

I. Druško, R. Ecimović Nemarnik*

STAVOVI ZAPOSLENIKA O RADU OD KUĆE - ZAŠTITA OD PANDEMIJE COVID-19 ILI NOVONORMALNE MOGUĆNOSTI BUDUĆEG RADA

UDK 616.98:578.834]:331.103.5

PRIMLJENO: 30.5.2021.

PRIHVAĆENO: 2.1.2022.

Ovo djelo je dano na korištenje pod Creative Commons Attribution 4.0 International License



SAŽETAK: Cilj istraživanja je prikazati prednosti i nedostatke rada od kuće te njegova utjecaja na psihičko i fizičko zdravlje zaposlenika kako bi se razvile preporuke koje bi pridonosile očuvanju zdravlja zaposlenika te pomogle poslodavcu da poduzme mjere koje su u njegovom području, a koje se mogu provoditi s ciljem očuvanja zdravlja zaposlenika kao i njegova zadovoljstva radom. U istraživanju je sudjelovalo 63 ispitanika; 22 muškarca i 41 žena, radno aktivnih. Korišten je anketni upitnik sastavljen od 30 pitanja. U upitniku su praćene varijable koje opisuju opće podatke o zaposlenicima: veličinu i tip tvrtke zaposlenika, organizaciju radnog mjesta, opremu za rad od kuće i financiranje iste, zakonsku regulativu o radu od kuće, psihološke posljedice rada od kuće, prednosti i nedostatke rada od kuće, pojavnosti bolnih sindroma pri radu od kuće, promjene funkcija i navika pri radu od kuće te opće zadovoljstvo radom od kuće. Rezultati su pokazali da su fleksibilnost i mogućnost usklađivanja privatnog i poslovnog života jedna od prednosti rada od kuće, a nedovoljno socijalnih kontakata i otežana komunikacija s kolegama na poslu, ometanje ukućana u radu, za sada još uvijek nedovoljna stimulacija tvrtki te zastarjelost zakonske regulative; nedostatci rada od kuće. Prednosti i nedostatke ovog rada autori su koristili kao preporuke za zaposlenike i poslodavce pri radu od kuće. Stoga rad od kuće u budućnosti neće biti samo bijeg od pandemije korona virusa, već i produktivan način rada koji će zaposlenicima i poslodavcima uštedjeti vrijeme putovanja na mjesto rada, smanjiti broj ozljeda na radu, smanjiti stres i negativne posljedice rada te unaprijediti sadašnje mogućnosti rada mnogih tvrtki.

Cljučne riječi: rad od kuće, uvjeti rada, prednosti i nedostatci, preporuke

UVOD

Definicije i zakonske odredbe o radu od kuće

Pandemija koronavirusom rezultirala je promjenama u organizaciji i načinu rada kod mnogih poslodavaca i zaposlenika u svijetu pa tako i u Republici Hrvatskoj. Mnogi zaposlenici koji su do tada radili uredske poslove zbog pandemi-

je bolesti uzrokovane virusom SARS-CoV-2; sada rade od kuće. Zbog sve veće uporabe modernih, telekomunikacijskih, informacijskih i multimedijalnih tehnologija, za mnoge se ovaj način rada predviđa i u budućnosti. Ovim istraživanjem prikazat će se prednosti i nedostatci ovakvoga načina rada te njegova utjecaja na psihičko i fizičko zdravlje zaposlenika kako bi se razvile preporuke koje bi pridonosile očuvanju zdravlja zaposlenika koji rade od kuće, a ujedno pomogle poslodavcu da poduzme mjere koje su u njegovom području a koje se mogu provoditi s ciljem očuvanja zdravlja zaposlenika te njegova zadovoljstva radom. Mjere podrazumijevaju jasnoću uloga, tehničku podršku, olakšavanje umrežavanja suradnika te

*Ivana Druško, spec. med. rada i sporta, (ivana.greksa@gmail.com), Dom zdravlja Osječko-Baranjske županije, Park kralja Petra Krešimira IV 6, 31000 Osijek, Hrvatska, Renata Ecimović Nemarnik, dr. med., univ. mag. med., spec. obit. med., spec. med. rada i sporta, (renatka@inventor.hr), Dom zdravlja Zagreb - Zapad, ambulanta medicine rada i sporta, Prilaz baruna Filipovića 11, 10000 Zagreb, Hrvatska.

poduku za zaposlenike (*Oakman, 2020.*). Mjere bi trebale sadržavati i metode prepoznavanja učinka stresa na zaposlenika, imati razrađen način prevencije negativnog učinka stresa te rješenje ako do negativnog učinka dođe (*Juras, 2009.*). Motivacija za rad, zadovoljstvo radom te zdravlje i suportivno okruženje u konačnici su benefiti i za poslodavca i za zaposlenika.

Konvencija broj 177 o radu kod kuće (*Opća konferencija Međunarodne organizacije rada prihvatila je Konvenciju u Genovi, 20. lipnja 1996.*) definira rad kod kuće kao rad koji obavlja osoba u svojem domu ili drugim njegovim prostorijama ili po njegovu izboru, osim radnog prostora kod poslodavca.

Rad na izdvojenom mjestu rada uređen je člankom 17. Zakona o radu (*dalje u tekstu: ZOR*) odnosno njime je propisan sadržaj ugovora o radu kada se njime uređuje rad od kuće, a on mora sadržavati i dodatne podatke o:

- radnom vremenu, rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika,
- strojevima, alatima te opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
- uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s tim,
- naknadi drugih troškova radniku povezanih s obavljanjem poslova,
- plaća radnika koja ne smije biti manja od plaće radnika koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca,
- raspodjeli radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanki na koju zaposlenik ima pravo kao i kada radi u prostorijama poslodavca ako to nije drukčije regulirano posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu,
- količini i rokovima za izvršenje poslova koji ne smiju zaposleniku onemogućiti korištenje dnevnog, tjednog i godišnjeg odmora.

Ugovaranje rada od kuće sporazumno je i na dobrovoljnoj osnovi. Poslodavac nije dužan pri-

stati da radnik radi od kuće kao što radnik nije dužan pristati raditi od kuće na prijedlog poslodavca prema ZOR-u.

Pitanje uređenja radnog vremena zaposlenika koji radi od kuće posebno je zanimljivo. Moguće ga je unaprijed regulirati ugovorom kao fleksibilno radno vrijeme. U tom slučaju zaposlenik sam određuje svoje radno vrijeme unutar ugovorenog punog ili nepunog radnog vremena po čl. 88. st. 3. ZOR-a (može raditi jednokratno, ujutro, uvečer, četiri dana tjedno po 10 sati itd.). Evidenciju radnog vremena radnika vodi poslodavac ali nema zapreke da evidenciju vodi i sam radnik. Ipak, kontrola točnosti evidencije radnog vremena je na poslodavcu. Postoji mogućnost da radnik samostalno sebi određuje radno vrijeme, ali u tom slučaju nema pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad niti se na takvog radnika primjenjuju zakonske odredbe o dnevnom i tjednom odmoru, noćnom radu te trajanju tjednog radnog vremena.

