

MKS pravni vodič – rad na daljinu

Više od 59 zemalja je uvelo rad na daljinu kao mjeru osiguranja socijalne udaljenosti u svrhu sprečavanja širenja COVID-19. Čak i zemlje koje nisu uvele mjere potpunog zatvaranja pozvale su poslodavce da omoguće rad od kuće kao dodatno sredstvo za fizičku udaljenost. Nadalje, rad na daljinu bio je prisutan kao novi oblik radnog dogovora i prije izbijanja pandemije, naročito za radnike kojima to omogućava IKT, vođena digitalizacijom radnog mjesta i obećanjem uspostave veće ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Dok je i dalje prisutna digitalna podjela između razvijenih i zemalja u razvoju, brzi rast kako uvezenih jeftinijih uređaja tako i njihovog razvoja u zemljama u razvoju ubrzava globalni utjecaj tehnologije na živote radnika.

Ovaj vodič nudi pregled implikacija rada na daljinu na pristup dostojanstvenom radu i navodi ključne principe za učinkovito reguliranje rada na daljinu putem zakona i socijalnog dijaloga.

Vodič slijedi uobičajene definicije *rada na daljinu* kao rada koji se obavlja korištenjem IKT-a izvan prostora poslodavca. Ovo može uključivati tradicionalne oblike, kao što su rad od kuće, ili rad sa alternativnih lokacija izvan sjedišta poslodavca. Pojam isključuje *rad od kuće*, koji obuhvata rad koji se obavlja prema uputstvima poslodavca ili posrednika bez korištenja IKT-a.

Implikacije rada na daljinu na pristup dostojanstvenom radu

Uvođenje dogovora za rad na daljinu može imati značajna dejstva na dostojanstvene uslove rada u odsustvu adekvatnih propisa.

Korištenje IKT-a je proširilo vezu radnika sa radnim mjestom, uključujući vezu između nadređenih i radnih kolega, što može rezultirati radom koji zadire u vrijeme i mjesto, tradicionalno rezervisano za lični život, te konačno može intenzivirati količinu neplaćenog rada.

Zbog prirode rada sa IKT-om, ergonomskim ograničenjima (na primjer, naprezanje očiju, bol tetiva u zglobovima i prstima), pojavila se zabrinutost za zdravlje i sigurnost radnika. Nadalje, izolovanost od kolega uzrokuje zabrinutost zbog pojave psihosocijalnih zdravstvenih i sigurnosnih rizika vezanih za rad na daljinu. Tamo gdje rad na daljinu nije reguliran, inspekcija rada ne može pristupiti mjestu rada na daljinu, što otežava provedbu zakona o radu.

Povećan obim rada na daljinu pokreće pitanja vezana za privatnost radnika, imajući na umu povećanu sposobnost poslodavca da sve više koristi elektronski nadzor. Nemogućnost radnika da komuniciraju sa svojim radnim kolegama bez straha od nadzora uprave može ograničiti nastojanja sindikalnog organiziranja.

Nadalje, rad na daljinu može takođe ograničiti napredovanje radnika u službi, naročito žena, ako se ne prilagode strategije upravljanja tako da se fizički izostanak sa radnog mjesta više ne povezuje sa smanjenom produktivnošću. Prema MOR Konvenciji broj 190 moraju se uvesti metode sprečavanja kojim će se osigurati da su radna mjesta sigurna od nasilja u porodici.

Konačno, rad na daljinu uveden tokom pandemije kao hitna mjera pokazao je koliko je ključno prethodno planiranje. Od radnika se zahtijevalo da obavljaju rad od kuće bez potrebne infrastrukture u njihovim domovima, kao što su radni stolovi i pristup internetu. Kompanije koje su imale kolektivne ugovore sa

odredbama o okviru rada na daljinu bile su mnogo djelotvornije i učinkovitije kod prilagođavanja rada tokom pandemije.

Odvajanje radnika takođe ukazuje na problem nižih nivoa inovacija i kreativnosti, koji nastaju kao rezultat spontanijih ljudskih kontakata.

