

PREDNOSTI I NEDOSTACI RADA NA DALJINU IZ PERSPEKTIVE POSLODAVCA I POSLOPRIMCA

Krznarić, Mihael

Undergraduate thesis / Završni rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics in Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:145:668391>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-22**



Repository / Repozitorij:

[EFOS REPOSITORY - Repository of the Faculty of Economics in Osijek](#)



Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Ekonomski fakultet u Osijeku

Preddiplomski sveučilišni studij Poduzetništvo

Mihael Krznarić

**PREDNOSTI I NEDOSTACI RADA NA DALJINU IZ
PERSPEKTIVE POSLODAVCA I POSLOPRIMCA**

Završni rad

Osijek, 2022.

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Ekonomski fakultet u Osijeku

Preddiplomski sveučilišni studij Poduzetništvo

Mihael Krznarić

PREDNOSTI I NEDOSTACI RADA NA DALJINU IZ PERSPEKTIVE
POSLODAVCA I POSLOPRIMCA

Završni rad

Kolegij: Menadžment ljudskih resursa

JMBAG: 0010231080

Email: mihael300969@gmail.com

Mentor: prof. dr. sc. Sanja Pfeifer

Osijek, 2022.

University of Josip Juraj Strossmayer in Osijek

Faculty of Economics in Osijek

Undergraduate study of Entrepreneurship

Mihael Krznarić


**ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF TELEWORKING
FROM THE PERSPECTIVE OF EMPLOYERS AND
EMPLOYEES**

Final paper

Osijek, 2022.

IZJAVA

O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI, PRAVU PRIJENOSA INTELEKTUALNOG VLASNIŠTVA, SUGLASNOSTI ZA OBJAVU U INSTITUCIJSKIM REPOZITORIJIMA I ISTOVJETNOSTI DIGITALNE I TISKANE VERZIJE RADA

1. Kojom izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je završni (navesti vrstu rada: završni / diplomski / specijalistički / doktorski) rad isključivo rezultat osobnoga rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu. Potvrđujem poštivanje nepovredivosti autorstva te točno citiranje radova drugih autora i referiranje na njih.
2. Kojom izjavljujem da je Ekonomski fakultet u Osijeku, bez naknade u vremenski i teritorijalno neograničenom opsegu, nositelj svih prava intelektualnoga vlasništva u odnosu na navedeni rad pod licencom *Creative Commons Imenovanje – Nekomercijalno – Dijeli pod istim uvjetima 3.0 Hrvatska*. 
3. Kojom izjavljujem da sam suglasan/suglasna da se trajno pohrani i objavi moj rad u institucijskom digitalnom repozitoriju Ekonomskoga fakulteta u Osijeku, repozitoriju Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku te javno dostupnom repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15).
4. izjavljujem da sam autor/autorica predanog rada i da je sadržaj predane elektroničke datoteke u potpunosti istovjetan sa dovršenom tiskanom verzijom rada predanom u svrhu obrane istog.

Ime i prezime studenta/studentice: Mihael Krznarić

JMBAG: 0010231080

OIB: 04041663609

e-mail za kontakt: mihael300969@gmail.com

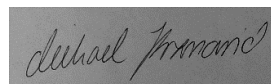
Naziv studija: Poduzetništvo

Naslov rada: Prednosti i nedostaci rada na daljinu iz perspektive poslodavca i posloprimca

Mentor/mentorica diplomskog rada: prof. dr. sc. Sanja Pfeifer

U Osijeku, _____ 2022. _____ godine

Potpis



SAŽETAK

Cilj navedenog rada bio je prikazati način na koji poslodavci kao i zaposlenici percipiraju obavljanje radnih zadataka na daljinu. Koje prednosti a koje nedostatke takav oblik rada u konačnici donosi poslodavcu i posloprimcu? Kako bi se postigao cilj rada prikupljani su sekundarni podaci te je korištena metoda usporedbe podataka. Navedeni rad dao je uvid u to kako je upravo rad na daljinu svoj pravi smisao dobio za vrijeme pandemije COVID-a 19 jer su poslodavci i posloprimci bili primorani razvijati takav oblik rada kako bi uspješno nastavili svoje poslovanje. Najveću korist uzrokovanu pandemijom, uživala su poduzeća koja su već prije početka iste razvijala svoje poslovanje kroz primjenu informacijsko-komunikacijske tehnologije. S druge strane poduzeća koja kroz svoje poslovno djelovanje nisu ulagala sredstva u takav oblik poslovanja susrela su se s ogromnim izazovom koji je uvelike otežao njihov rad u kriznim mjesecima. Kao glavne prednosti rada na daljinu za poslodavca moguće je istaknuti uštede troškova na najmu prostora za rad, komunalijama, održavanju zgrade. Također, poslodavci pri odabiru radnog kadra za svoje poslovanje nisu limitirani zaposlenicima koji se nalaze u neposrednoj blizini poduzeća već imaju mogućnost tražiti radnike diljem svijeta pod uvjetom da isti najprije imaju pristup internetu. Ipak rad na daljinu za poslodavce ima svojih nedostataka kao što su sigurnosni rizici, poznato je kako dopuštanje takvog načina rada za sobom donosi nove rizike i izazove za organizaciju. S druge strane neke od prednosti za posloprimca su vremenske uštede na putovanju do radnog mjesta, koje bivaju moguće kroz rad uz pomoć IKT-a. No treba spomenuti kako nedostatak izravnog kontakta zaposlenika s ostalim kolegama iz poduzeća negativno utječe na njegovu percepciju takvog načina obavljanja rada. Zaposlenik često neozbiljnije percipira dodijeljeni posao koji mora obaviti na daljinu, nego li u matičnim prostorijama poduzeća, što se u konačnici negativno odražava na kvalitetu poslovanja poduzeća.

Ključne riječi: rad na daljinu, COVID-19, Informacijska i komunikacijska tehnologija – IKT , poslodavac, posloprimac

ABSTRACT

The aim of the aforementioned work was to show the way in which employers and employees perceive the performance of work tasks at a distance. What advantages and disadvantages does this form of work ultimately bring to the employer and the employee? In order to achieve the goal of the work, secondary data were collected and the data comparison method was used. The aforementioned work gave an insight into how remote work gained its true meaning during the COVID-19 pandemic, because employers and employees were forced to develop such a form of work in order to successfully continue their business. The greatest benefit caused by the pandemic was enjoyed by companies that had already developed their business through the application of information and communication technology before the pandemic began. On the other hand, companies that did not invest funds in such a form of business through their business activities faced a huge challenge that made their work much more difficult in the crisis months. As the main advantages of telecommuting for the employer, it is possible to highlight cost savings on the rental of work space, utilities, and building maintenance. Also, when choosing employees for their business, employers are not limited to employees who are located in the immediate vicinity of the company, but have the opportunity to search for workers all over the world, provided that they first have access to the Internet. However, remote work for employers has its disadvantages such as security risks, it is known that allowing such a way of working brings with it new risks and challenges for the organization. On the other hand, some of the advantages for the employee are time savings on the journey to the workplace, which are possible through working with the help of ICT. However, it should be mentioned that the employee's lack of direct contact with other colleagues from the company negatively affects his perception of such a way of doing work. The employee often perceives assigned work, which he has to do remotely, more frivolously than in the company's headquarters, which ultimately has a negative impact on the quality of the company's operations.

Keywords: remote work, COVID-19, Information and communication technology - ICT, employer, employee

SADRŽAJ:

1. UVOD.....	1
2. METODOLOGIJA RADA	3
2.1. Ciljevi rada.....	3
2.2. Informacijska osnova	3
2.3. Metode.....	3
3. ZAKONSKE ODREDBE RADA NA DALJINU	4
3.1. REGULACIJA RADA NA DALJINU U MEĐUNARODNOM PRAVU	4
3.2. PRAVNA REGULATIVA RADA NA DALJINU OD STRANE EUROPSKE UNIJE	6
3.3. PRAVNA REGULACIJA RADA NA DALJINU U REPUBLICI HRVATSKOJ	7
4. KATEGORIJE RADA NA DALJINU	9
4.1. STALNI RAD OD KUĆE NA PUNO RADNO VRIJEME.....	10
4.2. MOBILAN I POVREMENI OBLIK RADA NA DALJINU	11
4.3. PODUZETNICI KOJI RADE NA DALJINU	11
4.4. HONORARNI RAD NA DALJINU	12
5. PREDNOSTI I NEDOSTACI RADA NA DALJINU.....	14
5.1. PREDNOSTI RADA NA DALJINU IZ PERSPEKTIVE POSLODAVCA	14
5.2. NEDOSTACI RADA NA DALJINU IZ PERSPEKTIVE POSLODAVCA	15
5.3. PREDNOSTI RADA NA DALJINU IZ PERSPEKTIVE POSLOPRIMCA.....	16
5.4. NEDOSTACI RADA NA DALJINU IZ PERSPEKTIVE POSLOPRIMCA	18
6. REZULTATI SEKUNDARNIH EMPIRIJSKIH ISTRAŽIVANJA	19
6.1. DOSTUPNOST INFORMATIČKE OPREME ZA OBAVLJENJE RADA NA DALJINU	19
6.2. ZASTUPLJENOST I UČINCI RADA NA DALJINU U RH	21
6.3. KOMUNIKACIJSKI OBRASCI I VIRTUALNI SASTANCI U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	26
7. RASPRAVA.....	28

8. ZAKLJUČAK	30
LITERATURA.....	31
POPIS SLIKA	33
POPIS GRAFIKONA.....	33

1. UVOD

Područje istraživanja ovog završnog rada je oblikovanje ili preoblikovanje posla u sklopu menadžmenta ljudskih resursa tj. upravljanja ljudskim potencijalima. „Rad od kuće' se ponekad smatra istim kao i 'rad na daljinu', ali te pojmove treba razlikovati. 'Rad od kuće' uključuje tradicionalni ručni rad koji se kod kuće obavljaju uglavnom nekvalificirani radnici i koji se često plaća prema učinku (op. aut. kod nas to je najbližije kućnoj radinosti koja se plaća po izrađenom komadu). 'Rad od kuće na daljinu' specifičan je oblik rada na daljinu i odnosi se na posao koji se obavlja kod kuće pomoću ICT-a (Aurer Jezerčić, 2020:716)“.

„Širenje interesa za rad na daljinu započinje sedamdesetih godina prošlog stoljeća kada se termin 'rad na daljinu (*teleworking*)' prvi put počinje spominjati, kako bi se njime označio rad udaljen od standardnog ureda (Bilić, 2011:631).“ Doduše tadašnji oblik rada na daljinu nema pretjerano sličnosti s današnjim jer se danas za rad na daljinu pretežno koristi IKT koja sedamdesetih godina nije bila dostupna.

