

doi: 10.3935/rsp.v30i3.2050

THE FUTURE OF REMOTE WORK

Nicola Countouris, Valerio de Stefano,
Agnieszka Piasna i Silvia Rainone (ur.)Brussels: European Trade Union Institute,
2023., 241 str.¹

Mogućnosti rada na daljinu (ili kod kuće) postojale su i prije epidemije COVID-19, ali tek je uslijed izbijanja zaraze taj oblik rada postao široko primjenjiv način za mnoge profesije da nastave obavljati svoje gospodarske aktivnosti i pružati svoje usluge. To je bila nagla, radikalna i općeprihvaćena promjena čije su posljedice bez sumnje mnogo značajnije i dalekosežnije od jednostavne promjene samog mjesta rada. Ujedno, mnoge su zemlje dosta sporo i nedjelotvorno reagirale na taj oblik rada, ne znajući kako ga zakonski odrediti, dok su poslodavci i radnici imali teškoća u organiziranju takvog rada, praćenju njegovih učinaka, poštivanju propisa vezanih uz sigurnost i zdravlje na radu te nagrađivanje zaposlenika. Možda pomalo i neočekivano, takav je rad postao u velikoj mjeri uobičajen i u razdoblju nakon pandemije, ali usprkos povremenim analizama i istraživanjima, ustvari nije bilo nekih sveobuhvatnijih međunarodnih studija o obilježjima i značenju tog rada.

Navedeni nedostatak i više je nego uspješno riješen novom publikacijom Odjela za istraživanje Europskog sindikalnog instituta (*the European Trade Union Institute – ETUI*) pod nazivom *The future of remote work* (Budućnost rada na daljinu) u kojoj više autora vrlo utemeljeno razmatra svekolike transformacije rada na

daljinu koje su nastale uslijed pandemije te procjenjuju utjecaj i buduća kretanja takvog rada. Posebnu pozornost autori u publikaciji posvećuju utjecaju rada na daljinu na okoliš i društvo te promjenama koje uvjetuje na odnos između posla i privatnog života. Postalo je posve očito kako nemaju svi zaposlenici jednake mogućnosti uspješnog rada kod kuće i da je takav rad u velikoj mjeri rodno i društveno određen. Iako su mnogi zaposlenici zadovoljni takvim radom zbog lakšeg usklađivanja poslovnih i privatnih obveza, mogućnošću da ne moraju putovati na i s posla, ipak uz njega nastaju moguće poteškoće i ograničenja koje lako mogu produbiti postojeće i stvoriti nove nejednakosti.

Pomalo je paradoksalno, baš kao što rad na daljinu izlazi iz sjene na svjetlo, radnici na daljinu doslovno i metaforički nestaju iz vida. Dosadašnje prakse rukovoditelja izgrađene oko ideje prisutnosti i vidljivosti radnika na radnom mjestu sve su više dovedene u pitanje, kao i odnosi moći na kojima se zasnivaju. S raspadom tradicionalnog koncepta nadzora zaposlenika, doveden je u pitanje sam razlog za zapošljavanje radnika prema tradicionalnim ugovorima o radu. To je ujedno pojačano brojnim podugovaranjima poslova (eng. *outsourcing*) te sve većim značenjem rada preko mrežnih platformi. Sve navedeno predstavlja velike izazove za socijalne partnere i kolektivno pregovaranje temeljeno na klasičnom prisustvu na zajedničkom radnom mjestu te će sindikati morati ozbiljno promisliti i prilagoditi svoje djelovanje ako ne žele izgubiti utjecaj i važnost.

Područje u kojem nam možda još uvijek nedostaje potrebnih istraživanja je utjecaj rada na daljinu na očuvanje okoli-

¹ Publikacija je u cjelini dostupna na: <https://www.etui.org/publications/future-remote-work>, a snimka konferencije posvećene njezinom predstavljanju dostupna je na: <https://www.etui.org/events/remote-work-fundamental-questions-and-way-forward>.