Uz odredbe članka 17. ugovora o radu, na izdvojenom mjestu mora sadržavati i podatke iz članka 15. ZOR-a, a to je obvezni sadržaj svakog pisanog ugovora o radu (mjesto rada, naziv posla, dan početka rada, očekivano trajanje ugovora, polazni rokovi, osnovna plaća, trajanje radnog tjedna).

Zaštita na radu radnika koji rade od kuće

Procjena rizika postupak je utvrđivanja razine opasnosti, štetnosti i napora u smislu nastanka ozljede na radu, profesionalne bolesti te bolesti u vezi s radom. Procjenu rizika potrebno je dokumentirati u papirnatom ili elektroničkom obliku. Pri izradi procjene rizika, osim stručnjaka zaštite na radu moraju sudjelovati i radnici koji obavljaju poslove za koje se procjenjuju rizici te je potrebno uvažavati njihove stavove. Bitno je istaknuti da posao na izdvojenom mjestu rada tj. posao od kuće nije moguće raditi ako uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja za njegovo zdravlje, što je također regulirano Zakonom o radu u članku 64. Iz toga proizlazi da se rad od kuće može primjenjivati uglavnom na zaposlenicima koji rade s računalom, na administrativnim i sličnim poslovima. Prema članku 4. Zakona o zaštiti na radu (*dalje u tekstu: ZZR*) poslodavac je

obvezan provesti i osigurati sve mjere zaštite na radu u kući radnika jednako kao da radnik radi u prostorijama poslodavca. Potrebno je napraviti procjenu rizika te primjenjivati opća pravila zaštite na radu (zaštita od mehaničkih opasnosti, požara, udara električne struje, osiguravanje potrebne radne površine). Provjerava se i računalna oprema, radni stol, stolac, radna površina, odgo-varajuće police itd.

Povremeni i pretežiti rad na izdvojenom mjestu rada

Povremeni rad na izdvojenom mjestu podrazumijeva da radnik provodi manje od 50 % ukupnog radnog vremena na istom. Tu se radi o uredskim, administrativnim poslovima a ako je za te iste poslove koje radnik obavlja u prostoru poslodavca procijenjen mali rizik - poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika prema čl. 1. st. 4. *Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika.*

Pretežiti rad na izdvojenom mjestu rada podrazumijeva da radnik provodi više od 50 % ukupnog vremena na istom. U tom slučaju poslodavac je obvezan izraditi procjenu rizika.

Najčešći poslovi koji su procijenjeni s malim rizikom a koje je upravo i moguće raditi od kuće jesu administrativni i uredski poslovi, trgovina na malo preko pošte i interneta, poslovi unajmljivanja i iznajmljivanja, uslužni administrativni poslovi, poslovi projektiranja, savjetovanja, obrazovanja, marketinga, dizajniranja, poslovi brokera i agenata itd.

Dakle, iz svega navedenoga valja zaključiti da poslodavac ima obvezu izrade procjene rizika kod rada na izdvojenom radnom mjestu samo ako se radi o pretežitom radu na izdvojenom radnom mjestu, dok kod povremenog rada na izdvojenom radnom mjestu poslodavac nema više zakonsku obvezu izrade procjene rizika prema spomenutom Pravilniku.

Ono što je medicinarima rada posebno zanimljivo kod rada na izdvojenom radnom mjestu tj. kod rada od kuće jest reguliranje ozljede na radu. Prema Zakonu o zaštiti na radu, čl. 3., toč. 14., ozljeda na radu jest ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu se obavlja rad ili

ga tijekom rada koristi u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad. Isto tako, nedovoljno je jasno kakva je zakonska regulativa u svezi s prijavom i dokazivanjem profesionalne bolesti pri radu od kuće.

Prednosti i nedostaci rada na daljinu

Sa stajališta zaposlenika velika prednost rada od kuće jest vremenska fleksibilnost. Mnogi zaposlenici percipiraju rad od kuće manje stresnim načinom rada jer se u radu od kuće ne moraju staviti u okvire osmosatnog radnog vremena nego radno vrijeme mogu prilagoditi sebi. Upravo ta bolja preraspodjela radnog vremena umanjuje doživljaj stresa a kod dijela zaposlenika povećava radnu efikasnost i zadovoljstvo poslom. Istraživanje u SAD-u provedeno za razdoblje od 2002. do 2018. pokazuje da se zadovoljstvo poslom zaposlenika koji su u spomenutom razdoblju radili od kuće povećalo za 65 % (*Tapas et al., 2021.*). Osim fleksibilnog radnog vremena velika prednost rada od kuće jest ušteda vremena potrošenog na prijevoz na posao i s posla, što ima veliki značaj u većim sredinama s gustim prometom gdje zaposlenici gube po sat - dva dnevno za dolazak na posao i odlazak s posla, što posljedično povećava stres kod zaposlenika. Radom od kuće zaposleniku ostaje više vremena te ima mogućnost samostalnog organiziranja rada i prilagodbu radnog vremena privatnim obvezama. Iz tog razloga kod određenog dijela zaposlenika postoji veća ravnoteža između privatnog i poslovnog života a time se povećava njihovo zadovoljstvo radom te kvaliteta života (*Weitzer, 2021.*). Posljedično tome raste i motivacija za rad i radna produktivnost (*Galanti, 2021.*). Sve ono što je nekome prednost, drugome može značiti nedostatak, tako da rad od kuće ima svoje prednosti i nedostatke. Samoorganizacija radnog vremena zahtijeva i samodisciplinu te se kod dijela zaposlenika gubi radni elan. Što bi nekome bila bolja ravnoteža između privatnog i poslovnog života, drugome je tanka granica između posla i obitelji što posljedično pridonosi većem stresu. Određeni broj ljudi teško balansira između ova dva svijeta. Veliki dio zaposlenika tijekom rada od kuće ima zbog toga manju koncentraciju, a tome pridonosi ometanje ukućana, kućnih ljubimaca, privatnih telefonskih poziva, privatnih posjeta, buka koju stvaraju djeca, ukućani, kućanski aparati i razne distrakcije oko kuće. Kao

veliki nedostatak rada od kuće navodi se i nedostatak socijalnog kontakta. Direktni ljudski kontakt ima izrazito pozitivan utjecaj na psihofizičko zdravlje, a pridonosi i većoj povezanosti između zaposlenika. Zaposlenici se osjećaju kao „timski igrači“, a taj osjećaj kohezije pozitivno djeluje na poslovanje. Bez direktnog ljudskog kontakta gubi se povezanost, zaposlenici imaju puno manje interakcije međusobno, manje razmjenjuju znanja, ideje i savjete što se negativno odražava na psihološko zdravlje zaposlenika. Gubi se radni elan, radna efikasnost može pasti, a povećava se razina stresa i nesigurnosti koju radnik osjeća. Poslodavac bi trebao obratiti pozornost na radnu efikasnost svakog radnika te mu pružiti individualnu podršku što bi značilo prilagoditi način rada od kuće karakteristikama zaposlenika.