„Veliki broj suvremenih društvenih, ekonomskih i tehnoloških promjena posjeduju potencijal povećanja prostorne mobilnosti radnika, oslobađajući ih od fizički ograničenih radnih mjesta i fiksnih lokacija. Rastuća globalizirajuća priroda multinacionalnih kooperacija u kombinaciji s evolucijom prijenosnih računala, mobilnih telefona i komunikacije temeljene na internetu, ukazuje kako je prostorna mobilnost radnika sve više neophodna i sve više ostvariva (Relja i Šuljug, 2010:147)“. U novije vrijeme rad na daljinu dobio je na atraktivnosti i postao jedna od važnih tema znanstvenih istraživanja. Za vrijeme pandemije COVID-a 19 životna svakodnevnica građana drastično biva promijenjena uslijed kriznih događaja nastalih kao posljedica širenja virusa. U svrhu preveniranja širenja virusa, mnoge su zemlje kao i Republika Hrvatska uvele fizičko i socijalno distanciranje u svoju svakodnevnicu. Utjecaji pandemije doveli su do toga da poslodavci kao i posloprimci svoje poslovne navike moraju prilagođavati novonastaloj situaciji. Solucije u vidu obavljanja posla nisu bile mnogobrojne, prvenstveno zbog odredbi Stožera civilne zaštite koji je u više navrata ograničavao okupljanje velike skupine ljudi pogotovo u zatvorenim prostorima što je u konačnici natjeralo poslodavce i posloprimce da mijenjanju svoje načine obavljanja posla, te je rezultiralo napuštanjem ureda od strane zaposlenika i samim time prelazak na tzv. rad na daljinu uz dakako pomoć informacijsko komunikacijskih tehnologija. Rad na daljinu može biti organiziran u obliku fleksibilnog radnog vremena, distribuiranog rada, individualnog rada.

„Zahvaljujući napretku informatičke tehnologije i procesu globalizacije, svijet rada svakodnevno doživljava burne promjene. Tradicionalne poslovne karijere kao «prosječne» vrste posla, stvar su prošlosti. Njih zamjenjuju visoko racionalizirana, eksternalizirana, nebirokratizirana, mrežno povezana radna mjesta unutar kojih su radnici privremeno zaposleni i mijenjaju poslove sve većom brzinom. Jednom riječju, post-industrijske tehnologije imaju potrebu temeljitog redefiniranja i samoga značenja prirode rada (Relja i Šuljug, 2010:143)“.

Prelaskom na rad na daljinu, brojni su zaposlenici u vrlo kratkom roku uvidjeli blagodati takvog načina poslovanja kao i strane koje nikako ne idu u prilog takvoj vrsti obavljanja radnih zadataka. Ovisno o poslu kao i njegovoj složenosti obavljanja, kod određenih zaposlenika koji su prešli na rad iz udobnosti svog doma došlo je do reduciranja razine stresa jer više nisu bili u užurbanom okruženju koje im je stvaralo dodatan pritisak. Kod nekih je pojedinaca takav način obavljanja posla stvarao veću iscrpnost jer nemaju svi idealne poslovne uvjete doma.

U svrhu stjecanja dodatnog uvida u izazove rada na daljinu te rezultate sve brojnijih istraživanja ovaj je rad podijeljen u 4 poglavlja, a to su Zakonske odredbe rada na daljinu koje se sastoje od regulacija rada na daljinu u međunarodnom pravu, pravne regulative rada na daljinu od strane Europske unije te pravne regulacije rada na daljinu u Republici Hrvatskoj. Iduće poglavlje su kategorije rada na daljinu koje istražuju rad na daljinu tijekom punog radnog vremena, hibridni oblik rada na daljinu kao i honorarni rad. Sljedeće poglavlje rada su prednosti i nedostaci rada na daljinu koji prikazuju prednosti rada na daljinu iz perspektive poslodavca i posloprimca kao i nedostatke takvog načina rada. Nadalje, nakon prikaza teorijskog okvira slijedi empirijski dio rada koji prikazuje rezultat analize triju sekundarnih istraživanja.

2. METODOLOGIJA RADA

2.1. Ciljevi rada

Cilj je ovog završnog rada steći uvid u način na koji poslodavci kao i posloprimci percipiraju novonastalu situaciju koja je rezultirala migracijom zaposlenika iz ureda u udobnost vlastitih domova. Ujedno, cilj je ukazati na izazove i poteškoće koje se pojavljuju za vrijeme takvog načina rada u vidu pada motivacije zaposlenih, promijenjenog načina rada i djelovanja, fleksibilnost i nefleksibilnost radnog vremena kao i manjak kontrole nad zaposlenicima. Kao sekundarni izvori podataka korištena su tri empirijska istraživanja.

2.2. Informacijska osnova

U radu su korišteni sekundarni izvori informacija: znanstveni i stručni članci objavljeni u časopisima, zbornicima ili monografijama, jer se upravo u njima nalaze najrelevantniji podaci korisni za ovaj rad. Ujedno, korišteni su i sekundarni podatci relevantni za rad na daljinu dostupni preko profesionalnih i poslovnih platformi i mrežnih sjedišta ustanova i organizacija koje se smatraju relevantnim za područje upravljanja ljudskim resursima. Jedan od takvih portala je i internetski portal „moj-posao.net“.

2.3. Metode

U teorijskom dijelu rada korištene su metode analize i sinteze, dok se u empirijskom dijelu rada koristila metoda strukturiranog pretraživanja raspoložive i dostupne literature (Tkalac Verčić i dr., 2014). Ujedno, korištena je metoda deskriptivne statistike prilikom obrade empirijskih istraživanja.

3. ZAKONSKE ODREDBE RADA NA DALJINU

U ovom dijelu rada ukazat će se na koji je način definiran rad na daljinu u Međunarodnom pravu, koja je pravna regulativa Europske Unije za takav način obavljanja posla te kako je Hrvatsko zakonodavstvo propisalo takvu vrstu obavljanja rada. Kako tvrdi Bilić (2011.) činjenica je da rad na daljinu kao takav može stvarati probleme u jasnoći, što u konačnici može rezultirati u poteškoćama u pravnom pogledu prilikom tretiranja ovog fenomena. Pojam rada na daljinu nikako nije isti u svim zemljama svijeta te se kao takav treba drugačije tretirati u pravnom pogledu od zemlje do zemlje.

3.1. REGULACIJA RADA NA DALJINU U MEĐUNARODNOM PRAVU

Rad od kuće reguliran je u Međunarodnom pravu. „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 njegovom izboru, osim radnog prostora kod poslodavca (Lipnjak, 2012:22.)“. Za rad na daljinu nije bitno obavlja li se kod kuće, u stanu ili na nekom trećem mjestu već da se taj isti rad ne obavlja u prostorima kod poslodavca. U današnje vrijeme najčešće se obavlja putem informacijsko komunikacijskih tehnologija. Vrhunac primjene takvog načina rada postiže se u pandemijskom razdoblju tijekom 2020. - 2021. godine, kada su, uslijed te globalne okolnosti, mala, srednja i velika poduzeća bila primorana na mijenjanje načina poslovanja.

„Na izdvojenom mjestu rada u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, mjesta rada moraju udovoljavati minimalnim zahtjevima u skladu s prirodom poslova i veličinom rizika za poslove koje radnik obavlja u tom prostoru za poslodavca“ (Aurer Jezerčić, 2020:715). Izbivanjem iz matičnog mjesta obavljanja poslovnih aktivnosti, subjekt koji napušta poduzeće i prelazi na kućni oblik rada svakako se susreće s određenim izazovima i poteškoćama. Nisu svi pojedinci isti i nemaju svi adekvatne uvjete za provedbu takvog načina rada, no nisu samo posloprimci u potencijalno nezavidnoj situaciji već i poslodavci koji trebaju imati valjan uvid u to da njihov radnik svoj posao obavlja savjesno i kvalitetno. Kako bi se to provelo u djelo

Međunarodno pravo o radu od kuće ističe: „Glede zaštite na radu radnika kod kuće Preporuka ukazuje da nadležno tijelo treba osigurati implementaciju smjernica o sigurnosnim i zdravstvenim propisima te mjerama opreza. Poslodavac treba upoznati radnika o svim opasnostima, ukazati mu na mjere koje treba poduzeti te osigurati odgovarajuće osposobljavanje. Strojevi i uređaji trebaju biti opremljeni sa zaštitnom opremom, a radniku treba osigurati potrebnu osobnu zaštitnu opremu (Lipnjak, 2012:22)“. Na poslodavcu je isto tako dio odgovornosti hoće li određeni posao koji je dodijeljen radniku na rad od kuće biti efektivan jer ako poslodavac uloži minimalno napora, razumijevanja kao i novčanih sredstava ne može očekivati da se konkretno taj određeni posao odradi na zavidnoj razini. Međutim, nije sva odgovornost samo na poslodavcu i njegovim uvjetima koji će biti pruženi radniku, već i na posloprimcu koji se odlučuje na obavljanje takve vrste rada. „S druge strane, radnik treba u skladu s propisanim mjerama sigurnosti i zdravlja poduzimati razumne mjere zaštite. Rok za završetak radnog zadatka ne bi trebao lišiti radnika mogućnosti da koristi dnevni i tjedni odmor te plaćeni godišnji odmor. Nacionalne zakone i propise u području zaštite majčinstva treba, također, primijeniti (Lipnjak, 2012:22)“.

„Shvaćajući nužnost intervencije u postojeću situaciju Međunarodna organizacija rada definira rad na daljinu kao oblik rada koji se obavlja na mjestu različitom od središnjeg ureda ili proizvodnih pogona poslodavca, time odvajajući radnika od osobnog kontakta sa suradnicima koji svoj posao obavljaju na navedenim lokacijama poslodavca i pri tom se koriste nove tehnologije koje omogućavaju ovakvu separaciju olakšavajući komunikaciju (Bilić, 2011:634)“. Iz navedenog primjera može se zaključiti kako je primarno to da zaposlenik bude fizički odvojen od ostatka djelatnika te samim time i izvan lokacija poslodavca središnjeg ureda kao i proizvodnih pogona sve u svrhu kako bi se takva vrsta njegova rada mogla nazvati „radom na daljinu“. „Konvencija br.177 o radu kod kuće definira taj vid rada kao onaj koji se obavlja od strane osobe koja se navodi kao radnik kod kuće, a obavlja se u njegovom/ njezinom domu ili na drugom mjestu prema njegovom/njezinom izboru, osim u radnom prostoru poslodavca i to u svrhu dobivanja naknade za rad koji rezultira određenim proizvodom ili uslugom određenom od strane poslodavca, bez obzira na to tko osigurava opremu, materijal ili druga proizvodna sredstva, pod uvjetom da se ne radi o osobi koja posjeduje određeni stupanj autonomije u radu i ekonomske neovisnosti zbog čega bi je se moglo smatrati autonomnim radnikom prema državnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama (Bilić, 2011:635).“

3.2. PRAVNA REGULATIVA RADA NA DALJINU OD STRANE EUROPSKE UNIJE

„Direktiva Vijeća Europe 1991/533/EC govori o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se mogu primijeniti na ugovor ili radni odnos svakog plaćenog radnika, pa i onog koji radi kod kuće o bitnim aspektima ugovornog odnosa. Ti aspekti odnose se na identitet stranaka, mjesto rada, specifikaciju rada, datum početka rada, iznos plaćenog dopusta, duljine otkaznog roka, iznos plaće, duljinu radnog dana ili tjedna i dr. (Lipnjak, 2011:22).“ Navedeni izvor ukazuje na činjenicu kako je od iznimne važnosti precizno definirati aspekte ugovornog odnosa između poslodavca i posloprimca. Direktiva Vijeća Europe ovim načinom zaštićuje radnike na daljinu od manipulacije poslodavaca, zalaže se za transparentnost kao i čestitost pri sklapanju takvih vrsta ugovora kako niti jedan radnik ne bi bio oštećen pri obavljanju radnih zadataka na daljinu.

