

# Prednosti i nedostatci rada na daljinu

---

Šipek, Gabrijela

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Academy of Arts and Culture in Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Akademija za umjetnost i kulturu u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:251:317354>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-18**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the Academy of Arts and Culture in Osijek](#)



SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU  
AKADEMIJA ZA UMJETNOST I KULTURU U OSIJEKU  
SVEUČILIŠNI PRIJEDIPLOMSKI STUDIJ KULTURA, MEDIJI I  
MENADŽMENT

Gabrijela Šipek

## **PREDNOSTI I NEDOSTATCI RADA NA DALJINU**

Završni rad

Mentorica: izv. prof. dr. sc. Marija Šain

Sumentorica: Maja Haršanji, mag. oec.

Osijek, 2023.

## SAŽETAK

Cilj je ovoga rada istražiti prednosti i nedostatke u primjeni rada na daljinu te utvrditi koje su razlike u primjeni takvoga rada prije i nakon pojave pandemije koronavirusa. Do pojave pandemije koronavirusa, kao svojevrsne prekretnice u radnoj praksi, pojam rada na daljinu bio je zastupljen u manjoj mjeri i uglavnom obilježen slabom informiranošću javnosti o tom obliku rada. Primjena takvog načina rada najčešće je, do tada, bila ograničena na sektor informacijskih i komunikacijskih tehnologija i srodnih zanimanja. Nakon pojave pandemije, primjena rada na daljinu proširila se od sektora informacijske i komunikacijske tehnologije na gotovo sve sektore, odnosno poduzeća koja su, s obzirom na prirodu posla, bila u mogućnosti implementirati ovakav način rada u svoje poslovanje. Visoko razvijene države bilježe veći rast primjene rada na daljinu nakon pandemije, dok su države slabijeg gospodarskog statusa ostale ispod prosjeka Europske unije u primjeni ovog oblika rada u ukupnoj zaposlenosti stanovništva. U radu se oslikavaju promjene i razvoj rada na daljinu kako prije tako i nakon pandemije koronavirusa, uz istraživanja o tome kako je ovaj oblik rada postao šire rasprostranjen te kako su se promijenili aspekti primjene i percepcije rada na daljinu. U radu i istraživanju korištene su sekundarne metode prikupljanja podataka, metoda anketnog upitnika kao i induktivna i deduktivna metoda te metoda deskripcije.

**Ključne riječi:** COVID-19, produktivnost, rad na daljinu, rad od kuće

## **ABSTRACT**

The aim of this work is to investigate the advantages and disadvantages of remote work and to determine the differences in the use of such work before and after the onset of the coronavirus pandemic. Until the emergence of the coronavirus pandemic, as a kind of turning point, the concept of remote work was less prevalent and mostly characterized by poor public information about this form of work. The application of such a way of working was, until then, mostly limited to the sector of information and communication technologies and related professions. After the outbreak of the pandemic, the application of remote work spread from the information and communication technology sector to almost all sectors, i.e. companies that, considering the nature of the work, were able to implement this way of working. Highly developed countries recorded a greater growth in the application of remote work after the pandemic, while countries with a weaker economic status remained below the European Union average in the application of this form of work in the total employment of the population. This paper depicts the changes and development of remote work both before and after the coronavirus pandemic, exploring how this form of work has become more widespread and how aspects of the application and perception of remote work have changed. The work and research used secondary methods of data collection, the questionnaire method, as well as the inductive and deductive method and the method of description.

**Keywords:** COVID-19, tele work, productivity, remote work

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

AKADEMIJA ZA UMJETNOST I KULTURU U OSIJEKU

### IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

kojom ja Gabrijele Šipek potvrđujem da je moj završni rad pod naslovom *Prednosti i nedostaci rada na daljinu* te mentorstvom izv. prof. dr. sc. Marije Šain i sumentorstvom Maje Haršanji, mag. oec. rezultat isključivo mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima i oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio završnog rada nije napisan na nedopušten način, odnosno da nije prepisan iz necitiranog rada pa tako ne krši ničija autorska prava. Također izjavljujem da nijedan dio ovoga završnog rada nije iskorišten za bilo koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

U Osijeku rujna 2023. godine

Potpis

---

## Sadržaj

<b>1. UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Rad na daljinu</b> .....	<b>2</b>
<b>2.1. Terminološko određenje pojma</b> .....	<b>2</b>
<b>2.2. Zakonska regulativa</b> .....	<b>3</b>
2.2.1. Rad na daljinu prema hrvatskom radnom zakonodavstvu .....	3
2.2.2. Rad na daljinu prema regulativi Europske unije .....	5
<b>2.3. Analiza rasprostranjenosti rada na daljinu</b> .....	<b>5</b>
<b>2.4. Produktivnost u radu na daljinu</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Prednosti i nedostaci rada na daljinu</b> .....	<b>8</b>
<b>4. ISTRAŽIVANJE NA TEMU PREDNOSTI I NEDOSTATAKA RADA NA DALJINU</b> .....	<b>11</b>
<b>4.1. Određenje problema istraživanja</b> .....	<b>11</b>
4.1.1. Problem i cilj istraživanja .....	11
4.1.2. Hipoteze istraživanja .....	11
<b>4.2. Metodologija istraživanja</b> .....	<b>11</b>
4.2.1. Način provođenja istraživanja .....	12
4.2.2. Uzorak .....	12
4.2.3. Postupci i instrumenti .....	12
4.2.4. Rezultati i rasprava .....	12
<b>5. ZAKLJUČAK</b> .....	<b>21</b>
<b>6. POPIS LITERATURE</b> .....	<b>22</b>
<b>7. POPIS PRILOGA</b> .....	<b>25</b>

## 1. UVOD

Primjena rada na daljinu sve je zastupljenija uslijed brzog napretka tehnologije, a značajniju ulogu takav rad preuzima u u novonastalim pandemijskim<sup>1</sup> uvjetima koji su primjenu takvog načina rada nametnuli gotovo kao obavezu. Pandemijska je, dakako, dramatično promijenila trend u primjeni rada na daljinu, prisiljavajući mnoge tvrtke i zaposlenike da improviziraju i tako prilagode svoje poslovanje novonastaloj situaciji. Prije same pandemije, koja se istaknula kao prekretnica u načinu poslovanja, rad na daljinu bio je rezerviran za zaposlenike, najčešće na pozicijama višeg menadžmenta i sličnih poslova. Svakim danom svjedočimo sve češćoj implementaciji rada na daljinu i na određene niže pozicije te radna mjesta kojima do sada nije bio omogućen ovakav način rada.

S obzirom da je ovakav način rada još uvijek nov i prilično neistražen, vrlo je teško definirati sve prednosti i nedostatke koje on donosi poslodavcima kao i djelatnicima koji ga primjenjuju.

U poglavlju koja slijede pobliže će se analizirati sam pojam, odnosno terminološko određenje pojma rada na daljinu te pregled zakonskih regulativa kako u Republici Hrvatskoj tako i članicama Europske unije te kratki pregled Međunarodnog sporazuma o radu na daljinu. Produktivnost u radu na daljinu dio je rada u kojem se nešto dublje ulazi u sam problem implementacije ovakvog načina rada i učinaka koje njegova primjena ostavlja na sve dionike u poslovanju.

Brojna su poduzeća prihvatila novi način rada te su ulagala u informacijsku infrastrukturu i stvarala temelje za daljnju primjenu rada na daljinu. Međutim, nadalje u radu postavlja se pitanje hoće li dugoročna primjena rada na daljinu ostvariti pozitivne učinke na djelatnike. Postoji zabrinutost poslodavaca u vezi s produktivnošću i nadgledanjem zaposlenika koji rade na daljinu. U cjelini, u radu se ističe kako je pandemijska dramatično utjecala na promjenu perspektive te implementaciju visokotehnoloških rješenja i rada na daljinu te kako je nametnula put širem usvajanju tog načina rada.