Kod dijela radnika koji se uspijevaju prilagoditi novim radnim uvjetima iz „kućnog ureda“ rad od kuće može pridonijeti boljoj radnoj učinkovitosti, boljoj ravnoteži između privatnog i poslovnog života te sveukupno većim zadovoljstvom u životu. Sve to povoljno utječe na psihofizičko zdravlje pojedinca koji se uspijeva prilagoditi. Takvi zaposlenici navode mnoge dobrobiti koje ostvaruju radom od kuće od većeg broja sati provedenog u snu (*Hallman et al., 2021.*) do smanjene razine stresa na svim poljima života. No, kod dijela radne populacije koji se ne uspijeva prilagoditi novonastalim uvjetima rada te nema dovoljnu razvijenu sposobnost samoorganizacije radnog vremena, rad od kuće može povećati razinu stresa. Profesionalni stres definira se kao stanje praćeno fizičkim, psihičkim ili socijalnim smetnjama koje su posljedica nesklada između zahtjeva radnog mjesta i okoline prema mogućnostima, željama i očekivanjima pojedinca da tim zahtjevima udovolji (*Pavičević, Bobić, 2002.*). Produljena izloženost takvim pritiscima može voditi ka pogoršanju zdravlja, a vrlo često je posljedica pojava anksioznosti i depresije. Pojedincima se kod ovog načina rada pojačava napetost jer ne uspijevaju odvojiti vrijeme za rad od vremena za odmor. Imaju osjećaj kroničnog nedostatka vremena, uznemirenost se sve više pojačava što može rezultirati brojnim promjenama zdravstvenog stanja, od promjena u ponašanju, smetnjama sna pa sve do profesionalnog izgaranja. Javljaju se problemi u razmišljanju, otežano pamćenje i nedostatak koncentracije. Pojedinci

gube interes za rad, vrlo često se žale na kronični umor i opći nedostatak energije tako da im i najmanji zadatci predstavljaju veliki napor. Ako ovo stanje potraje, može doći do nastanka depresivnog sindroma.

Osim psiholoških problema koji mogu nastati kao posljedica negativnog učinka rada od kuće brojne su i fizičke posljedice koje se vežu sa sedentarnim načinom života, a to su prekomjerna tjelesna težina, povišene vrijednosti glukoze u krvi, povišene vrijednosti lipidograma, arterijska hipertenzija, što povećava rizik od nastanka kardiovaskularnih bolesti (*Shiyovich et al, 2013.*). Uz kardiovaskularne metaboličke rizike česti su i bolni sindromi povezani s dugotrajnim sjedenjem te prisilnim položajima. Javljaju se bolovi u vratu, kralježnici, koljenima, a vrlo često dolazi do bolova u zglobovima ruku posebice do nastanka sindroma karpalnog kanala zbog dugotrajnog rada na računalu. Među najčešćim smetnjama kod rada na računalu su smetnje vida zbog dugotrajnog naprezanja očiju. Vidni naponi mogu dovesti do pojave glavobolja, osjetljivosti na svjetlo, iritacije i suhoće očiju. Postoji niz preventivnih mjera koje zaposlenici mogu provoditi u obliku vježbanja, istezanja, odmaranja očiju a sve to pridonosi očuvanju njegova zdravlja uz zadovoljavajuće ergonomske uvjete rada koje bi poslodavac u svakom slučaju trebao osigurati zaposleniku.

METODE RADA

Uzorak ispitanika

U istraživanju je sudjelovalo 63 ispitanika, 22 muškaraca i 41 žena; radno aktivnih. Ispitanici su odabrani prema kriteriju rada od kuće u različitim razdobljima, uglavnom sedentarnih zanimanja koja su povezana s radom na računalu i zanimanja koja su svoj rad zbog pandemije Covid-19 morali izvršavati kod kuće. Ispitanici su bili različitih stručnih sprema i zanimanja: administrativni radnici, bankari, profesori i kineziolozi.

Uzorak varijabli

U istraživanju je korišten upitnik kojim su informirani ispitanici o svrsi istraživanja. U upitniku

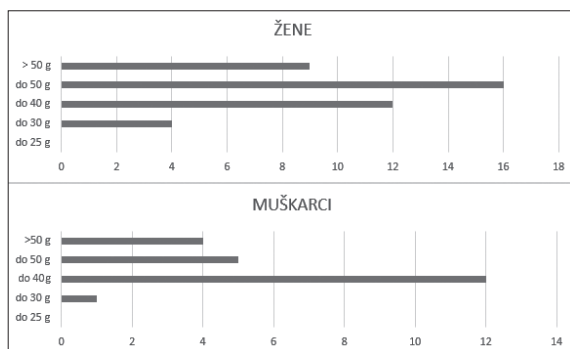
su praćene varijable koje opisuju opće podatke o zaposlenicima: veličinu i tip tvrtke zaposlenika, organizaciju radnog mjesta, opremu za rad od kuće i financiranje iste, zakonsku regulativu o radu od kuće, psihološke posljedice rada od kuće, prednosti i nedostatke rada od kuće, pojavnosti bolnih sindroma pri radu od kuće, promjene funkcija i navika pri radu od kuće (pušenje, konzumacija alkohola, fizička aktivnost i promjena tjelesne težine). Analizirano je i opće zadovoljstvo radom od kuće.

Opis istraživanja

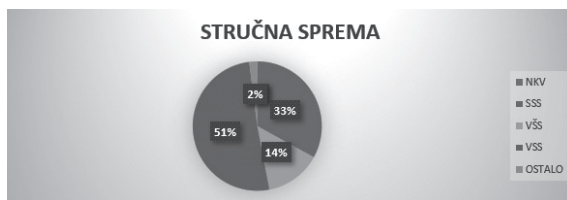
U istraživanju je korišten anketni upitnik sastavljen od 30 pitanja. Pitanja su bila tematski svrstana. Upitnik je bio anoniman, za ispunjavanje je bilo potrebno 5 - 10 minuta. Ispitanici su upoznati sa svrhom istraživanja. Podatci su prikupljeni ispunjavanjem upitnika i telefonskim pozivima. Na istraživanje se odazvalo 63 ispitanika. Podatci su obrađeni u programu Statistica 13.3. Metodama deskriptivne statistike opisani su traženi parametri.