„U okviru Europske unije atipični radnici, u koje se ubrajaju i radnici na daljinu, sve više bivaju zaštićeni odredbama ugovora koji uređuju pitanja tzv. Socijalne Europe te smjernicama koje se implementiraju u državama članicama. Primjerice, Smjernica Vijeća 97/81/EC o radu s nepunim radnim vremenom zabranjuje diskriminaciju protiv radnika zaposlenih s nepunim radnim vremenom. Tako radnici na daljinu koje rade u nepunom radnom vremenu ili na privremenoj/ povremenoj osnovi mogu tražiti zaštitu svojih prava, kao i tradicionalni radnik (Bilić, 2011:636).“ Radnicima na daljinu, koji nisu zaposleni od strane poslodavca na puno radno vrijeme, ovim im odredbama pripadaju sva ista prava koja uživaju i njihove kolege, zaposleni na puno radno vrijeme, sve u svrhu izbjegavanja diskriminacije radnika na daljinu koji rade na nepuno radno vrijeme.

„EU okvirni sporazum o radu na daljinu definira rad na daljinu kao oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz uporabu informacijske tehnologije, u okviru ugovora o radu/radnom odnosu, u kojem se posao koji bi se mogao obavljati u prostorima poslodavca redovito obavlja izvan tih prostora. Socijalni partneri u većini država članica usvojili su ovu ili sličnu definiciju rada na daljinu (Bilić, 2011:637).“

„Ukoliko je u pitanju potonje upitna količina rada koja se za to mora obaviti, kao i uklapa li se prekovremeni rad u taj iznos plaće i kako se izračunava; okvir za procjenu učinka radnika;

force majeure – ukoliko obavljanje rada postane nemoguće, ima li radnik pravo na plaću ili taj rad ipak mora nadoknaditi; vlasništvo nad elektronskim aparatima – gdje su smješteni, tko je odgovoran za instalaciju, osiguranje, održavanje i popravak i koja prava u tom smislu ima poslodavac u slučaju prestanka radnog odnosa; osiguranje odgovornosti - tko je odgovoran za plaćanje osiguranja od građansko-pravne odgovornosti za radnika na daljinu; disciplinska pitanja – potrebno je pojasniti situacije vezane za uporabu, odnosno zlouporabu računala; eventualna ugovorna zabrana utakmice i sl. (Bilić, 2011:637-638).“ S obzirom na to kako svakodnevno rad na daljinu poprima sve učestaliju primjenu od strane korporacija koje primjenjuju IKT, iznimno je važno definirati gdje će radnik biti smješten, je li tamo uopće moguće obavljati poslove koje korporacija zahtjeva kroz rad na daljinu, koje će biti prednosti a koji nedostaci takvog načina obavljanja radnih zadataka, te koje će sankcije snositi zaposlenik ukoliko zlorabi situaciju i sl.

3.3. PRAVNA REGULACIJA RADA NA DALJINU U REPUBLICI HRVATSKOJ

Iako će mnogi pomisliti kako se je rad na daljinu pojavio tek u pandemijskom razdoblju 2020. godine, realnost je dakako drugačija. Još 2003. godine spominje se takva vrsta obavljanja radnih zadataka u Hrvatskom zakonodavstvu te ista biva definirana u svrhu poticanja otvaranja novih radnih mjesta i smanjenja nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj.

„Rad na daljinu u hrvatskom radnom zakonodavstvu označen je pojmom rada na izdvojenom mjestu rada te predstavlja potpuno novi institut u Zakonu o radu koji je unesen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu 2003. godine. Razlog za uvođenje ovog instituta je potreba zakonskog reguliranja novih oblika rada koji se pojavljuje u praksi s ciljem otvaranja novih radnih mjesta i povećanja zaposlenosti. Odredbe koje reguliraju ovaj institut usklađene su s Konvencijom br. 177 te Preporukom br. 184 Međunarodne organizacije rada iz 1996. o radu kod kuće, kao i Smjernicom Vijeća 91/533/EEC od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnika o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor ili na radni odnos (Bilić, 2011:643).“

„Prema članku 15. Zakona o radu (N.N., br. 149/09.), ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim uglavka iz članka 13., mora sadržavati i dodatne uglavke o:

- dnevnom, tjednom ili mjesečnom vremenu obvezne nazočnosti radnika na mjestu rada,
- rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika,
- strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
- uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,
- naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
- načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika (Lipnjak, 2012:22-23).“

Da bi rad na daljinu bio kvalitetan za poslodavca kao i posloprimca, određeni zakoni moraju biti doneseni kako poslodavac ne bi iskorištavao, manipulirao zaposlenikom te isto tako kako zaposlenik ne bi išao na štetu poslodavca i svoj dio posla obavljao nekvalitetno i neprofesionalno. Samo neke od odredba koje se moraju poštivati su definiranost radnog tjedna, broj radnih sati u tjednu, broj dana godišnjeg odmora, mogućnost bolovanja, omogućena oprema od strane poslodavca za posloprimca itd.

Zaključno, ovim poglavljem primjećuje se kako je za pravnu regulativu rada na daljinu najbitnije da se takav oblik rada odvija svugdje samo ne u matičnim prostorijama poduzeća kako bi se isti mogao pravno smatrati „na daljinu“. Zbog svoje prirode poslovanja, takav način obavljanja radnih zadataka podložan je raznovrsnim manipulacijama od strane posloprimca i poslodavca, a pravnom regulacijom i zakonima o poslovanju pri obavljanju rada na daljinu, štite se i poslodavci i posloprimci od potencijalnih pokušaja iskorištavanja.

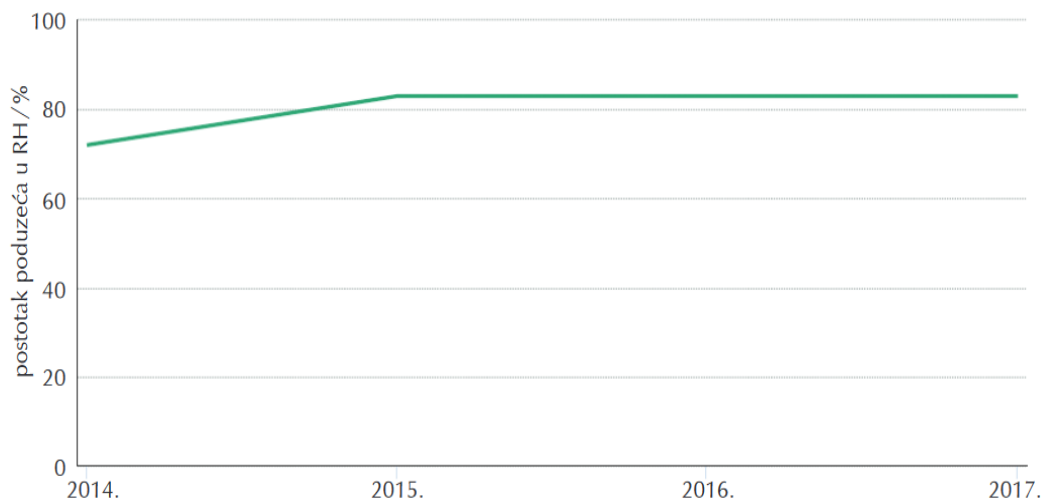
4. KATEGORIJE RADA NA DALJINU

Kako navodi Aurer Jezerčić (2020:715-716): „Razlikuju se četiri kategorije rada na daljinu na temelju stupnja mobilnosti, primjene ICT-a i radnog statusa:

1. Stalni rad od kuće: koji podrazumijeva radnike koji ICT često primjenjuju prilikom obavljanja posla od kuće.
2. Izrazito mobilni: to su zaposlenici koji učestalo koriste ICT kako bi obavljali svoj dio posla te imaju visoku razinu mobilnosti
3. Povremeni: ubrajaju se radnici koji povremeno, tj. po potrebi koriste rad na daljinu uz pomoć ICT tehnologije kako bi izvršili svoj dio posla izvan prostorija njihova poslodavca.
4. Samozaposleni: podrazumijeva samozaposlene radnike koji za obavljanja zadataka često ili pak povremeno primjenjuju ICT za rad iz područja koja primarno nisu njihov 'uredski' prostor u poduzeću.“

Slika 3. prikazat će postotak poduzeća u RH koja su svojim zaposlenicima omogućila „prijenosne uređaje za mobilnu vezu na internet kroz godine“ tj. službene laptope, tablete, mobilne uređaje sve u svrhu obavljanja kvalitetnog posla putem rada na daljinu.

Slika 1. Udio poduzeća u RH koja svojim djelatnicima osigurava potrebnu opremu za rad na daljinu



Izvor: Aurer Jezerčić (2020:716).

Iz slike može se zaključiti kako je od 2014. do 2015. rastao broj poduzeća u RH koji svojim zaposlenicima omogućavaju potrebnu opremu za obavljanje rada na daljinu, dok u razdoblju 2015. -2017. g. ta brojka stagnira tj. ostaje nepromijenjena.

4.1. STALNI RAD OD KUĆE NA PUNO RADNO VRIJEME

Za početak definirat će se koliko uopće iznosi rad na puno radno vrijeme, neovisno radi li se o obavljanju radnih zadataka u poduzeću ili na daljinu. Prema Zakonu o radu članku 43. stavak 2. , „Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno (Zakon o radu, 2009)“.

Postoje mnogobrojne prednosti rada na daljinu pri punom radnom vremenu, kao i određeni nedostaci. Zaposlenici, radeći na daljinu a da su pri tome zaposleni na puno radno vrijeme, bit će vremenski fleksibilniji i slobodniji. Ovo najviše znači za zaposlenike koji su stanovnici urbanih sredina, koji svakodnevno samo na odlazak do matičnog mjesta rada gube u prosjeku pola sata na putovanje u jednom smjeru, s tim da nekolicina gubi i više od toga sve zbog gradskih zastoja u prometu kao i općenito loše infrastrukture grada u kojem prebivaju.

Kako navodi Flexjobs.com¹, najpoznatiji internetski pretraživač poslova na daljinu, „mnogi zaposlenici, zaposleni na puno radno vrijeme, ističu kako su u svom radu primijetili da su više efektivniji i produktivniji pri obavljanju zadataka.“ Rad na puno radno vrijeme na daljinu omogućio im je uštede na putovanju do posla, nisu imali doticaja sa zastoјima u prometu, s nemogućnošću pronalaska parkinga, kao što nisu imali doticaja s potencijalnim kolegama koje ne preferiraju. Sve to utječe na produktivnost djelatnika i njegovu radnu performansu.