---

<sup>1</sup> Pandemijska COVID-19, akutna je virusna bolest uzrokovana koronavirusom SARS-CoV-2. Uzročnik bolesti COVID-19 potaknuo je u prosincu 2019. iznimno zanimanje svih relevantnih svjetskih javnozdravstvenih organizacija, kada su se kod oboljelih u gradu Wuhanu u Kini razvili simptomi ove bolesti. Bolest se početkom 2020. proširila i izvan Kine, zahvatila je sve kontinente, a u zahvaćenim područjima provodile su se zdravstvene mjere prevencije i praćenja bolesti. Svjetska zdravstvena organizacija u ožujku 2020. proglasila je pandemijsku bolest COVID-19. (Hrvatska enciklopedija, 2021)

## 2. Rad na daljinu

Izvođenje poslovnih aktivnosti u radu na daljinu zahtijeva primjenu informacijske i komunikacijske tehnologije (IKT). Na razini Europske unije, 2002. godine, europski su socijalni partneri sklopili Okvirni sporazum o radu na daljinu. U okviru tog sporazuma rad na daljinu i njegovo područje djelovanja definirani su kako slijedi: „Rad na daljinu je oblik organiziranja i/ili izvršavanja posla putem informacijske tehnologije, unutar okvira ugovora o radu, gdje se posao, koji bi inače mogao biti izvršen unutar poslodavčevih prostorija, redovito obavlja izvan njih.“ Sabolić (2023: 1) Ovom sporazumu pridružuje se naziv „radnici na daljinu“ za zaposlene koji se bave ovakvim oblikom rada. Organizacije Eurofound i Međunarodna organizacija rada (ILO) rad na daljinu povezuju ili poistovjećuju s mobilnim radom temeljenim na IKT-u koji omogućuje fleksibilnost u vezi s lokacijom i vremenom rada te omogućuje neprekidnu povezanost.

### 2.1. Terminološko određenje pojma

Iako se rad na daljinu istražuje već dugi niz godina, prema svim dostupnim izvorima vidljivo je kako nisu svi usuglašeni u njegovoj terminologiji i konceptualizaciji. Prema Allen *et al.* (2015) otkako je pojam rad na daljinu prvi put predstavljen 1970-ih, znanstvenici i praktičari raspravljaju o prednostima rada izvan ureda jer on predstavlja temeljnu promjenu u načinu na koji su organizacije povijesno poslovale. Napore da se istinski razumiju implikacije rada na daljinu kompliciraju vrlo različite definicije i konceptualizacije rada na daljinu i različita polja u kojima su se odvijala istraživanja. Prema Allen *et al.* (2015) rad na daljinu među ostalima naziva se i hibridnim radom, distribuiranim radom, virtualnim radom itd. Ovi različiti pojmovi, iako se preklapaju, često označuju različite konceptualizacije rada na daljinu (Allen *et al.*, 2015; Gajendran i Harrison, 2007; Golden *et al.*, 2006). Stvarna definicija pojma može varirati, a razlike u definicijama i fokusima različitih istraživanja otežavaju sveobuhvatnu sintezu znanja o ovom načinu rada (Allen *et al.* 2015; Gajendran i Harrison, 2007; Golden *et al.*, 2006).

U ovom radu koristit će se termin rad na daljinu definiran prema Allen *et al.* (2015: 1) kao „radna praksa koja uključuje članove organizacije koji dio svog tipičnog radnog vremena (u rasponu od nekoliko sati tjedno do gotovo punog radnog vremena) zamjenjuju radom izvan središnjeg radnog mjesta, uglavnom od kuće, koristeći tehnologiju za interakciju s drugima te obavljanje radnih zadataka.“

Što se tiče definicije rada na daljinu u Republici Hrvatskoj, prema dostupnim člancima na mrežnom sjedištu Hrvatskog sindikata telekomunikacija, taj je pojam definiran kao „koncept



rada koji se neprekidno ostvaruje putem IKA-a, omogućujući zaposleniku autonomiju u izboru mjesta iz kojeg će obavljati svoje dužnosti.“ U skladu s tim, poslodavac i zaposlenik dogovaraju da zaposlenik samostalno odabere gdje će izvršavati svoje radne zadatke. Lokacija rada može biti promjenjiva ovisno o preferencijama i volji zaposlenika. Pri tome, također, poslodavac nema obavezu osigurati specifične uvjete zaštite na radu niti preuzima odgovornost za ozljede koje se dogode tijekom rada na daljinu (Hrvatski sindikat telekomunikacija *n. d.*).

## 2.2. Zakonska regulativa

U ovom dijelu rada prikazat će se način na koji je definiran rad na daljinu prema Međunarodnom pravu, zatim pravna regulativa Europske unije te način na koji je hrvatsko zakonodavstvo propisalo primjenu takvog poslovanja. Pojam rada na daljinu razlikuje se u svim zemljama svijeta te se s njim treba drugačije postupati u pravnom pogledu od zemlje do zemlje. Pojam rada na daljinu ima svoje specifičnosti koje se razlikuju u zemljama širom svijeta i zbog toga zahtijeva različite pravne pristupe prilikom regulacije i implementacije. Kako ističe Bilić (2011), bitno je naglasiti da sam pojam rada na daljinu često može biti nejasan i dvojben, a što može, kasnije, rezultirati pravnim komplikacijama.

### 2.2.1. Rad na daljinu prema hrvatskom radnom zakonodavstvu

Rad na daljinu prema hrvatskom radnom zakonodavstvu definiran je kao rad na izdvojenom mjestu rada i kao takav predstavlja novu pojavnost u Zakonu o radu koji je donesen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu 2003. godine.

Novim Zakonom (NN, br. 93/14. – 151/22.) rad od kuće definiran je kao „rad koji se obavlja u domu radnika ili nekom drugom prostoru koji je određen temeljem dogovora između radnika i poslodavca“. Ovdje se naglašava da radnik ima točno definiranu adresu s koje obavlja posao (Vidas, 2023: 1).

S druge strane, prema Sabolić (2023: 1) rad na daljinu određen je kao „rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu radnik samostalno određuje svoje mjesto rada koje je promjenjivo i ovisi o volji radnika“. U ovom slučaju, adresa se ne definira jer radnik samostalno odabire mjesto rada putem tehnologije. Ovim razlikovanjem između rada od kuće i rada na daljinu, novi zakon pruža jasniju definiciju i smjernice za oba načina rada (Sabolić, 2023: 1).

Poslodavac s radnikom može dogovoriti da se ugovoreni rad obavlja u prostoru koji nije prostor poslodavca, a Zakon o radu (NN, br. 93/14. – 151/22.) u tom smislu poznaje dva modela: rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu.

„Prema članku 15. Zakona o radu (NN, 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 dijela iz članka 13., mora sadržavati i dodatne obaveze kako slijedi:

- 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.“

Prema Sabolić (2023: 1) obveze su poslodavca prema radniku koji radi kod kuće ili u nekom drugom prostoru koji nije prostor poslodavca:

- „plaća radnika ne smije biti manja od plaće radnika koji u prostorijama tog poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima,
- da osigura radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan držati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s odgovarajućim propisima,
- o svakom sklopljenom ugovoru poslodavac obvezno treba obavijestiti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora.“ (Sabolić, 2023: 1)

U slučaju rada na daljinu poslodavac nije obavezan plaćati dio režijskih troškova niti osiguravati odgovarajuću opremu i zaštitu na radu. Ovdje se naglašava da rad na daljinu isključivo podrazumijeva rad pomoću digitalnih tehnologija, iako se i rad od kuće obično odvija uz korištenje takvih tehnologija (Vidas, 2023: 1). Kod rada na daljinu, kako navodi Vidas (2023: 1), radnik samostalno određuje svoje mjesto rada koje je promjenjivo i ovisi o njegovoj volji. S obzirom na tu fleksibilnost, poslodavac nije dužan brinuti o troškovima vezanim uz režiju prostora ili nabavku opreme za rad, međutim obavezan je osigurati minimalnu tehničku opremu za neometan rad na daljinu.

