

KONCEPT DODELE NAGRADE ZA DOPRINOS USKLAĐIVANJU RADA I RODITELJSTVA – “PRIJATELJ PORODICE”

U saradnji sa državnim organima, kao doprinos aktivnostima Vlade Republike Srbije na polju populacione politike, Privredna komora Srbije uvodi praksu dodele priznanja preduzećima, odnosno privrednim društvima, u Republici Srbiji, koja su pored svih poslovnih aktivnosti i rezultata poslovanja uskladila rad i roditeljstvo u okviru svoje delatnosti i stvorila porodično - prijateljsko okruženje - *family-friendly (enterprise)*.

Sva preduzeća, odnosno privredna društva, koja posluju u Srbiji, bez obzira na veličinu, delatnost i vlasništvo, članice su Privredne komore Srbije i posluju po zakonima Republike Srbije, pa samim tim mogu da konkurišu za nagradu “Prijatelj porodice” i ponesu ovo prestižno priznanje. Kategorije u kojima se predlaže dodela nagrada u ovogodišnjem izboru su sledeće:

- Mala i srednja preduzeća (maksimalno 2 nagrade)
- Velika preduzeća (maksimalno 2 nagrade)
- Javna preduzeća/većinski državna preduzeća (maksimalno 1 nagrada)

Konkurs će biti raspisan 1. septembra 2018. godine.

I - Potreba da se Privredna komora Srbije aktivnije uključi u prepoznavanje dobre poslovne prakse u pogledu usklađivanja posla i porodice i osmisli nagradu “Prijatelj porodice”

Razlozi zašto se Privredna komora pokreće novo priznanje, proističu iz sledećeg:

- Privredna komora Srbije ima potpisan sporazum o saradnji sa Kabinetom ministarke bez portfelja zadužene za demografsku i populacionu politiku od februara 2017. godine sa ciljem da zajedno rade na unapređenju i efikasnijem sprovođenju mera i aktivnosti populacione politike u Srbiji;
- U Privrednoj komori Srbije predstavljena je *Strategija za podsticanje rađanja*, kao i publikacija – *Usklađivanje rada i roditeljstva*, čiju izradu je inicirala Ministarka bez portfelja zadužena za demografiju i populacionu politiku, a koja je urađena zajedno sa Republičkim zavodom za statistiku;
- Privredna komora Srbije od 2007. godine podržava sve aktivnosti koje se tiču društveno odgovornog poslovanja, na način da svake druge godine organizuje dodelu *Nacionalne nagrade za društveno odgovorno poslovanje*, da ima ulogu sekretarijata *Globalnog dogovora UN* u Srbiji i organizuje sednice *Saveta za društveno odgovorno poslovanje*. Samim tim je Privredna komora Srbije i mesto susretanja svih zainteresovanih strana koje povezuje tema odgovornog poslovanja, odnosno poslovanja koje donosi dobrobit kako pojedincu – vlasniku kompanije,

tako i zaposlenima u njoj, ali i predstavnicima lokalne zajednice, uz promovisanje poslovanja koje ne ugrožava životnu sredinu;

- Privrede nema bez ljudi. Oni su ti koji privređuju i stvaraju novu vrednost, a usled starenja stanovništva i depopulacije Srbije, neophodno je da se svi uključe kako bi omogućili borbu sa demografskom recesijom;
- Iako je istraživanje koje su sprovedeli PKS i Ministarstvo bez portfelja zaduženo za porodicu, pokazalo da menadžeri uglavnom nemaju izraženu svest o većini pitanja vezanih za postizanje viših standarda u pogledu prilagođavanja posla porodici i roditeljstvu, te da kao nagradu za veća izdvajanja za ova pitanja vide poreske olakšice ili subvencije, praksa u razvijenim zemljama je pokazala da preduzeća koja se karakterišu kao *family-friendly* imaju čitav niz tržišnih koristi od toga. Ona imaju mogućnost da zadrže najbolje radnike, da su im radnici zadovoljniji, lojalniji, a samim tim i produktivniji, što donosi i bolje poslovne rezultate. U ovakvim preduzećima svi žele da rade i one imaju bolji poslovni imidž i zdraviju radnu sredinu. Radnici u preduzećima sa visokim standardima u pogledu usklađivanja rada i roditeljstva manje koriste bolovanja, stopa fluktuacije radne snage je niža, a motivacija je natprosečna. Imidž kompanija koje vode računa o porodici zaposlenog značajno je bolji, kako interno, tako i eksterno – na tržištu, što posledično rađa i zadovoljnije potrošače i poslovne partnere, višu produktivnost i veći profit u odnosu na one kompanije koje su slabije ocenjene po pitanju odnosa ka porodici/zaposlenima.

