



I. Aurer Jezerčić*

ZGI d. o. o.
Vrandučka 5a
10 000 Zagreb

Rad na daljinu

Uvod

Rad na daljinu (ne mora to biti samo rad od kuće, već to može biti i rad od bilo gdje) nije toliko nov način rada. Stručnjaci su njegov utjecaj proučavali i znatno prije krize korona virusa.

Jedno od usklađivanja našeg zakonodavstva iz područja ZNR-a započinje u novom izdanju Pravilnika o zaštiti na radu za mjesta rada (NN 105/20), gdje stoji da se obveze iz Pravilnika odnose i na rad kod kuće na izdvojenom mjestu rada u onoj mjeri u kojoj ih je moguće osigurati u odnosu na osnovnu namjenu stambenog prostora i u skladu s prirodom poslova i veličinom rizika za poslove koje radnik obavlja u tom prostoru za poslodavca. Na izdvojenom mjestu rada u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, mjesta rada moraju udovoljavati minimalnim zahtjevima u skladu s prirodom poslova i veličinom rizika za poslove koje radnik obavlja u tom prostoru za poslodavca.

Rad na daljinu je izvjestan i postat će sve češći

Stanje s krizom korone omogućilo je većem broju radnika iskušavanje rada od kuće ili izbjavanje s radnog mjesta.

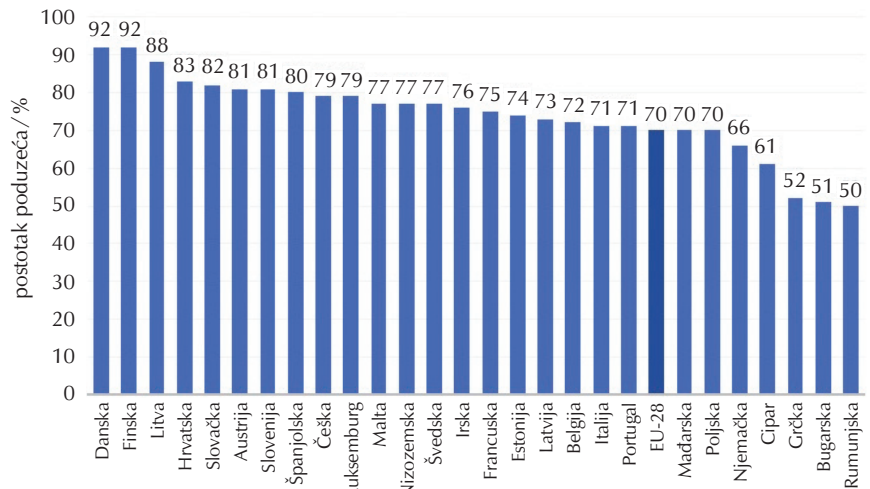
Eurostat, statistički ured Europske unije, ne prikuplja podatke o primjeni rada na daljinu, ali na temelju godišnjeg istraživanja među poduzećima (s 10 ili više zaposlenih, ali bez financijskog sektora) Eurostat prezentira pokazatelje o tome ustupa li poslodavac mobilnu vezu svojim radnicima. Ti se pokazatelji mogu smatrati relevantnim zamjenskim pokazateljem o organizaciji rada kod poslodavca u smislu dostupnosti i rada na daljinu putem naprednih mobilnih tehnologija. Slika 1 prikazuje postotak poslodavaca koji svojim radnicima daju prijenosne uređaje za mobilnu vezu na internet (podatci za 2017.). Taj se postotak kreće od više od 90 % u Danskoj do 50 % u Rumunjskoj. Prosjek EU-a je 70 %. Podatak za Hrvatsku je 83 %.