### 2.2.2. Rad na daljinu prema regulativi 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)

Rad na daljinu u izvorima prava Europske unije reguliran je Direktivom 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. godine o usklađivanju članaka 7. i 16. Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o slanju radnika u okviru pružanja usluga.

Prema gore navedenom, Lipnjak (2011) ističe važnost precizne definicije elemenata ugovornog odnosa između poslodavca i zaposlenika, odnosno radnika na daljinu. Direktiva Vijeća Europe nastoji zaštititi radnike od manipulacije poslodavaca te promovirati transparentnost i poštenje pri sklapanju ugovora kako bi se osiguralo da nijedan radnik ne bude oštećen prilikom obavljanja svojih zadataka na daljinu. Kako navodi Bilić (2011: 636), postoje odredbe koje radnicima na daljinu, koji nisu zaposleni na puno radno vrijeme, osiguravaju sva jednaka prava kao i njihovim kolegama, zaposlenima na puno radno vrijeme. Mjere su postavljene s ciljem sprječavanja diskriminacije radnika na daljinu koji rade na nepuno radno vrijeme.

Europski okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. godine rad na daljinu određuje kao „oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz uporabu informacijske tehnologije, u okviru ugovora o radu/radnom odnosu, u kojemu se posao koji bi se mogao obavljati u prostorima poslodavca redovito obavlja izvan tih prostora.“ Sporazum je to koji obuhvaća sve radnike na daljinu, a koji su definirani u prethodnom dijelu (Europski okvirni sporazum o radu na daljinu, 2002: 2).

### 2.3. Analiza rasprostranjenosti rada na daljinu

Kako navodi Europski okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. godine, razina razvoja i implementacije rada razlikuje se unutar različitih gospodarskih sektora i zanimanja između država koje ga primjenjuju. U sektorima u kojima zaposlenici rade na fiksnim radnim mjestima radi obavljanja poslovnih zadataka, poput proizvodnog sektora, udio zaposlenika koji rade na daljinu relativno je nizak. S druge strane, sektori koji su visokoovisni o informacijsko-komunikacijskoj tehnologiji mnogo su fleksibilniji po pitanju lokacija rada te imaju značajno veći udio zaposlenika koji rade na daljinu. Razlike u primjeni rada na daljinu između sektora i zanimanja te između država ovise o specifičnim karakteristikama svakog sektora i zanimanja

kao i načinu organizacije poslovanja u tim područjima (Milasi, Gonzalez-Vazquez i Fernandez-Macias, 2020: 1).

Rad na daljinu u većini je europskih država najzastupljeniji u sektoru IKT-a te sektoru financija. U državama članicama Europske unije oko 37 % radnika radi u zanimanjima koja se, po prirodi posla, mogu obavljati izvan matičnog mjesta rada. Postotak se kreće od 35 % do 41 % u većini država članica, pri čemu Luksemburg ima najviši postotak (54 %), dok Rumunjska ima najniži postotak (27 %). Pojedine razlike u provedbi rada na daljinu ovise o specifičnim karakteristikama svakog sektora i profesije kao i načinu organizacije poslovanja u tim područjima (Milasi, Gonzalez-Vazquez i Fernandez-Macias, 2020: 1).

Stanje u Hrvatskoj, prema istraživanjima iz 2022. godine koje provodi Adorio, prikazuje da se „broj oglasa za posao koji nude mogućnost rada od kuće, u Hrvatskoj, od 2019. godine se udeseterostručio. Taj podatak bi naveo na pomisao da poslodavci u Hrvatskoj sve više prihvaćaju rad na daljinu kao (poželjan) način rada.“ (Adorio, 2022: 1)

Navodi se i kako je trenutna zastupljenost primjene ovakvog načina rada, po sektorima, vrlo neravnomjerna, a takav rast bilježi se od 2019. godine. Nadalje, porast oglasa za posao koji nude mogućnost rada na daljinu, kako navodi Adorio (2022: 1), bio je najjači u područjima koja su već i prije pandemije bilježila veću stopu primjene.

Zaključno, istraživanja pokazuju kako je pandemija potaknula poslodavce na implementaciju rada na daljinu onda kada je to bilo najizvedivije ili kada nisu imali drugog izbora. I te promjene zadržale su se i danas, kao djelomično obvezna praksa. „U proljeće 2020. poslodavci su isprobali promjene u organizaciji rada koje su nekada bile nezamislive a onda su postale normalnost.“ (Adorio, 2022: 1)

#### 2.4. Produktivnost u radu na daljinu

Svi oni koji razmatraju rad na daljinu ili ga odluče primjenjivati, posebice iz perspektive poslodavaca, nerijetko imaju visoka očekivanja. Kod ovakvog načina rada „računaju na povećanu fleksibilnost i mogućnosti radnika da sam upravlja terminom radnog vremena i mjestom rada, kako bi stvorili produktivnije radnike s većim zadovoljstvom poslom.“ (Aurer Jezerčić, 2020: 1)

Nadalje, prema Aurer Jezerčić (2020: 1) mnogi „zagovornici rada na daljinu žele smanjiti operativne troškove smanjenjem potrebnog broja kvadrata uredskih zgrada. Takav se rad promovira kao jedno od sredstava za smanjenje onečišćenja zraka smanjenjem prigradskog

prometa, dok istodobno doprinosi rješavanju problema s mobilnošću. Štoviše, on se može koristiti i kao sredstvo za osiguravanje kontinuiteta poslovanja. Kada radnici ne mogu biti prisutni na radnom mjestu zbog kritičnih događaja kao što su rad u vremenskim zonama, ekstremni vremenski uvjeti, socijalno udaljavanje i mjere izolacije u borbi protiv epidemija (npr. COVID-19) ili prirodnih katastrofa, rad na daljinu nudi mogućnosti za nastavak rada.“ (Aurer Jezerčić, 2020: 1)

Produktivnost u radu na daljinu, kako navodi Oskoruš (2022: 1), odnosi se na sposobnost pojedinca ili tima da učinkovito obavlja svoje poslove i zadatke, bez fizičke prisutnosti na radnom mjestu. Istraživanje koje je provela tvrtka PwC pod nazivom „Future of Work and Skills Survey“, u kojem je ispitano oko 4000 voditelja poslovanja iz 26 različitih zemalja i 28 sektora, dokazala je kako su tvrtke u radu na daljinu ostvarile veću produktivnost od one koju su imale prije nastale pandemije. Anketa je provedena u rujnu 2021. godine (Oskoruš, 2022: 1).

„Rad na daljinu i hibridni rad omogućio je kratkoročno povećanje produktivnosti na većini radnih mjesta, a 57 % ispitanika reklo je da je njihova organizacija u posljednjih 12 mjeseci imala bolje rezultate u odnosu na ciljeve učinkovitosti i produktivnosti zaposlenika, u usporedbi sa samo četiri posto koje je izjavilo da je njihovo poduzeće postiglo znatno lošije rezultate u tom razdoblju“, navodi se i ocjenjuje u istraživanju PwC-a.

Sudeći po svemu, rad na daljinu je, čini se, mnogo pogodniji za poslodavce, nego što je u istoj mjeri pogodan za radnike. Prema već spomenutom istraživanju PwC-a, u radu na daljinu sve je više izgaranja na poslu, takozvanih *burnouta*. „Gotovo tri četvrtine ispitanika nije uvjeren da se radnici mogu dovoljno dobro nositi s količinom posla i u cijelosti iskoristiti slobodno vrijeme. Drugim riječima, rad na daljinu pojačao je opasnost od *burnouta* zaposlenih.“ (Oskoruš, 2022: 1) Takvim rezultatima pridonosi i sve veći broj prekovremenih sati te neprekidna dostupnost zaposlenika poslodavcu nakon završetka radnog vremena.