Iz svega navedenog proističe da je u moderno doba ključni izazov uspešne kompanije da zadrži talentovane i vredne radnike, da im pruži uslove u kojima će oni biti srećniji, zadovoljniji, pa samim tim i produktivniji. To je izazov i proces koji podrazumeva kreiranje odnosa poverenja između poslodavca i zaposlenog i kreiranja radne atmosfere gde se na zaposlenog gleda kao na pametnu investiciju, a ne kao na lako zamenljivu robu.

II - Kriterijumi za dodelu nagrada

Nagrada će se dodeljivati jednom godišnje, prema metodologiji koja predstavlja kombinaciju najrazvijenijih svetskih metodologija u ovoj oblasti prilagođeno konkretnim ciljevima i poslovnom i zakonodavnom okviru Republike Srbije. Pre svega su proučene metodologije i rezultati sledećih nagrada/indeksa/sertifikata:

- Der berufundfamilie-Index i Zertifikat – Nemačka i Austrija (<https://www.berufundfamilie.de>, <https://www.familieundberuf.at/>)
- “Certifikat - Družini prijazno podjetje” – Slovenija (<http://www.certifikatdpp.si/>)
- Family Friendly Employer Awards – Velika Britanija (<https://www.employersforchildcare.org/employers/family-friendly-employer/family-friendly-employer-awards/>)
- Family-Friendly Employers Award Scheme – Hong Kong (<https://www.ffeads.hk/english/index.html>)
- Working Mother 100 Best Companies – SAD (<https://www.workingmother.com/best-companies-for-women>)
- Excellence in Work-Life Balance Award – SAD (<http://www.constangy.com/balance-awards.html>)

Pošavši od navedenih iskustava iz zemalja i privreda sa razvijenom praksom praćenja i podržavanja usklađivanja rada i roditeljstva, vodeći se i domaćom poslovnom praksom, strategijama i zakonodavstvom, ulogama i ciljevima koje ima Privredna komora Srbije, predlog je da se nagrada dodeljuje na bazi sledećih grupa kriterijuma:

- Tržišno-finansijski pokazatelji poslovanja nominovanog preduzeća
- Usvojeni standardi i praksa u pogledu usklađivanja rada i roditeljstva
- Rezultati u oblasti usklađivanja rada i roditeljstva (kvantifikacija ulaganja u programe/aktivnosti)
- Percepcija eksterne (stručna javnost i potrošači) i interne javnosti (zaposleni)
- Ocene stručnog žirija.

Maksimalan broj poena koje preduzeće može osvojiti je 100. Predložena struktura poena data je u Tabeli 1.

Tabela 1: Raspodela poena po osnovnim grupama kriterijuma

Grupe kriterijuma	Maks. broj poena
1. Tržišno-finansijski pokazatelji poslovanja	15
2. Usvojeni standardi i praksa u pogledu usklađivanja rada i roditeljstva	40
3. Rezultati u oblasti usklađivanja rada i roditeljstva	20
4. Percepcija eksterne (stručna javnost i potrošači) i interne javnosti	10
5. Ocene stručnog žirija	15
Ukupno	100

1. Tržišno-finansijski kriterijumi (kriterijumi uspešnosti poslovanja) nominovanog preduzeća

Tržišno-finansijski (poslovni) kriterijumi polaze od konkretnih vrednosti, koje nominovano preduzeće stvara, a mogu se izmeriti (rast prometa, dobit, rast zaposlenosti itd). Izbor konkretnih

merila uspeha vodi računa kako o održivosti poslovanja preduzeća, njegovom dugoročnom rastu i razvoju, tako i o ulozi zaposlenih u tome. Podatke dostavljaju preduzeća (tj. ovlašćeni predstavnici), popunjavajući upitnik.

Tabela 2 – Raspored poena prema pojedinačnim kriterijumima uspešnosti poslovanja

<i>POJEDINAČNI KRITERIJUMI</i>	<i>POENI</i>
Rast ukupnih prihoda kompanije (2017. vs. 2016.)	<i>max. 5 poena</i>
<i>Dobit preduzeća (po zaposlenom) (2017)</i>	<i>max. 5 poena</i>
Tendencije rasta/pada zaposlenih (31.12.2017. vs. 31.12.2016.)	<i>max. 5 poena</i>
ukupno	<i>max. 15 poena</i>

2. Usvojeni standardi i praksa u pogledu usklađivanja rada i roditeljstva

Ovo je centralni deo ocenjivanja, gde se prati odnos prema kadrovima, set internih pravila koja podstiču rađanje i negovanje dece, kao i aktivan odnos kompanije prema njihovom razvoju, uključujući školovanje, saradnju između zaposlenih u menadžmenta sa ciljem usklađivanja rada i roditeljstva.

