

## Preporuke za poslodavce o fleksibilnim radnim uslovima, podršci staranju za djecu i ostalim dobrim praksama na radnom mjestu u kontekstu virusa COVID-19

*Privremene preporuke za podršku poslodavcima iz javnog i privatnog sektora<sup>1</sup> o organizaciji fleksibilnog radnog vremena, te jačanju i bržoj primjeni najboljih praksi.*

Nadležne institucije u Bosni i Hercegovini, na svim nivoima, uvele su mjeru zatvaranja vrtića, osnovnih i srednjih škola te fakulteta, kao dio odgovora na epidemiju COVID-19. Uz zabrinutost o utjecaju epidemije na obrazovanje djece, kod roditelja se može javiti zabrinutost oko dječje zaštite i dobrobiti. Naime, mnoga su djeca primorana boraviti sama bez odgovarajućeg staranja kod kuće, jer njihovi roditelji moraju ići na posao.

U ovim teškim i neizvjesnim okolnostima za privredu, posebno je važno razmišljati o najboljem interesu djece i omogućiti zaposlenicima roditeljima mjere koje će im pomoći da lakše balansiraju između svojih porodičnih i poslovnih obveza. Ako podržite fleksibilne uslove rada i/ili pružite podršku staranju za djecu, vašim će zaposlenicima biti lakše da riješe izazove vezane uz brigu za djecu, jer neće biti zabrinuti za sigurnost i dobrobit svoje djece kod kuće. Na taj ćete način demonstrirati svoju društvenu odgovornost postavljajući interese djece ispred svih prioriteta.

*Ključni koraci:*

- I. Razmotrite situaciju – procijenite potrebe svojih radnika/zaposlenika. Provedite brzu procjenu potreba u direktnom savjetovanju sa zaposlenicima. Ciljevi procjene su:
  - a. ustanoviti pružaju li postojeće politike i radno okruženje dovoljno podrške porodicama tijekom epidemije virusa COVID-19,
  - b. utvrditi najhitnije potrebe zaposlenih roditelja.
- II. Utvrdite koja se poboljšanja mogu napraviti, npr. uvođenje fleksibilnih radnih uslova (vidi spisak) i/ili pružanje podrške staranju za djecu, slanje obavijesti zaposlenicima s djecom (o aktivnostima koje mogu provoditi s djecom za vrijeme trajanja COVID-19 krize i psihosocijalnoj dobrobiti) kao i pružanje savjeta vezanih uz higijenske mjere.
- III. Primijenite najbolju praksu prilikom uvođenja novih politika (vidi spisak), obavijestite sve zaposlenike o njima i pobrinite se da ih svi razumiju i osjećaju se ugodno kada ih primjenjuju (bez sankcija ako zaposlenici koriste nove politike).

### Fleksibilni radni uslovi

Fleksibilni radni uslovi odnose se na alternativna rješenja ili raspored rada koji se razlikuje od onoga uobičajenog. Fleksibilni radni uslovi znače da radnici i zaposlenici imaju veću slobodu pri stvaranju svoga rasporeda rada i ispunjavanju radnih obveza te su stoga u mogućnosti ispuniti lične ili porodične potrebe i postići bolju ravnotežu između radnog i privatnog života. Istovremeno, potrebe poslodavca

<sup>1</sup> Ovo su privremene preporuke nastale u brzorazvijajućoj situaciji. One ne zagovaraju određene radne uslove, već pružaju preporuke (vezane za vanrednu situaciju potaknutu epidemijom COVID-19) za podršku poslodavcima. Budući da ovakve informacije brzo zastarijevaju, preporučujemo redovito provjeravanje izvora i mrežnih informacija (putem poveznica).

(npr. blagovremeno i kvalitetno izvršavanje zadataka) nisu zanemarene. Ukratko, fleksibilni radni uslovi trebali bi stvoriti radni odnos od kojeg obje strane imaju koristi i u kome se istodobno prepoznaju i ostvaruju potrebe i poslodavca i zaposlenika. Nisu sve vrste fleksibilnog rada pogodne za sve veličine i vrste organizacija, što znači da svaki poslodavac koji razmatra fleksibilne radne uslove mora napraviti procjenu kako bi ustanovio hoće li takav način rada ispuniti njegove potrebe te koja bi vrsta fleksibilnog radnog rasporeda bila najbolja za njega.

