

## Preporuke za poslodavce o fleksibilnim radnim uvjetima, podršci skrbi 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 fleksibilnoga radnoga vremena te jačanju i bržoj primjeni najboljih praksi.*

Od ponedjeljka, 16. ožujka hrvatska je vlada na dva tjedna uvela 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 odgovarajuće skrbi kod kuće jer njihovi roditelji moraju ići na posao.

U ovim teškim i neizvjesnim okolnostima za gospodarstvo, posebno je važno razmišljati o najboljem interesu djece te omogućiti zaposlenicima roditeljima mjere koje će im pomoći da lakše balansiraju između svojih obiteljskih i poslovnih obveza. Ako podržite fleksibilne uvjete rada i/ili pružite podršku skrbi za djecu, vašim će zaposlenicima biti lakše riješiti 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 izravnom savjetovanju sa zaposlenicima. Ciljevi procjene su:
  - a. ustanoviti pružaju li postojeće politike i radno okruženje dovoljno podrške obiteljima tijekom epidemije virusa COVID-19,
  - b. utvrditi najhitnije potrebe zaposlenih roditelja.
- II. Utvrdite koja se poboljšanja mogu napraviti, npr. uvođenje fleksibilnih radnih uvjeta (vidi popis) i/ili pružanje podrške skrbi za djecu, slanje obavijesti zaposlenicima s djecom (o aktivnostima koje mogu provoditi s djecom za vrijeme trajanja COVID-19 krize i psihosocijalnoj dobrobiti) te pružanje savjeta vezanih uz higijenske mjere.
- III. Primijenite najbolju praksu prilikom uvođenja novih politika (vidi popis), 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).

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

## Fleksibilni radni uvjeti

Fleksibilni radni uvjeti odnose se na alternativna rješenja ili raspored rada koji se razlikuje od onoga uobičajenog. Fleksibilni radni uvjeti znače da radnici i zaposlenici imaju veću slobodu pri stvaranju svoga rasporeda rada i ispunjavanju radnih obveza te su stoga u mogućnosti ispuniti osobne ili obiteljske potrebe i postići bolju ravnotežu između radnoga i privatnoga života. Istovremeno, potrebe poslodavca (npr. pravodobno i kvalitetno izvršavanje zadataka) nisu zanemarene. Ukratko, fleksibilni radni uvjeti trebali bi stvoriti radni odnos od kojeg obje strane imaju koristi te u kojem 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 uvjete 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 uvjeta

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 uvjeta:

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

### Najbolje prakse:

Uspješne politike vezane za fleksibilne radne uvjete 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 uvjete 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 sankcioniranja 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 obiteljske obveze.
- ✓ **Dobro definirane odgovornosti:** Bez obzira na vrstu programa ili broj dostupnih mogućnosti, poslodavac mora zaposlenicima jasno naznačiti obveze, očekivanja i rokove, a poslodavac i zaposlenici moraju biti suglasni s njima.
- ✓ **Sukladnost s plaćama i naknadama:** Sudjelovanje radnika u fleksibilnom radnom rasporedu ne bi trebalo negativno utjecati na njihovo zaposlenje i karijeru. Primjerice, radnici koji koriste

fleksibilno radno vrijeme ili rade od kuće trebaju pravodobno primati jednaku plaću; 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 tvrtke. Primjerice, teže je organizirati fleksibilno radno vrijeme u tvornici s proizvodnom linijom ili u trgovini gdje su radnici u izravnom kontaktu s kupcima, nego za zaposlenike u uredu. 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 obuhvaća pravodobno 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 uredima, 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 odgovarajuću razinu 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 izdajati, a koje trebaju biti opremljene dezinfekcijskim maramicama, zatvorenim košem 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 potaknuli bolje higijenske prakse na radnom mjestu</b> te izvijestite vidljive obavijesti o prevenciji širenja virusa COVID-19.</p>                         | <p>2.1 Informiranje zaposlenika treba slijediti <a href="#">savjete Svjetske zdravstvene organizacije (SZO) za javnost te službenu internetsku stranicu Vlade RH</a>. Također, zaposlenicima možete podijeliti UNICEF-ove smjernice o koronavirusu (COVID-19): <a href="#">Što roditelji trebaju znati o novom koronavirusu</a>, <a href="#">Što trebate znati o koronavirusu (COVID-19)</a>, <a href="#">Sve što trebate znati o pranju ruku kako biste se zaštitili od koronavirusa</a>.</p> <p>2.2 Podjela edukativnih letaka zaposlenicima u svrhu promicanja higijenskih i drugih zaštitnih mjera za njih i njihove obitelji.</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 dojiti. Primjereni prostori za dojenje ili izdavanje trebaju sadržavati</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>sve što je potrebno za održavanje odgovarajuće razine higijene, uključujući dezinfekcijske maramice, zatvoreni koš 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 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 Potaknite 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 jamči povjerljivost, rodnu osjetljivost i sigurnost. Potaknite široku i nediskriminirajuću uporabu toga mehanizma te osigurajte laku dostupnost svima, uključujući osobe s invaliditetom.</p> <p>3.5 Identificirajte slučajeve diskriminacije i brzo reagirajte na njih.</p> |
| <p>4. Omogućite zaposlenicima <b>fleksibilne radne uvjete</b> u slučaju bolesti ili bolesti u obitelji.</p> | <p>4.1 Kako bi izbjegli izlaganje zaposlenika riziku u zahvaćenim područjima virusom COVID-19<sup>2</sup>, omogućite im fleksibilne radne uvjete poput rada na daljinu te osigurajte da su radni uvjeti za zaposlenike zadovoljeni.</p> <p>4.2 U slučaju bolesti ili bolesti u obitelji, 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 obitelji zbog hospitalizacije, omogućite zaposlenicima korištenje fleksibilnog radnog vremena kako bi mogli održavati redovne kontakte s obitelji.</p>  |

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

|   |  |
|---|--|
| <p>5. Savjeti za putovanja.</p>   | <p>5.1 Prije planiranja putovanja, uprava i zaposlenici trebaju uzeti u obzir različita ograničenja koja uvode avioprijevoznici 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 karantenu ili zabranu povratka u zemlju prebivališta. Za ažurirane informacije o ovom pitanju provjeravajte mrežnu stranicu SZO-a:<br/> <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:<br/> <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 zrakoplovu 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 potaknite na rano traženje liječničke 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 prijevoz.</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 karantenu i tada zahtijevaju podršku u vidu kontinuirane opskrbe hranom i vodom, a trebaju i smještaj, telekomunikacijske i zdravstvene usluge, psihosocijalnu podršku i sl. Vidi:<br/> <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 Informirajte se o pandemiji iz pouzdanih izvora i ne prosljeđujte neprovjerene informacije iz masovnih medija i društvenih mreža. Pridonosite smanjenju stresa dijeleći</p>   |

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

|  |   |
|--|---|
|  | <p>informacije temeljene 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 stresom da bolje razumiju rizike i nose se s njima.</p> |
|--|---|

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 Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo, te službenu stranicu Vlade RH](#), 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: [Što roditelji trebaju znati o novom koronavirusu](#)  
[Kako razgovarati s djetetom o pandemiji novog koronavirusa \(COVID-19\)](#)  
[Što trebate znati o koronavirusu \(COVID-19\)](#)  
[Sve što trebate znati o pranju ruku kako biste se zaštitili od koronavirusa \(COVID-19\)](#)

- 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).