Rad na daljinu

Česte teme vezane za rad na daljinu su produktivnost, zadovoljstvo poslom, ravnoteža poslovnog i privatnog života i psihosocijalni učinci ergonomske i okolišnih uvjeta rada. Na ^{**}OSHWiki

* Mr. sc. Indira Aurer Jezerčić, dipl. ing. kem. teh.
e-pošta: indira.aurer@gmail.com

** OSHWiki je razvila EU-OSHA za razmjenu znanja, informacija i najboljih praksi u zaštiti na radu (OSH), kako bi podržala vlade, industriju i radnike u svrhu osiguranja sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu.



Slika 1 – Poslodavci koji svojim radnicima daju prijenosne uređaje za mobilnu vezu na internet – EU28, 2017.

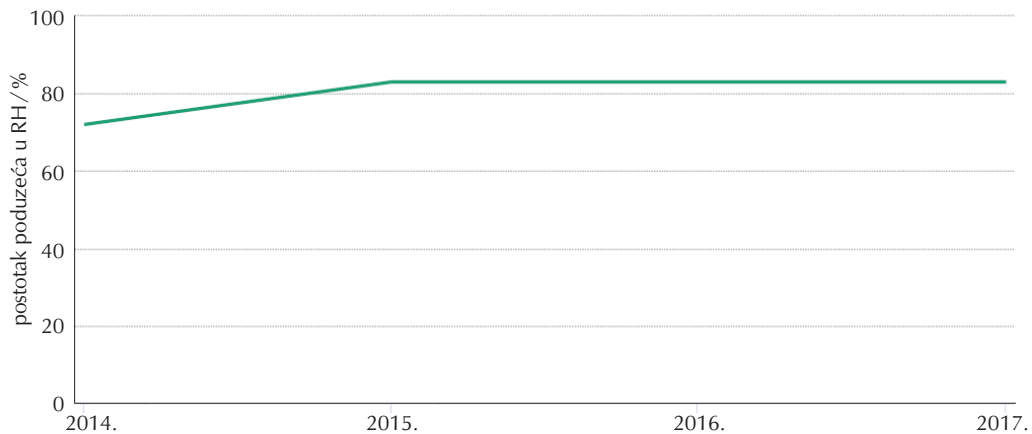
nalazi se rad Telework, autora ^{***}Karolusa Kraan, Merle Blok, TNO, the Netherlands, koji obrađuje temu rada na daljinu s naglaskom na psihosocijalne čimbenike. Konačno, taj članak ističe Europski okvirni sporazum o radu na daljinu od strane europskih socijalnih partnera. U nastavku će se iznijeti dijelovi iz toga rada.

Definicije

Aktivnosti rada na daljinu zahtijevaju upotrebu informacijske i komunikacijske tehnologije (engl. *information and communication technology* (ICT)). Na razini EU-a 2002. godine, europski socijalni partneri potpisali su Okvirni sporazum o radu na daljinu. Unutar Okvira, rad na daljinu i njegov opseg definirani su kao: "oblik organiziranja i/ili obavljanja posla korištenjem informacijske tehnologije, u kontekstu ugovora o radu, pri čemu se rad, koji se također može obavljati u prostorijama poslodavca, redovito obavlja izvan njih". Sporazumom se takvi radnici nazivaju radnici na daljinu.

Daljinski rad često se opisuje ili poistovjećuje s mobilnim radom temeljenim na ICT-u. ICT pruža fleksibilnost u pogledu mjesta i vremena te omogućuje stalnu povezanost. Eurofound i ILO definiraju mobilni rad zasnovan na radu na daljinu i ICT-u koji karakterizira rad s više mjesta, omogućen ICT-om. Razlikuju se četiri kategorije rada na daljinu na temelju stupnja mobilnosti, primjene ICT-a i radnog statusa:

^{***} https://oshwiki.eu/wiki/Telework#cite_note-29



Slika 2 – Postotak poduzeća u Hrvatskoj koja svojim radnicima daju prijenosne uređaje za mobilnu vezu na internet kroz godine – EU28, 2017.