#### Primjeri fleksibilnih radnih uslova

Bez obzira na to jesu li formalno dio poslovne politike ili su sadržani u neformalnom dogovoru između zaposlenika i poslodavca, u sljedećoj su tablici navedeni sažeti opisi uobičajenih fleksibilnih radnih uslova:

Fleksibilni radni uslovi za zaposlenike		
fleksibilno radno vrijeme	fleksibilni dopust	fleksibilna lokacija/uloge
✓ akumuliranje radnih sati	✓ dodatni ili produženi	✓ rad na daljinu putem
✓ komprimirani radni tjedan	✓ praznici ili godišnji odmor	✓ interneta/telekomunikacije
✓ fleksibilan raspored radnih sati	✓ dugotrajni dopust uz zadržavanje radnog mjesta	✓ privremeni rad na daljinu u svrhu brige za djecu
✓ dijeljenje radnog mjesta	✓ skraćeno radno vrijeme (nepuno) uz jednaku satnicu	✓ dijeljenje radnog mjesta
✓ zamjena smjena	✓ plaćene pauze za dojenje	✓ promjena odgovornosti
✓ ...	✓ ...	✓ ...

#### Najbolje prakse:

Uspješne politike vezane za fleksibilne radne uslove u obzir moraju uzeti sljedeće elemente:

- ✓ **Utemeljenost na potrebama:** Potrebe radnika mogu se uvelike razlikovati ovisno o raznim okolnostima te postoji mnogo vrsta fleksibilnoga rada. Nisu sve vrste pogodne za sve vrste i veličine organizacija, što znači da svaki poslodavac koji razmatra fleksibilne radne uslove mora napraviti procjenu kako bi ustanovio hoće li takav način rada ispuniti njegove potrebe te koja bi vrsta fleksibilnog radnog rasporeda bila najbolja za njega.
- ✓ **Bez sankcionisanja i nediskriminacija:** Osigurajte da svi vaši radnici i zaposlenici imaju koristi od fleksibilnog radnog vremena te da nitko nije diskriminiran niti sankcioniran zbog korištenja fleksibilnih radnih opcija vezanih uz porodične obveze.
- ✓ **Dobro definisane odgovornosti:** Bez obzira na vrstu programa ili broj dostupnih mogućnosti, poslodavac mora zaposlenicima jasno naznačiti obaveze, očekivanja i rokove, a poslodavac i zaposlenici moraju biti saglasni s njima.
- ✓ **Usklađenost s platama i naknadama:** Učešće radnika u fleksibilnom radnom rasporedu ne bi trebalo negativno utjecati na njihovo zaposlenje i karijeru. Naprimjer, radnici koji koriste fleksibilno radno vrijeme ili rade od kuće trebaju blagovremeno primati jednaku platu; prekovremeni sati koji se odrađuju kod kuće trebaju se zbrojiti i nadoknaditi; takav rad ne bi smio negativno utjecati na raspodjelu godišnjega bonusa itd.
- ✓ **Politike koje pogoduju poslovanju:** Naravno, bilo koji odabrani oblik fleksibilnog radnog vremena treba odgovarati poslovnom rasporedu vaše kompanije. Naprimjer, teže je organizovati

fleksibilno radno vrijeme u tvornici s proizvodnom linijom ili u trgovini gdje su radnici u direktnom kontaktu s kupcima, nego za zaposlenike u kancelariji. Ako je vaš raspored vezan za proizvodnju i radno vrijeme trgovine, možete podržati uravnoteženo upravljanje radnim vremenom koje npr. dozvoljava odsutnost s posla ako se ono najavi dovoljno rano te obuhvata blagovremeno obavještanje radnika o budućem prekovremenom radu i plan uključivanja zaposlenika koji mogu zamijeniti kolege na drugim pozicijama.

## Ostali koraci koji se mogu poduzeti na radnom mjestu

*Praktični koraci za prevenciju širenja virusa COVID-19 na radnom mjestu – u kancelarijama, trgovinama i svim maloprodajnim prostorima, tvornicama, poslovnim postrojenjima i drugim poslovnim lokacijama:*