ša. Prvi zagovornici rada na daljinu smatrali su kako bi taj oblik rada trebao smanjiti vrijeme putovanja na posao, cestovni promet i zagađenje. Te su pretpostavke sada pod znakom upitnika, otkrivajući mnogo složeniju mrežu međuovisnosti i učinaka. Skraćeno vrijeme putovanja na posao može promijeniti obrasce potrošnje, ali može promijeniti i stil života, transformirajući predgrađa i gradska središta. Čini se da se znanost još nije složila oko toga imaju li virtualni sastanci veći utjecaj na okoliš nego pravi klasični sastanci u uredu jer zahtijevaju električnu energiju, pohranu podataka i više informatičke opreme, a da se ne govori o grijanim stanovima i dodatnoj potrošnji energije u kućanstvu.

Kako se rad na daljinu sada jasno pojavljuje kao središnja komponenta šire rasprave o budućnosti rada, potrebno ga je pažljivo razmotriti iz različitih motrišta i područja djelovanja kako bi se došlo do istinski društveno utemeljenog pristupa njegovom budućem razvoju. Autori u publikaciji vrlo argumentirano obrazlažu pretpostavke o njegovom utjecaju na različite aspekte života, društva i gospodarstva, a iznose i vrijedne prijedloge za političke odluke i regulativu u cilju postizanja odgovarajućeg rada na daljinu. Pritom upozoravaju na dva međusobno povezana važna pitanja. Prisutnost ovog oblika rada otvorila je mogućnost njegovog širokog korištenje, pri čemu radnici i poslodavci mogu birati treba li i koliko biti prisutan, a ako je pozitivan odgovor, onda se zajedno o njemu moraju dogovoriti i regulirati. Drugo, očito se javila mogućnost povezivanja ovog oblika rada s drugim modalitetima rada i zapošljavanja, u onom što se često naziva hibridni rad, odnosno povremeni rad od kuće uz nekoliko dana prisutstva na radnom mjestu. Takav rad postaje sve više *novo normalno*. Dok je 2012. godine 12% zaposlenih radilo od kuće, navedeni se udio udvostručio 2023. godi-

ne, pri čemu ipak postoje značajne razlike između članica EU-a. Čini se kako radnici posebno cijene slobodu i fleksibilnost koju takav rad omogućuje, dok poslodavci mogu ostvariti značajne troškove u poslovanju uslijed potrebe za manjim uredima, nižim troškovima grijanja i hlađenja, a istodobno očuvati željenu produktivnost svojih zaposlenika.

Za radnike je najočiglednija posljedica kako hibridni radni aranžmani mogu istodobno spojiti i najbolje i najgore od dva načina rada od kojih se sastoje, uredskog rada i rada na daljinu. Na primjer, mogu dovesti do intenziviranja posla i zamagljivanja razlike radnog i slobodnog vremena. Ujedno, može doći do dodatnih zahtjeva za radnim opterećenjem tijekom *uredskog* radnog vremena ukoliko su rukovoditelji zabrinuti za produktivnost ili završetak određenih poslova u kraćem roku. To također može dovesti do pojačanja daljinskog nadzora u svrhu praćenja produktivnosti rada. Zamagljivanje razlike između kućnog i uredskog posla ima važne posljedice i za poslodavce. U doba prije općeg prihvaćanja hibridnog rada, osobni život zaposlenika bio je najčešće nepoznаница za poslodavce. Ali, kako dom postaje produžetak ureda, barem nekoliko dana u tjednu, to više nije moguće, pa se čak i najkorektniji rukovoditelji izlažu opasnosti od ulaska u privatni život svojih zaposlenika. Nadalje, sindikati se opravdano boje kako će imati sve manji utjecaj na poboljšanje uvjeta rada svojih članova i njihovu spremnost da se uključe u radničke organizacije. Stoga sindikati moraju odlučno prilagoditi svoje strategije djelovanja, komunikacije i mobilizacije hibridnom i online okruženju. Odmak od fizičkog uredskog prostora kao središnjeg mjesta za sindikalno udruživanje prisiljava radničke organizacije na isprobavanje sa stvaranjem novih, online zajednica, ali s rezultatima koje će trebati pažljivo pratiti u godina-

ma koje dolaze. Konačno, posve je očito kako dosadašnje širenje modela rada na daljinu i hibridnih modela predstavlja bitne izazove za sustave propisa o sigurnosti na radu i sindikate. Zamagljivanje granica između privatnog i profesionalnog života, posljedično produljenje radnog vremena i intenziviranje tempa rada, nerazmjerni rodni utjecaj ovih pojava te pojačavanje rizika za zdravlje i sigurnost na radu izvan tradicionalnih radnih mjesta više se nego uspješno analiziraju u različitim poglavljima ove vrijedne knjige.