- stalni rad od kuće: radnici koji ICT često primjenjuju za rad od kuće;
- izrazito mobilni: radnici koji se često koriste ICT-om za rad i imaju visoku razinu mobilnosti;
- povremeni: radnici koji povremeno primjenjuju ICT za rad izvan mjesta prostorija njihova poslodavca;
- samozaposleni: samozaposleni radnici koji povremeno ili često primjenjuju ICT za rad iz mjesta koja nisu iz njihovih vlastitih prostorija.

Ova definicija naglašava upotrebu ICT-a i činjenicu da se zbog toga posao može obaviti bilo kad i bilo gdje. Ostali pojmovi poput "daljinskog rada" odnose se na rad koji čini nepotrebno putovanje na posao. Ostali pojmovi koji se ponekad upotrebljavaju su "udaljeni e-rad" i "raspodijeljeni posao". "Distribuirani posao" odnosi se na aranžmane koji omogućuju radnicima da svoj posao obavljaju izvan središnjeg mjesta poslovanja ili organizacijskog mjesta. Izraz "e-rad" obično se upotrebljava za opisivanje posla koji praktički provode radnici koji rade i komuniciraju putem elektroničkih medija (npr. korporativni intraneti i e-mailovi). Iako je e-rad od kuće tradicionalno najčešći tip rada na daljinu, sve više ljudi radi na više mjesta. "Daljinski e-rad" širi je pojam, primjenjuje se za opisivanje "posla koji se dovršava bilo kako u bilo koje vrijeme, bez obzira na mjesto i na širu upotrebu tehnologije koja pomaže fleksibilnim radnim praksama". Prema toj definiciji, posao se može provoditi od kuće, s web mjesta u tvrtki, hotela i zračnih luka. "Rad od kuće" se ponekad smatra istim kao i "rad na daljinu", ali te pojmove treba razlikovati. "Rad o kuće" uključuje tradicionalni ručni rad koji se kod kuće obavljaju uglavnom nekvalificirani radnici i koji se često plaća prema učinku (*op. aut.* kod nas to je najbližnje kućnoj radinosti koja se plaća po izrađenom komadu). "Rad od kuće na daljinu" specifičan je oblik rada na daljinu i odnosi se na posao koji se obavlja kod kuće pomoću ICT-a.

Očekivanja

Oni koji se odluče ili razmatraju rad na daljinu (radnici i poslodavci putem ugovora o radu/radnog sporazuma) često imaju velika očekivanja. Računaju na povećanu fleksibilnost i mogućnosti radnika da sam upravlja terminom radnog vremena i mjestom rada, kako bi stvorili produktivnije radnike s većim zadovoljstvom poslom. S druge strane, zagovornici rada na daljinu žele sma-

njiti operativne troškove smanjenjem potrebnog broja kvadrata uredskih zgrada. Također, on se promovira kao sredstvo za smanjenje onečišćenja zraka smanjenjem prilagodnog prometa, dok istodobno doprinosi rješavanju problema s mobilnošću. Štoviše, on se može koristiti i kao sredstvo za osiguravanje kontinuiteta poslovanja. Kada radnici ne mogu biti prisutni na radnom mjestu zbog kritičnih događaja kao što su rad u vremenskim zonama, ekstremni vremenski uvjeti, socijalno udaljevanje i mjere izolacije u borbi protiv epidemija (npr. COVID-19) ili prirodnih katastrofa, rad na daljinu nudi mogućnosti za nastavak rada. Međutim, to zahtijeva dobro planiranje i stalnu komunikaciju. Također je važno osigurati podršku tim radnicima i ponuditi savjete o tome kako organizirati udaljeno radno mjesto.

