

## FLEKSIBILNI RADNI UVJETI - RADNO VRIJEME I MJESTO RADA

Današnji način rada bitno je drugačiji od rada prije petnaestak godina, a novim se trendovima prilagođavaju zaposlenici i poslodavci. Napretkom tehnologije i korištenjem novih alata u svakodnevnom radu mijenja se način komunikacije, brišu se granice radnih prostora unutar tvrtki i sve se više koriste prilagođeni kućni prostori kao uredski prostori u kojima se radni proces i radno vrijeme mogu prilagoditi zaposlenicima i lakše uskladiti poslovne i privatne potrebe zaposlenika. U malim kolektivima i velikim industrijama, poslodavci su otvoreni prema fleksibilnijem odnosu radnog vremena, kliznim dolascima i odlascima, povremenom radu od kuće, slobodnim danima koji omogućuju bolju ravnotežu između posla i ostatka života. U Republici Hrvatskoj sve se više razmišlja o četverodnevnom radnom tjednu, koji pojedine zemlje EU-a kao jednu od opcija fleksibilnosti već koriste.

Fleksibilno radno vrijeme je radno vrijeme koje omogućava zaposlenicima slobodan izbor početka i završetka radnog vremena i odabir hoće li i kada koristiti pauze na radnom mjestu.

Radno vrijeme definirano je zakonom o radu koji definira pojam radnog vremena, raspored radnog vremena, puno, nepotpuno i skraćeno radno vrijeme, prekovremeni rad, nejednaki raspored radnog vremena te raspodjelu radnog vremena. U hrvatskom zakonodavnom okviru, pod fleksibilnim oblicima rada podrazumijevamo rad na određeno vrijeme, nepuno radno vrijeme, rad putem agencija za privremeno zapošljavanje, rad

putem vaučera u poljoprivredi, rad na izdvojenom mjestu rada u što ulazi i rad od kuće, smjenjski rad i ostale oblike.

Zakon o radu omogućuje poslodavcima da, u skladu sa člancima 66. i 67. toga zakona, izmijene raspored radnog vremena radnika i uvedu nejednaki raspored ili preraspodjelu radnog vremena. Navedeno će biti osobito korisno kod onih poslodavaca koji u nekom dijelu godine imaju smanjenu potrebu za radom određenog broja zaposlenika, pa bi im se boljim pokazalo da radnici rade kraće (ili da određeno razdoblje uopće ne rade), a u drugom dijelu godine, kad se ukaže potreba, da isti radnici rade dulje i tako nadoknade kraći rad u nekom drugom dijelu godine.

Neke europske zemlje imaju oblike fleksibilnosti kao što su radno vrijeme koje bi uzimalo u obzir djetetov boravak u školi, vrtiću i slično.

Sve više poslodavac nudi zaposlenicima radna mjesta na kojima se ukidaju strogo definirana pravila radnog vremena te primjenu fleksibilnog radnog vremena i mjesta rada s ciljem postizanja što veće produktivnosti i zadovoljstva zaposlenika.

Prema istraživanjima, oko 40 % zaposlenika odabiru fleksibilnost radnog vremena i mjesta rada kao bitan čimbenik prilikom traženja posla.

Fleksibilnost radnog vremena ogleda se u ideji sve učestalijeg korištenja umjetne inteligencije u radnim procesima koja može zamijeniti poslove

zaposlenika, skratiti radno vrijeme zaposlenika i povećati učinkovitost.

Fleksibilnost radnog vremena ne može se postići u svim zanimanjima. U javnom sektoru, tvornicama, industriji ili bolnicama gdje je potreban kontinuitet službe to je teško postići. Isto tako radnici koji rade u posebnim uvjetima rada ne mogu imati fleksibilno mjesto rada. Za veliki dio intelektualnih i kreativnih zanimanja fleksibilnost radnog vremena i mjesta rada sve se više primjenjuje, kao i za mnogobrojne administrativne poslove.

Iako fleksibilnost omogućuje znatnu slobodu rada, ne treba zaboraviti istaknuti svjesnost o odgovornosti zaposlenika, zadati im jasne ciljeve, rokove za njihovo ostvarenje i definirati broj odrađenih sati. Fleksibilnost je u kolektivima često sinonim za klizno radno vrijeme koje se također sve više prakticira.

S obzirom na to da poslodavci u većini država imaju zakonsku obvezu evidentiranja radnog vremena, potrebno je uspostaviti dobre komunikacijske veze i odlučiti na koji će se način pratiti radno vrijeme zaposlenika.

