

# POTICANJE NATALITETA

Deset tisuća  
kuna za bebu  
povlastica tek  
kod rijetkih  
poslodavaca



Iako su poslodavci sve skloniji novopečenim roditeljima osigurati povlastice vezane uz radno vrijeme i zbrinjavanje djece te nagraditi ih jednokratnom novčanom potporom, malo je tvrtki koje si mogu priuštiti isplatu maksimalnog neoporezivog iznosa

piše **KATA PRANIĆ**

kata.pranic@lider.media

**J**elena Jelušić, stručnjakinja za razvoj ljudskih resursa u AI Hrvatska, nedavno je drugi put postala majka. U neka ranija vremena strepila bi hoće li je nakon isteka roditeljnog dopusta uopće dočekati njezino radno mjesto, ali su se u novije vrijeme stvari bitno promijenile.

– Lijepo je raditi u kompaniji koja misli na tebe i onda kada dođe vrijeme

za nešto veći fokus na privatni život. Jedan od takvih trenutaka je svakako i rođenje bebe koje, uz mnoštvo radosti, donosi i određene brige. AI je našem malom **Bartolu** zaželio divnu dobrodošlicu personaliziranom porukom i odjećom, a lijepo iznenađenje dočekalo me i na tekućem računu – ističe Jelušić. Za svako novorođeno dijete AI Hrvatska svojim zaposlenicima, naime, isplaćuje novčanu potporu od deset tisuća kuna neto, koliko, prema odluci Vlade s početka ove godine, iznosi neoporezivi iznos te nagrade. Do početka ove godine neoporezivi iznos potpore roditeljima iznosio je 3326 kuna.

### **Malo maksimalno darežljivih**

Iako Vlada pokušava raznim mjerama dio svojih obveza natovariti na račun preopterećenih poslodavaca, zasad je nemoguće doći do podatka koliko tvrtki plaća potporu za novorođenčad i o kojem je prosječnom iznosu riječ. U Ministarstvu financija, odnosno Poreznoj upravi ističu da u evidenciji raspolažu podacima o ukupnim neoporezivim isplatama poslodavaca za djecu i novorođenčad (dar djetetu do 15 godina starosti, do propisanog iznosa i potpore za novorođenčad, do propisanog iznosa) te nije moguće izdvojiti podatke samo prema osnovi potpora za novorođenčad. Odgovor na isti upit nema ni Hrvatska udruga poslodavaca (HUP), jer uza sve probleme kojima se trenutačno bavi, nema vremena anketirati poslodavce o isplati potpore novorođenčadi.

Najviši neoporezivi iznos za poticanje nataliteta, sudeći prema onome što smo uspjeli doznati, zasad isplaćuje mali broj tvrtki. Neke su, poput Ine, još u fazi odlučivanja hoće li zadržati postojeći, a znatno manji iznos, ali ima i onih koje nisu u stanju financijski poticati demografiju. Darežljivost si mogu dopustiti velike tvrtke poput Ericssona Nikole Tesle, koji je prošle godine dobio priznanje 'Poslodavac prijatelj obitelji' u kategoriji velikih tvrtki, te dm-a, AI Hrvatske... Manje tvrtke, primjerice Megatrend poslovna rješenja, koja su prošle godine također dobila priznanje na natječaju 'Poslodavac prijatelj obitelji' u organizaciji Ministarstva za demogra-

fiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, za svako novorođenče svojim zaposlenicima daju potporu od 3300 kuna.

Bilo ili ne bilo tih podataka, činjenica je da ni hrvatski poslodavci ne mogu zaustaviti demografsku katastrofu, niti su mnoge tvrtke u stanju isplatiti nagradu od neoporezivih deset tisuća kuna za novorođenče. No zato daju niz povlastica roditeljima poput spomenutih Megatrend poslovnih rješenja, koja imaju 31 zaposlenog i prošle su godine imala prihod oko 33 milijuna kuna. To je tvrtka koja može biti primjer drugima kako se usklađuju poslovne i privatne obveze jer ima dugogodišnju praksu fleksibilnog pristupa radnom vremenu, mogućnost rada od kuće, dječji kutić unutar tvrtke te druge pogodnosti za zaposlenice i zaposlenike koji se tijekom radnog dana povremeno moraju više posvetiti obiteljskim obavezama. – Prošle godine Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku dodijelilo nam je priznanje 'Poslodavac prijatelj obitelji', što je bila potvrda naših dugogodišnjih praksi usmjerenih na društveno odgovorno ponašanje prema zaposlenicima i njihovim obiteljima. Tvrtka Megatrend poslovna rješenja od prošle je godine nositeljica i standarda Mamforce, koji potvrđuje dosadašnje dobre prakse i daje smjernice u provođenju obiteljski odgovorne i rodno osviještene politike kao temelja za nesmetani razvoj karijere bez obzira na roditeljstvo i rod – ističe **Josipa Jurić** iz marketinga Megatrend poslovnih rješenja.