### 3. Prednosti i nedostaci rada na daljinu

Nadilaženjem izazova prilikom implementacije rada na daljinu, brojna poduzeća odlučuju uvesti nove načine rada i efektivne suradnje unutar svoje strukture. Svako poduzeće predstavlja jedinstvenu organizacijsku formaciju što rezultira različitim poslovnim prijetnjama i prilikama. Isto važi i za uvođenje rada na daljinu, bilo kao dopunskog ili primarnog načina rada unutar poduzeća. Takvim će načinom rada poduzeća iskusiti određene prednosti i nedostatke u primjeni. Nadalje se navode neke od najučestalijih prednosti, ali i nedostataka primjene.

Prema autorima Fana *et al.* (2020: 17) rad na daljinu može pozitivno utjecati na kvalitetu posla na nekoliko načina:

- povećanjem zadovoljstva poslom i motivacije za posao - rad na daljinu omogućava zaposlenicima veću autonomiju i fleksibilnost u obavljanju posla što može rezultirati većim zadovoljstvom poslom i povećanom motivacijom za rad,
- jačanjem predanosti i lojalnosti zaposlenika prema poslodavcu - kada zaposlenici imaju mogućnost raditi na daljinu, to može povećati njihovu lojalnost prema poslodavcu jer im se pruža fleksibilnost i povjerenje da obave svoj posao na najbolji mogući način,
- poboljšanjem ravnoteže između poslovnog i privatnog života - rad na daljinu omogućava zaposlenicima da bolje upravljaju svojim radnim vremenom i obavezama što može rezultirati smanjenjem sukoba između poslovnog i privatnog dijela života; fleksibilno radno vrijeme doprinosi boljoj ravnoteži između obitelji i posla.

Ove prednosti rada na daljinu mogu stvoriti pozitivan okoliš za zaposlenike i poslodavce te doprinijeti boljoj kvaliteti rada i života.

Utjecaj rada na daljinu na kvalitetu posla pokazuje varijaciju između razdoblja prije i nakon pojave pandemije. Prikazani su različiti scenariji za zaposlenike koji su provodili ovaj oblik rada prije pandemijskog razdoblja te one koji su se suočili s njim tijekom ožujka i travnja 2020. godine, kada je pandemija započela. Zaposlenici koji su prije pandemije radili na daljinu obično su imali pristup namjenskom kućnom uredu, potrebnim uređajima te stabilnoj internetskoj vezi. Tada su imali mogućnost fizički odlaziti u redovni ured kako bi poboljšali kvalitetu obavljanja određenih zadataka ili su sudjelovali na sastancima. Važno je naglasiti prema Lipnjak (2020: 25) da „nije svaki posao pogodan za rad kod kuće. Odgovarajući poslovi su oni koji zahtijevaju malu kontrolu obavljenog posla ili direktne kontakte.“ Što se tiče uvjeta rada, oni moraju „zadovoljavati propisane zahtjeve radnog mjesta“ što izravno utječe i na kvalitetu odrađenog posla u takvim prilagođenim uvjetima (Lipnjak, 2020: 25).

Prema autorima (Fana *et al.*, 2020: 17) osim već navedenih pozitivnih i očekivanih negativnih utjecaja rada na daljinu, još možemo dodati:

- pogoršanje komunikacije i protoka znanja između poslovnih kolega: rad na daljinu može otežati spontanu komunikaciju i razmjenu informacija između članova tima, a što može dovesti do loše koordinacije poslovanja,
- uvođenje pretjeranog menadžerskog nadzora: da bi se nadomjestile poteškoće u upravljanju timom na daljinu, poslodavci ponekad primjenjuju pretjerani nadzor nad zaposlenicima što može dovesti do osjećaja nedostatka povjerenja,
- visoki zahtjevi za znanjem primjene informacijsko-komunikacijske tehnologije: rad na daljinu zahtijeva od zaposlenika vješto korištenje različitih alata i tehnologija što može predstavljati izazov za one koji nisu upućeni u njih,
- radno okruženje koje ometa zaposlenika: kućni radni prostor može biti pun ometajućih čimbenika koji smanjuju koncentraciju i produktivnost zaposlenika,
- pogoršanje postojećih ili potencijalnih karijernih planova: rad na daljinu može utjecati na percepciju ili stvarni napredak u karijeri jer fizičko udaljšavanje od radnog mjesta može smanjiti vidljivost i pristup mogućnostima za napredak,
- oštećenje mentalnog zdravlja uslijed povećanog stresa i osjećaja socijalne i/ili profesionalne izoliranosti: osjećaj izoliranosti, nedostatak socijalne interakcije i stres koji proizlazi iz radnog okruženja kod kuće mogu negativno utjecati na mentalno zdravlje zaposlenika (Fana *et al.*, 2020: 17).

Broje su studije pokazale kako je pandemija različito utjecala na muškarce i žene u vidu usklađivanja poslovnih i privatnih obaveza, ali i same produktivnosti kao posljedice. Kako se navodi u istraživanju *Covid – 19: The need for a gender response* iz 2021. godine „uzastopna zabrana rada proširila je postojeću rodnu podijeljenost u neplaćenom radu skrbi koja je već držala više žena nego muškaraca izvan tržišta rada. Veći sukob između posla i privatnog života jedan je od čimbenika koji dovodi do toga da je zapošljavanje žena gore pogođeno nego zapošljavanje muškaraca, s potencijalnim dugoročnim učincima na zapošljavanje žena, plaću i napredovanje u karijeri.“

Pandemija je aktualizirala i pitanje sudjelovanja žena u donošenju odluka. Bez rodno osjetljivog pristupa, pandemija bi mogla imati dalekosežne implikacije, uključujući stvarni rizik od pogoršanja rodne nejednakosti i vraćanja napretka unazad.

Uzimajući u obzir sve prethodno navedeno, važno je prepoznati na vrijeme sve pozitivne i negativne elemente i upravljati njima kako bi se osiguralo što uspješnije funkcioniranje rada na daljinu kao i dobrobit zaposlenika.



## 4. ISTRAŽIVANJE NA TEMU PREDNOSTI I NEDOSTATAKA RADA NA DALJINU

U empirijskom dijelu rada, na temelju provedenog anketnog upitnika, istražuju se prednosti i nedostaci primjene rada na daljinu. Stoga u nastavku slijede potpoglavlja vezana uz određenje problema istraživanja, metodologiju istraživanja te prikaz rezultata i raspravu.

### 4.1. Određenje problema istraživanja

Pandemija koronavirusa koja je znatno utjecala na tržište, gospodarstvo i općenito poslovanje, istaknula se kao značajna prekretnica u pogledu na rad koji nije nužno vezan uz matični ured. Sukladno promjenama koje su poslodavci, ali i djelatnici bili primorani implementirati u poslovanje, dolazi do određenih posljedica i promjena u dosad neuobičajenom načinu rada. Rad na daljinu još je uvijek nov i tek djelomično istražen te se pokazuje idealnim predmetom istraživanja, točnije predmetom analiza svih prednosti i nedostataka koje nosi sa sobom.

#### 4.1.1. Problem i cilj istraživanja

Cilj je istraživanja analiza prednosti i nedostataka primjene rada na daljinu, kao i posljedica te stavova i mišljenja o njemu.

#### 4.1.2. Hipoteze istraživanja

H1: Zaposlenici većinom nemaju mogućnost odabira rada na daljinu.

H2: Zaposlenici radije biraju rad od kuće zbog udobnosti rada u takvom okruženju.

H3: Najveći nedostatak rada na daljinu jest ometanje ukućana.

