**Dugotrajni Covid radnih odnosa i budućnost rada na daljinu**

[Nicola Countouris i Valerio De Stefano](https://www.socialeurope.eu/author/nicola-countouris-and-valerio-de-stefano), 14. april 2021.

**Pandemija nas je upoznala za ‘socijalnom distancom’. Poslodavci počinju oblikovati budućnost u kojoj se ‘ugovorno udaljavanje’ progresivno normalizira.**

Nicola Countouris

Uz svu patnju i izazove za svakodnevni život, početak pandemije ima i pozitivno dejstvo za značajan broj radnika: rad od kuće je postala [realnost za milione zaposlenih](https://www.euractiv.com/section/digital/news/pandemic-sends-almost-half-eu-employees-into-remote-working/), u Evropi ali i izvan nje – što ih je rasteretilo svakodnevnog dugog putovanja na posao, toksičnosti određenih uredskih prostora i nekih teških situacija rutine rada od devet do pet. Najmanje što je donijela je ravnoteža između rada i privatnog života, veću fleksibilnost, te nezapamćene nivoe samostalnosti u radu.

Ne iznenađuje da uprkos duge zime naizgled beskrajnih Zoom sastanaka, teškog ‘školovanja od kuće’ i zabrinjavajućih nivoa društvene izolacije, [prve ankete](https://online.hbs.edu/blog/post/future-of-work-from-home) govore da veliki broj radnika širome svijeta nije spreman da razmišlja o potpunom povratku u urede nakon pandemije. Poslodavci su takođe sve više ambivalentni: neki vide rad od kuće kao ‘[zastranjivanje](https://www.theguardian.com/business/2021/feb/25/goldman-sachs-boss-wants-bankers-back-to-their-desks-asap)‘ koje se treba čim prije ispraviti, ali drugi ga radije vide kao [uštedu na troškovima](https://www.reuters.com/article/us-britain-airlines-idUSKBN2BB0RT) povezanim sa [smanjenjem uredskog prostora](https://www.wsj.com/articles/jpmorgan-salesforce-join-growing-list-of-firms-dumping-office-space-11617096603).

**Novi rizici**

Nedavne studije su se usmjerile na nepredviđene, ali one koji se sada javljaju, rizike povezane sa radom na daljinu, naročito [radom od kuće](https://www.socialeurope.eu/telework-during-the-covid-19-crisis-new-reality-old-questions). Rastuće [rodne nejednakosti](https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/06-Chapter4-The%20Covid%E2%80%9119%20crisis%20and%20gender%20equality.pdf) i [sve veći psihosocijalni](https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-09875-z) rizici se sve više dokumentiraju među povezanim [opasnostima](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf).

Ono što manje privlači pažnju je mogući utjecaj rada na daljinu, kao ‘novog normalnog’, na radno-pravne odnose, naročito poput pojave [novih oblika ‘ugovornog udaljavanja’](https://www.ft.com/content/9414f45c-6f03-4b8f-85c5-537d7e4f4932) između preduzeća i njihove radne snage ‘na daljinu’. Nedavna studija, koju je uradila konsultantska kuća [McKinsey](https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19) trebala bi nas upozoriti na ovu opasnost.

Prema McKinsey izvještajima, preduzeća su ‘malo preradila svoje organizacione politike … kako bi postigli bolju ravnotežu između fleksibilne radne snage i korištenja vještina nezavisnih radnika u svrhu prilagođavanja svijetu nakon pandmije’. Od 800 direktora sa kojima su razgovarali, ‘70 procenata direktora ima namjeru uposliti nezavisne radnike na lokaciji i slobodnjake nakon Covid-19’.Bottom of Form

**Reklasificiranje radnike**

Neće sva preduzeća žuriti sa preklasifikacijom radnika u samozaposlene izođače radova koji rade na daljinu. Prva grupa radnika čija veličina se mijenja po preduzećima i sektorima, će vjerovanto moći koristiti pogodnosti rada na daljinu – možda čak iz sigurnosti “kućnih ureda koje finansira poslodavac” – a da će pri tom zadržati ugovornu sigurnost i prava rada. Ovo će vjerovatno biti zaposleni sa poželjnim, deficitarnim, ‘klučnim’ vjećtinama.

Njihovi poslodavci će željeti da ih drže blizu sebe u smislu ugovora o radu, te će im omogućiti stepen povjerenja, autonomije i slobode u smislu načina i mjesta obavljanja zadataka – ali će za uzvrat tražiti dozvolu za prodor u sadržaj i rezultate njihovog rada (uključujući putem digitalnog nadzora i praćenja), kao i određeni stepen ekskluzivnosti u smislu njihovih usluga. Pomislite sada na univerzitetskog profesora, vrhunskog advokata ili vodećeg stručnjaka za razvoj računarskih programa.