REZULTATI

U istraživanju je sudjelovalo 63 ispitanika; 41 žena i 22 muškaraca koji su svoj posao radili od kuće. Uključeni su zaposlenici čiji je rad bio povezan s radom na računalu: administrativni radnici, bankari, ali i oni koji nisu povezani samo s radom na računalima: profesori i kineziolozi. Ispitanici su bili: srednje, više i visoke stručne spreme.



Slika 1. Raspodjela ispitanika prema spolu
Figure 1. Distribution of respondents by gender



Slika 2. Raspodjela ispitanika prema stručnoj spreml
Figure 2. Distribution of respondents by education

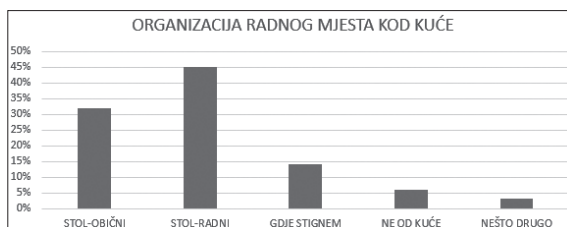
Najveći broj zaposlenika – 27 (43 %) bio je zaposlen u tvrtkama s više od 200 zaposlenika, a najmanji dio 7 (11 %) u tvrtkama do 20 zaposlenih. Najviše ispitanika 25 (40 %) radilo je u privatnim tvrtkama pretežno u stranom vlasništvu, a nešto manje 19 (30 %) u privatnim tvrtkama u domaćem vlasništvu.

Prema sadašnjim podacima, 24 (38 %) ispitanika sada više ne radi od kuće, 19 (30 %) zaposlenika sada radi u potpunosti od kuće, 8 (12 %) više od 50 % radnog vremena radi od kuće, 6 (10 %) 50 % radnog vremena radi od kuće, a 6 (10 %) ispitanika manje od 50 % radnog vremena radi od kuće.

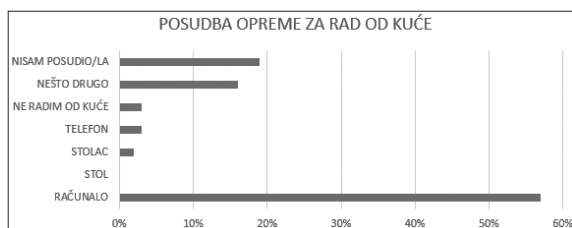
Duljina rada od kuće bila je različita, a bila je ovisna o tvrtki, epidemiološkoj situaciji i drugim uvjetima. Tako da su neki ispitanici unazad 1 godinu (8 %), neki 6 mjeseci (10 %), neki 3 mjeseca (14 %) radili od kuće, a neki čak i do dvije godine (3 %).

Na pitanje o planovima tvrtke za daljnju budućnost ispitanici su odgovorili da će 42 (67 %) ispitanika djelomično raditi od kuće, 18 (29 %) ispitanika neće raditi od kuće, a samo 3 (4 %) će u potpunosti raditi od kuće.

Sljedeći prikazi govore o načinu organizacije radnih mjesta kod kuće i vrstu opreme koju zaposlenici posjeduju kod kuće (slika 3 i 4).



Slika 3. Organizacija radnog mjesta kod kuće
Figure 3. Workplace organization at home



Slika 4. Posudba opreme za rad od kuće

Figure 4. Rental of work equipment from home

Rad od kuće zahtijeva adekvatnu opremu i plaćanje troškova režija kako bi zaposlenici imali što sličnije uvjete rada. Anketom su autori ispitali kakva su razmišljanja ispitanika o opremanju doma poslovnim namještajem. Dobili su odgovore da ih je 12 (19 %) već kupilo namještaj, 38 (60 %) bi se snalazio kao i prije, 7 (11 %) je odlučilo da neće raditi kod kuće, a 6 (10 %) ih očekuje da poslodavac opremi njihov dom s potrebnom opremom za rad.

Na pitanje tko bi trebao financirati opremanje namještajem dobiveni su odgovori koji se mogu vidjeti u sljedećim prikazima (slike 5 i 6).



Slika 5. Izvori financiranja - radno mjesto kod kuće

Figure 5. Sources of funding - workplace at home

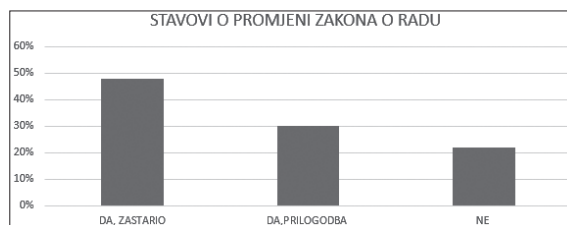
Troškove režija trebala bi platiti tvrtka, zaposlenici, djelomično tvrtka te djelomično zaposlenici prema ponuđenim odgovorima na prethodnoj slici (slika 6).



Slika 6. Stavovi o financiranju troškova rada od kuće

Figure 6. Attitudes about financing labor costs from home

O zastarjelosti Zakona o radu izjasnilo se 25 (40 %) ispitanika, 31 (49 %) ispitanika smatra da treba prilagoditi Zakon o radu novonastaloj situaciji, a 7 (11 %) ispitanika smatra da ne treba mijenjati zakon jer se radi o izvanrednoj situaciji.



Slika 7. Stavovi o promjeni Zakona o radu

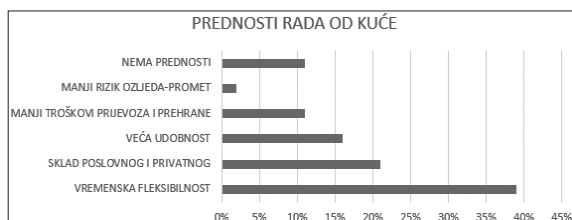
Figure 7. Attitudes on the change of the Labor Law

U istraživanju je analizirano koliki je intenzitet stresa ispitanika koji rade od kuće i što je uzrok njihovih stresnih situacija. Ispitanici su svrstani u kategorije: oni koji su pod većim stresom, jednakim, manjim ili nisu pod stresom pri radu od kuće. Vanjski čimbenici koji su utjecali na stres su: nedostatak socijalizacije i konzultacije s kolegama, kao i ometanje ukućana pri radu od kuće. Rezultati su pokazali da je 4 (6 %) ispitanika bio pod jednakim stresom, 12 (18 %) pod većim stresom zbog nedostatka socijalnih kontakata, dok je pod većim stresom zbog nemogućnosti savjetovanja zbog poslovne problematike bilo 3 (5 %)

