaric5@gmail.com

Klinička bolnica „Sveti Duh“, Zagreb

Fitim Kurti, email: fikurti@unin.hr

Sveučilište Sjever, Trg dr. Žarka Dolinara 1, Koprivnica

Bekim Kurti, email: bekurti@unin.hr

Piton d.o.o., A.Mohorovičića 1, Čakovec

Sažetak: Zbog nedostatka radne snage u širem okruženju, tvrtka se odlučuje za dobavu i angažiranje radne snage iz Filipina. Filipini su zemlja s dugogodišnjom, čak višestoljetnom tradicijom odlaska radne snage na rad u inozemstvo pošto su Filipini bili kolonija prvo Španjolske pa SAD-a. Kako desetak posto stanovništva radi u inozemstvu, što otprilike znači 10 milijuna radnika, a tokom godina se često dešavalo, a dešava se i trenutno, da dio radnika bude prevareno, što od osoba koje su im „sređivale“ poslove u inozemstvu, što od poslodavaca, Filipini su donijeli rigorozne zakone i pravila pod kojima filipinski radnici mogu otići na rad u inozemstvo. Također RH je od 01.01.2021. godine donijela novi zakon o zapošljavanju stranaca u RH. Poslodavac mora dobro proučiti sva pravila koja mu se nameću da bi morao zaposliti strance u svojoj proizvodnji zbog čega se uobičajeno koriste agencije koje su akreditirane za dobavu stranih radnika u RH u suradnji s filipinskim agencijama koje su akreditirane za zapošljavanje filipinskih radnika u inozemstvu. Ovaj rad obrađuje cijeli proces odabira, dobave i angažiranja filipinskih radnika u RH i cijenu zapošljavanja filipinskih radnika u RH.

Ključne riječi: agencija za zapošljavanje stranih radnika

INTEGRATION OF FOREIGN LABOR FORCE IN THE EUROPEAN UNION EXAMPLE OF PROCEDURES FOR INCLUSION OF LABOR FORCE FROM THE PHILIPPINES IN THE LABOR MARKET

Abstract: Due to the lack of manpower in the wider environment, the company decides to supply and hire manpower from the Philippines. The Philippines is a country with a long, even centuries-old tradition of going abroad to work, as the Philippines was a colony of Spain and the United States. As ten percent of the population works abroad, which means approximately 10 million workers, and over the years it has often happened, and is happening now, that some workers are deceived, both by people who "arranged" their jobs abroad, and by employers, The Philippines has enacted rigorous laws and regulations under which Filipino workers can go to work abroad. Also, the Republic of Croatia is from 01.01.2021. passed a new law on the employment of foreigners in the Republic of Croatia. The employer must carefully study all the rules imposed on him to employ foreigners in his production, which is why agencies accredited to supply foreign workers in the Republic of Croatia are usually used in cooperation with Philippine agencies accredited to employ Filipino workers abroad. This paper deals with the entire process of selecting, supplying and hiring Filipino workers in the Republic of Croatia and the cost of employing Filipino workers in the Republic of Croatia.

Keywords: foreign workers employment agency

1. Uvod

Ulaskom Republike Hrvatske u Europsku Uniju došlo je do velikog odljeva radne snage iz RH. Razvojem gospodarstva RH došlo je do potreba uvoza radne snage u RH iz trećih zemalja. U početku su se nedostaci radne snage nadomještali radnom snagom iz takozvanog „balkanskog bazena“, odnosno država koje su nastale iz bivše Jugoslavije te Rumunjske, Bugarske i Albanije. Međutim radna snaga iz tih zemalja je također više zainteresirana za rad u EU nego za rad u RH pa je došlo do traženja radne snage u bivšim republikama SSSR-a, naročito u Ukrajini, a na kraju se pristupilo i traženju radne snage u Indiji, Pakistanu, Nepal u te na Filipinima. Najveći izazovi kod zapošljavanja radnika iz dalekih zemalja su jezična barijera, mentalitet, kulturološke razlike, garancija sposobnosti za obavljanje posla za koje se zapošljavaju te udaljenost od RH.

