

# KONFERENCIJA STRUČNJACI I PREDSTAVNICI TVRTKI



Prepuna dvorana (lijevo). Ministrica Nada Murganić u razgovoru s Goranom Ogurlićem i Markom Smetiškom (dolje lijevo). Dr. Milivoj Jovančević, predsjednik medicinskog odbora Little Dot, predstavio je aplikaciju i benefite za poslodavce i roditelje (dolje)



# MJERE ZA BOLJI ŽIVOT

pišu Adriano Milovan i Iva Grubiša

Nakon zapadnoeuropskih zemalja, tema skraćenog radnog tjedna i u Hrvatskoj, čini se, dolazi na dnevni red. Na konferenciji "Odgovorni poslodavci za odgovorno roditeljstvo", koja se jučer održala u prostorijama HUP-a, to je pitanje pokrenula Gordana Fabris, direktorica ljudskih resursa Agrokora.

Naime, na panelu tvrtki koje raznim mjerama nastoje uravnotežiti poslovni i privatni život svojih zaposlenika, održanom u sklopu konferencije koju je suorganizirao Jutarnji list, Fabris je rekla da bi "trebalo otići i korak dalje" u odnosu na postojeće mjere i uvesti skraćeni radni tjedan. Kraći radni tjedan, koji bi, prema onom što je rekla, mogao imati 35 radnih sati, roditeljima bi omogućio da više vremena posvete djeci te bi ih učinio zadovoljnijima i produktivnijima. Naravno, odluku o tome teško da može donijeti samo jedna ili dvije tvrtke, pa dogovor treba postići na razini države.

**RADNI TJEDAN OD 32 SATA** Tu su ideju podržali i ostali na panelu. Tomislav Debeljak, vlasnik i predsjednik Uprave Brodosplita, rekao je da bi se moglo razmišljati o radnom tjednu od 32 sata, što bi radnicima, zapravo, "oslobodilo" jedan cijeli dan u radnom kalendaru. No, Debeljak je upozorio i da se tehnološke promjene u svijetu

## Debeljak najavio veće plaće za radnike Brodosplita i nagrade za povratnike iz inozemstva

događaju takvom brzinom da to otvara prostor ne samo za drukčije načine obavljanja posla, nego i za drukčiji, znatno blaži, radni ritam. - Za 20 ili 30 godina pričat ćemo

o tome trebaju li nam jedan ili dva radna dana - naglasio je Debeljak.

I Diana Kobas Dešković, kreatorica Mamforce standarda i ravnateljica Instituta Zaposlena mama,

smatra da je potrebno raspravljati o skraćivanju radnoga tjedna. Naj-sretnija bi bila, naglasila je, kad bi se "Švedska mogla preseliti u Hrvatsku", no svjesna je da se promje-

ne, posebno u Hrvatskoj, događaju sporo.

- Svaka promjena događa se polako pa postaje standard. To se događa i kod nas. Isto je i s uvođenjem 32-satnog ili 35-satnog radnog tjedna - poručila je Kobas Dešković.

**NA DOBROM PUTU** Ipak, ministrica za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku Nada Murganić smatra da smo na dobrom putu, a rad Instituta Zaposlena mama pohvalila je.

- Kroz njihove valorizacije poslodavci mogu vidjeti jesu li na

**JOŠ 30-ih GODINA ŠVEDANI SU UVIDJELI DA SU LJUDI KOJI PREVIŠE RADE NEZADOVOLJNI**

## Lojalnost je veća ako je omjer poslovnog i privatnog dobar

Odgovorne kompanije su one koje su prilagođene obiteljskom životu, poručila je jučer švedska veleposlanica Diana Helen Madunic na konferenciji.

- Ravnoteža između poslovnog i privatnog života pridonosi dobrobiti i kvaliteti života, ali i lojalnosti zaposlenika kompaniji, kao i produktivnosti tvrtke u cjelini - istaknula je i dodala kako se radi o situaciji koja donosi dobro i za pojedince, i za tvrtku, i za društvo. Tako su Švedani, objašnjava Madunic, još 1930-ih, prolazeći kroz proces industrijalizacije, zaključili da su ljudi koji previše rade neza-

dovoljni i neproduktivni. Proveli su niz analiza i istraživanja o tome kako postići uravnotežen raspored između poslovnih i privatnih obaveza. Uslijedilo je nekoliko važnih reformi, a među prvima je bilo uvođenje roditeljskog dopusta.