Tabela 3 – Raspored poena prema pojedinačnim kriterijumima u grupi: usvojeni standardi i prakse u pogledu usklađivanja rada i roditeljstva

<i>KRITERIJUMI</i>	<i>POENI</i>
Fleksibilnost u pogledu korišćenja slobodnih dana i godišnjeg odmora	<i>max. 3 poena</i>
Fleksibilnost u pogledu radnog vremena	<i>max. 4 poena</i>
Briga o deci zaposlenih	<i>max. 6 poena</i>
Podsticanje rađanja	<i>max. 4 poena</i>
Podrška porodici	<i>max. 7 poena</i>
Smanjenje stresa i organizacija slobodnog vremena	<i>max. 3 poena</i>
Odnos prema zaposlenima i uvažavanje inicijativa u vezi uklapanja rada i roditeljstva	<i>max. 3 poena</i>
Briga o zajednici	<i>max. 3 poena</i>
Organizacioni aspekti uklapanja rada i roditeljstva	<i>max. 4 poena</i>

Primer dobre prakse	<i>max. 3 poena</i>
ukupno	<i>max. 40 poena</i>

3. Rezultati u oblasti usklađivanja rada i roditeljstva (kvantifikacija ulaganja u programe/aktivnosti)

U ovoj grupi pojedinačnih merila se vrši kvantifikacija raznih aktivnosti i programa.

Tabela 4 – Raspored poena u oblasti merenja rezultata (efekata) primene programa, aktivnosti i inicijativa u oblasti usklađivanja rada i roditeljstva

<i>POJEDINAČNI KRITERIJUMI</i>	<i>POENI</i>
Ulaganje u lokalnu zajednicu i aktivnosti i inicijative po pitanju usklađivanja rada i roditeljstva u preduzeću	<i>max. 5 poena</i>
Sertifikati i nagrade	<i>max. 5 poena</i>
Pokazatelji primene aktivnosti, inicijativa i programa za usklađivanje rada i roditeljstva	<i>max. 10 poena</i>
ukupno	<i>max. 20 poena</i>

4. Percepcija eksterne (stručna javnost i potrošači) i interne javnosti

Kako bi se ispitali stavovi javnosti, koristio bi se onlajn upitnik za eksternu javnost, kao i distribuiranje klasičnih upitnika, lično ili i-mejlom (intervjui sa zaposlenima ili predstavnicima reprezentativnih sindikata nominovanih preduzeća). Na ovaj način se sa jedne strane vrši provera svega što je nominovano preduzeće iskazalo, pošto je izloženo sudu i oceni potrošača, poslovnih partnera i predstavnika zaposlenih.

<i>POJEDINAČNI KRITERIJUMI</i>	<i>POENI</i>
Mišljenje eksterne javnosti (građani kao potrošači i poslovna javnost)	<i>max. 5 poena</i>
Mišljenje interne javnosti	<i>max. 5 poena</i>
ukupno	<i>max. 10 poena</i>

5. Ocene članova žirija

Članovi žirija, na osnovu iskustva i kompetentnosti, ocenjuju vrednosti pojedinih nominovanih preduzeća, ceneći kako odgovore date od strane preduzeća i prikupljene rezultate, tako i stvari koje nisu ušle u istraživanja i analizu, a na osnovu svoje stručne procene. U sastavu žirija biće predstavnici:

- PKS
- Kabineta predsednika RS
- Kabineta predsednika Vlade RS
- Ministarstva zaduženog za populacionu politiku
- Ministarstva rada
- Srpske akademije nauka
- Medija
- SCR ekspert ili predstavnik istaknute organizacije u ovoj oblasti.

Predlog je da svi ili bar deo članova žirija, pre glasanja, organizovano obiđu prijavljena preduzeća i lično se uvere u inicijative usmerene na usklađivanja rada i roditeljstva i kreiranja zdrave i prijateljske sredine za rad. Ukoliko broj prijavljenih preduzeća bude veći, onda treba obići bar vodeća preduzeća po prethodno dodeljenim poenima, a prema usvojenoj metodologiji.