Filipini postaju sve interesantnija zemlja za uvoz radne snage u RH zbog svoje dugogodišnje tradicije odlazaka na rad u inozemstvo. Filipini su otočna država sa oko 100 milijuna od kojih 10% radi u inozemstvu, 95 % populacije na Filipinima je rimokatoličke (povijesni utjecaj Španjolske), a ostalih 5 % muslimanske vjeroispovijesti. Filipinci većinom govore engleski jezik (povijesni utjecaj SAD-a) pošto engleski je drugi službeni jezik na Filipinima. Kako su standardi življenja na Filipinima, naročito u provinciji, puno niži od onih u RH, RH može konkurirati visinom plaće kao i ostalim uvjetima rada te zdravstvenom zaštitom. Velik dio Filipinaca koji radi u arapskim zemljama, radi za plaće koje su niže od onih koje su minimalne u RH, a kulturološki su puno bliži s Hrvatima. Međutim mora se uzeti u obzir i udaljenost Filipina od RH što predstavlja izazov kod odabira radne snage i njihovog transporta u RH.

Ovaj rad opisuje proceduru koju hrvatska tvrtka mora proći da bi zadovoljila hrvatske i filipinske zakone i pravila oko zapošljavanja filipinskih radnika u RH. Podaci koji su navedeni u ovom radu su dobiveni sa web stranica MUP-a (Ministarstva unutarnjih poslova), HZZ-a (Hrvatskog zavoda za zapošljavanje), Veleposlanstva RH u Indoneziji, hrvatskih agencija za zapošljavanje i iznajmljivanje radnika, filipinskih vladinih agencija i ministarstava koje uređuju zapošljavanje Filipinaca u inozemstvu, akreditiranih filipinskih privatnih agencija za zapošljavanje filipinskih radnika u inozemstvu, predstavništva avio kompanija koje lete na relaciji Manila – Zagreb te iz razgovora s filipinskim radnicima koji trenutno žive u Čakovcu.

2. Angažiranje radnika s Filipina

Kod potrebe za dodatnim radnicima neke tvrtke u RH prvenstveno se radna snaga može angažirati preko HZZ-a (Hrvatski Sabor, 2018) ili privatnih agencija za zapošljavanje radnika iz Hrvatske (Hrvatski Sabor, 2018). Ukoliko potrebne radne snage nema na tržištu rada u RH, ista se može pronaći u drugim zemljama. Jedna od takvih zemalja su i Filipini.

Prije bilo kakvih postupaka u svezi angažiranja strane radne snage tvrtka mora od hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) tražiti provođenje testa tržišta rada (TTR) (Hrvatski Sabor, 2020). Zahtjev za TTR se radi online preko web aplikacije <https://ttr.hzz.hr/TTR/PodnosenjeZahtjeva> na kojoj se ispunjavaju podaci o poslodavcu, radnom mjestu, uvjetima radnog mjesta kao što je prikazano na Slika 2.1. Ukoliko HZZ utvrdi

da na tržištu domaće radne snage nema tražene radne snage, odobrava se tvrtki da u sljedećih 90 dana uvozi radnu snagu iz inozemstva.

Slika 0.1 Test tržišta rada

Izvor: <https://ttr.hzz.hr/TTR/PodnosenjeZahtjeva>



Test tržišta rada

Podnošenje zahtjeva

Podaci o poslodavcu	Podaci o poslodavcu
Podaci o radnom mjestu	Puni naziv
Uvjeti radnog mjesta	Matični broj
Dodatni podaci o radnom mjestu	Adresa
Trajanje testa tržišta rada i način upućivanja kandidata	OIB
	Kontakt osoba
	Kontakt telefon
	Kontakt e-mail adresa
	Kontakt mobitel

TTR se ne radi za zanimanja navedena na popisu sa Slika 0.2.