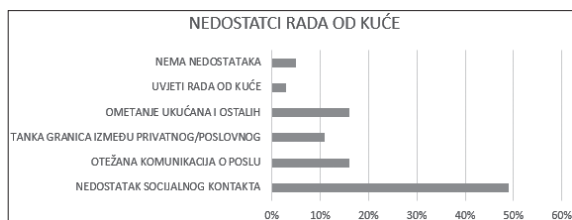
ispitanika. Pod većim stresom zbog ometanja ukućana bilo je 5 (8 %) ispitanika. Pod manjim stresom zbog uštede vremena na put bilo je 8 (13 %) ispitanika, pod manjim stresom zbog fleksibilnijeg radnog vremena bilo je 12 (19 %) ispitanika, pod manjim stresom zbog nesuglasica u međuljudskim odnosima bilo je 6 (10 %) ispitanika, pod manjim stresom zbog mirnijih uvjeta rada od kuće bilo je 6 (10 %) ispitanika. Samo 7 (11 %) ispitanika tvrdilo je da nije pod stresom.

O stavu o poslovnom napredovanju pri radu od kuće ispitanici su odgovorili da slabije napreduju zbog slabije motivacije za rad 10 (16 %) ispitanika, drugi razlog kod ispitanika koji slabije poslovno napreduju bio je slabija komunikacija s kolegama i manja razmjena informacija 18 (29 %), treći razlog bio je slabija koncentracija za rad od kuće 4 (6 %), ostali razlozi 3 (5 %), dok dio ispitanika nije smatrao da radom od kuće slabije poslovno napreduje 28 (14 %).

Slike 8 i 9 pokazuju mišljenje zaposlenika o prednostima i nedostacima rada od kuće.



Slika 8. Prednosti rada od kuće
Figure 8. Benefits of working from home



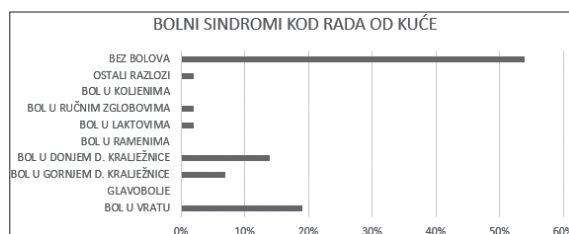
Slika 9. Nedostaci rada od kuće
Figure 9. Disadvantages of working from home

Subjektivni osjećaj bolje produktivnosti za rad pokazali su podatci kojima su autori dobili odgovore o osjećaju bolje produktivnosti zbog većeg zadovoljstva radom kod 6 ispitanika (10 %), veće motivacije za rad 5 (8 %) ispitanika, bolje raspodjele radnog vremena 6 (10 %) i boljih uvjeta rada

5 (8 %) ispitanika, dok se dio ispitanika izjasnio za odgovor djelomične produktivnosti 22 (34 %) i neproduktivnosti pri radu od kuće 19 (30 %).

Promjena raspoloženja, funkcija i navika analizirana je kroz pitanja o promjeni raspoloženja, apetita, promjeni tjelesne težine te subjektivnoj procjeni anksioznosti: 30 ispitanika (48 %) imalo je promjene u raspoloženju, 60 (95 %) ispitanika imao je promjenu apetita, 26 (41 %) ispitanika imalo je promjenu u tjelesnoj težini, dok se 19 ispitanika (30 %) osjećalo anksiozno.

Slika 10 pokazuje bolne sindrome koje su zaposlenici opisivali pri radu od kuće. Bolni sindromi prikazani su prema regijama tijela u kojima su ih osjećali.



Slika 10. Bolni sindromi kod rada od kuće
Figure 10. Pain syndromes at work from home

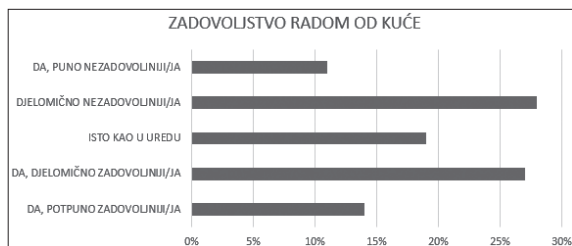
Analiziran je i stupanj fizičke aktivnosti kod rada od kuće. Zanimljivim se pokazao podatak jesu li ispitanici aktivniji ili neaktivniji pri radu od kuće u odnosu na njihovu prijašnju fizičku aktivnost. Rezultati su pokazali da je 26 (41 %) ispitanika fizički aktivniji, a 37 (59 %) ispitanika ne provodi intenzivniju fizičku aktivnost pri radu od kuće, tj. jednako se kreće kao i na radnom mjestu.

Konzumacija alkohola i duhanskih proizvoda analizirana je pitanjima o konzumaciji alkohola i duhanskih proizvoda pri radu od kuće. Ispitanici su anketirani o konzumaciji količine alkohola pri radu od kuće. Rezultati su pokazali da 20 (44 %) ispitanika ne konzumira alkohol, 25 (40 %) konzumira istu količinu alkohola kao prije, 7 (11 %) ispitanika konzumira veću količinu alkohola otkad radi od kuće, a 3 (5 %) ispitanika povremeno pije veće količine alkohola nego prije.

Analiza konzumacije duhanskih proizvoda pokazala je sljedeće: 40 (63 %) ispitanika ne konzumira duhanske proizvode, 8 (13 %) konzumira istu količinu duhanskih proizvoda kao i prije,

13 (21 %) koristi pri radu od kuće veću količinu duhanskih proizvoda, 2 (3 %) povremeno koristi duhanske proizvode.

Na kraju istraživanja ispitano je ukupno zadovoljstvo ispitanika radom od kuće. Slika 11. pokazuje udio zaposlenika koji su puno zadovoljniji, djelomično zadovoljniji, osjećaju se isto, djelomično su nezadovoljniji i puno nezadovoljniji radom od kuće.



Slika 11. Zadovoljstvo radom od kuće

Figure 11. Satisfaction with work from home

RASPRAVA

Ovo istraživanje pokazalo je djelomično zadovoljstvo radom od kuće dok ranija istraživanja pokazuju kako su zaposlenici koji rade od kuće zadovoljniji svojim poslom (Bloom et al., 2015., Fønner i Roloff, 2010., Gajendran i Harrison, 2007., Golden i Veiga, 2005.) u odnosu na zaposlenike koji ne rade od kuće. Na pitanje o produktivnosti pri radu od kuće, ispitanici su odgovorili da nisu imali osjećaj veće produktivnosti zbog rada od kuće, dok istraživanje provedeno u Kini pokazuju da zaposlenici sebe doživljavaju produktivnijima (Bloom et al., 2015.) u odnosu na one zaposlenike koji svoj posao obavljaju u uredu ili na nekoj drugoj lokaciji radnog mjesta na kojem su zaposleni.

