

MJERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA

Kako bi smanjili nezaposlenost i pojednostavili postojeće mjere zapošljavanja, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava i Hrvatski zavod za zapošljavanje predstavili su nove mjere aktivne politike zapošljavanja.

N ovih 9 mjera aktivne politike zapošljavanja zamijenile su one koje su bile aktivne do kraja 2016. godine kako bi bile jasnije i pristupačnije svima koji ih mogu iskoristiti. Cilj je mjerama u ovoj godini obuhvatiti 50.000 osoba kako bi im se pomoglo da pronađu posao ili steknu dodatna znanja, a naglasak je stavljen na najugroženije, dugotrajno nezaposlene i osobe s invaliditetom.

Bilo da ste poslodavac, posloprimac ili sezonski radnik, ovim mjerama i njihovim kombiniranjem možete iskoristiti poticaje kako biste unaprijedili svoj radni odnos ili tvrtku.

1 POTPORE ZA ZAPOSŁJAVANJE

Što?

Državne potpore koje se dodjeljuju s ciljem poticanja zapošljavanja nezaposlenih osoba

Tko?

- a) Osobe bez staža osiguranja
- b) Osobe s radnim stažem (dugotrajno nezaposlene osobe, mladi uključeni u SOR (uključuje i bivše korisnike), osobe starije od 50, posebne skupine nezaposlenih, osobe 30-35 godina, osobe bez završene srednje škole)
- c) Osobe s invaliditetom

Koliko?

12 mjeseci

Kako?

Poslodavcu se sufinancira trošak rada osobe koju zapošljava (do 50% godišnjeg troška bruto II plaće radnika ili 75% za osobe s invaliditetom)

2 POTPORE ZA USAVRŠAVANJE

Što?

Oposobljavanje zaposlenika kod poslodavaca zbog promjena proizvodnih procesa, prelaska na nove tehnologije ili nedostatka kvalificirane radne snage

Tko?

- a) Novozaposlene osobe ukoliko se zapošljavaju u razdoblju od najmanje 12 mjeseci
- b) Zaposlene osobe s ciljem podizanja konkurentnosti postojeće radne snage ukoliko su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme
- c) Zaposlene osobe kojima prijeti gubitak radnog mjesta zbog promjene proizvodnog programa, uvođenja novih tehnologija i viših standarda

Koliko?

Najduže 6 mjeseci

Kako?

Poslodavcu se dodjeljuju sredstva na temelju izrađenog troškovnika usavršavanja, sufinancira se do 70% troškova usavršavanja, a najviše do 15.000,00 kn po polazniku

3 POTPORE ZA SAMOZAPOSŁJAVANJE

Što?

Sufinanciranje troškova otvaranja i rada poslovnog subjekta nakon razrade poduzetničke ideje sa savjetnikom

Tko?

Nezaposlene osobe prijavljene u evidenciju Zavoda

Koliko?

12 mjeseci

Kako?

- a) Potpora za samozapošljavanje iznosi do 35.000 kn, odnosno do 45.000 kn u slučaju da se ista kombinira sa stručnim osposobljavanjem za rad
- b) Otvaranje obrta ili slobodne profesije (do dvije osobe) iznosi do 70.000 kn
- c) Udruživanje u zadruge (do 5 osoba) iznosi do 175.000 kn
- d) Udruživanje u trgovačka društva (do 4 osobe) iznosi do 140.000 kn

4 OBRAZOVANJE NEZAPOSLENIH

Što?

Povećanje razine zapošljivosti nezaposlenih osoba te usklađivanje njihovih kvalifikacija s potrebama na lokalnom tržištu rada kroz programe stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije ili usavršavanja u obrazovnim ustanovama

Tko?

Nezaposlene osobe prijavljene u evidenciju Zavoda

Koliko?

Prosječno 6 mjeseci

Kako?