HRVATSKI ZAVOD
ZA ZAPOSŁJAVANJE

Zakon o strancima - Članak 101. Iznimka od provedbe testa tržišta rada

Lista zanimanja za koja poslodavac nije dužan zatražiti provedbu testa tržišta rada:

- zidar
- tesar
- armirač
- betonirac
- zavarivač
- fasader
- monter građevinskih elemenata
- rukovatelj građevinskim strojevima
- klesar
- rukovatelj kranom
- stolar
- radnik visokogradnje
- radnik niskogradnje
- monter cjevovoda
- soboslikar i ličilac
- krovpokrivač
- vodoinstalater
- elektroinstalater
- instalater grijanja i klimatizacije
- hidroizolater
- monter metalnih konstrukcija
- polagač keramičkih pločica
- podopolagač
- izolater
- limar
- bravar
- elektromonter
- električar održavanja
- vozač teretnog vozila
- vozač teretnog vozila s prikolicom
- automehaničar
- autolakirer
- autolimar
- kožarski radnik
- krojitelj krzna i kože
- kuhar nacionalne kuhinje
- slastičar
- pekar
- mesar
- programer
- dizajner korisničkog sučelja
- sistemski administrator

Slika 0.2 Iznimke od TTR-a

Izvor: <https://www.hzz.hr/content/radne-dozvole/HZZ-Lista-zanimanja-clanak-101-iznimka-od-provedbe-testa-trzista-rada-0121.pdf>

Hrvatski poslodavac ima mogućnost odabira dva smjera kod angažmana filipinskih radnika:

- angažiranje filipinskih radnika korištenjem usluga hrvatske privatne agencije za zapošljavanje i/ili ustupanje radnika (HAZ) ili
- direktno angažiranje filipinske agencije za zapošljavanje filipinske radne snage u inozemstvu.

Uobičajeni način zapošljavanja filipinskih radnika se provodi korištenjem akreditiranih filipinskih agencija za zapošljavanje filipinskih radnika u inozemstvu (eng. Philippine Recruitment Agency skraćeno PRA). Budući poslodavac također mora uzeti u obzir da akreditirane tvrtke za zapošljavanje filipinskih radnika u inozemstvu imaju bazu radnika koji žele raditi u inozemstvu i njihovih zanimanja što uvelike ubrzava cijeli proces traženja i odabira budućih radnika. Kod odabira načina na koji će se angažirati radna snage iz Filipina mora su uzeti u obzir da i HAZ mora raditi preko neke PRA kao i to da ukoliko HAZ već ima iskustva s dobavom radne snage s Filipina jedan dio papirologije se izbjegava.