Ipak, ako bi se sve na odgovarajući način uredilo i provelo u djelo, i radnici i uprava bi mogli uživati u blagodatima rada na daljinu. Ušteda vremena i troškova u vezi putovanja na posao i povratka kući bi mogli umanjiti stres radnika. Ako bi se poštovalo radno vrijeme, rad na daljinu bi mogao osigurati veću samostalnost i fleksibilnost radnicima da uspostave ravnotežu između privatnog i poslovnog života, što bi moglo rezultirati većim zasovoljstvom na poslu i produktivnošću. Nadalje, rad na daljinu može osigurati pristup tržištu rada za radnike sa invaliditetom, koji bi inače bili suočeni sa pitanjem putovanja do posla.

I uprava može uživati u blagodati od poboljšanja ravnoteže između ličnog i profesionalnog života, što može voditi većoj motivaciji i manjem broju promjene osoblja, većoj produktivnosti i djelotvornosti, te manjoj potrebi za uredskim prostorom i vezanim troškovima. Nadalje, poslodavci koji su voljni da zaposle radnike na daljinu imaju pristup većem broju talenata, od onih koji zapošljavaju samo na osnovu fizičke blizine.

Ključni principi za reguliranje i socijalni dijalog

Opseg rada na daljinu se brzo širi, ali imajući na umu rizike po uslove rada, kako je gore opisano, potrebno je hitno pristupiti reguliranju rada na daljinu kroz zakone i socijalni dijalog kako bi se osiguralo da rad na daljinu unaprijedi pristup dostojanstvenom radu, umjesto da se ovo stanje pogorša.

Regulatorni pristupi bi stoga trebali biti vođeni sljedećim principima:

- ***Procjena utjecaja i donošenja pravila za radna mjesta rada na daljinu prije uvođenja i primjene rada na daljinu.***

Prije uvođenja rada na daljinu, poslodavci bi prvo morali izraditi i usvojiti pravila za rad na daljinu u konsultaciji sa sindikatima. Radnici moraju imati pristup ovim propisima i svim ostalim potrebnim informacijama, koje su relevantne za rad na daljinu. Poslodavci moraju takođe, u konsultaciji sa sindikatima, uraditi procjenu stanja zdravlja i sigurnosti i studiju izvodljivosti čime bi se osiguralo da rad na daljinu ima podršku adekvatne infrastrukture, usluga, prostora za rad. Studija izvodljivosti se treba osvrnuti na utjecaj na zajednicu nakon prebacivanja rada sa fizičkog radnog mjesta na udaljeno mjesto, poput utjecaja zatvaranja poslovnica banaka na klijente banke ili dejstva zapošljavanja na vezane usluge poput čišćenja ili osiguranja u slučaju zatvaranja ureda.

- ***Rad na daljinu bi morao biti zasnovan na dobrovoljnosti zaposlenih.***

Rad na daljinu možda nije pogodan za sve radnike i vrste rada. Poslodavci moraju naglasiti da nisu sve kompanije ili organizacione jedinice pogodne za rad na daljinu. Iz tog razloga ne bi smjela postojati obaveza prihvatanja rada na daljinu. Rad na daljinu mora biti zasnovan na dobrovoljnosti zaposlenih, uz mogućnost da se radnici mogu vratiti na svoja radna mjesta ako to žele. Dok uvođenje rada na daljinu može rezultirati stalnim zatvaranjem fizičkih radnih mjesta, od poslodavaca se mora zahtijevati da stupe u pregovore sa sindikatima oko uslova procesa restrukturiranja, u svrhu ublažavanja svih negativnih

dejtava, u smislu uslova rada i zapošljavanja za radnike. U situacijama gdje je to moguće, radnicima se treba ponuditi mogućnost prebacivanja na drugo fizičko radno mjesto.

- ***Garancije jednakog odnosa prema radnicima koji rade na daljinu.***

Radnici koji rade na daljinu trebaju imati ista prava i uslove rada kao i radnici koji rade u sjedištu poslodavca. Rad na daljinu se ne bi smio koristiti da se mijenja status zaposlenog koji radi na daljinu, plata, odustvo sa posla, ili neki drugi uslovi rada. Rad na daljinu se ne bi smio koristiti da se dugoročno mijenja status ugovora na nedoređeno u neizvjesne oblike ugovora o radu, kao što su ugovor o radu na određeno vrijeme, zapošljavnje putem agencije za zapošljavanje, ili ugovore o djelu, između ostalog. Isto tako, ako radnik odbije rad na daljinu, uslovi zapošljavanja, uključujući i status zaposlenog, ne bi se smjeli mijenjati. Poslodavci koji uvode rad na daljinu bi naročito morali paziti na politike zdravstvenog osiguranja i odsustva sa posla, kako bi osigurali da su radnici zaštićeni u dovoljnoj mjeri, uključujući u kriznim situacijama.