Osim uvodnih izlaganja urednika, knjiga još ima 12 poglavlja, o kojima ćemo samo dati najkraći osvrt. U prvom poglavlju Jon Messenger izlaže svoja razmišljanja o tome kako takav oblik aktivnosti na daljinu mijenja vremenske i prostorne odrednice svijeta rada. To ne mora biti nužno negativno, nego naprotiv, takve promjene mogu osnažiti radnike dajući im veću mogućnost nadzora nad određivanjem svog radnog i privatnog života. Pritom je, naravno, ključno uspostaviti niz zaštitnih mjera i uključiti socijalne partnere u donošenje odluka kako se ne bi pogoršali uvjeti takvog rada. Uma Rani u drugom poglavlju detaljno opisuje rad na daljinu i platformski rad te potrebu postizanja fleksibilnosti radne snage.

U trećem poglavlju, Mehtap Akgüç, Béla Galgóczi i Pamela Meil razmatraju odnos rada na daljinu i zelene tranzicije te navode kako je on mnogo složeniji nego što se to čini na prvi pogled te da pretpostavka kako će manje putovanja na i s posla omogućiti smanjenje potrošnje energije nije nužno točno. U sljedećem poglavlju Kalina Arabadjieva i Paula Franklin analiziraju rad na daljinu kao čimbenik koji lako narušava podjelu između javnog i privatnog prostora te iz rodne perspektive promišljaju o njegovim posljedicama. Autorice razotkrivaju složenu dinamiku u kojoj rad na daljinu i od kuće mnogo više

opterećuje žene, izlažući ih čitavom nizu neplaćenih kućanskih poslova, ali ipak, istodobno postoji mogućnost poboljšanja njihovog položaja na tržištu rada. Koristeći reprezentativne podatke o tržištu rada u EU-u, Wouter Zwysen u petom poglavlju nalazi kako je veća sindikalna gustoća (udio radnika koji su članovi sindikata) povezana s pravednijim pristupom u pogledu rada na daljinu.

Nakon što se problematiziralo neke od specifičnih posljedica rada na daljinu, pozornost se u sljedećim priložima usmjerava na ulogu sindikata u promicanju boljih uvjeta rada za takve radnike. Kurt Vandaele i Agnieszka Piasna u šestom poglavlju istražuju izazove koji se stavljaju pred sindikalno organiziranje osoba koje rade na daljinu ili od kuće. Autori detaljno razmatraju značenje potencijalnih spontano organiziranih mrežnih zajednica radnika i proučavaju odnos između njih i klasičnih sindikalnih organizacija. Prema njihovom mišljenju, ove dvije dimenzije mogu imati važnu ulogu u međusobnom osnaživanju i osiguravanju snažnijeg utjecaja. Birte Dedden, Stan de Spiegelaere i Maureen Hick u sedmom poglavlju daju pregled iskustava kolektivnog pregovaranja oko pitanja rada na daljinu i navode potrebne aktivnosti koje sindikat treba učiniti u privlačenju takvih radnika. Autori naglašavaju kako se u EU, nažalost, u tom obliku rada često pojavljuju prikriveni, pa čak i otvoreni oblici diskriminacije u pogledu mogućnosti sindikalnog organiziranja, usavršavanja, osposobljavanja i/ili profesionalnog napredovanja.