Osim toga, istraživanje je pokazalo da je rad od kuće pokazao 10 % veću produktivnost prema subjektivnom osjećaju zaposlenika, u usporedbi sa sličnim istraživanjem u Kini koje pokazuje kako je rad od kuće rezultirao 13,5 % većom produktivnošću, mjerenu parametrima za rad od kuće. Zaposlenici koji su radili od kuće izvještavali su i o većem stupnju zadovoljstva poslom od kontrolne grupe koja je nastavila raditi u uredu. Kao najveću prednost rada od kuće najveći dio zaposlenika u našem istraživanju navelo je fleksibilno

radno vrijeme. Prema istraživanjima u Italiji fleksibilno radno vrijeme ima pozitivan učinak i na zdravlje zaposlenika, a posebno pozitivne učinke ima i na poslovanje tvrtke te na bolje socijalno funkcioniranje u tvrtkama što zaposlenicima daje osjećaj da mogu raditi bolje i dulje i tako pozitivno utječe na njih. Fleksibilno radno vrijeme također smanjuje probleme sa spavanjem, količinom stresa, djeluje na smanjenje probavnih i kardiovaskularnih problema, a pozitivno utječe i na društveni život (Costa, Sartori, 2006.). Što se tiče financijskih ušteda povezanih s radnim prostorom, procjenjuje se kako je organizacija uštedjela oko 1900 američkih dolara po svakom zaposleniku koji je tijekom devetomjesečnog razdoblja radio od kuće (Bloom et al., 2015.). Ta ušteda odnosila se na uštedu prostora, režija i prijevoza na radno mjesto.

Zakon o radu u Republici Hrvatskoj omogućava da radnik u radnom odnosu poslove ne obavlja samo u prostorijama poslodavca, već i na drugim mjestima. Takav rad se, prema Zakonu o radu, naziva radom na izdvojenom mjestu rada odnosno riječ je o radu koji se obavlja kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca. Zakon ne regulira vremensko ograničenje povremenog rada izvan sjedišta poslodavca. Anketiranjem zaposlenika o strategijama rada tvrtki u budućnosti dobiveni su odgovori da većina tvrtki planira djelomični rad od kuće.

Poslodavac je dužan osigurati, bez obzira na izdvojenost prostora rada, sigurne uvjete za obavljanje poslova dogovorenih ugovorom o radu bez obzira na učestalost i trajanje rada na tom mjestu rada (članak 17. stavak 5. Zakona o radu).

Od početka siječnja 2020. godine na snazi je izmijenjeni Pravilnik o izradi procjene rizika koji donosi značajne novine koje se odnose na obvezu izrade procjene rizika u slučaju povremenog rada na izdvojenom mjestu rada, što uključuje i rad od kuće. Pravilnikom je utvrđeno kako poslodavac, pod uvjetima određenim Pravilnikom, nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, a odnosi se na administrativne poslove i poslove manjeg rizika, kao što su bili ispitanici koji su sudjelovali u ovom istraživanju.

Analizom najučestalijih bolnih sindroma najveći dio zaposlenika nije se žalio na bolne sindrome.

Zaposlenici koji su imali te sindrome bili su najviše pod rizikom za sindrome vratne i lumbalne kralježnice, što je ujedno bio i najučestaliji sindrom kod rada na računalu. Od zaposlenika koji su se žalili na bolne sindrome najveći dio žalio se na bolove u vratnom i lumbalnom dijelu kralježnice što djelomično korelira s istraživanjem u Turskoj provedenom na velikom broju ispitanika za vrijeme tromjesečnog zatvaranja, gdje je pronađeno da su stope bolova u lumbalnom dijelu kralježnice veće kod skupine koja je radila kod kuće u odnosu na skupinu koja je za vrijeme zatvaranja radila u uredu, dok su stope bolova u vratu, gornjem dijelu leđa, ramena i kukova/bedara bile niže kod skupine ispitanika koji su radili kod kuće od onih koji su radili u uredu (*Toprak Celestina et al., 2020.*).

Na pitanja o korištenju opreme od strane poslodavca, najveći dio zaposlenika koristio je laptop, a na pitanje o radnim uvjetima i prostoru u kojem rade kod kuće dobiveni su odgovori o korištenju blagovaonskih stolova kao najučestalijeg mjesta rada kod kuće.

Kako bi se zaštitilo zdravlje i sigurnost na radu, na izdvojenim mjestima rada, potrebno je osigurati adekvatan radni prostor i opremu. Radnici koji rade na izdvojenom radnom mjestu moraju biti osposobljeni za rad na siguran način te primjenjivati kraće odmore i vježbe tijekom rada.

Uobičajeno se smatra da je dom sigurno mjesto za rad i tvrtke često ne rade procjene rizika, pa autori nisu intervjuirali zaposlenike o ozljedama pri radu kod kuće. Međutim, podatci u Europskoj uniji govore da svake godine preko 3 milijuna ljudi strada u svojem domu, od kojih više od 7.000 sa smrtnim posljedicama. Najčešće nesreće koje se događaju su: padovi, gušenja, udar struje, trovanja, utapanja, srčani udar, opekline, gubitak svijesti; što su podatci vrijedni pažnje i promišljanja o zaštiti pri radu od kuće (*MRMS, 2017.*).

S obzirom na to da se radi o načinu rada koji se do ove pandemije nije u tolikoj mjeri provodio u Republici Hrvatskoj, nema dovoljno podataka o iskustvima iz prošlih vremena o radu od kuće i podatci su uglavnom zasnovani na novijim istraživanjima o radu od kuće u Republici Hrvatskoj.

Zakonom o radu i radom na izdvojenom radnom mjestu definiran je rad od kuće. Najveći

udio ispitanika smatra taj zakon zastarjelim i neadekvatnim za sadašnje uvjete. Ako se usporedi zakonska regulativa o radu od kuće sa Zakonom o radu drugih europskih zemalja, vide se sličnosti ali i dosta različitosti. Tako je na primjer majkama s malom djecom i djecom s posebnim potrebama u Estoniji dopušteno samo 1/5 radnog vremena raditi od kuće, dok u susjednoj Sloveniji inspektor rada može izlaskom na teren zabraniti taj rad ako procijeni da može nepovoljno utjecati na zdravlje zaposlenika. U Irskoj je poslodavac također dužan kontrolirati rad od kuće izlaskom na mjesto rada zaposlenika i utvrđivanjem adekvatnosti mjesta rada. U Švedskoj postoje mogućnosti dogovora o takvom načinu rada, a tko će plaćati troškove rada znatno ovisi o onome tko je taj rad predložio, poslodavcu ili zaposleniku (*Begović, 2020.*).