Poveznica između rada na daljinu, dobrobiti radnika i psihosocijalnih čimbenika

Često se pretpostavlja da će radnici koji imaju mogućnost daljinskog rada ostvariti veću fleksibilnost u načinu rada s kolegama, osjetiti veću ravnotežu u svojem profesionalnom radu i povećanu fleksibilnost u radnom vremenu. Međutim, odmak od ureda također može promijeniti kontakt između kolega te između radnika i tvrtke, što može rezultirati gubitkom korporativne povezanosti. Na upravljačkoj razini to signalizira nove izazove za menadžere koji ocjenjuju rad i nadziru zaposlenike. Literatura također ukazuje na rizike od rada na daljinu, poput povećanja stresa zbog loše ergonomije na mjestu gdje se posao obavlja i gubitka vremenskih i lokacijskih radnih granica. Zbog razlike u definicijama rada na daljinu u istraživačkim studijama uspoređivanje rezultata je teško.

Zdravlje, zadovoljstvo i radni rezultati

Istraživanje je pokazalo heterogenost s obzirom na to gdje točno radnik na daljinu provodi rad, što onemogućava sustavno ocjenjivanje učinka rada vezano na ergonomske i radne uvjete u okolišu. Načini na koje je radnik dobio ICT opremu, poput prijenosnog računala i mobitela, često ostaju nepoznati. Mobilna ICT rješenja omogućuju ljudima da rade bilo gdje, uključujući dom, na javnim mjestima i u transportu. Ručni mobilni uređaji nisu ergonomske prikladni za dugotrajnu upotrebu i mogu prouzročiti ozljede gornjih udova, vrata i leđa. Domovi, javna mjesta ili prijevoz možda nisu ergonomske prikladni za rad. Poslodavci ne mogu kontrolirati takva okruženja. To je u skladu s istraživačkim prijedlogom da se

učinak rada na daljinu na zdravlje radnika ne bi trebao proučavati sam, već u interakciji s aspektima provedbe kao što su dostupni ICT resursi, uloga menadžera i radno okruženje.

Nekoliko studija podupire pozitivnu povezanost između rada na daljinu i povećane produktivnosti. Ta pozitivna povezanost dovedena je u pitanje budući da se ocjena često temelji na samoinicijativnoj procjeni radne uspješnosti, a ne na objektivnim procjenama. S druge strane, postoje i dokazi da rad na daljinu ne dovodi samo do veće produktivnosti putem samoprocjene već i od strane supervizora. Sveukupno, rezultati istraživanja sugeriraju da će rad na daljinu vjerojatno biti više dobar nego loš za pojedince. Općenito je stajalište da to u konačnici rezultira koristima za radnike i pozitivnim učinkom na njihovo zdravlje. Daljinski rad povezan je s više pozitivnih emocija, većim zadovoljstvom poslom, većom autonomijom, većom predanošću i manje emocionalne iscrpljenosti. Međutim, nisu svi učinci pozitivni. Na temelju podataka iz EWCS-a 2015, zaključeno je kako se zdravstveni učinci poput glavobolje i naprezanja očiju, umora i prezentizma* javljaju više među radnicima na daljinu. Štoviše, čini se da su i mišićno koštani poremećaji češći među radnicima na daljinu. Raditi dugo vrijeme s računalom, posebno kod kuće, povezano je sa statičnim i nepravilnim držanjem tijela, ponavljanim pokretima, ekstremnim položajima podlaktice i zgloba te s dugim razdobljima kontinuiranog rada bez odgovarajućih pauza. Radnici s visokom mobilnošću često upotrebljavaju opremu u okolnostima koje ne udovoljavaju ergonomskim kriterijima.