4.2. MOBILAN I POVREMENI OBLIK RADA NA DALJINU

Mobilan oblik rada na daljinu naziva se još i hibridni oblik rada koji podrazumijeva kombiniranje rada iz ureda poduzeća s radom na daljinu koji može biti iz doma, kafića, ili neke treće lokacije koja nije lokacija matičnog ureda. Ovisno od složenosti obavljanja određenog posla, radni tjedan pojedinca može izgledati tako da ponedjeljak, utorak, srijedu i četvrtak radi u matičnom uredu dok petak ima mogućnost odraditi na daljinu, pod pretpostavkom da zahtjevnost posla taj tjedan nije visoka. Što je manja zahtjevnost obavljanja određenog radnog zadatka to je veća mogućnost radnika da isti obavi na daljinu, dok što je veća zahtjevnost tog zadataka, radnik će više vremena morati provesti u samom poduzeću.

Za hibridni se oblik rada još veže epitet „najbolje od oba svijeta“ , jer upravo ta mogućnost biranja načina obavljanja posla osigurava pojedincu izbor da posao obavi na način koji mu u tom trenutku najviše odgovara. Primjerice, netko se ne osjeća najbolje određeni dan i jednostavno mu sama pomisao da se mora spremati za posao, doći do posla, te komunicirati s djelatnicima, stvara grč u želucu. Mogućnost da taj dan ne mora izlaziti iz doma bi olakšao njegovu situaciju.

4.3 PODUZETNICI KOJI RADE NA DALJINU

Četvrtu kategoriju rada na daljinu prema stupnju mobilnosti, primjeni IKT-a i radnog statusa čine samozaposleni koji rade na daljinu. To su osobe koje većinom imaju vlastite obrte te se bave prirodom posla koja im omogućuje rad na daljinu putem IKT-a. Razvojem IKT-a povećao

¹ Opširnije dostupno na: <https://www.flexjobs.com/blog/post/is-hybrid-or-full-time-remote-work-right-for-me/> [pristupljeno 29. lipnja 2022].

se je broj ljudi koji su se samozaposlili te tim činom počeli pružati vlastite usluge na daljinu. Veliki broj takvih samozaposlenih pripadaju kulturnoj i kreativnoj industriji.

4.4. HONORARNI RAD NA DALJINU

Iako nije dio četiri kategorije rada na daljinu na temelju stupnja mobilnosti, primjene IKT-a i radnog statusa, treba istaknuti kako također postoji honorarni oblik rada na daljinu. Raditi honorarno podrazumijeva rad mimo glavnog posla kojim se osoba bavi, tj. rad uz glavni posao. Prijašnjih desetljeća, honorarni rad najviše se povezuje s obavljanjem fizičkog rada sve u svrhu stjecanja većih osobnih prihoda. U današnjoj situaciji je dakako drugačija. Najveća mogućnost obavljanja honorarnog posla omogućena je primjenom Informacijsko-komunikacijskih tehnologija koja je dostupnija nego ikada prije. Mnogobrojne internetske stranice u samo nekoliko klikova pojedincu omogućavaju da unovči svoj intelektualni kapital. Postoje određene zakonske odredbe koje se moraju poštovati pri obavljanju takve vrste rada. Kako tvrdi Danasradim.hr²: „kao što su honorarni rad ili rad na ugovor o djelu. Doprinosi na drugi dohodak znatno su manji od doprinosa na plaće, no honorarni radnici kojima su plaćeni mirovinski doprinosi ulaze u obračun mirovine, a nezaposlenima se preračunavaju u mirovinski staž.“ Kako iznosi Danasradim.hr:

„ Mirovinski doprinos iznosi 10%

Porez na dohodak 24% kao i pripadajući prirez

Bez paušalno priznatih izdataka

Zdravstveni doprinos na drugi dohodak iznosi 7,5%“.

Kako ističe Poslovni.hr (2022) – portal koji obrađuje teme ekonomske i političke prirode, zaposlenik ako želi dodatan posao uz stalni radni odnos pri punom radnom vremenu, trebao bi imati na umu da prema Zakonu o radu on može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u maksimalnom trajanju do osam sati tjedno. Situacija u Republici Hrvatskoj po pitanju honorarnog posla nije na zavidnoj razini. Učestale promjene zakonskih odredbi, papirologija kao i birokratska procedura koje poslodavac i posloprimac moraju proći na putu do sklapanja ugovora, vremenski su zahtjevne i mukotrpne.

² Opširnije dostupno na: <https://www.danasradim.hr/informativka/radite-honorarni-posao-koliko-morate-izdvojiti-za-doprinos-1> [pristupljeno 24. kolovoza 2022].

Najpoznatiji oblik današnjeg honorarnog rada je tzv. *freelancing*. No treba napomenuti kako *freelanceri* nisu ograničeni s maksimalnih 8 sati tjedno rada već rade onoliko koliko smatraju da je dovoljno kako bi akumulirali profit koji će zadovoljiti njihove afinitete. *Freelancing* se u današnjici najviše povezuje s poslovima koji se obavljaju putem interneta.

5. PREDNOSTI I NEDOSTACI RADA NA DALJINU

Primjena poslova na daljinu svakim se danom povećava. Poduzeća koja nisu planirala poslovati na takav način, nakon pandemijskog razdoblja, ulažu sve više novčanih sredstava u razvoj poslovanja na daljinu, kako bi bili bolje pripremljeni ukoliko se pandemijski scenarij ponovi. Kao i svaki oblik poslovanja, tako i ovaj ima svoje prednosti i nedostatke. Ponekad ta mogućnost izbora načina poslovanja može biti pogubna ne samo na posloprimca, već i za poslodavca koji je takav oblik rada odobrio. Kojem tipu osobnosti pojedinac pripada, preferira li pojedinac kolektivizam ili individualizam, je li introvertiran ili ekstrovertiran samo su neka pitanja koja si poslodavac mora postaviti prije nego li odluči zaposleniku dodijeliti oblik rada u uredu ili rad na daljinu. Dakako, najtočnije će zaključke poslodavac donijeti kroz interakciju sa zaposlenikom pri kojoj će uvidjeti koje su njegove potrebe, afiniteti te što bi mu najviše odgovaralo i zašto.

5.1. PREDNOSTI RADA NA DALJINU IZ PERSPEKTIVE POSLODAVCA

U ovom dijelu završnog rada istaknut će se koje to prednosti ostvaruje poslodavac ukoliko se odluči implementirati rad na daljinu kao način poslovanja u svoje poduzeće. Poslovni subjekt specijaliziran za usluge informatičkih rješenja za dijeljenje znanja, upravljanje ljudskim potencijalima i internim komunikacijama – Lumapps³, ističe kako su prednosti rada na daljinu iz perspektive poslodavca sljedeće: ušteda troškova, veći izbor radnog kadra, vremenske uštede te izgrađivanje lojalnosti.

Ušteda troškova, prva je i ključna prednost koja se ostvaruje kroz rad na daljinu. Neovisno o tome prijeđe li poduzeće u potpunosti na rad na daljinu ili ne, poslodavci će svakako uštedjeti na naknadama za:

1. Najam poslovnog prostora
2. Komunalne usluge
3. Održavanje zgrade
4. Čišćenje poslovnog prostora

³ Opširnije dostupno na: <https://www.lumapps.com/digital-workplace/benefits-of-working-remotely/> [Pristupljeno 25. lipnja 2022].

Ako poslodavac odluči angažirati *freelancer-e*, neće imati potrebe nabavljati skupu informatičku opremu jer mnogi svakako rade od kuće i imaju već vlastitu uredsku opremu. Veći izbor radnog kadra svakako je još jedna od prednosti u nizu za poslodavce. Zaposlenici ne moraju biti lokalni, već mogu biti bilo gdje u svijetu, bitno je da imaju omogućen pristup internetu. Samim time poslodavac ne mora posloprimcu osiguravati smještaj, obrok ili nešto treće što bi mu predstavljalo dodatni trošak. Pronalazak ljudskih potencijala kroz IKT omogućuje veću mogućnost za pronalazak djelatnika koji imaju potrebna znanja i vještine koji neće morati prolaziti posebne obuke. Rekrutiranje u regionalnoj ili lokalnoj zajednici ponekad sužava izbor talenata ili zahtijeva dodatna ulaganja vremena i novca u svrhu njihova obučavanja.

Vrijeme, kao iduća komponenta prednosti poslovanja na daljinu, nema cijenu. U to su se uvjerali poslodavci čiji djelatnici rade od kuće, naglašavajući kako su daleko produktivniji kroz rad na daljinu jer više uopće ne troše vrijeme na putovanje do matičnog ureda već to isto mogu uložiti kako bi ranije završili sa zadanim radnim zadacima.

Fleksibilan rad od kuće također izgrađuje lojalnost jer poslodavac vjeruje djelatniku da će svoje radne obveze obavljati jednako savjesno kao da je fizički u uredu poduzeća. A lojalnost dovodi do povjerenja između poslodavca i zaposlenika. Lojalnost također znači zadržavanje radnog kadra, jer isti onda neće tražiti drugi posao ako su zadovoljni tu gdje jesu. To je korisno za poduzeće jer se izbjegavaju nova zapošljavanja u koja bi poslodavac morao ulagati dodatna novčana sredstva kao i vrijeme za obuku.

5.2. NEDOSTACI RADA NA DALJINU IZ PERSPEKTIVE POSLODAVCA

Kako navodi poduzeće čija je svrha umrežavanje zaposlenika diljem svijeta - JumpCloud⁴, rad na daljinu iz perspektive poslodavca ima negativne aspekte kao što su: novi sigurnosni rizici, manjak kontrole nad zaposlenicima, poteškoće s organiziranjem timskih sastanaka i povećane smetnje kroz rad na daljinu.

Kultura kao i organizacija poduzeća iz dana u dan se mijenja, prenošenje novih vrijednosti, ideja i ciljeva svakako je lakše kad je osoba fizički u poduzeću i uviđa tu ozbiljnost nego li kad sluša poslodavčeve ideje iz komfora svog doma, gdje djelatnik tome može pristupiti na

⁴ Opširnije dostupno na: <https://jumpcloud.com/blog/remote-work-employer-pros-cons> [Pristupljeno 17. Srpnja 2022].

neprofesionalan način i ne shvaćati dovoljno ozbiljno situaciju koja je predmet razgovora, što će se u konačnici negativno odraziti na poslovanje. Organiziranje timskih sastanaka kako bi se radilo na sinergiji i zajedništvu između članova otežano je zbog pada motivacije zaposlenih te nikako ne bi trebalo biti provođeno putem internetskih platformi. Zaposlenici takvim „druženjima“ neće pristupiti na način kako bi pristupili da su tamo fizički. U nekim se situacijama stvarno ne može zamijeniti fizički kontakt, tj. tip kontakta oči u oči. Ukoliko se ne potenciraju kvalitetni odnosi između djelatnika, radna klima u poduzeća bit će nepogodna za kvalitetan daljnji rad, čije će najveće posljedice osjetiti ni više ni manje nego sam poslodavac. U redu je tražiti alternativne načine za održavanje timskih sastanaka, no to je jedino u slučaju ako je situacija takva da se sastanak ni na koji način ne može sprovesti uživo. Još jedan u nizu nedostataka rada na daljinu a da štete samom poslodavcu su manjak kontrole nad radnicima koji svoj posao obavljaju iz komfora vlastitih domova. Kontrola i detaljan uvid u ono što zaposlenici rade ključne su stavke za uspješnost funkcioniranja zdrave organizacije. Ukoliko djelatnik obavlja svoj dio posla putem IKT tehnologije, poslodavac će imati određenu kontrolu nad njime, no to neće biti na istoj razini kao što bi bilo da je djelatnik u poduzeću, gdje njegov voditelj može vidjeti obavlja li on svoj posao ili pak zabašava i samo ček kraj radnog vremena. Manjak kontrole dugoročno vodi poduzeće u propast, s radnicima treba imati polu prijateljski odnos u kojem se zna tko kome odgovara.