H4: Pri dugotajnom radu od kuće kod zaposlenika se javlja osjećaj zamora, tjeskobe i/ili anksioznosti.

H5: Zaposlenici većinom ne vole raditi u uredima zbog loše radne okoline.

### 4.2. Metodologija istraživanja

Podatci su prikupljeni anketnim istraživanjem u razdoblju od 25. do 29. kolovoza 2023. godine. Anketa je podijeljena na društvenim mrežama Facebook i Instagram te komunikacijskoj aplikaciji Viber, putem grupnih razgovora s ciljem prikupljanja što većeg uzorka ispitanika. Također, svi su sudionici upoznati sa svrhom istraživanja kao i s anonimnim te dobrovoljnim karakterom ankete.

#### 4.2.1. Način provođenja istraživanja

Istraživanje je provedeno metodom anketnog upitnika, izrađenog na internetskoj platformi Google Forms. Dobiveni su rezultati potom analizirani, a na temelju provedenog istraživanja i prethodno iznesenih teorijskih činjenica u radu, izveden je odgovarajući zaključak.

#### 4.2.2. Uzorak

U istraživanju je sudjelovalo 80 slučajno izabranih ispitanika različitih sociodemografskih karakteristika, odnosno različitog spola, dobi, statusa zaposlenja i sl. Zajednička im je karakteristika jedino činjenica da predstavljaju radno aktivno stanovništvo.

#### 4.2.3. Postupci i instrumenti

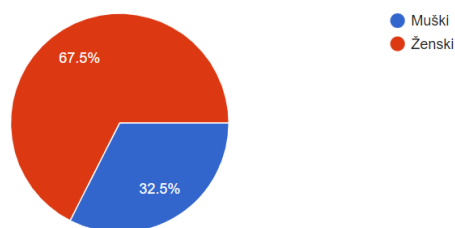
Anketni upitnik, korišten u svrhu istraživanja, obuhvaća ukupno 12 pitanja koja su općeg tipa, a podrazumijevaju dob, spol, status zaposlenika, veličinu poduzeća i sl. Nadalje, ispitani su stavovi o radu na daljinu, moguće posljedice primjene i važnost biranja modela rada na daljinu kao uvjeta zaposlenja.

#### 4.2.4. Rezultati i rasprava

Korištenje mogućnosti rada na daljinu, u prvom redu zbog rodno određenih uloga, najčešće imaju potrebu koristiti žene, u pojedinim slučajevima kao majke ili samo zbog povećanih obaveza koje se tiču poslova u kućanstvu. Prema istraživanjima koje je objavio Eurostat pod nazivom *Living, working and COVID-19* za 2021. godinu navodi se kako je pandemija pogodila sve, što uopće nije upitno, no tu su promjenu više osjetile žene nego muškarci. „Podaci prikupljeni u veljači i ožujku 2021. pokazuju da se 7,4 % žena i 5,7 % muškaraca teško koncentriralo na posao zbog obiteljskih obaveza. Brojke su još veće za osobe koje rade na daljinu puno radno vrijeme, s malom djecom kod kuće (27 % žena, 19 % muškaraca).“ Prema gore navedenom istraživanju, „brojne obiteljske obveze ne utječu samo na posao, već se događa i obrnuto: oko 31 % žena i 22 % muškaraca koji rade na daljinu puno radno vrijeme, s malom djecom, rekli su da im posao onemogućava da kvalitetno provode vrijeme sa svojom obitelji.“ (Eurostat, 2021) Podaci pokazuju da neplaćeni rad još uvijek uglavnom zahvaća žene što pretpostavlja da obavljaju većinu rada koji se ne prikazuje, također i neplaćenog njegovateljskog posla koji uključuje brigu o djeci i/ili brigu o starijim članovima obitelji.

Nadalje, istraživanje u ovom radu pokazalo je kako većinu ispitanika čine žene (67 %) dok je nešto manje muškaraca (32 %), kao što je vidljivo na Grafikonu 1.

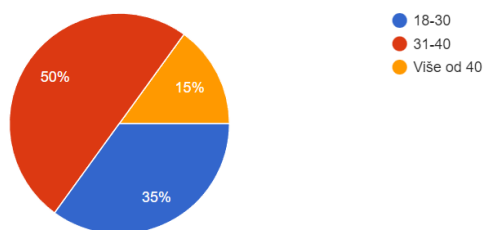
Grafikon 1 Prikaz broja ispitanika prema spolu



Izvor: izrada autorice

Vrlo važno pitanje koje se gotovo samo nameće svakim novim istraživanjem ove teme jest kako smanjiti negativne posljedice na rodnu ravnopravnost koju će rad od kuće/na daljinu, dugoročnom primjenom donijeti. Prilagodljivi radni aranžmani poput rada na daljinu, od kuće ili fleksibilnog radnog vremena mogu, u teoriji, doprinijeti ravnoteži između posla i privatnog života. Muškarci tu mogućnost pretežno koriste sa svrhom poboljšanja radne učinkovitosti, prema istraživanjima Eurostata iz 2021. godine, dok žene često koriste onda kada postoji povećanje obiteljskih obaveza koje stvara neravnotežu između posla i privatnog života. Stoga se prednosti i nedostaci primjene ovakog načina rada mogu znatno razlikovati kod žena i kod muškaraca, što se također navodi u gore spomenutom istraživanju.

Grafikon 2 Prikaz ispitanika prema dobnoj skupini



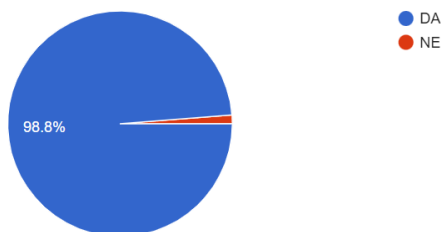
Izvor: izrada autorice

Prema postojećim podacima European Institute for Gender Equality (EIGE) „postotak ljudi koji su radili od kuće je bio viši u kućanstvima s djecom, posebno među samohranim roditeljima/jednoroditeljskim obiteljima, što upućuje na to da se fleksibilni rad i rad korištenjem informacijsko-komunikacijske tehnologije koristi za balansiranje između poslovnih i obiteljskih obaveza, prvenstveno od strane žena.“ (Radnica, 2022: 1)

Djeca i sve obaveze koje se njih tiču, navodi se dalje u istraživanju EIGE-a, češće su prekidala majke u radu, nego očeve. Ovakvi rezultati dovode do zaključka kako su mogućnosti za njihova napredovanja znatno smanjena stoga, uzročno, niži su i dohodci što kasnije posljedično može dovesti do povećanja rodnog jaza u obiteljima (Radnica, 2022: 1).

Ovo je istraživanje samo dio tematike koja je spremna podnijeti još mnogo analiza kako bi se kasnije, uvidom u stvarne probleme, reagiralo na vrijeme te se utvrdilo kako iskoristiti najbolje od ovakvog načina rada, a sve sa svrhom promicanja rodne ravnopravnosti i ravnoteže poslovnog i privatnog života (Radnica, 2022: 1). Zaposlenost ispitanika ovog istraživanja na visokih je 98,8 % kao što je i prikazano Grafikonom 3.