- ***Poštivanje radnog vremena i pravo na odsutvo sa posla.***

Radnici na daljinu moraju imati osigurano vrijeme odmora, maksimalan broj radnih sati i pravo na odsustvo sa posla. Za radnike na daljinu koji rade određeni broj radnih sati, rad na daljinu se ne bi smio koristiti za produžetak radnog vremena ili smanjenje vremena predviđenog za odmor između dva perioda radnog vremena. Za ovo je možda potrebno izraditi nove alate za postavljanje ciljeva i mjerenje ishoda rada, kao i za praćenje broja radnih sati. Potrebno je odmah na početku odrediti jasan i realan vremenski okvir za obavljanje zadataka. Radnici koji imaju obavezu prekovremenog rada trebaju biti kompenzirani na isti način kao da rade prekovremeno na svom fizičkom radnom mjestu. Poslodavci moraju uspostaviti pravedan sistem odobravanja, mjerenja i kompenzacije prekovremenih sati.

- ***Oprema za rad i troškovi radnog mjesta na daljinu moraju biti odgovornost poslodavca.***

Poslodavac bi trebao biti odgovoran za nabavku i održavanje opreme, neophodne za redovan rad na daljinu. Radnici koji žele koristiti vlastitu opremu trebali bi imati pravo na adekvatnu naknadu. Kao vlasnik opreme, poslodavac bi bio odgovoran za održavanje i zamijenu dijelova zbog dotrajalosti, gubitka, štete nastale tokom obavljanja radnih zadataka. Radnici koji obavljaju zadatke radom na daljinu trebali bi dobiti naknadu troškova za prostor i usluge koje su bile neophodne za izvršavanje zadataka, uključujući ali se ne ograničavajući na iznajmljivanje radnog prostora, osiguranje, električnu energiju, internet, mobilne telefone, i druge usluge. Potrebno je razjasniti sva pitanja i detalje prije početka primjene rada na daljinu, kako bi se mogla dobro razumjeti prava i obaveze radnika.

- ***Poslodavci su i dalje odgovorni za zdravlje i sigurnost radnika.***

Ne bi smjela postojati razlika između rada na daljinu i drugih oblika organizacije rada kada je riječ o odgovornosti poslodavca za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, uključujući odgovornost za osiguranje radnog mjesta bez nasilja (K190). Poslodavac je odgovoran za zaštitu radnika koji rade na daljinu, te mora izvršiti potrebnu procjenu rizika, te obavijestiti radnike o politici zaštite zdravlja i sigurnosti na radu koja

je važeća u kompaniji, kao i o obuci za upotrebu opreme. Da bi se smanjili psihosocijalni rizici vezani za izolovanost radnika koji rade na daljinu, poslodavac bi trebao osigurati mogućnost da radnici mogu redovno direktno kontaktirati jedni druge. Adekvatnu provedbu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, trebaju, po potrebi, potvrditi poslodavac, predstavnici sindikata (gdje postoje), odnosno inspekcije rada. Ako se rad na daljinu obavlja u domu radnika, za pristup je potrebna prethodna najava i saglasnost.

- ***Jednak pristup obukama i profesionalnom napredovanju.***

Radnici koji rade na daljinu trebaju imati jednake mogućnosti za profesionalno napredovanje i napredovanje u službi kao i oni koji fizički rade na svojim radnim mjestima. Ovo je naročito važno za radnice koje rade na daljinu, od kojih se često očekuje da bez naknade obavljaju zadatke brige o drugim licima, te tako imaju manje vremena i prilike da se uključe u aktivnosti profesionalnog napredovanja izvan svog radnog vremena. Ključno je da poslodavci daju jasna uputstva i poduzimaju aktivne mjere u svrhu jačanja pristupa obukama i profesionalnom napredovanju, uključujući da osiguraju mogućnosti za fizičke sastanke i savjetodavni rad u cilju osiguranja mogućnosti za napredovanje u službi.