Zbog toga su poslodavcima potrebni dobri komunikacijski alati, redoviti virtualni sastanci, jasno definirani zadaci i ciljevi prezentirani zaposlenicima, praćenje napretka rada i rezultata.

Prateći rad pojedinih kolektiva i zadovoljstvo zaposlenika, jedan dio zaposlenika zadovoljan je time što može raditi izvan standardnog radnog vremena u vrijeme kada njima to najviše odgovara, kao i rotirajući radni tjedan koji neki poslodavci primjenjuju. Postoje i mnoge varijacije radnog vremena, npr. pola radnog vremena kod nekih poslodavaca je fiksno, a pola fleksibilno.

Postoje moguće prednosti i nedostaci fleksibilnog radnog vremena. Moguće prednosti su: povećana produktivnost zaposlenika, smanjenje stresa, zadovoljstvo zaposlenika, izbjegavanje gužvi u prometu pri putovanju na posao i manji gubitak vremena, smanjenje troškova i veća atraktivnost poslodavca u zapošljavanju budućih zaposlenika. Kolektivi koji su prihvatili načela održivog razvoja uzimaju u obzir i smanjenje štetnog utjecaja prijevoza zaposlenika na okoliš. Mogući nedostaci fleksibilnog radnog vremena su teškoće pri planiranju posla, teže praćenje rada, izolacija zaposlenika i veća potreba za samodisciplinom.

Rezultati istraživanja koje su provele profesore Kaitlin Woolley i Laura Giurges (London Business School), pokazali su kako fleksibilan način rada kod zaposlenika dovodi do pada motivacije. Do takve pojave, objašnjavaju, dolazi zbog toga što novi oblici rada često od radnika zahtijevaju rad izvan 8 sati. Zbog previše slobode i razmišljanja "to mogu i kasnije" zaposlenicima je postalo sve teže raditi i odrađivati svoje svakodnevne poslovne zadatke.

Mogući problemi koji se javljaju pri radu su ozljede na radu, dokaz njihovog nastanka kao i prijava profesionalnih bolesti.

Istraživanja korištenja fleksibilnog radnog vremena dovela su do rezultata da 55 % zaposlenika radi dulje kada ima mogućnost fleksibilnog radnog vremena, manje uzimaju bolovanje kad im je potrebno te rade od kuće. Zaposlenici koji imaju mogućnost fleksibilnog radnog vremena imaju kvalitetniji san, manje osjećaju stres i osjećaju se zdravije.

Stavovi Svjetske organizacije rada (ILO) su da je COVID-19 kriza pokazala i pružila snažne dokaze da povećana fleksibilnost koja je dana radnicima povećava njihovu produktivnost te da postoji znatna količina dokaza da upravo ravnoteža između poslovnog i privatnog života pruža značajne koristi kompanijama. ILO također ističe da je fleksibilnost pomogla održavanju zaposlenosti i potakla veću autonomiju zaposlenika.

Prema istraživanju iz 2018. godine koje je provela International Working Group na uzorku od 18.000 ispitanika iz različitih djelatnosti iz 96 zemalja, 91 % ih je reklo da fleksibilno mjesto rada omogućava veću produktivnost zaposlenika, 89 % vjeruje da fleksibilno radno mjesto omogućava rast poslovanja, 87 % vjeruje da će fleksibilan način rada omogućiti konkurentnost, 83 % kaže da će povećati profit, a 80 % ih je izjavilo da omogućavanje zaposlenicima da obavljaju posao gdje žele privlači veliki broj kvalitetnih zaposlenika.

Istraživanja koja se odnose na spolne razlike u korištenju fleksibilnih radnih uvjeta govore da su muškarci skloniji koristiti fleksibilne radne uvjete u svrhu poboljšanja radnog učinka, dok ih žene često koriste kada postoji povećanje obiteljskih obaveza koje stvara neravnotežu između posla i privatnog života.

Može se zaključiti kako fleksibilni uvjeti rada imaju veliki broj prednosti ali i neke nedostatke, ovisni su o vrsti posla, mjestu rada ali i o individualnim karakteristikama pojedinih zaposlenika.

Stoga odluku o fleksibilnosti uvjeta rada treba donositi individualno i pokušati je prilagoditi zahtjevima i potrebama radnog procesa i zaposlenika u tvrtki.

*Renata Ecimović Nemarnik, dr. med., univ. mag. med.,  
spec. obitelj. med., spec. med. rada i sporta  
Pacient medicinski center Zreče d.o.o.,  
Zreče, Slovenija*