- Shvatili smo tada da, ako želite da žene rade u tvornicama, a istovremeno rađaju djecu i podižu obitelj, morate im omogućiti plaćeni roditeljski dopust - poručila je veleposlanica. U istom je razdoblju švedska vlada

uvela službeni koncept slobodnog vremena, čime su htjeli dodatno potaknuti poslovno-privatnu ravnotežu.

- Ali, najvažniju reformu Švedska je provela 1974. godine kada je uveden sustav povoljnih usluga za skrb o djeci, poput vrtića ili produženih boravaka u školi - istaknula je Madunic.

Ključno je, kaže, da je takav sustav dobro organiziran, ali i da si ga svi mogu priuštiti čak i ako imaju više djece.

- U protivnom se događa da žene odustaju od karijere i ostaju kod kuće s djecom - dodaje.

Ovo je samo dio reformi koje su rezultirale istovremeno vrlo visokom participacijom Švedana na tržištu



Švedska veleposlanica Diana Helen Madunic govorila je o iskustvu svoje zemlje

rada te visokom stopom nataliteta.

- BDP nam raste znatno, ekonomiji ide dobro, a nezaposlenost je ispod 7 posto - zaključila je veleposlanica Madunic i upozorila: - Društveno odgovorne kompanije produktivnije su od onih koje to nisu. **I. Grubiša**



# KOJI RADNICIMA ŽELE OLAKŠATI RODITELJSTVO I RAD



Usklađivanje privatnog i poslovnog bit će jedna od tema koje će dominirati našim predsjedanjem EU, rekao je Marko Pavić, ministar rada i mirovinskog sustava (gore). Bruno Šimleša, Diana Kobas Dešković, Tomislav Debeljak, Gordana Fabris i Ivica Mustać sudjelovali su u panel-diskusiji "Kako uravnotežiti privatni i poslovni život i što tu mogu učiniti poslodavci?"



Dori Hanžeković, Anđelki Strajher, Kristini Cajhen, Jacqueline Augustinović, Jurju Pezelju, Aniti Cvetić Oreščanin i Tamari Požar Tomić jučer su dodijeljena prestižna priznanja Instituta Zaposlena mama

**MAMFORCE STANDARD** Uručena priznanja

## Poslovna inteligencija i Verso Altima prve tvrtke koje su dobile najviši certifikat

Promičemo odgovorno radno mjesto, a tvrtke potičemo da pomažu razvoju karijera žena, kaže Kobas Dešković

piše Iva Grubiša

Kompanije Poslovna inteligencija i Verso Altima prve su tvrtke na hrvatskom tržištu koje su primile završni napredni Mamforce standard u kategoriji Lead. Riječ je o certifikatu koji Institut Zaposlena mama dodjeljuje tvrtkama koje uvode konkretne promjene u organizacijske strukture i ostvaruju ravnotežu između privatnog i poslovnog života za svoje zaposlenike.

- Jako puno ulažemo u edukaciju naših radnika, lani smo investira-

rutinu. Istraživanje je pokazalo da zaposlenici to znaju cijiniti, pa je njihovo zadovoljstvo na radnome mjestu poraslo za 18 posto u samo godinu dana.

Napredni Mamforce standard u kategoriji Grow pripao je glavnoj hrvatskoj podružnici BKS bank AG-a. Oni, između ostaloga, subvencioniraju financiranje ljetnih kampova za djecu svojih zaposlenika.

**ZBRINUTI ZA PRAZNIKE** - Ovo je jedan od načina da djeca za vrijeme praznika budu zbrinuta, ali pomoć države kroz porezne olakšice dobro bi došla jer kompanije za takve izdatke moraju još 51 posto dati državi - upozorila je Diana Kobas Dešković, pokretačica Mamforce standarda i ravnateljica Instituta Zaposlena mama.

Jučer su dodijeljena i tri osnovna standarda tvrtkama koje su pre-



**Puno ulažemo u edukaciju radnika, lani smo investirali oko 900 tisuća kuna u edukacije, pohvalila se Anita Cvetić Oreščanin, iz Poslovne inteligencije, i dodala da su u suradnji s Institutom podigli transparentnost svih benefita**

poznale važnost brige o svojim zaposlenicima te se obvezale unapređivati ravnotežu privatnog i poslovnog. Dodijeljeni su Odbjetničkom društvu Hanžeković i partneri, kompaniji Me-

gatrend poslovna rješenja te tvrtki Fiducia. - Mi promičemo obiteljski odgovorno radno mjesto, a kompanije potičemo da budu prijateljski nastrojene prema razvoju ženskih karijera. Tamo gdje su žene zadovoljne, uspješne i aktivno uključene na tržištu rada, i ekonomije su uspješne - poručila je Kobas Dešković.