### **Stanka za dojenje djeteta**

Osim novčane potpore od deset tisuća kuna, AI Hrvatska ima praksu majke koje se vraćaju s roditeljnog dopusta polako uključivati u posao. Nadređeni imaju razumijevanja za ranije izlaske majki s posla u prvim tjednima nakon roditeljnog dopusta kako bi bebe imale što manji stres od razdvajanja. AI pokušava, zahvaljujući tehnološkim dostignućima, maksimalno prilagoditi radno vrijeme potrebama zaposlenika. Budući da tehnologija omogućuje dostupnost neovisno o prisutnosti u uredu, tvrtka omogućuje fleksibilne oblike rada, što je vrlo korisno za uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Program Flexerica tako nudi dvije opcije ili njihovu kombinaciju: fleksibilno radno vrijeme ili fleksibilno radno mjesto. Fleksibilno radno vrijeme znači da je zaposlenik između 10 i 15 sati obavezan biti u uredu, a dolazak i odlazak su klizni. Za- ➔

➔ poslenici imaju i mogućnost rasporediti radne sate do punog mjesečnog fonda sati u mjesec dana kako žele. S druge strane, fleksibilno radno mjesto pruža mogućnost da zaposlenik u mjesec dana dva dana može raditi od kuće. AI je također jedna od prvih tvrtki koja je otvorila korporativni vrtić u sklopu poslovnog kampusa i na taj način omogućila roditeljima rješenje za čuvanje djece.

Ericsson Nikola Tesla ima novca i za najveću neoporezivu potporu novorođenčadi i čim je Vlada RH povisila tu potporu s neoporezivih 3326 kuna na deset tisuća kuna, ta je tvrtka počela isplaćivati taj iznos. Osim toga, zaposlene majke u Ericssonu Nikoli Tesli imaju i neka druga prava, primjerice pravo na stanku za dojenje djeteta. U toj kompaniji posebnu pozornost posvećuju i budućim majkama te trudnice imaju pravo na jedan slobodni radni dan na mjesec za prenatalni pregled.

Od srpnja ove godine JGL je povećao potporu za novorođenče s 1000 na 5000 kuna, a **Lorena Dika**, direktorica upravljanja ljudskim resursima u JGL-u, ističe da to nije sve što ta tvrtka čini za svoje zaposlenike roditelje, ne samo majke nego i očeve.

– Što se ostalih pogodnosti za majke tiče, nudimo fleksibilne radne aranžmane ovisno o potrebama naših zaposlenica. Također ovisno o individualnim potrebama zaposlenika nudimo neplaćeni dopust, skraćeno radno vrijeme ili rad u nepunom radnom vremenu, promjenu radnog mjesta s terenskog na uredski, klizno radno vrijeme... Isto omogućavamo i JGL očevima – objašnjava Dika.

## Ne za bebu već za roditelju

Hrvatska pošta nije prošle godine isplaćivala posebne novčane potpore za novorođenčad, ali ima posebnu nagradu za roditelje u vrijeme korištenja roditeljnog dopusta, što je samo jedna kategorija od više jednokratnih prigodnih nagrada zaposlenicima te tvrtke na godišnjoj razini. Osim toga, u Hrvatskoj pošti ističu da zaposlenice – majke, kao i svi zaposlenici koji su roditelji, imaju temeljem kolektivnog ugovora zajamčene pogodnosti veće od zakonom propisanih. Tako se, primjerice zaposlenicima koji se koriste zakonskim pravom rada s polovicom punog radnog vremena jamči da se to radno vrijeme ne može rasporediti na šest dana u tjednu, ni na subotu i nedjelju. Također,

# 5000

tisuća kuna potpore za novorođenče od srpnja ove godine svojim zaposlenicima isplaćuje JGL. Prije toga riječka je tvrtka u tu svrhu isplaćivala tisuću kuna

svi zaposlenici Hrvatske pošte imaju pravo na dodatne dane godišnjeg odmora za svako dijete do 12 godina starosti. Za rođenje, odnosno posvojenje djeteta, radnici imaju pravo korištenja četiri dana plaćenog dopusta. Kolektivni ugovor Hrvatske pošte propisuje i mogućnost solidarne potpore za zdravstvene potrebe (operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala) radnika ili članova uže obitelji (bračni drug i djeca), čije plaćanje nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem.