Obrazovnoj ustanovi: 100% troškova obrazovanja
Zdravstvenoj ustanovi: Troškovi liječničkih pregleda
Polazniku: novčana pomoć, troškovi prijevoza za dane provedene na obrazovanju, troškovi osiguranja i posebni doprinos za zaštitu zdravlja na radu

5 OSPOSOBLJAVANJE NA RADNOM MJESTU

Što?

a) Osposobljavanje na radnom mjestu s ciljem stjecanja potvrde poslodavca
Osposobljavanje nezaposlenih osoba kod



poslodavca u radnom okruženju uz osigurano mentorstvo za stjecanje praktičnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta

b) Osposobljavanje na radnom mjestu s ciljem stjecanja javne isprave o osposobljenosti

Osposobljavanje nezaposlenih osoba kod poslodavca u suradnji s obrazovnim ustanovama za stjecanje praktičnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta

Tko?

a) Nezaposlene osobe sa najviše završenom srednjom školom koje nemaju radno iskustvo za obavljanje poslova za koja će se osposobljavati

b) Nezaposlene osobe bez kvalifikacija ili sa završenom osnovnom školom koje nemaju radno iskustvo za obavljanje poslova određenog radnog mjesta

Koliko?

Do 6 mjeseci

Kako?

Poslodavcu: trošak mentorstva (a+b), trošak teorijske nastave u obrazovnoj

ustanovi (b), trošak polaganja ispita o osposobljenosti (b) i trošak liječničkog pregleda (a+b)

Polazniku: novčanu pomoć u visini minimalne plaće umanjene za doprinose za obvezna osiguranja, troškovi prijevoza, troškovi osiguranja i posebni doprinos za zaštitu zdravlja na radu (isto za a i b)

6 STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Što?

Mjera koja je usmjerena mladim osobama s ciljem stjecanja iskustva i/ili formalnog uvjeta za pristupanje stručnom/majstorskom ispitu

Tko?

Nezaposlene osobe do navršenih 30 godina života radi stjecanja:

- a) Radnog iskustva
- b) Radnog iskustva i polaganja majstorskog ili stručnog ispita pri komorama
- c) Radnog iskustva i polaganja stručnog i državnog ispita

Koliko?

12 odnosno 24 mjeseca

Kako?

Poslodavcu: uplata obveznih doprinosa mirovinskom osiguranju, uplata obveznih doprinosa zdravstvenom osiguranju i trošak obrazovanja ukoliko postoji.

Polazniku:

- a) isplaćuje Zavod: novčana pomoć u visini minimalne plaće i trošak polaganja stručnog/majstorskog ispita
- b) isplaćuje poslodavac: trošak prijevoza

7 JAVNI RAD

Što?

Provodi se s ciljem aktivacije nezaposlenih osoba na društveno korisnim poslovima nekonkurentnima postojećem gospodarstvu te njihove motivacije za daljnje uključivanje na tržište rada

Tko?

Dugotrajno nezaposlene osobe, osobe s invaliditetom, osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada, mlade osobe.

1. skupina:

dugotrajno nezaposlene osobe, osobe s invaliditetom, osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada, mlade osobe,

osobe starije od 50 godina bez obzira na duljinu prijave u evidenciju
2. skupina:
korisnici zajamčene minimalne naknade prijavljene u evidenciju nezaposlenih
3. skupina:
osobe starije od 50 godina prijavljene u evidenciju kraće od 6 mjeseci, osobe starije od 29 godina prijavljene u evidenciju od 12 do 36 mjeseci

Koliko?

Do 6 mjeseci u punom radnom vremenu do 9 mjeseci, na način da se prvih 6 mjeseci odradi u punom radnom vremenu, a ostala 3 mjeseca u nepunom radnom vremenu uz mogućnost obrazovanja do 9 mjeseci u nepunom radnom vremenu – za korisnike zajamčene minimalne naknade prema Zakonu o socijalnoj skrbi uz mogućnost obrazovanja

Kako?

Za osobe iz ciljane skupine 1: 100 % troška minimalne bruto plaće.
Za osobe iz ciljanih skupina 2 i 3: 50% troška minimalne bruto plaće i troškovi prijevoza za dane provedene na javnom radu.

8 POTPORE ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA

Što?