5.3. PREDNOSTI RADA NA DALJINU IZ PERSPEKTIVE POSLOPRIMCA

Poduzeće – Lumapps⁵, ističe kako su prednosti rada na daljinu iz perspektive posloprimca sljedeće:

1. Sloboda i fleksibilnost

Radnici na daljinu cijene svoju slobodu. Oni mogu isplanirati svoj dan tako da odgovara i poslu i obiteljskom životu, sve dok zadane sate obavljaju u pravo vrijeme. Fleksibilnost odlaska na liječničke preglede, gledanje dječje košarkaške utakmice ili odvođenje starijih roditelja u kupovinu rad na daljinu može olakšati upravo zbog fleksibilnosti koju pruža posloprimcima. Mogućnost da nije potrebno dopuštenje za svaku iznenadnu privatnu situaciju omogućuje

⁵ Opširnije dostupno na: <https://www.lumapps.com/digital-workplace/benefits-of-working-remotely/> (pristupljeno 25. Lipnja .2022.)

djelatnicima prilagodbe poslovnih i privatnih obveza. Kada poslodavac omogući zaposlenicima ovakvu slobodu, gradi se povjerenje i zadovoljstvo poslom postaje veće.

2. Ušteda na troškovima

Baš kao i poslodavci, tako i posloprimci ostvaruju manje troškove radom na daljinu. Opće je poznato kako cijene goriva iz tjedan u tjedan bivaju sve veće što u konačnici rezultira većim novčanim izdatkom za djelatnika pogotovo ako stanuje daleko od radnog mjesta. Također troškovi čuvanja djece se mogu smanjiti s obzirom na to da roditelj radi od doma i može povremeno pripaziti na djecu.

3. Ušteda vremena

Izreka „vrijeme je novac“ istinita je danas nego li ikada prije. Zbog loše povezanosti javnim prijevozom, većina djelatnika se odlučuje na odlazak na radnom mjesto vlastitim automobilom, koji nerijetko upada u gradske gužve koje osim što djelatnika koštaju živaca, koštaju ga i vremena koje ne može dobiti natrag. Obavljanjem posla na daljinu, djelatnik ne mora misliti kojom cestom voziti kako bi se izbjegla gužva, gdje su radovi u gradu, kao ni je li blokirana određena cesta zbog koje neće stići na vrijeme na posao.

4. Mir i tišina

Tradicionalni je ured nerijetko bučan, što može rezultirati padom koncentracije zaposlenika, što će se na kraju odraziti na njegove radne performanse. Iako je ured koristan zbog međusobne socijalizacije i interakcije, ukoliko se stvori buka, djelatniku će biti teško usredotočiti se na njegov dio posla te ga neće napraviti onako kvalitetno kako bi to inače mogao. Pravi primjer su „call“ centri gdje nekoliko stotina agenata istovremeno pričaju sa svojim klijentima, što u konačnici vodi psihičkom umoru pojedinca jer se teško koncentrirati na klijenta uz ostalu buku sa strane. Rad na daljinu ovo uspješno prevenira jer se djelatnik može osamiti u prostoriju gdje nema nikoga osim njega i biti maksimalno usredotočen na zadatak.

5. Udobno okruženje

To uključuje kreiranje radnog prostora na način koji djelatnik najviše odgovara unutar njegova doma. Kolege ne mogu prigovarati djelatniku ukoliko je neuredan ili pak opsesivno uredan. Ovakav način rada omogućuje zaposleniku da sam kreira zonu u kojoj se osjeća udobno te u kojoj može biti najproduktivniji. Treba napomenuti kako su ljudi najproduktivniji u okruženju u kojem se osjećaju udobno i sigurno.

5.4. NEDOSTACI RADA NA DALJINU IZ PERSPEKTIVE POSLOPRIMCA

Kako navodi poduzeće čija je svrha pružanje podrške zaposlenicima diljem svijeta - Mazzitti & Sullivan EAP⁶ rad na daljinu ima negativne strane iz perspektive posloprimca kao što su: izoliranost radnika, smanjena „vidljivost“ zaposlenika, povećana distrakcija kao i otežano organiziranje timskih sastanaka.

Jedan od najvećih nedostataka posla na daljinu je usamljenost i izoliranost zaposlenika. Zaposlenik bi u uredu provodio vrijeme s kolegama oko sebe. Međutim, ako se radi na daljinu gdje je djelatnik potpuno izoliran, bez komunikacije s ostalim kolegama, na kraju se može roditi usamljenost, koja u konačnici rezultira padom motivacije.

Pad motivacije i povećano duhovno odsustvo radnika nerijetko se događa u slučajevima rada na daljinu. S obzirom na to da ne postoji strog raspored kojeg se djelatnik mora pridržavati, vjerojatno će izgubiti samodisciplinu. Isto tako postoji daleko više faktora koji će zaposleniku odvratiti pozornost s fokusa posla. Radom u poduzeću to se dakako manje događa.

Rad na daljinu također podrazumijeva internetsku povezanost kao i kvalitetnu informatičku opremu neophodnu za obavljanje radnih zadataka. Ukoliko zaposlenik ima lošu internetsku vezu ili čak nema osiguranu radnu opremu od strane poslodavca, to može biti izazovno za samog zaposlenika. Rad u poduzeću nema takvih izazova kao rad na daljinu.

Zaključno, s obzirom na to da rad na daljinu iz dana u dan postaje sve učestaliji, tvrtke sve više nude fleksibilna radna mjesta. Međutim, prije nego li se djelatnik odluči za rad na daljinu, morat će dobro procijeniti i utvrditi je li to pravi izbor za njega i hoće li primjenom takvog načina rada on ostvariti svoje maksimalne potencijale. Unatoč navedenim brojnim prednostima rada na daljinu, treba istaknuti kako to nije oblik rada koji će se sviđjeti svima.

⁶ Opširnije dostupno na: <https://www.mseap.com/disadvantages-remote-work/> [pristupljeno 6. srpnja 2022.]

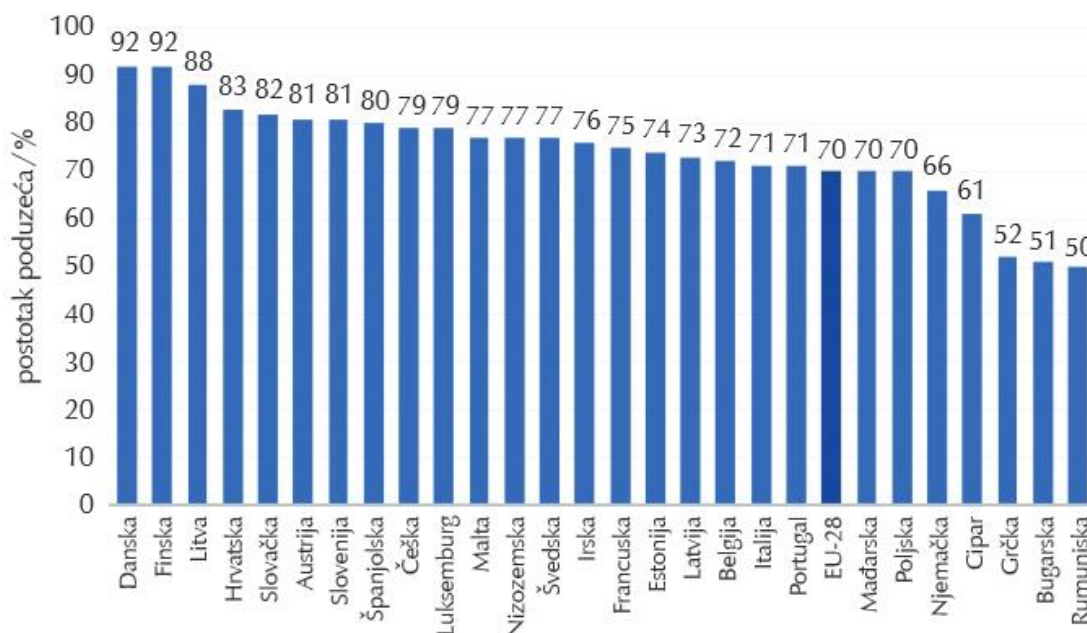
6. REZULTATI SEKUNDARNIH EMPIRIJSKIH ISTRAŽIVANJA

U ovom će se poglavlju prikazati rezultati empirijskih istraživanja koji su proizašli iz sekundarnog istraživanja. Prvo istraživanje obrađivalo je podatak o dostupnosti adekvatne informatičke opreme od strane poslodavaca, koja bi posloprimcima omogućavala rad na daljinu. Istraživanje je dalo uvid u to kakva je situacija u europskim zemljama te kako Hrvatska stoji u usporedbi s istima. Drugo istraživanje proveo je portal Moj-posao.net čija je glavna zadaća bila ispitati percepciju posloprimca i poslodavca o prednostima i nedostacima rada na daljinu. Treće istraživanje pružilo je uvid u učestalost korištenja virtualnih sastanaka kao načina poslovanja srednje velikih i velikih poduzeća u Republici Hrvatskoj. Sva istraživanja potaknuta su pandemijom COVID-19 koja je prouzrokovala drastične promjene prilikom poslovanja na daljinu.

6.1. DOSTUPNOST INFORMATIČKE OPREME ZA OBAVLJENJE RADA NA DALJINU

Rad na daljinu osim motivacije zaposlenika iziskuje i valjanu informatičku opremu putem koje bi se spomenuti rad obavljao. Jedan od problema za vrijeme pandemije s kojima su se susretala poduzeća bio je nedostatak specifične opreme koja bi zaposlenicima omogućavala nesmetano obavljanje radnih obveza izvan matičnog ureda poduzeća. Tako je Eurostat, tj. statistički ured Europske unije, čija je odgovornost prikupljati podatke kao i pokazatelje iz cijele EU kako bi bila moguća komparacija među državama članicama, došao do podataka koji ukazuju na to koji su poslodavci u određenim zemljama omogućili svojim zaposlenicima prijenosne mobilne uređaje, te im je tim postupkom uvelike bio olakšan daljnji rad.

Slika 2. Poslodavci po državama koji su svojim radnicima omogućili prijenosne uređaje za mobilnu vezu na internet, izraženo u postocima.



Izvor: Kraan i Blok (2020), citirano kod Aurer Jezerčić (2020:715).