Grafikon 3 Zaposlenost ispitanika



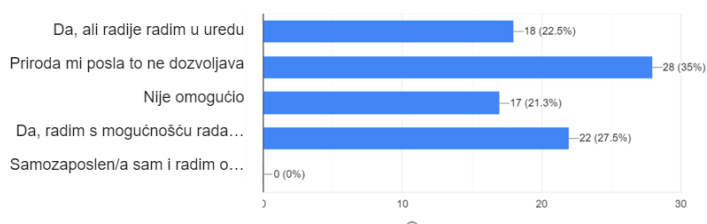
Izvor: izrada autorice

Nadalje, važno je istaknuti podatke koji govore o poslodavčevu ustupanju mogućnosti rada na daljinu. Podaci s Grafikona 4 pokazuju kako na uzorku od 80 ispitanika njih 17, odnosno 21,3 % izjavljuje kako im poslodavac ne omogućava rad na daljinu. Takav je rezultat bilo i očekivan uzimajući u obzir brojne sektore koji prirodno svog posla još uvijek nisu u mogućnosti prilagoditi se alternativama. 28 ispitanika, što čini 35 %, potvrdilo je kako sama priroda posla ne dozvoljava primjenu te mogućnosti rada na daljinu. Prema Vezilić (2023: 1) najzastupljenije su industrije, odnosno sektori u kojima prednjači rad na daljinu kako slijedi: „Tehnološka - koja

je na čelu rada na daljinu, mnoge tvrtke prihvaćaju distribuirane timove i politike rada na daljinu.“ Zatim slijedi sektor financija i osiguranja: „financijska industrija i industrija osiguranja također su rano usvojile rad na daljinu, pri čemu mnogi zaposlenici barem dio vremena rade od kuće.“ I kao posljednji sektor profesionalnih usluga „kao što su savjetovanje i računovodstvo, također su zabilježile porast rada na daljinu, budući da su mnogi klijenti sada zadovoljni virtualnim sastancima i digitalnom komunikacijom.“ (Vezilić, 2023: 1)

Nadalje, prema Grafikonu 4., koji slijedi niže u tekstu, nešto više od 27 % stalno zaposlenih ispitanika izjavilo je kako već provodi rad na daljinu što prognozira jedan rastući trend u primjeni s obzirom na istraživanje.

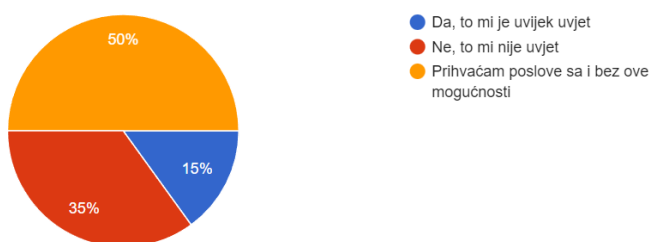
Grafikon 4 Mogućnost rada na daljinu od strane poslodavca



Izvor: izrada autorice

Grafikon 5 prikazuje kako je polovica (50 %) ispitanika izjavila da su poslovi s i bez mogućnosti rada na daljinu i dalje prihvatljivi za njih, dok njih 35 % smatra da im rad na daljinu nije uvjet za odabir određenog posla ili profesije.

Grafikon 5 Mogućnost rada na daljinu kao uvjet pri zaposlenju



Izvor: izrada autorice

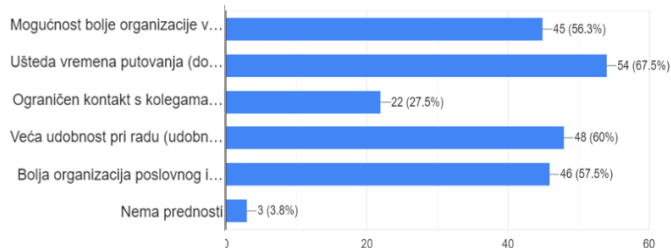
Koliko ovakav način rada donosi prednosti za ispitanike najviše govori činjenica kako je čak 67,5 % ispitanika izjavilo da je ušteda vremena pri putovanju na posao i nazad (što može biti znatno velik izvor stresa i opterećenja brojnim radnicima) ujedno i najveća prednost ostanka i rada kod kuće, a vidljivo je na Grafikonu 6. Razlog tomu može biti sve veća svjesnost građana općenito, ali i ispitanika ove ankete, o prometnim gužvama koje su sastavnim dijelom svakodnevice te se sve veći broj ljudi odlučuje upravo za alternativne načine prijevoza.

Procjene pokazuju da prometne gužve stoje američko gospodarstvo 78 milijardi dolara godišnje u gubitku produktivnosti (Global Workplace Analytics, 2015). Zastoji su posebno česti tijekom jutarnjih i večernjih gužvi dok radnici putuju do gradskih središta na posao i s posla. Tijekom posljednjih nekoliko desetljeća, urbanisti i okolišni inovatori predložili su da se rad na daljinu koristi za smanjenje broja automobila na cestama, posebno u vrijeme najveće gužve (Zhu, 2012: 2). Kako smanjenje broja pojedinaca koji putuju automobilom obećava smanjenje pritiska na prometnu infrastrukturu, povećanje kapaciteta ulica i autocesta, tako ono obećava i smanjenje emisija stakleničkih plinova.

Uz samu brzinu i ekonomičnost dolaska na određite, kako se povise navodi, sve je veća svjesnost građana o značajnoj ekološkoj učinkovitosti. Tako se na ulicama sve više može vidjeti visokopozicionirane menadžere, političare i dr. kako na put do posla odlaze upravo nekim od alternativnih prijevoznih sredstava kao što su električni romobili, bicikli, gradski prijevoz i slično tomu. „Zbog prednosti koje pruža, električni romobil mnogima je postao alternativa i koriste ga umjesto automobila ili javnog gradskog prijevoza. Jedan od njih je i Andrej Poropat, predsjednik Gradskog vijeća Rijeke koji već godinu dana, onda kada je lijepo vrijeme, na posao putuje romobilom.“ (Matičić i Mrvoš, 2020: 1)

Grafikonom 6 prikazana je, kao još jedna prednost rada od kuće, prema mišljenju ispitanika (60 %) , veća udobnosti pri radu što podrazumijeva rad u udobnoj odjeći i obući koja ne zahtijeva prilagođavanje formalnim situacijama u poslovnom okruženju. Osim toga 57,5 % smatra da im rad na daljinu omogućava bolju organizaciju poslovnog i privatnog života što je također vidljivo na grafičkom prikazu 6.

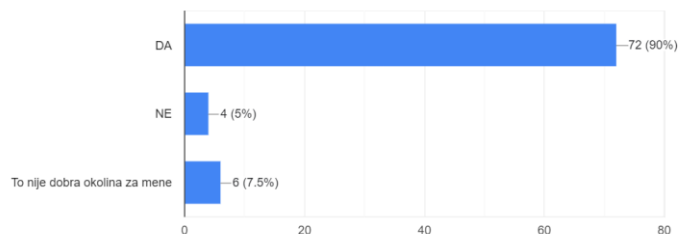
Grafikon 6 Prednosti u radu na daljinu



Izvor: izrada autorice

Kako povremeni odlazak u ured, ispitanicima koji rade na daljinu, dobro utječe na njihovo mentalno zdravlje, prikazuju i rezultati ovog istraživanja. Njih čak 90 % izjasnilo se kako rado odlazi u ured i nakon dužeg razdoblja rada od kuće ili na daljinu što je vidljivo iz Grafikona 7. Taj je rezultat opovrgnuo početnu hipotezu kojom se pretpostavilo kako većina ispitanika radi u lošim poslovnim okruženjima te da je upravo to jedan od razloga za odabiranje rada izvan matičnog ureda, tj. na daljinu ili od kuće.

Grafikon 7 Pozitivan utjecaj odlaska u ured i boravka s radnim kolegama



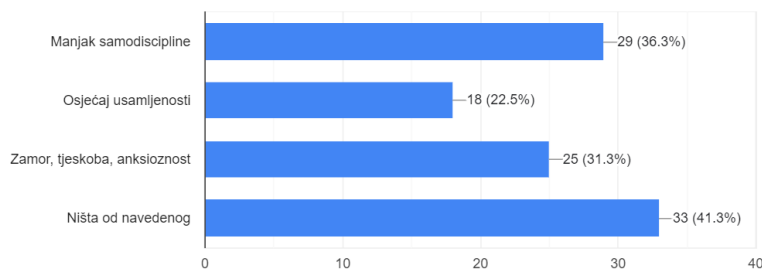
Izvor: izrada autorice

U ispitivanju samo je nešto više od 7 % ispitanika izjavilo kako smatra da je njihovo okruženje na poslu loše, a to se nadovezuje i na rezultat vidljiv na gornjem prikazu Grafikona 7 iz kojega je vidljivo kako se više od 22 % ispitanika osjeća usamljeno, a kod njih čak 31,3 % javio se osjećaj zamora, tjeskobe i anksioznosti nakon dugotrajne primjene rada na daljinu.