- Na tržištu je mnogo pravica, no malo njih je na visokim pozicijama. Kod nas je to normalno pa imamo žene za partnerice i direktorice - istaknula je Dora Hanžeković, predsjednica Uprave tog odvjetničkog društva. 51

# ZAPOSLJENIH

pravom putu. Tako se svi usmjeravamo k društveno odgovornom poslovanju - izjavila je ministrica.

Sa skraćenim radnim tjednom ili bez njega, promjene u hrvatskim tvrtkama ipak se događaju. Još do prije nekoliko godina bilo je nezamislivo da bi poslodavci radnicima jamčili brojna prava koja će im dati više slobodnog vremena, a sada je u nizu tvrtki to standard. Neke tvrtke više niti nemaju odjel ljudskih resursa, nego su ga, kao Ikea, preimenovala u Ljudski i kulturni (People & Culture) odjel. Štoviše, sve više tvrtki organizira čak i interne vrtiče za djecu svojih zaposlenika i sufinancira ga, poput PBZ-a, sa 600 kuna po djetetu.

Svjesne potrebe ulaganja u zaposlene, posebno kad zbog demografske katastrofe ne mogu doći do potrebne radne snage, pojedine tvrtke pojačavaju programe za zaposlene. Među njima je i Brodosplit, čiji nam je šef Debeljak rekao da će sljedeće godine, u prosjeku, 15 posto povećati plaće, pri čemu će povišica ovisiti o poslu koji zaposlenici rade.

**DEFICITARNA ZANIMANJA** Za teža i deficitarna zanimanja rast će biti i 20 posto, a za druga 10 posto. Uz to, Debeljak želi da se što prije u zemlju vrate radnici koji su otišli u inozemstvo: stoga je nedavno i objavio niz demografskih mjera za svoje zaposlenike, među kojima je i ponuda da će povratnik koji dođe raditi u Brodosplit dobiti 1000 eura nagrade. Sada Debeljak tih 1000



**Ikea ima gotovo 15 posto očeva koji koriste roditeljski dopust, što je triput više od hrvatskog prosjeka, kaže Ivica Mustać**

eura u neto iznosu nudi odmah onima koji se vrate do Nove godine i zaposle kod njega.

- Brodosplit u 2019. namjerava zaposliti 1500 novih ljudi proizvodnih struka - najavio je.

Više roditeljskog vremena za djecu sve je više u fokusu hrvatskih tvrtki. U Ikea nastoje potaknuti očeve da se više odlučuju na korištenje roditeljskog dopusta, pa ih za to motiviraju s dodatnih mjesec dana. Ivica Mustać, menadžer prodaje u Ikea Hrvatska, ističe da imaju gotovo 15 posto očeva koji koriste roditeljski dopust, što je triput više od hrvatskog prosjeka.

Da su takvi potezi potrebni za poticanje ravnopravnog sudjelovanja oba roditelja u odgoju djeteta pokazuje i istraživanje UNICEF-a prema kojemu dvije trećine majki smatra kako one u potpunosti ili

većinom brinu o djeci, dok polovina očeva drži da u odgoju sudjeluju ravnopravno.

Mustać je dodao i da Ikea puno polaže na rodnu ravnopravnost na rukovodećim pozicijama, pa već sada 57 posto tog kadra čine žene. Po tome je hrvatska Ikea već premašila cilj koji je grupacija postavila: da do 2020. žene čine polovicu rukovodećeg kadra.

I u Agrokoru je, istaknula je Fabris, gotovo ujednačen broj muškaraca i žena na rukovodećim pozicijama.

**PODRŠKA DRŽAVE** Sudeći prema onom što se govorilo na panelu, poslodavci su spremni ići i dalje u nastojanjima da zadrže radnike, no ističu da im je za to ipak potrebna podrška države. Primjer za to je gradnja stanova koji bi se njihovim radnicima, uz određene uvjete, prodavali po stvarnoj cijeni koštanja njihove gradnje, o čemu je govorio Debeljak.

Bez željene ravnoteže mnoge visokoobrazovane žene mogle bi ostati izvan tržišta rada unatoč svojim potencijalima, upozorila je savjetnica predsjednice za društvene djelatnosti i mlade Renata Margaretić Urlić.

- Ministarstvu rada i ovoj Vladi prioritet je usklađivanje privatnog i poslovnog. To nije samo deklarativno, ulažemo velika sredstva. To će biti i jedna od tema koje će dominirati našim predsjedanjem EU - zaključio je Marko Pavić, ministar rada i mirovinskog sustava. 51