- ***Pravo na privatnost se mora štiti.***

Informacione i komunikacione tehnologije mogu na različite načine utjecati na radnike. Dok su komunikacione tehnologije ključne za olakšavanje radnog procesa, tehnologije za praćenje i nadzor mogu nametnuti prekomjernu kontrolu radnika, zadirati u privatnost, te potkopati pozitivne radne odnose. Tokom nedavne pandemije je došlo do povećane upotrebe alata za nadzor radnika, uključujući izrazito invazivnih računarskih programa koji fotografiraju odnosno snimaju radnika svakih nekoliko minuta korištenjem kamera i računarskih programa koji prate svaki udar na tipku tastature i analiziraju sve elektronske poruke koje šalju radnici. Uvođenje mjera zaštite u svrhu osiguranja poštivanja privatnosti radnika je stoga ključno. Potrebno je obavijestiti i konsultirati predstavnike sindikata prije uvođenja bilo koje tehnologije koja može narušiti privatnost radnika. Korištenje alata za nadzor u svrhu praćenja radnika mora se ograničiti.

- ***Osigurati poštivanje prava na udruživanje i kolektivno pregovaranje za radnike koji rade na daljinu.***

Svi radnici, bez razlike, moraju imati pravo da se priključe i formiraju sindikat, da kolektivno pregovaraju o uslovima rada. Rad na daljinu se ne bi smio koristiti da se umanje ili ukinu prava radnika da se priključe ili formiraju sindikat ili da se uključe u kolektivne pregovore. Da bi se osiguralo da radnici koji rade na daljinu mogu uživati u svojim pravima na slobodu udruživanja, poslodavci koji koriste rad na daljinu moraju dati izjavu svim radnicima koji rade na daljinu u kojoj objašnjavaju da imaju pravo, bez prava protivljenja poslodavca, da učestvuju u sindikalnim aktivnostima, ako to žele. Ova komunikacija mora biti lako dostupna upotrebom elektronskih sredstava, čime se osigurava da je dostupna svim radnicima koji rade na daljinu. Na zahtjev sindikalne organizacije, poslodavac mora objaviti broj radnika koji rade na daljinu, te procenat ukupne radne snage koju oni predstavljaju. Da bi se omogućilo pravedno sindikalno zastupanje radnika koji rade na daljinu, poslodavci bi morali, na zahtjev sindikalne organizacije dostaviti

imena i nazive radnih mjesta radnika koji rade na daljinu čime bi se osiguralo da svi imaju priliku da dobiju informacije o sindikatu. Poslodavac bi takođe trebao omogućiti komunikaciju između radnika i predstavnika sindikata, bez prisustva ili nadzora poslodavca, tokom perioda uvođenja, upotrebom elektronskih sredstava, te takođe tokom sastanaka koji se organiziraju fizički ili putem interneta. Tehnologija koju poslodavac koristi za komunikaciju sa zaposlenim mora biti ista koju će radnici koristiti, bez nadzora i kontrole uprave, za vlastite aktivnosti organiziranja. Slično kao prostorije za odmor i kafeterije na fizičkim radnim mjestima, poslodavac mora osigurati radnicima koji rade na daljinu siguran prostor za održavanje digitalnog sastanka, gdje će provoditi sindikalne aktivnosti.

Poslodavci se moraju suzdržavati od blokiranja digitalnog prostora, kao što su peticije, ankete, sindikalne internet stranice ili elektronske poruke od sindikalnih organizacija. Radnici koji rade na daljinu ne bi smjeli biti isključeni iz procesa određivanja uslova za pregovore, te moraju imati način da učestvuju u izborima i glasanju u vezi kolektivnih akcija. Nadalje, zbog mogućeg utjecaja na uslove rada, rad na daljinu treba biti jedna od tema kolektivnog pregovaranja.

Reguliranje

Sindikati već odavno rade na organiziranju i vođenju kampanja u svrhu osiguranja da se rad na daljinu uvodi na način koji sa sobom donosi unapređenje prava i uslova za radnike. Već postoji nekoliko kolektivnih ugovora na nacionalnom, sektorskom i nivou kompanije **kojima se uređuje** uvođenje i provedba rada na daljinu. Na primjer, italijanski nacionalni kolektivni ugovor za sektor bankarska sada ima detaljna pravila, uključujući pravo na privatnost i pravo na odsustvo sa posla. Konfederacija britanske industrije i Sindikalni kongres, u UK, dogovorili su smjernice o radu na daljinu. UNI Evropa i ETNO, evropski socijalni partneri za sektor telekomunikacija, usaglasili su zajedničku izjavu o radu na daljinu koja sadrži važne principe, poput dobrovoljne prirode rada na daljinu, pristup obukama i prilikama za napredovanje u službi, radno vrijeme, pravo na izostanak sa posla, mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, i pristup sindikatima. Evropski okvirni ugovor o radu na daljinu iz 2002. godine takođe obuhvata veliki broj važnih aspekata, uključujući garanciju istog ukupnog nivoa zaštite za rad na daljinu za one radnike koji obavljaju svoje zadatke u sjedištu poslodavca. Osim toga, Okvirni sporazum EU socijalnih partnera o digitalizaciji iz 2020. godine nudi sada osnovu za pregovore o pravednoj tranziciji kod upotrebe digitalnih tehnologija, uključujući metode za osiguranje prava na odsustvo sa posla.