<p>1. Osigurajte radnicima <b>stanice za pranje ruku, sapune i sredstva za čišćenje ruku na bazi alkohola</b> kako bi održavali odgovarajuć nivo čistoće ruku i higijenskih praksi na radnom mjestu.</p>	<p>1.1 Osigurati čisti sanitarni čvor opremljen čistom vodom i sapunom.</p> <p>1.2 Čišćenje ruku sredstvima na bazi alkohola nije obvezno, ali se snažno potiče.</p> <p>1.3 Osigurati čiste prostorije za dojenje gdje se žene mogu izdvajati, a koje trebaju biti opremljene dezinfekcijskim maramicama, zatvorenim kantama za smeće, sredstvom za dezinfekciju ruku koje sadrži najmanje 60 % alkohola te s pristupom prostoriji u kojoj se mogu oprati ruke.</p>
<p>2. Pružite radnicima <b>smjernice kako biste podstakli bolje higijenske prakse na radnom mjestu</b> i postavite vidljive obavijesti o prevenciji širenja virusa COVID-19.</p>	<p>2.1 Informisanje zaposlenika treba slijediti <a href="#">savjete Svjetske zdravstvene organizacije (SZO) za javnost</a> te službene stranice nadležnih institucija u BiH. Također, zaposlenicima možete podijeliti UNICEF-ove smjernice o koronavirusu (COVID-19): <a href="#">Kako razgovarati s djetetom o pandemiji novog koronavirusa. (COVID-19)</a> <a href="#">Što treba znati o koronavirusu (COVID-19)</a></p> <p>2.2 Podjela edukativnih letaka zaposlenicima u svrhu promocije higijenskih i drugih zaštitnih mjera za njih i njihove porodice.</p> <p>2.3 Obavijesti na vidljivim mjestima sa savjetima o zaštiti.</p> <p>2.4 Zapošljavanje stručnjaka za ljudske resurse/zdravlje radi podizanja svijesti o osnovnim mjerama zaštite radnika i drugih osoba od bolesti.</p> <p>2.5 Majke koje rade treba ohrabriti i podržati da nastave dojit. Primjereni prostori za dojenje ili izdavanje trebaju sadržavati sve što je potrebno za održavanje odgovarajuće nivoe higijene, uključujući dezinfekcijske maramice, zatvorenu kantu za smeće, sredstvo za čišćenje ruku koje sadrži najmanje 60 % alkohola te pristup prostoriji u kojoj se mogu oprati ruke.</p> <p>2.6 Ako se na radnom mjestu poslužuju obroci, obratite pažnju</p>

	<p>na sigurnost hrane (uključujući savjetovanje zaposlenika o prikladnim mjerama opreza vezanima za rukovanje sirovim mesom, mlijekom ili životinjskim organima kako bi se izbjegla unakrsna kontaminacija putem termički neobrađene hrane, prema dobrim praksama vezanima za sigurnost hrane i <a href="#">smjernicama SZO-a</a>).</p>
<p>3. Zaštitite radno mjesto od <b>diskriminacije i društvene stigme</b>.</p>	<p>3.1 Razvijte korporativnu politiku za suzbijanje diskriminacije na radnom mjestu.</p> <p>3.2 Organizirajte on-line edukaciju za zaposlenike kako bi smanjili društvenu stigmu i spriječili diskriminaciju među njima.</p> <p>3.3 Podstaknite zaposlenike da samoinicijativno prijavljuju slučajeve neprikladnog ponašanja, diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja nadređenima, odjelu za upravljanje ljudskim potencijalima, sindikatu ili upravi.</p> <p>3.4 Poduzmite korake kako biste osigurali da mehanizam za prijavu garantuje povjerljivost, rodnu osjetljivost i sigurnost. Podstaknite široku i nediskriminirajuću upotrebu tog mehanizma te osigurajte laku dostupnost svima, uključujući osobe s invaliditetom.</p> <p>3.5 Identificirajte slučajeve diskriminacije i brzo reagujte na njih.</p>
<p>4. Omogućite zaposlenicima <b>fleksibilne radne uslove</b> u slučaju bolesti ili bolesti u porodici.</p>	<p>4.1 Kako bi izbjegli izlaganje zaposlenika riziku u zahvaćenim područjima virusom COVID-19<sup>2</sup>, omogućite im fleksibilne radne uslove poput rada na daljinu te osigurajte da su radni uslovi za zaposlenike zadovoljeni.</p> <p>4.2 U slučaju bolesti ili bolesti u porodici, omogućite zaposlenicima fleksibilno radno vrijeme.</p> <p>4.3 Pružite podršku zaposlenicima kako bi proveli više vremena s djecom jer su ona osjetljivija na stres nego odrasli.</p> <p>4.4 Omogućite zaposlenicima s djecom više vremena da pomognu djeci nositi se sa stresom. U slučaju da dođe do razdvajanja porodice zbog hospitalizacije, omogućite zaposlenicima korištenje fleksibilnog radnog vremena kako bi mogli održavati redovne kontakte s porodicom.</p>
<p>5. Savjeti za putovanja.</p>	<p>5.1 Prije planiranja putovanja, uprava i zaposlenici trebaju uzeti u obzir različita ograničenja koja uvode avioprevoznici i pojedine države. Poslodavci trebaju razmotriti otkazivanje ili odgodu putovanja koje nije nužno, a čije je odredište neko od zahvaćenih područja virusom COVID-19 kako bi izbjegli karantin ili zabranu povratka u zemlju prebivališta. Za</p>

<sup>2</sup> <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports>.