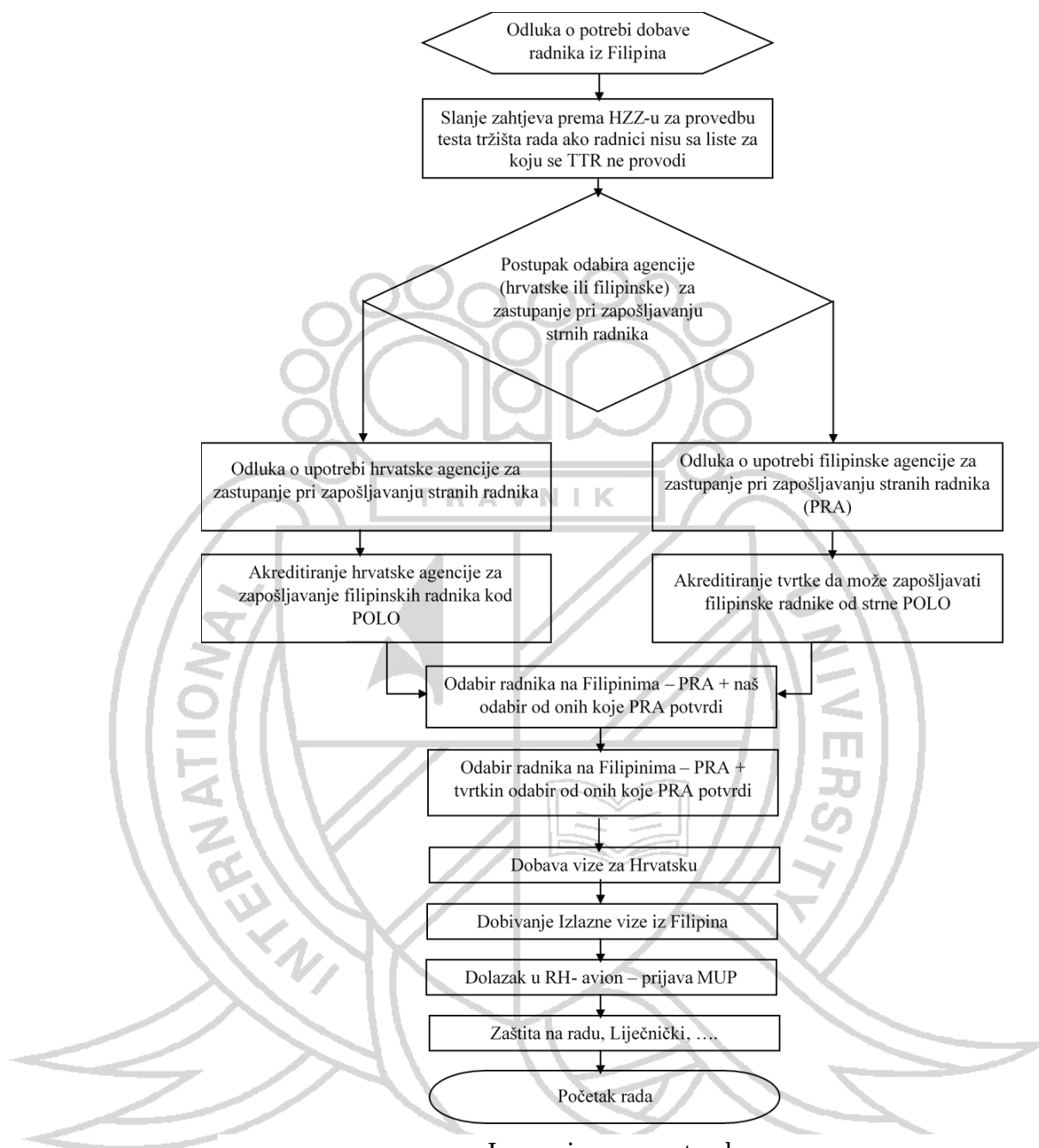
Na Slika 0.3 je prikazan dijagram toka aktivnosti koje se provode kod zapošljavanja filipinskih radnika u RH. Da bi se lakše shvatile aktivnosti potrebne za zapošljavanje filipinskih radnika u RH, moraju se navesti i objasniti neke agencije koje su dio tog procesa:

- DOLE – (eng. *Department of Labor and Employment*) je izvršna agencija filipinske vlade koja se bavi problematikom rada i zapošljavanja, u rangi sa našim Ministarstvom rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (Government of Philippines, 2021),
- POEA – (eng. *Philippine Overseas Employment Administration*) je jedna od dvije agencije DOLE-a koja se bavi Filipincima zaposlenim u inozemstvu. POEA je agencija koja izdaje OCE (eng. *Overseas Employment Certificate*) koji filipinskim radnicima služi kao izlazna viza kad odlaze na rad u inozemstvo (Philippine Overseas Employment Administration, 2021),
- POLO – (eng. *Philippine Overseas Labor Office*), Filipinski prekomorski ured za rad poveznica je Odjela za rad i zapošljavanje (DOLE) sa svijetom, izravno je pod uredom ministra rada, a djeluje kao operativni ogranak DOLE-a za administraciju i provedbu njegovih politika i programa primjenjivih na prekomorske filipinske radnike (OFW, eng. *Overseas Filipino Workers*) (Philippine Overseas Labor Office, 2021).