Nekoliko vlada je već poduzelo ozbiljne korake reguliranja određenih aspekata rada na daljinu, dok je usvajanje sveobuhvatnih zakonskih odredbi i dalje rijetkost. Primjeri važećih zakona uključuju Argentinu (Zakon o radu na daljinu – ne pokriva oblasti zaštite zdravlja i sigurnosti na radu); Norveška (Zakon o radnom okruženju – detalje prepušta ministarskoj uredbi); Portugal (član 166. Zakona broj 120/2015); Belgija (Kraljevska uredba od 22. novembra 2006. godine omogućava rad na daljinu u javnom sektoru); Irska (Kodeks prakse kod rada na daljinu, izrađen na osnovu Evropskog okvirnog sporazuma iz 2002. godine); Australija (član 65. Zakona o pravednom radu o “pravu da se traži fleksibilan dogovor o radu”); Nizozemska (Uredba o uslovima rada); Zakon o fleksibilnom radu, koji je Finska donijela 1996. godine, kao i Zakon o radnom vremenu Finske iz 2020. godine, koji dozvoljava do 50% fleksibilnog/rada na daljinu; a sudovi u Švajcarskoj su presudili da poslodavci moraju platiti radnicima dio troškova za iznajmljivanje.

Kada je riječ o pravu na odsustvo sa posla, Francuska i Italija su dva primjera koja imaju relevantne propise. Zakon u Francuskoj omogućava ono što je poznato kao “pravo na odsustvo sa posla”, kojim se zahtijeva

od svih preduzeća da pregovaraju sa sindikatima, na godišnjoj osnovi, o načinu primjene ovog prava u kontekstu pregovora o jednakosti zanimanja i kvaliteta života na radu. Zakon koji je 2017. godine usvojen u Italiji regulira fleksibilan rad, koji uključuje dogovor između poslodavca i zaposlenog da se dio radnih zadataka može obavljati izvan poslovnog prostora. Takav dogovor mora riješiti tehnološke i organizacione mjere u svrhu osiguranja minimalnog perioda za odmor (pravo na odsustvo sa posla).

Ne postoji međunarodni standard rada koji specifično regulira rad na daljinu. Konvencija o radu od kuće iz 1996. godine (br. 177) i Preporuka za rad od kuće iz 1996. godine (br. 184) govore o radu koji se obavlja od kuće radnika ili prostora po njegovom izboru, a koji nije sjedište poslodavca. Ipak, instrumenti ne rješavaju izazove vezane za korištenje IKT-a. Komitet stručnjaka, razmatrajući instrumente vezane za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, naglasio je poteškoće vezane za nedostatke u nacionalnim zakonima koji pokrivaju oblast rada na daljinu. Stručnjaci su naglasili da je uvođenje prava na odsustvo sa posla način da se riješi nejasna granica između rada i odmora zbog sve veće upotrebe IKT-a.

Završne napomene

Sa sve većom upotrebom IKT-a i ukupnom digitalizacijom radnog mjesta, jasno je da će rasti opseg rada na daljinu. Da bi se garantiralo da takav sistem može pomiriti potrebu za fleksibilnošću (za radnike i poslodavce) i osigurati zaštitu prava iz oblasti rada, uvođenje i primjena rada na daljinu treba da slijede ključni principi navedeni u ovom vodiču. Bez obzira što je nekoliko kolektivnih ugovora, na različitim nivoima, i u nekim jurisdikcijama, uvelo neke od ovih principa, i dalje imamo jasne nedostatke u nacionalnom i međunarodnom pravu koji se moraju riješiti prije nego rad na daljinu postane širokoroštrajan i stalan.