Prema indeksu Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) iz 2021. godine, potvrđeno je da je mentalno zdravlje žena, za vrijeme koronakrize, bilo ugroženije nego zdravlje muškaraca. Ono što je ključno, pritisak usklađivanja poslovnog i obiteljskog života

znatno je utjecao na zdravlje žena, pri čemu je, istraživanjem European Parliamentary Research Service-a više žena nego muškaraca prijavilo da pati od tjeskobe zbog COVIDA-19 (European Parliamentary Research Service, 2021).

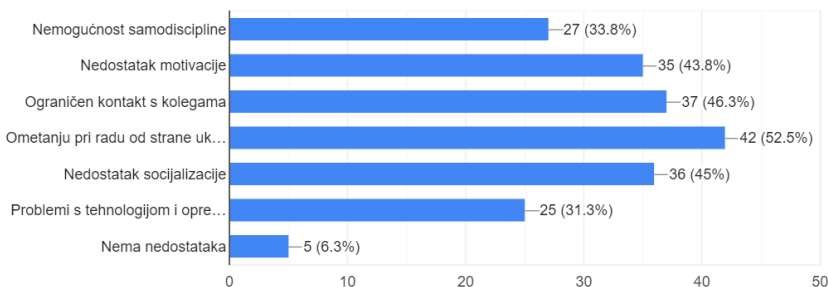
Grafikon 8 Posljedice dugotrajne primjene rada na daljinu



Izvor: izrada autorice

„Uloga neformalne skrbi žena tijekom pandemije također je imala značajne učinke na njihovo mentalno zdravlje, a žene su prijavljivale povećanu tjeskobu i zabrinutost za svoju obitelj i zdravlje te za financije. Žene s mladom djecom pogođene su nesrazmjerno više.“ (European Parliamentary Research Service, 2021: 1)

Grafikon 9 Nedostatci u radu na daljinu



**Komentirano [i1]:** Jedan od odgovora trebalo bi ispraviti: Ometanje ukućana pri radu

Izvor: izrada autorice

Zaključno sa svim prethodnim rezultatima, sa sigurnošću se može reći kako rad na daljinu i dalje ima mnogo nedostataka. Ti se nedostaci najviše odražavaju na mentalno zdravlje ispitanika, nedostatak socijalizacije, nerijetko i manjak samodiscipline, također vidljiv na Grafikonu 8. Prema Begović (2022: 1) „Kod rada od kuće, brzo se može upasti u zamku ne



znajući gdje posao prestaje, a počinje privatno. I kada je u pitanju organizacija radnog vremena ljudi su vrlo različiti:

- neki su disciplinirani te počinju i završavaju posao od kuće u isto vrijeme kad i na poslu,
- neki svoje radno vrijeme dijele na dva dijela, a između npr. brinu za djecu,
- neki razvuku radni dan na cijeli dan, ali između njih uzimaju nekoliko pauza za privatne obveze.“ (Begović, 2022: 1)

Nadalje navodi da „sve dok svi znaju da radni dan završava u određeno vrijeme, svaka metoda može biti dobra.“ Najviše nesuglasica i problema nastaje onda kada se obostrano zaboravi na pravo na isključenje pri radu kod kuće, a time se izravno nanosi šteta zdravlju te se produbljuje nezadovoljstvo (Begović, 2022: 1). „Pravo na isključenje s rada i suzdržavanje od odgovaranja na službeni e-poštu i pozive u neradno vrijeme Zakon o radu definira kao pravo na neprekidni odmor od 12 sati u razdoblju od 24 sata.“ (Begović, 2022: 1)

Istraživanjem Ministarstva rada, obitelji, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti Slovenije na temu „Rad od kuće u 2021. godini - Aspekt zdravlja i sigurnosti na radu“ došlo se do spoznaje kako vrlo velik broj radnika svoje obaveze tj. posao obavlja s entuzijazmom te smatra kako veći broj slobodnih dana nije potreban, dok stalna dostupnost dugoročno može uzrokovati umor, izgaranje, stres, nemogućnost regeneracije, nedovoljno odmora, poremećaje spavanja, tjeskobu, ali i glavobolje, probleme s vidom i mišićno-koštane smetnje, kako navodi istraživanje.

Prethodno navedeno istraživanje iz 2021. godine pokazalo je brojne prednosti rada od kuće, ali je jednako tako otkrilo i na čemu treba raditi u praksi kako bi se otklonili oni učinci, posebice u području zdravlja i sigurnosti, koji nisu zadovoljavajući.

„Na načelnoj razini, sedam od deset ispitanika izjavilo je da je njihova odgovornost brinuti se o sigurnosti i zdravlju na radu, važna vrijednost za organizaciju. S druge strane, za one koji razmišljaju o promjeni posla, kod više od svake desete osobe razlog je loš odnos poslodavca prema sigurnosti i zdravlju na radu, svaka četvrta osoba kaže da nema dostupne praktične smjernice za uređenje radnog mjesta kod rada od kuće, svaki treći izjasnio se da su u njihovoj organizaciji prepušteni sami sebi što se tiče kućnog rada, a svaki peti nije informiran od strane poslodavca o radu od kuće sa stajališta sigurnosti i zdravlja na radu.“ (Begović, 2022: 1)

Sukladno svemu prethodno navedenom, za dugoročnu primjenu ovakvog načina rada Svjetska zdravstvena organizacija preporuča radnicima primjenu određenih postupaka zaštite i

prevencije zdravlja provedbom jednostavnih dnevnih radnji kao što su: ograničavanje vremena sjedenja, održavanje redovitih socijalnih kontakata, uvođenje tjelesne aktivnosti te naglašavanje važnosti ustajanja tijekom dugotrajnog sjedenja i odmakom od ekrana.

## 5. ZAKLJUČAK

Pandemija koronavirusa istaknula se kao svojevrsna prekretnica koja je ostavila neizbrisiv trag u tradicionalnom načinu rada i poslovanja. Ta promjena koju je donijela, dakako, nije bila samo tehničkog karaktera, već se uvukla u sve dijelove društvenih i radnih odnosa i veza. Takav je način rada bio uveden u poduzeća s određenim izazovima, poslodavci su prepoznali rad na daljinu kao pokušaj prilagodbe te jedino moguće rješenje za očuvanje poslovanja i radnih mjesta. Primjena rada na daljinu postala je ključna tema u gotovo svim poduzećima s naglim i širokim usvajanjem u mnogim državama. Bez spremnosti organizacija i poduzeća na prilagodbu radu na daljinu, negativne posljedice pandemije na tržište rada bile bi još veće. Rad na daljinu pruža alternativu uobičajenom radu i omogućava nešto fleksibilniji način rada i organizacije poslovnog života.

Među brojnim državama članicama Europske unije uočile su se i razlike u primjeni rada na daljinu koje svakako odražavaju njihovu industrijsku strukturu, strukturu zanimanja, digitalne i tehničke sposobnosti zaposlenika, kulturu upravljanja novinama te organizacijske mogućnosti poduzeća. Jaz između zanimanja pogodnih i nepogodnih za rad na daljinu ostaje prisutan i može rezultirati gubicima poslova i zatvaranjem poduzeća u sektorima koji nisu prilagodljivi radu na daljinu jer je sve više radnika koji zahtijevaju ovu mogućnost.