POLO ured u Milanu je zadužen za RH i svi dokumenti koje HAZ i hrvatski poslodavci šalju na Filipine svojim PRA za dostavu u POEA, dakle obrasci Ugovora o radu, razne pisane garancije i izjave o preuzimanju odgovornosti kojima dokazuju svoju vjerodostojnost i slični dokumenti, prvo moraju biti ovjereni od strane POLO ureda u Milanu, a tek tada dostavljeni na Filipine. Jednom kad su HAZ i/ili hrvatski poslodavac uvedeni u sustav POEA-a sva procedura oko dolaska filipinskih radnika u RH se drastično pojednostavljuje.

Dakle prije donošenja odluke o angažiranju filipinskih radnika, tvrtka mora biti svjesna svih mogućih birokratskih prepreka koje se mogu desiti na tom putu.

Slika 0.3 Dijagram toka zapošljavanja filipinskih radnika u RH



Izvor : izvorno autorsko

2.1. Postupak odabira agencije za zapošljavanje

Nakon definiranja zanimanja za koja će se tražiti radna snaga na Filipinima te broja radnika po zanimanju, pristupa se odabiru agencije koja će pomoći kod odabira.

Nakon određivanja uvjeta po kojima će se analizirati agencije za zapošljavanje filipinskih radnika, tvrtka šalje na e-mail adrese zahtjeve za preliminarnim ponudama agencijama koje se

bave zastupanjem kod zapošljavanja filipinskih radnika. Zahtjevi za ponudama se šalju HAZ-ima i PRA-ima za koje se misli da bi mogle biti korisne kod traženja radne snage. Kad se dobiju preliminarne ponude, pristupa se analizi dobivenih podataka. Analiza može pokazati da tvrtka nije tražila sve relevantne podatke pa se može tražiti i dodatne informacije od agencija i tako sve dok tvrtka nije zadovoljna dobivenim podacima. Tijekom ovakvog prikupljanja informacija i ponuda, predstavnici tvrtke višestruko intervjuiraju predstavnike agencija sve dok ne dođu do odluke koju će agenciju odabrati. Kod odabira agencije najbitnije stvari su:

- cijena po dobavljanom radniku koju agencija traži,
- brzina dobave radnika,
- garancija da dobavljani radnici imaju potrebna znanja i vještine za poslove na koje će biti raspoređeni i tko snosi trošak zamjene nekvalitetnog radnika,
- tko će obavljati koji dio posla kod odabira radnika i osiguravanja potrebne dokumentacije.
- tko će snositi troškove putovanja u RH.

Tokom analize agencija tvrtka mora napraviti paralelne liste troškova i koštanja svake aktivnosti kod analize agencija da bi dobila realne podatke i bila svjesna situacija koje će se izroditi tijekom odabira radnika i osiguravanja potrebne dokumentacije za radnika da bi izašao iz Filipina i ušao u RH.

Jednom kad tvrtka odluči s kojom će agencijom raditi, pristupa se akreditaciji tvrtke kako bi mogla zapošljivati filipinske radnike.

Akreditacija tvrtke kako bi mogla zapošljivati filipinske radnike

Proces akreditacije za zapošljavanje filipinskih radnika ovisi o tome je li tvrtka odlučila direktno raditi s PRA ili indirektno preko HAZ. Svaki od ove dvije procedure ima svojih prednosti. Ukoliko je HAZ već prethodno akreditirana kod POLO, proces je još jednostavniji. Općenito je akreditacija hrvatske tvrtke da bi mogla zapošljivati filipinske radnike od strane POLO dokazivanje da će hrvatska tvrtka biti sposobna brinuti se o radnicima prema minimalnim zahtjevima POLO. DOLE, kao filipinsko Ministarstvo rada, ima minimalne uvjete po kojima filipinski radnici mogu raditi kod neke tvrtke u inostranstvu. Ti uvjeti su (POEA, 2016):