Još uvijek nedostaje jasna, nedvosmislena pozitivna ocjena za učinak rada na daljinu s obzirom na zdravstvene ishode, poput odsutnosti zbog bolesti i dobrobiti. Nedavno istraživanje, međutim, pokazalo je da je rad na daljinu smanjio odsutnost zbog bolesti, kako među 'prosječnim' zaposlenicima tako i među zaposlenicima s radnim hendikepom (neki od oblika invaliditeta). U drugoj pak studiji, pristup radu na daljinu predvidio je veću predanost poslu (što je dimenzija radnog angažmana) tijekom

* Prezentizam kao koncept sve je važniji u radnom okruženju. Javlja se kada radnici odlaze na posao kad su bolesni i zbog lošeg zdravlja nisu u mogućnosti uspješno raditi. Zbog tog gubitka u produktivnosti procijenjeno je da prezentizam košta organizacije više od odsustva zbog bolesti, te bi ga kao takvog trebalo pratiti u većoj mjeri. Utječe na zdravlje, dobrobit i otpornost radnika, kao i na organizacijsko zdravlje. Raspravlja se o tim pitanjima, kao i o implikacijama na politike i prakse na radnom mjestu za upravljanje prezentizmom (Roxane L. Gervais, Health & Safety Laboratory, UK)

praćenja (godinu dana kasnije). Prilikom proučavanja rada na daljinu uvedena je komponenta definiranja ciljeva koji trebaju biti postignuti u radu i u tom slučaju uočen je pozitivan učinak vezan na predanost radu. Kada nije bilo upravljanja izlaznim ciljevima, radnici su pokazali manju predanost radu.

Nadalje, istraživana je utjecaj rada na daljinu na zadovoljstvo poslom. Zabilježen je krivolinijski (obrnuti U) odnos između opsega posla i zadovoljstva poslom. To sugerira da bi tvrtke trebale pokušati pronaći pravu ravnotežu opsega posla kod rada na daljinu.

Ravnoteža poslovnog i privatnog

Rad na daljinu pruža veću fleksibilnost za obavljanje radnih zadataka i više mogućnosti za prilagođavanje radnog vremena i mjesta rada osobnim potrebama. Također, smanjuje se vrijeme provedeno na putovanjima, što može smanjiti stres na poslu, stres na putovanju i jaz između posla i privatnog života. Budući da takav rad omogućuje radnicima da mjesto i vrijeme rada prilagode osobnim potrebama, nudi velik potencijal za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Na temelju podataka iz EWCS-a (2015) pokazuje se da radnici koji redovito rade od kuće prijavljuju nešto bolju ravnotežu između svojeg radnog vremena i svojih obiteljskih ili društvenih obveza od radnika koji uvijek rade u prostorijama poslodavca. Suprotno tome, ishodi za izrazito mobilnu skupinu manje su pozitivni. Ti radnici daju niže ocjene pokazateljima koji mjere ravnotežu između poslovnog i privatnog života, uključujući usklađenost između njihova radnog vremena i njihovih obiteljskih ili privatnih obveza.

Zbog novih tehnoloških mogućnosti poput mobilnih telefona i brze povezanosti s poslovnim informacijama, rad na daljinu brzo se promijenio u posljednjem desetljeću. Taj novi način rada na daljinu može povećati obiteljske razmirice i odvratanje pozornosti od posla. Radnici na daljinu često imaju veći pritisak i očekivanja u vezi s njihovom dostupnošću od strane poslodavca i kolega.

U konačnici, rad na daljinu nije pokazao izravne štetne učinke na radno mjesto ili percepciju radnika vezanu za njihovu karijeru. Istraživači sugeriraju da je od velike važnosti prilagoditi se takvom radu i paziti na mjesto odakle se radi. Programi rada na daljinu nisu nužno "univerzalna veličina za sve", a tvrtke bi se trebale razlikovati u dizajnu svojih poslova promatrajući osobine svojih radnika i radnih zadataka koje treba obaviti.

Dr. sc. Nenad Raos

THE COOKBOOK OF LIFE (NEW THEORIES ON THE ORIGIN OF LIFE)

Cijena knjige je **150,00 kn (PDV uključen)**.

Narudžbe se primaju telefonom (01/095/9060-959) ili e-poštom (hdki@hdki.hr)
Studenti ostvaruju **50 %** popusta uz predočenje indeksa, a članovi Društva **20 %**.

Amazon Kindle izdanje: **POVEZNICA**