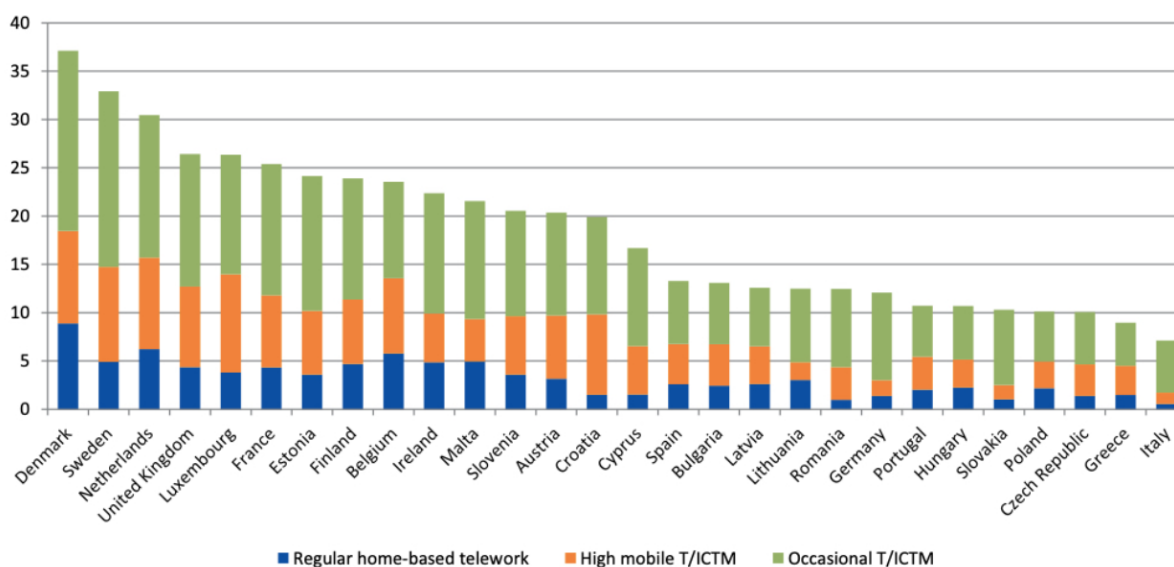
Navedeni postotak kreće se od 50% koji se odnosi za Rumunjsku pa sve do visokih 92% koji se odnosi na Dansku kao i Finsku. Prosjek EU-a iznosi 70% dok je podatak za Republiku Hrvatsku 83% koja je po ovom istraživanju zauzela zavidno 4. mjesto.

Postavlja se pitanje kako zaposlenici koji su prešli na rad na daljinu percipiraju takvu vrstu načina rada?

„Česte teme vezane za rad na daljinu su produktivnost, zadovoljstvo poslom, ravnoteža poslovnog i privatnog života i psihosocijalni učinci ergonomskih i okolišnih uvjeta rada (Jezerčić, 2020:715).“ Opće je poznato kako se karakteri ljudi razlikuju od osobe do osobe, tako pojedincima, koji su više introvertirani tip osobnosti, prelazak na „novo normalno“ za vrijeme pandemijskog razdoblja i nije toliko teško palo s obzirom na to da oni preferiraju individualizam pri obavljanju radnih zadataka. Njihova produktivnost bila je veća kao i zadovoljstvo obavljanja samog posla, nego li kod osoba koje su više ekstrovertirani tip osobnosti. Takve osobe naišle su na prepreke u novonastaloj situaciji upravo zbog obavljanja posla na način koji nisu preferirali. Naišli su na psihološke barijere, bila im je smanjena produktivnost nego li za vrijeme obavljanja radnih zadataka u prostorijama poduzeća, gdje su bili u stalnom doticaju s kolegama. Ako uzmemo produktivnost u obzir, doći ćemo do spoznaje

kako je razina iste introvertima bila veća nego li kod ekstroverta. Zaključno, ovisno o tipu osobnosti osobe, ovisit će i zadovoljstvo načinom obavljanja posla, bilo ono u radnom okruženju s kolegama ili u komforu vlastitog doma.

Slika 3. Postotak zaposlenika koji rade na daljinu i mobilni rad temeljen na ICT-u u EU28, prema kategoriji i zemlji



Izvor: Kraan i Blok (2020)

Slika broj 2. prikazuje europske zemlje po kriteriju primjene rada na daljinu kao alternativnog načina za obavljanje radnih zadataka. Danska dakako prednjači te njezin postotak iznosi visokih 37%, u Hrvatskoj rad na daljinu prakticira svaka peta osoba dok u Italiji rad na daljinu nije popularan i iznosi 7%, stanovnici te zemlje odlučuju se više na rad unutar poduzeća nego li na rad od kuće.

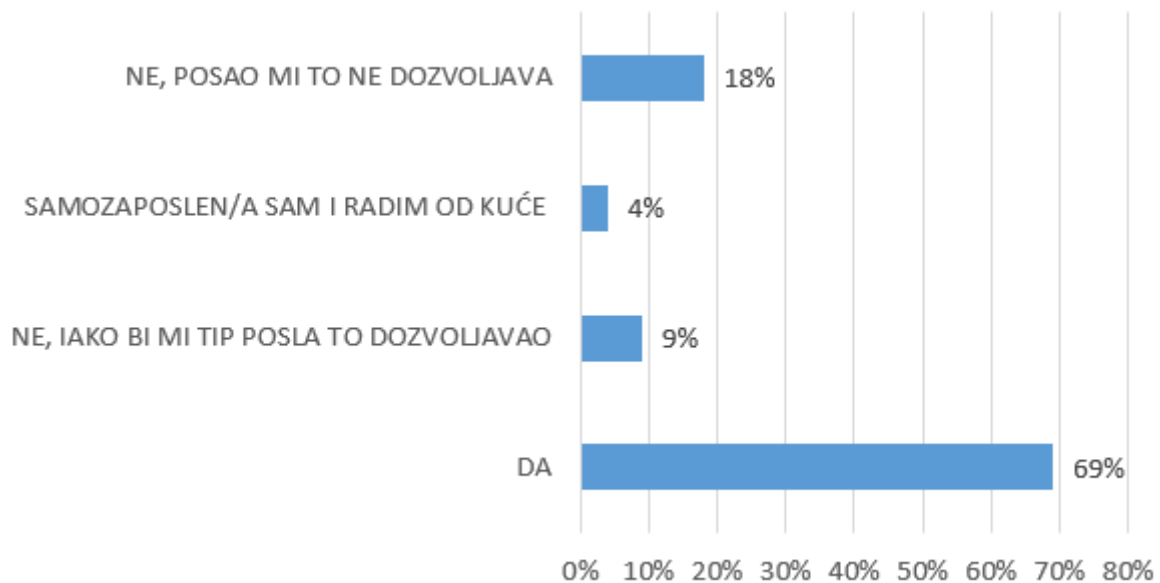
6.2. ZASTUPLJENOST I UČINCI RADA NA DALJINU U RH

Moj-posao.net proveo je anketno ispitivanje na reprezentativnom uzorku od preko 900 ispitanika kako bi doznao koliko dobro su se poduzeća tj. njihovi poslodavci i posloprimci snašli u novonastaloj pandemijskoj situaciji. Prelaskom na toliko već spominjano „novo normalno“ poslodavci i posloprimci imali su priliku iz prve ruke doznati što takav oblik rada u konačnici donosi poslovanju. Kako navodi moj-posao.net⁷: „Usljed aktualne situacije i

⁷ Opširnije dostupno na: <https://www.moj-posao.net/Vijest/79264/Dvije-trecine-gradjana-trenutno-radi-od-kuce/55/> [pristupljeno 29. Lipnja 2022.]

nemogućnosti izvršavanja redovnih poslovnih obaveza na uobičajen način, velik broj poslodavaca je svojim zaposlenicima omogućio rad od kuće.“ Prema istom izvoru, uzorak ispitanika relativno dobro opisuje populaciju radne snage: žene čine 62% navedenih ispitanika dok muškarci čine 38%. Ispitanici do 30 godina čine 32% uzorka, njih 36% je u dobi od 31. godine do 40. godine, a 33% njih starije je od 41 godine.

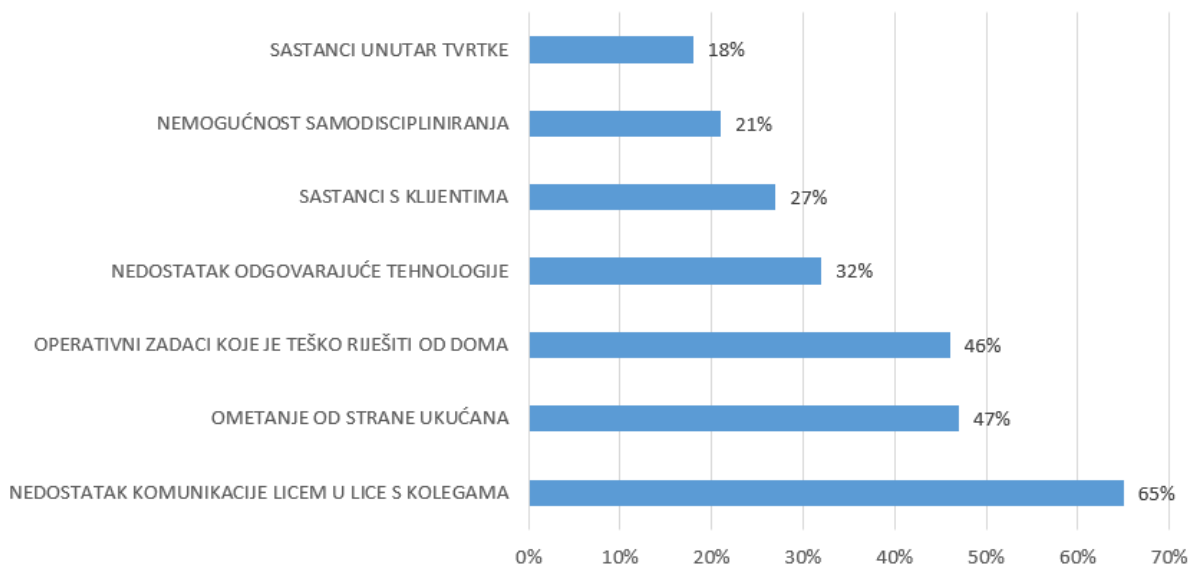
Grafikon 1. Je li vam poslodavac omogućio rad od kuće kao opciju rada?



Izvor: Vlastita izrada prema Moj-posao.net (2020).

Grafikon 1. prikazuje postotak zaposlenika kojima je poslodavac omogućio rad na daljinu. Prema rezultatima iščitanim s grafikona 1. može se zaključiti kako je čak 69% ispitanih djelatnika obavljalo svoje radne obaveze putem rada na daljinu, sve zahvaljujući brznoj reakciji poslodavaca koji je pronašao način za implementaciju takvog oblika rada, naime 9% ispitanika tvrdi da im poslodavac to nije omogućio, iako su postojale predispozicije za obavljanje njihova posla kroz rad na daljinu. Njih samo 4% su samozaposleni i svakako već rade od kuće, može se pretpostavi kako su to u pitanju *freelanceri*. Nadalje, čak 18% ispitanika tvrdi kako im poslodavac nije omogućio rad na daljinu ali ne zato što on nije htio, već je priroda posla takva da se isti mora obavljati fizički, unutar poduzeća.