- maksimalno tjedno radno vrijeme od 48 sati,
- u ugovoru o radu mora biti navedena neto plaća radnika koja ne smije biti manja od minimalne plaće u državi rada,
- ugovor o radu ne može biti na vrijeme kraće od godine dana,
- prekovremeni rad se plaća,
- poslodavac mora snositi troškove prehrane i smještaja djelatnika ili navesti iznos koji će djelatniku plaćati za prehranu i smještaj,
- poslodavac mora snositi troškove avio karte za dolazak radnika u RH i povratak radnika na Filipine nakon dovršenja ugovora o radu te troškove prijevoza s posla i na posao,
- djelatnik mora imati jedan slobodan dan tjedno,
- djelatniku se mora omogućiti plaćeni godišnji odmor i bolovanje u slučaju potrebe,
- djelatnik mora imati liječnički tretman i hitni zubarski tretman,

- poslodavac mora osigurati povratak djelatnika na Filipine u slučaju rata ili druge više sile,
- u slučaju smrti poslodavac mora osigurati repatrijaciju posmrtnih ostataka djelatnika na Filipine o svom trošku.

Svi popisani uvjeti moraju biti navedeni u obrascu ugovora o radu, a kasnije i u ugovoru o radu sa svakim djelatnikom i te ugovore mora odobriti POLO. U POLO se moraju poslati također (PHILIPPINE OVERSEAS LABOR OFFICE in Milan, 2021):

- Ugovor o pružanju usluga pri zapošljavanju filipinskih radnika u RH između hrvatske tvrtke/agencije (HAZ) i filipinske agencije za zapošljavanje (PRA),
- Punomoć za zastupanje (PRA) ovjerena od JB,
- Narudžba radnika (opis radnih mjesta i broj radnika po radnom mjestu),
- Predložak Ugovora o radu za svako radno mjesto potpisan na svakoj stranici od strane HAZ i poslodavca ovjeren od JB (najbolje je koristiti predložak dostupan na stranicama POEA),
- Izjava o zajedničkoj odgovornosti HAZ i PRA kod odabira i zapošljavanja radnika,
- Plan za slučajeve više sile i ostale nepredviđene slučajeve,
- Važeća POEA Licenca PRA,
- Preslika identifikacijske isprave zakonskog zastupnika PRA,
- Izvod iz sudskog registra preveden na engleski i ovjeren od JB,
- Preslika identifikacijske isprave zastupnika (direktora) hrvatske tvrtke,
- Hrvatska licencija za bavljenje poslovima agencije za zapošljavanje radnika,
- Narudžba radnika od strane poslodavca HAZ (zanimanje i plaća neto),
- Preslika identifikacijske isprave zastupnika (direktora) hrvatske tvrtke,
- Predložak Ugovora o radu za svako radno mjesto potpisan na svakoj stranici od strane HAZ i poslodavca,
- Izvod iz sudskog registra poslodavca preveden na engleski,
- Ugovor o pružanju usluga HAZ i poslodavca preveden na engleski,
- Izjava o prihvatanju odgovornosti zapošljavanja radnika HAZ i poslodavca.

Ishođenje izlazne vize budućim djelatnicima

Kad su radnici odabrani za njih se prave dozvole za boravak i rad u RH (Hrvatski Sabor, 2020), i prave Ugovori o radu koji se prevode engleski i verificiraju od strane POLO.

Ishođenje kratkotrajne vize C za ulazak u RH

Filipinski državljani moraju imati vizu za ulazak u RH. Filipinski prekomorski radnici koji će raditi u RH, za ulazak u RH moraju ishoditi dugotrajnu vizu D prije kretanja u RH. Da bi budući filipinski radnik mogao napraviti zahtjev za dugotrajnu vizu D mora dobiti od budućeg poslodavca dozvolu za boravak i rad.