Na pitanje o troškovima rada najveći dio zaposlenika izjasnio se da je tvrtka ta koja treba snositi troškove rada, što je u skladu sa zakonskom regulativom u većini europskih država (*Begović, 2020.*).

Analiziran je intenzitet stresa zaposlenika otkad rade od kuće te povezani najčešći uzroci povećanog stresa odnosno najčešći razlozi smanjenog stresa. Dobiveni rezultati pokazali su da je 31% ispitanika pod višim intenzitetom stresa otkad rade kuće, a 52 % pod nižim intenzitetom stresa. Kao najčešći razlog povišene razine stresa ispitanici navode nedostatak socijalnog kontakta, a najvažniji razlog smanjene razine stresa je fleksibilno radno vrijeme. Selektirano po spolu žene su značajno češće bile pod povišenom razinom stresa – čak 42 % ispitanica, dok je muškaraca bilo svega 15 %. Žene kao glavni razlog povišenog stresa navode nedostatak socijalnog kontakta dok su kod muškaraca podjednako zastupljeni svi navedeni razlozi a to su uz nedostatak socijalnog kontakta i otežana komunikacija s kolegama oko poslovne problematike te ometanje ukućana. Istraživanjem provedenim za vrijeme pandemije od 23. ožujka do 19. svibnja 2020. u SAD-u, država Georgia potvrđuje da su ispitanici koji su radili kod kuće imali višu razinu stresa nego prije pandemije te veću razinu izgaranja zbog posla i ta je razlika više bila izražena kod žena nego kod muškaraca. Rezultati sugeriraju da rad od kuće može stvoriti više stresa i rezultirati većim izgaranjem, a to se više odnosi na žene (*Sheril, 2020.*).

Suprotno tome u studiji provedenoj u Nizozemskoj 2016. godine ispitivali su se novi načini rada koji su podrazumijevali vremensku i prostornu fleksibilnost kombiniranu s uporabom informacijskih i komunikacijskih tehnologija. Ispitivani su učinci na organizaciju rada, ali i na dobrobiti koje takav način rada omogućuje. Analize su pokazale značajan pomak sati u uredu u odnosu na radno vrijeme kod kuće. Ispitanici su naveli da je važan razlog tome ušteda vremena na putu do posla. Psihosocijalne potrebe ispitanika nisu bile bitno narušene kao ni ravnoteža između posla i privatnog života. Intenzitet stresa se nije povećao kao ni umor. Ovo istraživanje pokazuje da pomak radnih sati iz ureda na rad od kuće ne mora nužno dovesti do promjena u psihosocijalnom životu pojedinaca te umanjiti osjećaj životnog blagostanja (*Hylco et al., 2016.*).

Ispitanici su kao uzrok slabijeg napredovanja u radu naveli nedostatak komunikacije i koncentracije pri radu od kuće. Nedostatak motivacije bio je prema njihovom mišljenju osnovni uzrok slabijeg napredovanja što je prema istraživanjima jedan od osnovnih razloga slabije produktivnosti i uspješnosti poslovanja tvrtki na kojem bi primarno trebalo raditi (*Varga, 2011.*).

Ispitivan je stupanj fizičke aktivnosti tijekom rada od kuće te su dobili rezultate da se stupanj fizičke aktivnosti nije značajno promijenio uspoređujući rad od kuće s radom u prostorijama poslodavca što je potkrijepljeno i istraživanjima provedenim u Švedskoj (*Hallman et al., 2021.*).

Istraživanja pušačkih navika i navika pijenja alkohola za vrijeme zatvaranja u Engleskoj među odraslom radnom populacijom pokazala su da je pijenje alkohola znatno povećano u odnosu na naviku pušenja (*Jackson et al., 2021.*).

Ovim istraživanjem uzete su u obzir sve prednosti i nedostaci rada od kuće koje su autori dobili analizom anketiranih ispitanika i razvijene su preporuke za poslodavce i za zaposlenike koje bi pomogle u očuvanju zdravlja zaposlenika te njegova zadovoljstva radom. Poslodavcu bi smjernice mogle poslužiti kao vrijedan alat u načinu organizacije rada od kuće koji se sve više planira u budućnosti kako bi dobio zadovoljnog radnika, a ujedno ostvario i financijski racionalnije poslovanje.

Preporuke za zaposlenike

1. Osigurati što mirniji prostor u kojem će zaposlenik imati što manje distrakcija i neće smetati ukućanima
2. Pripremiti se kao da se spremate na posao
3. Slijediti plan rada i svakih sat vremena napraviti kratke pauze za nekoliko vježbi
4. Biti u kontaktu s kolegama, timovima s kojima radite
5. Ako je potrebno, tražiti psihološku pomoć i podršku.

Preporuke za poslodavce

1. Omogućiti zaposleniku korištenje opreme za rad - laptop, stol, telefon i ostalu opremu prema potrebi
2. Jasno definirati radne zadatke i očekivanja od zaposlenika
3. Fleksibilni radni uvjeti - zaposlenici imaju veću slobodu svojega rasporeda rada i ispunjavanja radnih obveza te su u mogućnosti ispuniti osobne ili obiteljske potrebe i postići bolju ravnotežu između radnoga i privatnoga života
4. Prepoznati, prevenirati i djelovati u kriznim situacijama: organizirati upitnike, radionice, predavanja, online savjetovanja o prepoznavanju i djelovanju u kriznim situacijama. Pružiti zaposlenicima podršku psihologa, specijalista medicine rada i prema potrebi uključiti psihijatra u pružanju pomoći
5. Upoznati zaposlenike sa smjericama Svjetske Zdravstvene organizacije i službene stranice Vlade Republike Hrvatske te UNICEF-ovim smjericama o koronavirusu
6. Savjetovati zaposlenike da se drže uputa o zdravom načinu života - zdravom načinu prehrane, tjelesnom vježbanju, redovnom snu i odmoru, smanjenoj konzumaciji alkohola, prestanku pušenja.

ZAKLJUČAK

Rad od kuće iako već dugo korišten oblik rada, a prema zakonskoj regulativi rad na izdvojenom radnom mjestu; način je rada koji je potaknut COVID

pandemijom i postao je nova mogućnost za mnoga zanimanja. Njegove prednosti i nedostaci koriste za kreiranje preporuka koje bi zaposlenicima i poslodavcima ukazali na prepoznavanje kriznih situacija i ostale nedostatnosti ovakvog načina rada te ih usmjerili u prevenciji smanjenja stresa i ostalih posljedica koji bi ovaj način rada mogao donijeti. Stoga rad od kuće u budućnosti neće biti samo bijeg od pandemije korona virusa, već i produktivan način rada koji će zaposlenicima i poslodavcima uštedjeti vrijeme putovanja na mjesto rada, smanjiti broj ozljeda na radu, smanjiti stres i negativne posljedice rada te unaprijediti sadašnje mogućnosti rada mnogih tvrtki.

