****

**Što treba uzeti u obzir  
NAKON  
zapošljavanja radnika iz inozemstva**

| Imajte na umu... | **Mjere** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Integracija radnika** | Paket dobrodošlice | Paket dobrodošlice koristan je dodatak vašem službenom postupku uvođenja u posao. Možete uključiti informacije o lokalnom području kao što su informacije o prometnim vezama, smjernice o tome kako doći do radnog mjesta, kartu i pojedinosti o dostupnim sadržajima u blizini. |
| Pravne i administrativne formalnosti | Radnici koji se trebaju prijaviti nadležnom tijelu možda će trebati uzeti slobodno vrijeme s posla. Omogućite radniku vrijeme koje mu je potrebno da podnese zahtjev za dodjelu broja socijalnog osiguranja, izdavanje isprave o prijavi ili obavi drugu formalnost koju zahtijeva nadležno tijelo. |
| Pitanja povezana s obitelji i smještajem u novu sredinu | Ne možete biti odgovorni za svaki aspekt integracije svojih novih zaposlenika, no uzmite u obzir njihove osobne okolnosti i vrijeme koje im može biti potrebno da pronađu smještaj, posjete škole ili brinu o svojoj obitelji. |
| Pripremite svoje stalne radnike | Što više uključite svoje postojeće radnike u postupak zapošljavanja. Objasnite im što radite i zbog kojeg razloga. Organiziranje društvenog događanja pomoći će vašim radnicima da se upoznaju. Ne želite da se oni zbog novih zaposlenika osjećaju ugroženima. |
| **Mentorstvo** | Imenovanje mentora koji će upoznati zaposlenika s načinom rada, radnim postupcima i društvenim aspektima njegova novog posla pozitivna je mjera potpore integraciji na radnom mjestu. Ta osoba može biti netko tko je i sâm proživio slično iskustvo. |
| **Uvjeti na radnom mjestu** | **Radni uvjeti** | U skladu s pravom EU-a i nacionalnim pravom strani radnici imaju pravo na jednake radne uvjete. Pobrinite se da su ugovorni uvjeti koji se primjenjuju na vaše nove zaposlenike pravedni i nediskriminirajući. | | |
| **Zdravlje i sigurnost** | Posebnu pozornost trebate pridati upoznavanju novih zaposlenika iz inozemstva sa svojim politikama u području zdravlja, sigurnosti i zaštite. Možda ćete im trebati pružiti dodatnu podršku i provjeriti znaju li što trebaju činiti tijekom protupožarne vježbe ili u drugoj izvanrednoj situaciji. | | |
| **Osposobljavanje** | Pristup mogućnostima učenja i razvoja važan je za sve zaposlenike, no možda ćete trebati prilagoditi svoj program osposobljavanja radnicima iz inozemstva ako nisu upoznati sa stručnim jezikom ili opremom kojom će se služiti. | | |
| **Problemi sa zadržavanjem** | Ako od novog zaposlenika tražite dugoročno obvezivanje, pokušajte predvidjeti eventualne probleme koji bi mogli utjecati na zadržavanje. Trebaju li se vratiti kući za Božić? Jesu li zadovoljni svojim životnim i radnim uvjetima? | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Podijelite svoje iskustvo!** | Ako vaše iskustvo sa zapošljavanjem radnika iz inozemstva može biti zanimljivo drugima, podijelite ga s nama! Priča o vašem poduzeću može biti objavljena na našem mrežnom mjestu i poslužiti kao poticaj drugim poslodavcima koji su se ustručavali zapošljavati radnike iz drugih zemalja Europe. Što je dobro prošlo? Jeste li se suočili s nekim preprekama? Kako je prošla prilagodba vaših zaposlenika?  Svoju priču možete poslati na sljedeću adresu: |