Poslodavac dozvolu za boravak i rad traži preko web aplikacije <https://radnedozvole.hzz.hr/employmentRequests>. Za svakog djelatnika ponaosob mora ispuniti tražene podatke na obrascu. Kako bi to bio u mogućnosti poslodavac prije izrade zahtjeva treba imati:

- ugovoren smještaj za buduće djelatnike,
- Ugovor o radu sa svakim djelatnikom,
- dokaz o stečenoj obrazovnoj kvalifikaciji i osposobljenosti djelatnika,
- rješenje o priznavanju inozemne stručne kvalifikacije,
- dokaz o nekažnjavanju,
- putna isprava (putovnica) – presliku,
- ugovor o ustupanju radnika sklopljen između agencije i korisnika (ukoliko se angažira HAZ).

Kad dobije tražene dozvole za boravak i rad za svoje buduće radnike, iste tvrtka mora dostaviti na Filipine u PRA jer će dozvole za boravak i rad biti korištene za dobivanje OEC (izlazne filipinske vize) te dugotrajne vize D (ulazna viza za RH).

Svaki djelatnik mora samostalno napraviti zahtjev za dugotrajnu vizu. Zahtjev se radi u Manili. Kako RH na Filipinima ima samo počasni konzulat, a veleposlanstvo u Jakarti je odgovorno i za konzularne poslove na Filipinima te kako bi se olakšala procedura izdavanja viza građanima Filipina, RH je ugovorila usluge s tvrtkom VFS Global za pružanje usluga zaprimanja zahtjeva i dostavu putovnica s vizama na Filipinima. VFS Global je tvrtka koja iste usluge radi i za drugih šezdesetak država, na Filipinima ima ured u poslovnom središtu Filipina, Makati City. Za izdavanje hrvatske ulazne vize budući djelatnik mora osobno podnijeti zahtjev za izdavanje vize i zahtjevu priložiti:

- valjanu putovnicu i presliku iste,
- fotografiju 35 x 45 mm s bijelom pozadinom,
- dozvolu za boravak i rad,
- putno zdravstveno osiguranje na 30.000EUR,
- rezerviranu avio kartu,
- dozvolu za boravak i rad.

Zahtjev se ispunjava online kao što se rezervira i termin u VFS Globalu. Naknada za prijavu vize, naknada VFS-u i slanje zahtjeva za vizu u Jakartu i dostava vize u Manilu stoji cca. 1.000,00kn (naknada za vizu je 69 USD). Veleposlanstvo ima rok od 15 – 60 dana za izdavanje ili odbijanje vize.

Kad je viza izdana djelatnik je spreman za put u RH.

Nakon dolaska u RH djelatnika se mora prijaviti u MUP (Hrvatski Sabor, 2020), proći zaštitu na radu i liječnički pregled i djelatnik je spreman za rad (Sabor Republike Hrvatske, 2018).

3. Zaključak

Kad se tvrtka u RH suoči s nedostatkom radne snage za poslove kojima se bavi, mora naći načina za dobavu i angažiranje radne snage izvan RH. U trenutnoj situaciji velik je nedostatak radne snage na području cijele EU pa to svakako ne pomaže tvrtkama u RH, pošto radna snaga, kako iz RH, tako i iz država u okruženju odlazi tamo gdje smatraju da će više zaraditi što najčešće znači u EU. Za popunjavanje nedostatka radne snage na tržištu rada u RH otvorila su se vrata radnicima iz područja takozvanog „balkanskog bazena“, prvenstveno zemljama

nastalima nakon raspada bivše Jugoslavije, koji su najbliži i po jeziku i kulturi i načinu razmišljanja hrvatskim građanima, a zatim i ostalim balkanskim zemljama te zemljama iz bivšeg Istočnog bloka. Zbog razlika u cijeni rada koja je u RH niža nego u većini ostalih zemalja unutar EU, potraga za radnicima raširila se na zemlje Bliskog i Dalekog Istoka sve do Filipina kojima je i cijena radu u RH dovoljno privlačna.