Potpore za stjecanje potrebnih znanja i vještina radnika kojeg je potrebno pripremiti za tržište s obzirom na potencijalni gubitak radnog mjesta, zbog privremenih poteškoća poslodavaca

Tko?

a) Radnici zaposleni kod poslodavca koji je zbog privremenog pada poslovnih aktivnosti i/ili ostvarenog gubitka u poslovanju izradio program za očuvanje radnih mjesta
b) Radnici stariji od 50 godina zaposleni kod poslodavca u poteškoćama ili koji zbog svojih osobnih radnih i drugih karakteristika ne mogu u potpunosti ispunjavati zahtjeve radnog mjesta.

Koliko?

Do 12 mjeseci

Kako?

a) Potpora za skraćivanje radnog vremena - razmjerni dio iznosa plaće (najviše do 40%)
b) Potpora za obrazovanje ili osposobljavanje radnika u ukupnom trošku

9 STALNI SEZONAC

Što?

Financijska podrška radnicima koji rade u sezoni te jedan dio godine nemaju osiguranu plaću niti kontinuitet prijave na mirovinsko osiguranje

Tko?

Radnici koji su kontinuirano radili najmanje 6 mjeseci kod istog poslodavca i koji će kod poslodavca raditi još najmanje 1 sezonu

Koliko?

6 mjeseci

Kako?

Poslodavcu: 100% troška produženog osiguranja za prva 3 mjeseca, a sljedeće razdoblje 50% produženog osiguranja
Osoba: Novčana pomoć za najviše 6 mjeseci produženog mirovinskog osiguranja, a najviše u visini 70% iznosa prosječne plaće isplaćene u gospodarstvu RH za prvih 90 dana, a 35% za preostalo razdoblje

Kao poslodavac, ovu mjeru možete koristiti ako ispunjavate sljedeće uvjete

a) Razradili ste program stručnog osposobljavanja za polaznike
b) Osigurali ste mentora za polaznike stručnog osposobljavanja koji su obveznici polaganja stručnog ili majstorskog ispita koji ima odgovarajuće zanimanje, razinu obrazovanja ili radno iskustvo na poslovima koje će obavljati polaznik
c) Osigurali ste mentora za polaznike koji nisu obveznici polaganja stručnog ili majstorskog ispita koji obavlja poslove radnog mjesta na kojima će se polaznik osposobljavati

Koje su izmjene u odnosu na 2016. godinu?

Povećan je iznos novčane pomoći, poslodavci plaćaju troškove prijevoza, omogućeno je uključivanje polaznika u programe obrazovanja za vrijeme trajanja stručnog osposobljavanja i pokrivanje troškova stručnog ili majstorskog ispita od strane Zavoda. Osim toga, omogućeno je korištenje mjere osobama koje su završile srednjoškolsko obrazovanje u četverogodišnjem trajanju.

GDJE JE NESTAO KANDIDAT?

Piše: **Saša Jurković**, posao.hr

Svi koji su se našli u traženju novog zaposlenika vidjeli su da taj proces nije niti brz niti lagan. Čini se da kvalitetnih kandidata nedostaje, da mnogi nisu motivirani za rad ili da traže previsoke uvjete, a da nisu ništa ponudili sa svoje strane.

Kako uopće tražiti zaposlenike i zaposliti ih?

Proces zapošljavanja se sastoji od 2 faze - faza regrutacije ili dolaska do većeg broja kandidata te faza selekcije ili odabira najboljih iz "bazena" kandidata koji su se prijavili.

Prije samog kretanja u zapošljavanje, morate znati koga tražite i trebate li uopće novu osobu ili se postojeći posao može neke kao drukčije raspodijeliti na postojeće zaposlenike, outsourceati ili sl.

U nastavku su koraci koje trebate napraviti da biste kvalitetno postavili selekcijski proces:

• MORATE IMATI OPIS RADNOG MJESTA, ODNOSNO SISTEMATIZACIJU RADNOG MJESTA

Koje su to odgovornosti radnog mjesta koje popunjavate, plaća, očekivani rezultati, koje iskustvo i kvalifikacije zahtjevate od kandidata, koje crte osobnosti i sl.

ONO ŠTO MORATE IMATI NA UMU DA PONEKAD NAJJEFTINIJE RJEŠENJE NIJE NAJBRŽE I NAJSIGURNIJE. MNOGI POSLODAVCI ŽELE SAMI SVE OBAVITI JER ŽELE UŠTEDJETI NOVAC, ALI NA KRAJU TAJ PROCES POSTANE PRESKUP I PREDUG.