	<p>ažurirane informacije o ovom pitanju provjeravajte mrežnu stranicu SZO-a:  <a href="https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports">https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports</a> te popis Međunarodne organizacije avioprijevoznika (IATA) na kojem su navedene zemlje koje su uvele ograničenja:  <a href="https://www.iatatravelcentre.com/international-travel-document-news/1580226297.htm">https://www.iatatravelcentre.com/international-travel-document-news/1580226297.htm</a>.</p> <p>5.2 Ako putujete, poduzmite higijenske mjere predostrožnosti u avionu koristeći <a href="#">savjete SZO-a za javnost</a>.<sup>3</sup></p>
<p>6. Pružite podršku zaposlenicima u slučaju povišene temperature, kašlja ili poteškoće s disanjem te ih podstaknite na rano traženje ljekarske pomoći.</p>	<p>6.1 Pružite zaposlenicima smjernice o tome gdje se mogu javiti ako pokazuju simptome zaraze virusom COVID-19 (npr. adrese i telefonski brojevi lokalnih bolnica, zdravstvenih ustanova ili dežurne telefonske linije za hitne slučajeve) te im omogućite siguran prevoz.</p> <p>6.2 Zaposlenici koji ne pokazuju simptome bolesti, a koji su bili u zahvaćenim područjima virusom COVID-19 trebaju slijediti iste mjere predostrožnosti kao i svi ostali (tj. smjernice/podršku za daljnje upućivanje). No, ovisno o politici lokalnih zdravstvenih ustanova, oni mogu biti smješteni u karantin i tada zahtijevaju podršku u vidu kontinuirane opskrbe hranom i vodom, a trebaju i smještaj, telekomunikacijske i zdravstvene usluge, psihosocijalnu podršku i sl. Vidi:  <a href="https://www.who.int/ith/Repatriation_Quarantine_nCoV-key-considerations_HQ-final11Feb.pdf?ua=1">https://www.who.int/ith/Repatriation_Quarantine_nCoV-key-considerations_HQ-final11Feb.pdf?ua=1</a>.</p> <p>6.3 Pobrinite se da zaposlenici koji pokazuju simptome bolesti dobiju psihološku podršku.</p>
<p>7. Pružite podršku zaposlenicima koji su pod stresom zbog epidemije virusa COVID-19.</p>	<p>7.1 Pružite radnicima posebnu podršku tijekom krize ako su pod stresom, zbunjeni, uplašeni ili ljuti. Prema potrebi, podrška može uključivati grupe potpore ili savjetovanje zaposlenika ako su takve opcije dostupne.</p> <p>7.2 Informišite se o pandemiji iz pouzdanih izvora i ne prosljeđujte neprovjerene informacije iz masovnih medija i društvenih mreža. Doprinesite smanjenju stresa dijeleći informacije utemeljene na dokazima iz provjerenih izvora poput SZO-a i UNICEF-a.</p> <p>7.3 Savjetujte zaposlenike da se pridržavaju uputa o zdravom načinu života.</p> <p>7.4 Prikupite informacije koje će pomoći zaposlenicima pod</p>

<sup>3</sup> Kabinska posada i zaposlenici aerodroma slijede posebne IATA smjernice i njihove se odgovornosti zasnivaju na ažuriranim odlukama vlade. Više na:  
<https://www.iata.org/en/programs/safety/health/diseases/#tab-2>.

stresom da bolje razumiju rizike i nose se s njima.

Pozivamo poslodavce na preuzimanje videozapisa i grafikona dostupnih na:

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public> te da ih koriste u internoj komunikaciji sa zaposlenicima (putem intraneta, aplikacija i SMS poruka). Digitalna komunikacija toplo se preporučuje u programima pomoći zaposlenicima na radnom mjestu (EAP).



## Što zaposlenici trebaju poduzeti?

Slijedeći [smjernice SZO-a za javnost i upute Kriznog stožera/štaba Federalnog ministarstva zdravstva i Ministarstva zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske](#), zaposlenici mogu poduzeti određene korake kako bi spriječili širenje virusa COVID-19:

- Kada koristiti zaštitnu masku:

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/when-and-how-to-use-masks>.

Savjeti za roditelje:

- [Kako razgovarati s djetetom o pandemiji novog koronavirusa. \(COVID-19\)](#)
- [Što treba znati o koronavirusu \(COVID-19\)](#)

- Razbijanje mitova:

<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters>.

- Savjeti za zdravstvene radnike: [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401\\_0](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0).