LITERATURA

- Begović, V.: Sigurnost na izdvojenom mjestu rada, *Sigurnost*, 62, 2020., 4, 391-401.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Ying, Z.: Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment, *The Quarterly Journal of Economics*, 130, 2015., 1, 165-218.
- Costa, G., Sartori, S., Akerstedt T.: Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being, *Chronbiol Int.*, 23, 2006., 6, 1125-1137. Doi: 10.1080/07420520601087491.
- Fonner, K. L., Roloff, M. E.: Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial, *Journal of Applied Communication Research*, 38, 2010., 4, 336-361.
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A.: The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta- Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences, *Journal of Applied Psychology*, 92, 2007., 6, 1524-1541.
- Galanti, T., Gloria, G., Mazzei, E., Zappala, S., Toscano, F.: Work from home during Covid-19 Outbreak: The Impact on Employees Remote Work Productivity, Engagement and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2021. Doi: 10.1097/JOM.0000000000002236.
- Golden, T. D. i Veiga, J. F.: Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions, *Human Relations*, 31, 2005., 301-318.
- Hallman, D., Januario Bergamin, L., Mathiasen Erik, S., Heiden, M., Svensson, S., Sven, Bergstrom, G.: Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time-use in office workers, *BMC Public Health*, 21, 2021., 528. Doi: 10.1186/s12889-021-10582-6.
- Hylco, H. N., Beckers, G. J. D., Van de Voorde, K., Guerts, A. E. S., Kompier, A. J. M.: Effects of new ways of working on work hours and work location, health and job-related outcomes, *Chronobiol Int.*, 33, 2016., 6, 604-18. Doi:10.3109/07420528.2016.1167731.
- Jackson, S. E., Garnett, C., Shahab, L., Oldham, M., Brown, J.: Association of the COVID-19 lockdown with smoking, drinking and attempts to quit in England: an analysis of 2019-20 data, *Addiction*, 116, 2021., 5, 1233-1244. Doi: 10.1111/add.15295. Epub 2020 Nov 26. PMID: 33089562 Doi: 10.1111/add.15295.
- Juras, K., Knežević, B., Golubić, R., Milošević, M., Mustajbegović, J.: Stres na radu: Mjere prepoznavanja, rješavanja i prevencija, *Sigurnost*, 51, 2009., 2, 121-126.
- Konvencija br. 177*, Međunarodna organizacija rada, 1996.
- MRMS (2017). *Prevencija u radnoj i životnoj sredini*, dostupno na: <https://uznr.hr>, pristupljeno: 15.5.2021.
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., Weale, V.: A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?, *BMC Public Health*, 20, 2020., 1825. Doi: 10.1186/s12889-020-09875-z.
- Pavičević L., Bobić J.: Stres na radu. U: Šarić M., Žuškin E. (Ur): *Medicina rada i okoliša*. Medicinska naklada, Zagreb, 2002., str. 530-537.
- Pravilnik o izradi procjene rizika*, N. N., br. 112/14., 129/19.
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika*, N. N., br. 129/19.
- Sherrill W.: *I m not Working frome home, I'm Living at Work: Percieved Stress and Work-Rela-*

ted Burnout before and during COVID 19. 2020., dostupno na: <https://www.researchgate.net/publication/342800932>, pristupljeno: 21.5.2021.

Shiyovich A., Shlyakhover V., Katz A.: Siting and cardiovascular morbidity and mortality, *Ha-refuah*, 152, 2013., 1, 43-8, 58, 57.

Tapas, K. R. et al: Work Flexibility and Work-Related Well Being, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 2021., 6, 3254. Doi:10.3390/ijerph18063254.

Toprak Celenay, S., Karaaslan, Y., Mete, O., Ozer Kaya, D.: Coronaphobia, muskuloskeletal pain, and sleep quality in stay - at home and continued - working persons during the 3-month Covid-19 pandemic lockdown in Turkey, *Chronobiol int.*, 37, 2020., 12, 1778-1785. Doi: 10.1080/07420528.2020.1815759.

Varga, M.: Human Resources Management through motivation. *Zbornik radova Međimurskog Veleučilišta u Čakovcu*, 2, 2011., 1, 152-169.

Weitzer, J., Papantoniou, K., Seidel, S., Klossch, G., Caniglia, G., Laubichler, M., Bertau, M., Birman, M. B., Jager, C. C., Zenk, L., Steiner, G., Schernhammer, E.: Working from home, quality of life and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study, *Int. Arch. of Occup. and Environ. Health*, 20, 2021., 1-15. Doi: 10.1007/s00420-021-01692-0.

Zakon o radu N. N., br. 93/14., 127/17., 98/19.

Zakon o zaštiti na radu, N. N., br. 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.

EMPLOYEES' ATTITUDES TOWARDS WORK FROM HOME - COVID-19 PANDEMIC PROTECTION OR NEW-NORMAL POSSIBILITIES OF FUTURE WORK

SUMMARY: The aim of the research is to show the advantages and disadvantages of working from home and its impact on the mental and physical health of employees in order to develop recommendations that would contribute to preserving the health of employees and help the employer to take measures in its domain that can be implemented to preserve health of the employee and his job satisfaction. The study involved 63 respondents, 22 men and 41 women, working. We used a survey questionnaire composed of 30 questions. In the questionnaire, we followed the variables that describe: general information about employees: size and type of employee company, workplace organization, equipment for work from home and its financing, legislation on work from home, psychological consequences of work from home, advantages and disadvantages of at home, the incidence of painful syndromes at work from home, changes in functions and habits at work from home and general satisfaction with working from home. The results showed that flexibility and the possibility of reconciling private and business life are one of the advantages of working from home, and insufficient social contacts and difficult communication with colleagues at work, disruption of family members, insufficient stimulation of companies and obsolescence of labor regulations from home. We used the advantages and disadvantages of this work as recommendations for employees and employers when working from home. Therefore, we hope that working from home in the future will not only be an escape from the coronavirus pandemic but also a productive way of working that will save employees and employers time to travel to work, reduce injuries at work, reduce stress and negative consequences and improve current opportunities work of many companies.

Key words: *work from home, working conditions, advantages and disadvantages, recommendations*

Preliminary communication

Received: 2021-05-30

Accepted: 2022-01-02