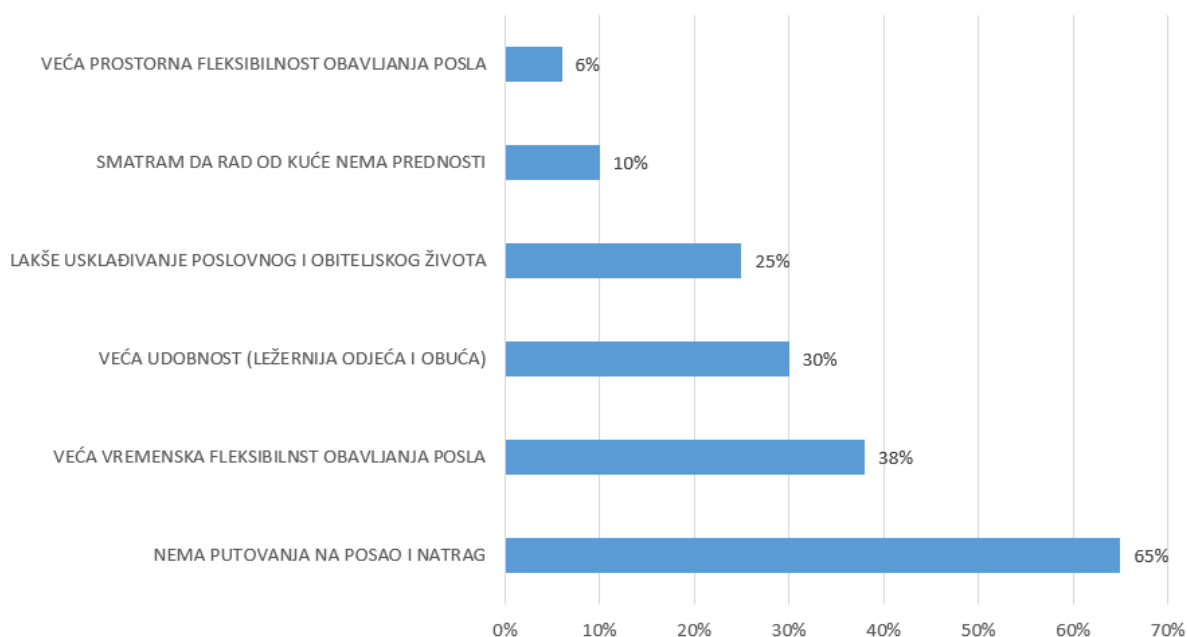
Grafikon 2. Što vam je predstavljalo najveći izazov pri radu na daljinu?



Izvor: Vlastita izrada prema Moj-posao.net (2020).

Prikazom grafikona 2. na pitanje što bi posloprimci izdvojili kao najveće izazove pri obavljanju poslova na daljinu, njih čak 65% ističe kako im je nedostajalo komunikacije licem u lice s kolegama. Ni ne čudi jer rad na daljinu sam po sebi je takav da su interakcije u fizičkom obliku između djelatnika minimalne, 47% ispitanika ističe kako su imali poteškoća s ukućanima koji su ih ometali pri njihovom radu, nezahvalno je za pretpostaviti kako svi zaposlenici imaju iste predispozicije za rad na daljinu. Neki imaju sobu viška za obavljanje rada, dok određeni su primorani dijeliti svoj „poslovni“ prostor s ukućanima koji najčešće nisu mirni i ometaju zaposlenika u radu. Za njih 46%, operativni zadaci koje je teško riješiti od doma predstavljali su problem pri radu na daljinu. Nedostatak odgovarajuće tehnologije bila je prepreka za njih 32%, dok 27% sudionika izdvojilo je sastanke s klijentima kao jednu od prepreka pri radu na daljinu. Nemogućnost discipliniranja svakako je bila sveprisutna za vrijeme pandemije te ju je 21% sudionika izdvojilo kao prepreku pri obavljanju posla na daljinu. Sastanci unutar tvrtke bili su onemogućeni zbog propisanog distanciranja te je iste 18% navelo kao prepreku pri poslovanju na daljinu.

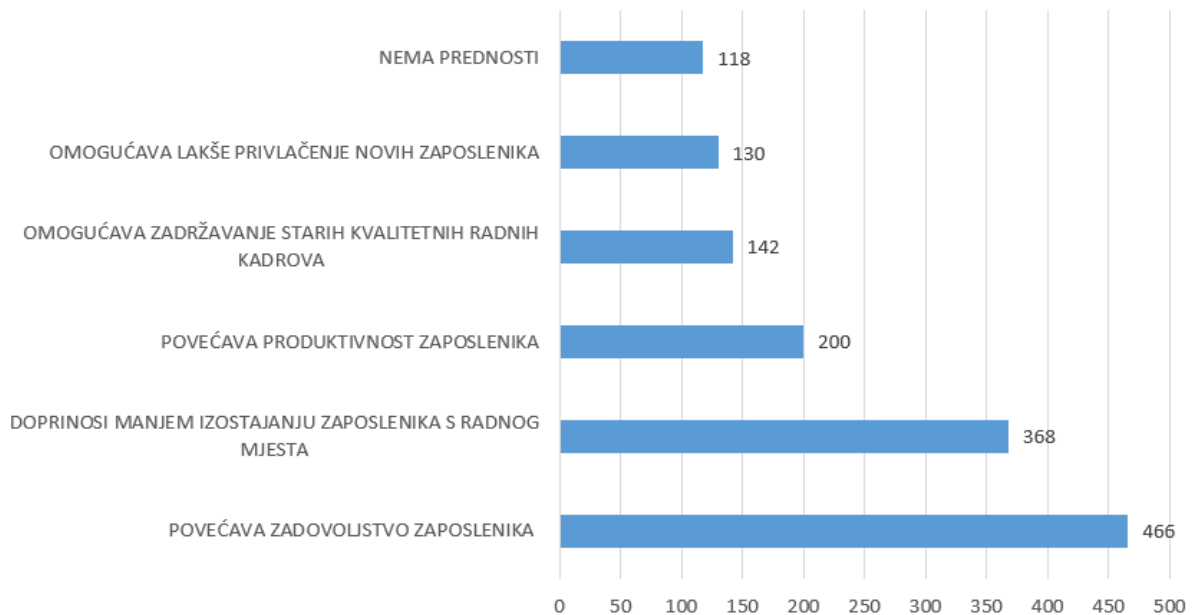
Grafikon 3. Navedene dvije prednosti od strane zaposlenika koje su uočili prilikom rada na daljinu



Izvor: Vlastita izrada prema Moj-posao.net (2020).

Prema grafikonu 3. zaposlenici su morali izdvojiti dvije prednosti koje su uočili prilikom obavljanja posla na daljinu. Najveći postotak njih, čak 65% ističe kako je glavna prednost ta da nisu morali putovati na posao i natrag te su tako mogli uštedjeti kako na gorivu tako i na vremenu. Za 38% njih veća vremenska fleksibilnost obavljanja posla jedna od prednosti takvog načina rada. Svakako je pogodno po djelatnika kad nije vremenski uvjetovan već ima na raspolaganju mogućnost da si sam formira vremenski okvir za obavljanje radnih zadataka. Veća udobnost prednost je za njih 30%, dakako je lakše i komfornije obavljati radne zadatke na računalu, u trenirci ili pidžami, nego li u odijelu. Lakše usklađivanje poslovnog i obiteljskog života predstavljalo je prednost za 25% ispitanika dok samo 10% istaknulo je kako za njihov rad na daljinu, u ovom slučaju rad od kuće nema nikakvih prednosti. Tek 6% ispitanika smatra kako je veća prostorna fleksibilnost obavljanja posla kroz rad na daljinu jedna od prednosti takvog načina rada.

Grafikon 4. Navedene dvije glavne prednosti rada na daljinu za tvrtku



Izvor: Vlastita izrada prema Moj-posao.net (2020).

Grafikon 4. prikazuje ispitanike kojima je postavljeno pitanje koje su dvije glavne prednosti za tvrtku kroz obavljanje rada na daljinu. Njih 466 istaknulo je kako rad na daljinu povećava zadovoljstvo zaposlenika. To može biti rezultat toga što pojedinac ima pravo izbora odakle će raditi, bilo to od kuće ili iz kafića. Čak 368 njih zagovara kako rad na daljinu doprinosi manjem izostajanju zaposlenika s posla. Nekad je sam put do radnog mjesta najteži, pa se djelatnici odlučuju za bolovanje taj dan, dok radom na daljinu ukoliko nije u pitanju neka veća bolest, pojedinac može odraditi svoj dio posla i ostatak dana odmarati. Da se je povećala produktivnost zaposlenika kroz rad na daljinu smatra 200 ispitanika. Premda to varira od osobe do osobe, netko će biti produktivniji u uredu s kolegama a netko u komforu svog doma. Njih 142 tvrdi kako rad na daljinu omogućava zadržavanje starih kvalitetnih zaposlenika. Da je privlačenje novog radnog kadra jednostavnije putem rada na daljinu tvrdi 130 ispitanika. Njih 118 smatra kako navedeni oblik rada nema prednosti.

6.3. KOMUNIKACIJSKI OBRASCI I VIRTUALNI SASTANCI U REPUBLICI HRVATSKOJ

Pakozdi, Jakopović i Kanajet (2021:371) proveli su nedavno istraživanje virtualnih sastanaka kao komunikacijskog kanala u poslovnoj praksi RH. Cilj navedenog sekundarnog istraživanja bio je istražiti važnost, komunikacijske obrasce kao i prakse prilikom korištenja digitalnih platformi zbog održavanja virtualnih sastanaka. Istraživanje je fokusirano na internu komunikaciju putem digitalnih platformi. „Anketno istraživanje provedeno je među zaposlenicima (N = 177) u srednje velikim i velikim poduzećima različitih djelatnosti u Hrvatskoj. Fokus je na virtualnim sastancima srednje velikih i velikih poduzeća upravo zbog kompleksnosti tih komunikacijskih sustava, u kojima je nužna intenzivna horizontalna i vertikalna komunikacija. Rezultati istraživanja otkrivaju koje se digitalne platforme najčešće koriste za virtualne sastanke. Nalazi između ostalog pokazuju kako su virtualni sastanci češći, ali i da kraće traju te da se prednost daje prijenosnim računalima kao sredstvima za organizaciju, vođenje i sudjelovanje u virtualnim sastancima (Pakozdi, Jakopović i Kanajet, 2021:371)“.

Kako navodi izvor, ukoliko se uzmu u obzir globalna istraživanja, virtualni sastanci ipak utječu na radne navike djelatnika, mijenjaju obrasce komuniciranja kao i duljinu radnog vremena te postaju nova poslovna norma zbog koje softveri za sastanke putem interneta postaju neizbježan alat koji zaposlenici pa i cijele organizacije moraju posjedovati radi lakšeg poslovanja u budućnosti.

Ukoliko se uzme u obzir korištenje softvera za virtualne sastanke putem interneta u svrhu rada na daljinu, dolazi se do podatka kako čak 37% ispitanika prije početka pandemijske krize uopće nije koristilo softver za virtualne sastanke, dok 26% ispitanika tvrdi kako je platforme za rad na daljinu koristilo svega nekoliko puta prije pandemijskog razdoblja (Pakozdi, Jakopović i Kanajet, 2021). Navedeni podatak pokazuje kako su poduzeća u pretpandemijskom razdoblju pretežno koristili fizički oblik sastanaka dok su one virtualne ostavljala isključivo za specifične okolnosti.