Provedenim istraživanjem u ovom radu utvrđuje se da rad na daljinu posebice naglašava složenost pozitivnih i negativnih promjena te posljedice koje se javljaju kod dugoročne primjene rada na daljinu. Stavovi pojedinih zaposlenika prema budućnosti rada na daljinu ovise o njihovoj osobnoj percepciji kvalitete posla i utjecaja ovog oblika rada na njih. Rad na daljinu ne mijenja nužno sadržaj poslovnih zadataka, već utječe na način izvršenja tih zadataka, a za svrhu svakako ima poboljšanje obostranog zadovoljstva, kako radnika tako i poslodavaca.

## 6. POPIS LITERATURE

1. Adorio (2021) *Rad na daljinu: Top 25 zanimanja koja nude mogućnost rada na daljinu*. URL: <https://www.adorio.hr/analiza/istrazivanje-rad-na-daljinu-u-hrvatskoj> [pristup 03.09.2023.]
2. Allen, T. D., Golden, T. D., i Shockley, K. M. (2015) How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16 (2), str. 40–68. URL: <https://doi.org/10.1177/1529100615593273> [pristup: 05. 09.2023.]
3. Aurer Jezerčić, I. (2020) Sigurnost i zaštita na radu: Rad na daljinu. *Kemija u industriji: Časopis kemičara i kemijskih inženjera Hrvatske*, str. 715-717. URL: <https://hrcak.srce.hr/244376> [pristup: 09.09.2023.]
4. Begović, V. (2022). *Istraživanje o radu od kuće*. Portal Sigurnost.hr. URL: <https://www.sigurnost.eu/istrazivanje-o-radu-od-kuce/> [pristup: 28.08.2023.]
5. Bilić, A. (2011) Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 48(3), str. 631-647. URL: <https://hrcak.srce.hr/72444> [pristup: 08.09.2023.]
6. Eurofound (2020) *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. str. 11. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19> [pristup: 11.09.2023.]
7. Eurofound (2023) *Rad na daljinu*. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/hr/topic/teleworking#s-03> [pristup: 17.08.2023.]
8. Eurofound (2023) *Ravnoteža između poslovnog i privatnog života*. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/hr/topic/work-life-balance> [pristup: 17.08.2023.]
9. European Parliamentary Research Service (2021) Mental health and the pandemic. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/696164/EPRS\\_BRI\(2021\)696164\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/696164/EPRS_BRI(2021)696164_EN.pdf) [pristup: 05.09.2023.]
10. Fana, M. *et. al.* (2020) *Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: A qualitative study*, Seville: European Commission JRC122591, str 17. URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/231343> [pristup: 18.08.2023.]

11. Gajendran, R. S., i Harrison, D. A. (2007) The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), str. 1524–1541. URL: <https://psycnet.apa.org/record/2007-16921-005> [pristup: 29.08.2023.]
12. Global Workplace Analytics (2015). *Latest telecommuting statistics*. URL: <http://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics> [pristup: 09.09.2023.]
13. Golden *et al.*, (2006) Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home?. *The Journal of applied psychology*, 91 (6), str. 1340–1350. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340> [pristup: 05.09.2023.]
14. Gospodarsko socijalno vijeće (2002), Europski okvirni sporazum o radu na daljinu, Bruxelles: Gospodarsko socijalno vijeće. URL: <http://gsv.socijalno-partnerstvo.hr/wp-content/uploads/2015/06/Okvirmisporazum-o-radu-na-daljini.pdf> [pristup: 29.08.2023.]
15. Hrvatska enciklopedija (2021) *COVID-19:bolest*. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. *Leksikografski zavod Miroslav Krleža 2021*. URL: <http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=70912> [pristup: 30.08.2023.]
16. Kolaković, M. (2005) Novi poslovni modeli u virtualnoj ekonomiji i njihov utjecaj na promjene u transportnoj logistici i upravljanju lancem opskrbe. *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, str. 195-210.
17. Kotulovski, K. (2021) Direktiva (eu) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u europskoj uniji – univerzalna zaštita za sve postojeće i buduće oblike zapošljavanja. URL: <https://hrcak.srce.hr/file/386505?fbclid=IwAR1IKN3rcNWKTmula7A-tlnMOynsWv47id5mg5pzP0TFiZrdSkgxpgVaYw> [pristup: 10.08.2023.]
18. Lipnjak, G. (2012) Rad kod kuće–zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostaci. *Sigurnost: Časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*, str. 21-27. URL: <https://hrcak.srce.hr/file/117685> [pristup: 13.08.2023.]
19. López-Igual, P., i Rodríguez-Modroño, P. (2020) Who is Teleworking and Where from?: Exploring the Main Determinants of Telework in Europe, *Sustainability*, str. 1-1. URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/21/8797> [pristup: 18.08.2023.]

20. Matičić, B. i Mrvoš, V. (2020). *Sve više Riječana na posao se vozi romobilom: "Grad doživiš na potpuno nov način"*. Portal Novilist. hr. URL: <https://www.novilist.hr/> [pristup: 10.09.2023.]
21. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike: Razlika rada na daljinu od rada na izdvojenom mjestu rada. URL: <https://uznr.mrms.hr/razlika-rada-na-daljину-od-rada-na-izdvojenom-mjestu-rada/?fbclid=IwAR15h6Vuu6IZd6GsLocKHgVWjoO7dvesuFI7ya8HzWCfjHY6AbbD53veWyo> [pristup: 16.08.2023.]
22. Narodne novine (2009) Zakon o radu. Zagreb. Narodne novine d.d., Zakon o radu (NN, br. br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) , Ustavni sud Republike Hrvatske
23. Oskoruš, M. (n. d.) . *Rad na daljinu i utjecaj na produktivnost*: Portal Mentorica.org. URL: <https://mentorica.biz/pitanja-i-odgovori/osnove-poduzetnistva/rad-daljину-i-utjecaj-produktivnost-537/> [pristup: 14.08.2023.]
24. Rad od kuće i rad na daljinu (2022). Portal Radnica.org: URL: <https://www.radnica.org/novosti/rad-od-kuce-i-rad-na-daljину> [pristup: 14.08.2023.]
25. Sabolić, I. (2023). *Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu – što trebamo znati?*. URL: <https://www.psod.hr/objave/rad-na-izdvojenom-radnom-mjestu-rada-i-rad-na-daljину> [pristup: 15.08.2023.]
26. Vezilić, S. (2023). *Rad od kuće u Hrvatskoj: za ili protiv?*. URL: <https://www.bug.hr/biznis/rad-od-kuce-u-hrvatskoj-za-ili-protiv-32752> [pristup: 15.08.2023.]
27. Vidas, I. (2022), *Novi zakon o radu i rad od kuće – što nas uskoro čeka?*. URL: <https://www.minimax.hr/novi-zakon-o-radu-i-rad-od-kuce-sto-nas-uskoro-ceka/> [pristup: 14.08.2023.]
28. Zhu P. (2012). Are telecommuting and personal travel complements or substitutes?. *Annals of Regional Science*, 48, str. 619–639. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00168-011-0460-6> [pristup: 08.09.2023.]

## 7. POPIS PRILOGA

Grafikon 1 Prikaz broja ispitanika prema spolu.....	13
Grafikon 2 Prikaz ispitanika prema dobnoj skupini .....	13
Grafikon 3 Zaposlenost ispitanika.....	14
Grafikon 4 Mogućnost rada na daljinu od strane poslodavca .....	15
Grafikon 5 Mogućnost rada na daljinu kao uvjet pri zaposlenju .....	15
Grafikon 6 Prednosti u radu na daljinu .....	17
Grafikon 7 Pozitivan utjecaj odlaska u ured i boravka s radnim kolegama .....	17
Grafikon 8 Posljedice dugotrajne primjene rada na daljinu .....	18
Grafikon 9 Nedostaci u radu na daljinu .....	18