Filipini su kulturološko najbližiji Hrvatskoj, od svih dalekoistočnih zemalja iz kojih trenutno dolazi radna snaga na hrvatsko tržište rada, zbog dugogodišnjeg demokratskog ustroja države, vjerske pripadnosti i kapitalističkog načina razmišljanja i utjecaja američkog kapitala na razvoj Filipina te službenog Engleskog jezika koji se tamo koristi. Međutim Filipini su ujedno i jedna od najudaljenijih zemalja od RH i RH nema veleposlanstvo na Filipinima nego se sve aktivnosti za izdavanje viza moraju raditi preko veleposlanstva RH u Indoneziji, što poskupljuje i usporava proces oko dobave viza. Nadalje udaljenost Filipina od RH povećava troškove dolaska i odlaska radnika s Filipina u RH. Filipini također imaju uređen sustav izdavanja izlaznih viza za prekomorske radnike, a to su svi filipinski radnici koji rade izvan Filipina pošto su Filipini otočna zemlja. Sustav izdavanja izlaznih viza te zakonske regulative koje zabranjuju akreditiranim filipinskim agencijama, a i neakreditiranim, za zapošljavanje filipinskih radnika u prekomorske zemlje, naplaćivanje bilo kakve naknade za pronalaženje posla filipinskim radnicima, uvelike poskupljuje odabir radne snage na Filipinima jer sve troškove odabira i transporta filipinskih radnika snosi budući poslodavac. Također DOLE zahtjeva od budućeg poslodavca da se obveže da će snositi troškove smještaja, prehrane te transporta filipinskih radnika s i na posao dok rade za njega. Imajući u vidu sve troškove koji se pojavljuju kod zapošljavanja filipinskih radnika, a koje će snositi budući poslodavac, poslodavac mora vidjeti da li mu se isplati dobava i angažiranje filipinske radne snage, odnosno naći načina na koji će te troškove kompenzirati. Obično se troškovi koji nastaju kod zapošljavanja kompenziraju visinom plaće radnika.

Literatura

- [1] Government of Philippines (2021) ‘Department of Labor and Employment’. Available at: <https://www.dole.gov.ph/> (Accessed: 6 January 2021).
- [2] Hrvatski Sabor (2018) Zakon o tržištu rada. Available at: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_118_2333.html (Accessed: 1 June 2021).
- [3] Hrvatski Sabor (2020) Zakon o strancima. Available at: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2020_12_133_2520.html (Accessed: 5 October 2021).
- [4] Philippine Overseas Employment Administration (2021) Philippine Overseas Employment Administration, Philippine Overseas Employment Administration. Available at: <https://poea.gov.ph/> (Accessed: 6 January 2021).
- [5] Philippine Overseas Labor Office (2021) Philippine Overseas Labor Office Milan, Philippine Overseas Labor Office. Available at: <https://polomilan.dole.gov.ph/> (Accessed: 6 January 2021).

- [6] PHILIPPINE OVERSEAS LABOR OFFICE in Milan (2021) ‘Employment of Filipino welders’. Available at: <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox/CllgCHrgDXHBGILvHpDmmcRGjRWLXBFcqzZJHFXqlknsSfZCqXwCDPvvplSvpNPQVQSwQBgMmgq> (Accessed: 20 May 2021).
- [7] POEA (2016) ‘REVISED POEA RULES AND REGULATIONS GOVERNING THE RECRUITMENT AND EMPLOYMENT OF LANDBASED OVERSEAS FILIPINO WORKERS OF 2016’, Licensing of Recruitment Agencies. Available at: https://poea.gov.ph/agency/files/Licensing_2016_POEA%20Rules_Landbased.htm (Accessed: 24 May 2021).
- [8] Sabor Republike Hrvatske (2018) Zakon o zaštiti na radu. Available at: <https://www.zakon.hr/z/167/Zakon-o-za%C5%A1titi-na-radu> (Accessed: 6 January 2021)