Nema sumnje kako je rad od kuće u velikoj mjeri ublažio negativne posljedice pandemije COVID-19 za mnoge tvrtke i njihove zaposlenike. Završetkom pandemije, stvari se ipak ne vraćaju posve na staro nego bi znatan broj zaposlenih želio i dalje tako raditi. Bitna odrednica obilježja rada od kuće i na daljinu je zakonodavni

okvir koji često ne prati brze tehnološke i organizacijske promjene suvremenog gospodarstva. U osmom poglavlju kojeg su pripremili Nicola Countouris i Valerio de Stefano jasno se iznose nedostaci postojećeg regulatornog okvira koji je ozbiljna prepreka za postizanje boljih uvjeta u tom obliku rada. Autori smatraju kako model koji se temelji na podređenosti zaposlenika prema njihovim rukovoditeljima više nije prikladan u uvjetima rada na daljinu, nego je potrebno pronaći nove modele u kojima je naglašena kreativnost i samostalnost radnika. Silvia Rainone u devetom poglavlju razmatra slabosti tradicionalnih pravnih obrazaca i ukazuju na potencijalno konstruktivne putove za prevladavanje neželjene rigidnosti sustava zaštite pri zapošljavanju. Rad na daljinu, posebno kada se oslanja na snažnu digitalnu komponentu, otkriva sve veću neadekvatnost regulatornih i definicijskih paradigmi koje pravni sustavi koriste za raspodjelu obveza i zaštite u radnim odnosima, što vrlo nepovoljno utječe na uvođenje novih suvremenih odgovarajućih radnih standarda. Takva zakonska određenja posebno moraju uključivati važnost kolektivnog pregovaranja i aktivnog sudjelovanja zaposlenika u donošenju poslovnih odluka.

Uglješa Grušić svoj je prilog u desetom poglavlju posvetio pitanju rada na daljinu u međunarodnom privatnom zakonodavstvu, posebice primjenjivost uredbi *Bruxelles I* i *Rim I* na scenarije rada na daljinu. Grušić naglašava kako njihova pravilna provedba smanjuje rizik od pogrešne klasifikacije radnog odnosa, čime se lakše može zaštititi ugrožene radnike. S druge strane, sadašnje europsko međunarodno privatno pravo snažno podržava praksu podugovaranja i eksteralizacije (prenošenja poslovanja u inozemstvo), pomalo zanemarujući potencijalno negativne posljedice za dostignute radne standarde. Predmet zanimanja Zane Rasnače u

jedanaestom poglavlju su digitalni nomadi i poštivanje radnih standarda, što uslijed nepostojanja odgovarajućih zakona ili njihove neučinkovite primjene postaje sve veći problem kod zaštite prava takvih osoba. Sve veći broj digitalnih nomada zahtijeva razvoj i usklađivanje zakonske zaštite, što je sigurno zahtjevan i dugotrajan zadatak. Ova vrijedna knjiga završava poglavljem u kojem Hamid Ekbi iznosi svoja razmišljanja o budućnosti rada na daljinu. Iako je autor svjestan važnosti profita i poslovne učinkovitosti u suvremenom gospodarstvu, ipak smatra kako u očuvanju kvalitetnog svijeta rada sve veću pozornost treba staviti na dignitet, solidarnost i međusobnu podršku. Tehnologija sama po sebi ne može donijeti oslobođenje ili blagostanje, ali može biti dio drugačije budućnosti koja bi odgovarala većini ljudskih bića umjesto samo nekolicini odabranih. Teško je, pod ovim okolnostima, dati čvrsta predviđanja o budućnosti rada, ali možemo zamisliti različite scenarije kako bi se stvari mogle odvijati. Radnici se suočavaju s brojnim izazovima u organiziranju, mobiliziranju, sindikalnom udruživanju u uvjetima rada na daljinu, kao i pitanjima psihološkog zdravlja, ravnoteže između poslovnog i privatnog života, nadzora i podugovaranja te mnogih drugih složenih čimbenika.

U svemu navedenome, donositeljima političkih odluka, poslodavcima i sindikatima, ova vrijedna knjiga može biti od velikog značenja, kako bi uspješno pomirili nastojanja za postizanje učinkovitosti, ali i očuvanja odgovarajućih radnih standarda.

Predrag Bejaković
Institut za javne financije