• MORATE ODABRATI NAJBOLJI NAČIN KAKO DOĆI DO ŽELJENIH KANDIDATA

Možda ćete htjeti zaposliti nekoga putem poticaja HZZ-a, možda ćete tražiti specifičan profil ljudi. Opcije koje imate za potragu ili regrutaciju su portali za zapošljavanje tipa www.posao.hr, agencije za zapošljavanje, tipa www.talenter.hr ili putem društvenih mreža Facebook, LinkedIn i sl.. Naravno, svaki kanal regrutacije ima svoje prednosti i mane, odnosno određenu cijenu.

Ono što morate imati na umu da ponekad najjeftinije rješenje nije najbrže i najsigurnije. Mnogi poslodavci žele sami sve obaviti jer žele uštedjeti novac, ali na kraju taj proces postane preskup i predug, a kandidat se ne zadrži predugo na poslu. Moj savjet je da proces zapošljavanja uvijek prepustite stručnjacima, kao što biste očekivali da i vi radite posao za koji ste specijalizirani.

• KAD STE PRIKUPILI PRIJAVE KANDIDATA NA NATJEČAJ

Sad imate slatke muke, ali i veliku odgovornost jer nije lako odabrati pravog kandidata. Pod uvjetom da ste kvalitetno odradili prva dva koraka, u ovom koraku nije dosta imati "nos" za ljude ili tražiti nekog tko je najslbližiji vama. Upravo u tome se kriju zamke koje će vas koštati. U ovoj fazi je dobro odraditi opširni intervju s kandidatima, psihologijski ih testirati te im dati neki situacijski zadatak koji moraju riješiti kako bi pokazali što znaju.

• KAD STE ODABRALI SVOJEG KANDIDATA

Razmislite još jednom, ali ne čekajte predugo jer kvalitetni kandidati neće čekati u nedogled. Često imate tjedan do dva da ih "uhvatite", a kasnije su šanse velike da su oni već našli nešto drugo.

Sve kandidate koji nisu prošli u užu krug morate obavezno obavijestiti da nisu prošli i zahvaliti im na prijavi. Ova komunikacija je vrlo važna jer pokazuje da poštujete kandidate koji su se javili i gradi pozitivnu sliku o vašoj tvrtki. Odabranom kandidatu možete dati pismo namjere ili ugovor o radu, kao garanciju da ga uzimate kod sebe, a kandidata da može otići s prethodnog posla bez



SAŠA JURKOVIĆ

Saša Jurković aktivno se bavi pitanjima tržišta rada, zapošljavanjem, career coachingom i poduzetništvom. Više od 13 godina je na čelu portala posao.hr, a osnivač je i trenutni predsjednik najrelevantnije Strukovne udruge djelatnika u upravljanju ljudskim resursima – HR Centar. Također obavlja funkciju zamjenika predsjednika Zajednice za razvoj ljudskih potencijala pri Hrvatskoj gospodarskoj komori.

Iza sebe ima nekoliko poduzetničkih projekata od koji je neke uspješno razvio i prodao.

Predavač je na različitim seminarima iz sfere ljudskih resursa i tržišta rada, radionicama sa studentima te često komentator u medijima na navedene teme.

Kontakt:
sasajurkovic2910@gmail.com
sasajurkovic.com

rizika da ga neće radno mjesto dočekati kod vas.

• KAD JE KANDIDAT ZAPOSLEN

Prvih dana uvedite ga u posao, objasnite mu obveze i prava, dajte mu jedan period uhodavanja i učenja, a kasnije mu postavljajte ciljeve, kad vidite da je dovoljno pohvatao da može samostalno raditi. Ponavljam, u ovoj fazi, isto tako, ne očekujte da ste zaposlili osobu koja je ista kao vi ili koja će raditi posao isto kao i vi. Dajte joj prostora da se dokaže na svoj način.

Nadam se da sam malo pomogao u rasvjetljavanju procesa zapošljavanja. Tu postoji još mnogo detalja na koje morate obratiti pozornost, pogotovo kod intervju s kandidatima, ali o tom neki drugi put. Svakako se javite ako ćete trebati neki savjet!

Želim vam puno uspjeha u poslovanju!