Jednokratnu godišnju potporu od 8000 kuna bruto za rođenje djeteta isplaćuje i Hrvatska radiotelevizija. No prema odredbama Kolektivnog ugovora, u slučaju da su oba roditelja zaposlena kod HRT-e, pravo ostvaruje samo jedan. Osim toga, HRT isplaćuje mjesečnu novčanu pomoć za školovanje djece zaposlenika koji žive sami s djecom, izvan braka ili izvanbračne zajednice, i to 400 kuna za predškolski uzrast, 600 kuna za osnovnoškolski uzrast i 800 kuna za srednjoškolski uzrast, te dar djeci (svako dijete do 15 godina starosti prima 600 kuna na godinu).

## Ina razmatra veću potporu

Iako trenutačno isplaćuje 3326 kuna potpore za rođenje djeteta, Ina, koja ima status Mamforce company, razmatra mogućnost povećanja tog iznosa. U Ini svaki zaposlenik ostvaruje pravo na plaćeni dopust u trajanju od pet radnih dana u slučaju poroda bračne i izvanbračne supruge ili formalne i neformalne

životne partnerice te posvajanja djece. U Ini putem platforme beneFIT zaposlenicima je na raspolaganju više od 250 različitih pogodnosti, među kojima posebno mjesto zauzimaju pogodnosti za roditelje. Putem FORE (fleksibilni oblici rada) roditelji imaju mogućnost uskladiti početak i završetak radnog dana sukladno privatnim i poslovnim obvezama, raditi jednom na tjedan od kuće ili iskoristiti slobodan dan za njima osobno važan događaj, kao što je prvi dana djetetova odlaska u vrtić ili školu. Uza sve to, kompanija trudnicama osigurava najbliže parkirno mjesto te jednom na mjesec slobodan dan za prenatalni pregled, a majkama omogućuje plaćenu stanku u stopostotnom iznosu za dojenje.

Prošle godine dm je svojim djelatnicima davao potporu u iznosu od 3000 kuna za svako novorođenče, a ove godine ona iznosi 10.000 kuna.

– Raduje nas što zahvaljujući pozitivnom poslovanju i društveno odgovornim načelima tvrtke možemo osigurati ovu pogodnost i tako pružiti još jedan primjer dobre prakse u području brige o djelatnicima. Povećanjem potpore za novorođeno ili posvojeno dijete želimo potaknuti što veći broj djelatnika i djelatnica da se odluče na proširenje obitelji, podržati ih u ovoj važnoj životnoj odluci i omogućiti im da bezbrižno provedu prve dane sa svojim djetetom – napominje **Ana Fostač-Kriličić**, članica Uprave dm-a, ističući da je povećanje potpore za novorođenčad i posvojenju djetetu još jedan u nizu povlastica za dm-ove djelatnike, koji dm 12 godina zaredom svrstavaju među top tri poslodavca prema istraživanju portala Moj posao.

## Dužnost države, a ne poslodavca

Osim što moraju stvarati nova radna mjesta, poslodavci se sad bave i poticanjem nataliteta svojih zaposlenika. Iako zapravo ulažu u buduće zaposlenike i korisnike svojih usluga, i financijska potpora koju tvrtke daju za novorođenčad itekako je dobro došla, dugoročno gledano važnije su povlastice vezane uz radno vrijeme i zbrinjavanje djece dok roditelji rade. Financijski okvir za poticanje nataliteta mnogo je zahtjevniji od jednokratne potpore i dužnost je države da ga stvori, a ne poslodavca, koji je već financiraju raznim poreznim davanjima. ■

Kompanija Ericsson Nikola Tesla povisila je potporu za novorođenčad na deset tisuća kuna odmah nakon što je Vlada na toliko podigla neoporeziv dio. Osim toga, zaposlene majke u toj kompaniji imaju i neke druge povlastice, primjerice, pravo na stanku za dojenje djeteta. Trudnice pak imaju pravo na jedan slobodni radni dan na mjesec kako bi mogle obaviti prenatalni pregled