Ali druga grupa radnika, koja ne posjeduje tako visoke vještina (što ne znači da su bez vještina ili su sa perifernim vještinama), koja je dostupnija na tržištu rada, mogla bi se brzo naći na drugom kraju reorganizacije i ugovornih promjena u odnosu na rad na daljinu, a koji bi manje ili više radili redovno, kao slobodno angažirani radnici ili nezavisni izvođači radova. Pomislite na predavače (sezonske i druge) koji podučavaju novi kurs na internetu, koji inače vodi onaj iskusni profesor iz prethodnog stava, ili mladog pravnika koji pomaže onom vrhunskom advokatu, te na vojsku IKT stručnjaka koji nose teret rada na daljinu.

Tu je i treća grupa čiji rad bi mogao biti reorganiziran po potrebi, kako bi se koristio povremeno ili na zahtjev, a koji bi se jednostavno prebacio na rad na platformama, ali i da i u inostranstvo. Upravljanje algoritmima [je uveliko dokazalo](http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf) svoje mogućnosti u vezi ‘cjepkanja složenog rada na najsitnije komponente i njihovo prebacivanje na već dostupne i gegrafski raspoređene “legije” radnika.

Ovdje je moguća nejasna razlika između ove i prethodne grupe, čiji predstavnici mogu biti lako gurnuti u prostor ‘honorarnog’ rada. Ove grupe će zasigurno pretrpjeti najteže posljedice uspostave ravnoteže između prednosti fizičkog razdvajanja i nepovoljnosti ugovornog udaljavanja i neizvjesnosti rada.

Konačno, kako to [predviđa](https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2020/09/COVID19-and-global-inequality-joseph-stiglitz.htm) Joseph Stiglitz u prvim danima pandemije, a potvrđuje McKinsey, neke radnike koji obavljaju zadatke za koje nisu potrebne visoke vještine će zamijeniti botovi i vještačka inteligencija. Ljudski rad bi mogao ostati karakteristika, ali skrivena, za ove [procese ‘heteromacije’](https://mitpress.mit.edu/books/heteromation-and-other-stories-computing-and-capitalism).

**Dostojanstven rad na daljinu**

Svijet rada ima dugu i ponosnu tradiciju osporavanja vjesnika sudnjeg dana koji predviđaju krajnju fazu rada. Ovo bi moglo biti, i treba, jedna of tih situacija. Nedavno je Međunarodna organizacija rada primijetila da nema ništa novog u vezi [‘rada od kuće’](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf).

Ali, ova vrsta rada nije istorijski vezana za dostojanstvene ili sigurne uslove zapošljavanja. ‘Dom’ predstavlja ‘privatan prostor’ na koji se ne mogu primijeniti regulatorne akcije države, sindikalnih aktivnosti ili inspekcija.

Kretanje društva u smjeru rada na daljinu i od kuće ipak pokazuje istorijsku priliku za sindikalni pokret, čime se oslobađaju milioni radnika – najmanje oni koji su dovoljno sretni da [mogu obavljati svoj rad na daljinu](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf) – od pretjerane kontrole uprave. To bi mogao biti novi početak prijeko potrebnom [planu rada za budućnost rada gdje je čovjek u središtu svega](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_663006/lang--en/index.htm).

Ovo oslobađanje nije ono što je većina radnika koji rade na daljinu osjetila na svojoj koži tokom pandemije. Prvi [dokazi](https://www.economist.com/graphic-detail/2020/11/24/people-are-working-longer-hours-during-the-pandemic) ukazuju da je veliki broj radnika bio žrtva prevelikih očekivanja da moraju neprestano biti [dostupni putem interneta](https://www.socialeurope.eu/telework-and-the-right-to-disconnect) – što je rezultiralo prevelikim brojem prekovremenih radnih sati, kraćim pauzama, te pregorijevanju. Sve ovo je dodatno praćeno nadzorom na daljinu, naročito za žene, [na kojima je teret](https://www.socialeurope.eu/work-life-conflict-in-europe)  i brige o drugima, koje su neki drugi ranije obavljali tokom radnog vremena.

Za potpuno ostvarenje oslobađajućeg dejstva, planovi za budućnost rada na daljinu moraju se [brzo udaljiti od ovih paradigmi ‘zatvaranja’](https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News%3ANEWS_ITEM%3A5121). A radnici, sindikati i zakonodavci moraju biti svjesni zamki ugovornog udaljavanja.

**O autorima: Nicola Countouris i Valerio De Stefano**

Nicola Countouris je direktor za istraživanja pri Evropskom sindikalnom institutu, profesor evropskog i radnog prava na University College London, te koautor sa Valeriom De Stefanom *Novih sindikalnih strategija za nove oblike zapošljavanja* (EKS, 2019). De Stefano je BOFZAP profesor radnog prava na univerzitetu KU Leuven.