Ako se uzme u obzir softver za održavanje virtualnih sastanaka, samo se dva softvera ističu od ostalih – *MS Teams* i *Zoom*. Iako je popularni *Skype* dugi niz godina bio prvi izbor glede komunikacije putem video i audio formata, pokazalo se je kako isti nije oduševio glede poslovanja na daljinu već kao sredstvo za neformalni oblik komunikacije. Softver koji najviše

ispitanika preferira za održavanje sastanaka na daljinu je *MS Teams* (75%) dok *Zoom* preferira svega njih 18%. Preostalih 7% su *Google Meet*, *Skype*, *GoToWebinar* i ostali.

Ukoliko se vremenska komponenta uzme u obzir, provedenim se je istraživanjem došlo do rezultata kako je pandemija bolesti COVID-19 povećala učestalost sastanaka. Njih 51% istaknuo je kako se je broj sastanaka povećao, dok 11% njih ne mogu procijeniti. Povećanje sastanaka u vrijeme pandemijske krize i ne čudi upravo jer je to bila jedina solucija za uspješno provođenje poslovanja.

Što se tiče povezanosti spola i preferiranog uređaja za uključivanje na *online* sastanke, rezultati su pokazali kako ipak postoji povezanost između spola i pametnog telefona kao uređaja koji je primarni alat za uključivanje u online sastanke. Žene (41%) biraju pametni telefon kao preferirani uređaj za virtualne sastanke, dok samo 16% muškaraca preferira mobilne uređaje. Jednak postotak muškaraca i žena (91%) preferira prijenosno računalo kao sredstvo korištenja za pokretanje virtualnih sastanaka. Iznimno visoka brojka od 91% i ne čudi s obzirom na to da su prijenosna računala izrazito pregledna, brza, lakša za poslovnu uporabu i naravno lako prenosiva.

7. RASPRAVA

Pregledom relevantne literature i recentnih empirijskih istraživanja stečeni su uvidi u načine poslovanja prilikom pandemijske krize, u prednosti ali i nedostatke koje takav oblik rada donosi pojedincu i poduzeću u cjelini, u raspoloživost adekvatne informatičke opreme koja omogućuje kvalitetan oblik takve vrste poslovanja te u zastupljenost virtualnih platforma koje su poslodavci i posloprimci koristili prilikom održavanja rada na daljinu. Sekundarni izvori informacija ukazuju na koji je način pandemijska kriza diktirala životne svakodnevice posloprimaca i poslodavaca.

Prethodna empirijska istraživanja ukazuju na nedostatak valjane informatičke opreme u svrhu kvalitetnog obavljanja rada na daljinu kao jedan od važnih izazova. Zatečena kriznom epidemiološkom situacijom poduzeća bivaju primorana preseliti većinu svoga poslovanja u virtualni svijet, no nisu sve zemlje bile istih predispozicija za uvođenje takvog oblika poslovanja u poduzeće. Iznenađuje činjenica kako je upravo Hrvatska zauzela visoko četvrto mjesto s prosjekom od 83% na listi zemalja članica Europske unije po kriteriju poslodavaca koji su svojim zaposlenicima omogućili adekvatnu opremu za rad na daljinu. Prosjek Europskih zemalja iznosio je svega 70% što dokazuje kako Republika Hrvatska ipak ide u korak s tehnološkim događanjima iako je percepcija stanovnika drugačija.

Empirijsko istraživanje portala Moj-posao.net ispitivalo je percepciju posloprimaca i poslodavaca po pitanju općenite želje za radom na daljinu, implementacije takvog načina rada nakon pandemijske krize, te najbitnije, prednosti i izazova koje takav oblik rada donosi iz perspektive radnika i poslodavca. Na temelju provedenog sekundarnog istraživanja može se zaključiti kako većina ispitanika uviđa blagodati takvog načina poslovanja kao i negativne strane. Vremenske uštede putovanja na posao i natrag, povećana vremenska fleksibilnost obavljanja posla kao i vlastito zadovoljstvo takvim oblikom rada samo su neki od odgovora ispitanika zašto žele nastaviti raditi na daljinu. S druge strane, nedostatak komunikacije licem u lice s kolegama, ometanja od strane ukućana te nemogućnost samodiscipliniranja neke su od prepreka koju su ispitanici iskusili prilikom obavljanja rada na daljinu.

Empirijsko istraživanje fokusirano na virtualne platforme namijenjene izvođenju online sastanaka pokazalo je kako virtualni sastanci ipak utječu na navike djelatnika, njihove obrasce komuniciranja te u konačnici na duljinu radnog vremena. Glavni rezultati istraživanja otkrili su kako ispitanici nisu imali naviku koristiti virtualne sastanke u svrhu obavljanja radnih zadataka, već su iste počeli implementirati isključivo zbog pandemijske situacije. Pokazalo se

je kako su *MS Teams* i *Zoom* preferirane platforme za izvođenje online poslovnih sastanaka. Pandemijskim utjecajem na tim platformama povećao se je broj sastanaka upravo zato što je to bilo jedino rješenje za izvođenje istih. Istraživanjem je utvrđeno kako je omiljeno sredstvo žena i muškaraca za obavljanje rada na daljinu prijenosno računalo.

8. ZAKLJUČAK

Zahvaljujući razvoju interneta a samim time i IKT-a, čovjeku je omogućeno mnoštvo novih prilika za radne odnose putem internetske mreže kroz rad na daljinu. Pandemijskim se utjecajem velikom brzinom razvija takav način poslovanja. Poslodavci i posloprimci našli su se u nezavidnoj situaciji iz koje su trebali izvući maksimum kako ne bi ugrozili vlastito poslovanje. Poduzeća koja su ranije i kontinuirano ulagala novčana sredstva u razvoj i implementaciju informacijsko-komunikacijskih tehnologija, u vrijeme pandemijske krize nisu snosila tolike gubitke koje su snosila poduzeća nespremno zatečena kriznom situacijom.

IKT osim olakšavanja načina komunikacije i radnog djelovanja, čovjeku donosi i brojne izazove prilikom poslovanja. Pravnom se regulacijom rada na daljinu nastoje zaštititi poslodavci i posloprimci od međusobnog iskorištavanja i manipulacije. Rad na daljinu otkrio je broje prednosti i nedostatke koje su poslodavci i posloprimci imali priliku osjetiti na vlastitoj koži.

Cilj rada tražio je odgovor na pitanje na koji način poslodavci i posloprimci percipiraju poslovanje na daljinu. Analizom sekundarnih izvora informacija (relevantna literatura, portali i znanstvena istraživanja) došlo se do zaključka kako iako u nepovoljnoj situaciji, hrvatska su poduzeća pronašla našla način za obavljanje rada na daljinu. Pravovremenim reagiranjem na promjene iz okoline kao i osiguravanjem informatičke opreme veliki broj poduzeća spasio je svoje poslovanje prelaskom na hibridni oblik rada. Provedena istraživanja pokazala su kako je Hrvatska u dobroj poziciji po pitanju prihvaćenosti rada na daljinu te da u takav oblik rada svakako treba ulagati jer je to budućnost poslovanja mnogih poduzeća.

LITERATURA

1. Aurer Jezerčić, I. (2020). Sigurnost i zaštita na radu: Rad na daljinu. *Kemija u industriji: Časopis kemičara i kemijskih inženjera Hrvatske*, 69(11-12), 715-717.
2. Bilić, A. (2011). Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 48(3), 631-647.
3. Kraan, K. i Blok, M. (2020). Telework. Dostupno na: https://oshwiki.eu/wiki/Telework#cite_note-29 Pristupljeno: 29.06.2022.
4. Lipnjak, G. (2012). Rad kod kuće—zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostaci. *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*, 54(1), 21-27.
5. Pakozdi, I., Jakopović, H., & Kanajet, K. (2021). Virtualni sastanci tijekom pandemije bolesti COVID-19: komunikacijski obrasci i prakse u poduzećima u Hrvatskoj. *Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja*, 59(3 (222)), 371-392.
6. Relja, R., & Šuljug, Z. (2010). Novi oblici rada u umreženom društvu. *Informatologia*, 43(2), 143-149.
7. Tkalac Verčić, A., Sinčić Ćorić, D., Pološki Vokić, N. (2014). *Priručnik za metodologiju istraživačkog rada: kako osmisliti, provesti i opisati znanstveno i stručno istraživanje*, II izdanje, Zagreb: M.E.P. d.o.o.

Internetski izvori:

1. Danasradim.hr (2018). Radite honorarni posao? Koliko morate izdvojiti za doprinose? Dostupno na: <https://www.danasradim.hr/informativka/radite-honorarni-posao-koliko-morate-izdvojiti-za-doprinos-1> pristupljeno: 21.06.2022.
2. Flexjobs.com (2021). Is Hybrid or Full-Time Remote work good for me? Dostupno na: <https://www.flexjobs.com/blog/post/is-hybrid-or-full-time-remote-work-right-for-me/> pristupljeno: 29.06.2022.
3. Jumpcloud.com (2022). Remote Work: Pros and Cons for Employers. Dostupno na: <https://jumpcloud.com/blog/remote-work-employer-pros-cons> pristupljeno: 17.07.2022.
4. Lumapps.com (2020). 20 Advantages of Remote Working for Employees and Employers. Dostupno na: <https://www.lumapps.com/digital-workplace/benefits-of-working-remotely/> pristupljeno: 25.06.2022.

5. Moj-posao.net (2020). Dvije trećine građana trenutno radi od kuće Dostupno na: <https://www.moj-posao.net/Vijest/79264/Dvije-trecine-gradjana-trenutno-radi-od-kuce/55/> pristupljeno: 29.06.2022.
6. Poslovni.hr (2022). Čak 84% ispitanih želi dodatni posao, ali odbijaju raditi na crno. Dostupno na: <https://www.poslovni.hr/hrvatska/cak-84-ispitanih-zeli-dodatni-posao-ali-odbijaju-raditi-na-crno-4340649> pristupljeno: 23.06.2022.
7. ZakoniPropisi.com (2009). Puno i nepuno radno vrijeme. Dostupno na: <https://zakonipropisi.com/hr/zakon/zakon-o-radu/43-clanak-puno-i-nepuno-radno-vrijeme> pristupljeno: 21.06.2022.

POPIS SLIKA

Slika 3. Udio poduzeća u RH koja svojim djelatnicima osigurava potrebnu opremu za rad na daljinu	10
Slika 1. Poslodavci po državama koji su svojim radnicima omogućili prijenosne uređaje za mobilnu vezu na internet, izraženo u postocima.....	20
Slika 2. Postotak zaposlenika koji rade na daljinu i mobilni rad temeljen na ICT-u u EU28, prema kategoriji i zemlji	21

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Je li vam poslodavac omogućio rad od kuće kao opciju rada?.....	22
Grafikon 2. Što vam je predstavljalo najveći izazov pri radu na daljinu?	23
Grafikon 3. Navedene dvije prednosti od strane zaposlenika koje su uočili prilikom rada na daljinu	24
Grafikon 4. Navedene dvije glavne prednosti rada na daljinu za tvrtku.....	25