

Rad od kuće, iskustva, praktična provedba i prevencija

*Natalija Krajnović
savjetnica pravobraniteljice za
osobe s invaliditetom*

Zagreb, 29. studenog 2022. godine




Naš radni vijek promijenio se od početka pandemije bolesti COVID 19 u ožujku 2020.

U Velikoj Britaniji više od 30 % radnog stanovništva prešlo je na rad na daljinu tijekom prvog vala pandemije, a Velika Britanija je nakon toga svjedočila kontinuiranim visokim stopama rada na daljinu (rad od kuće, rad na daljinu, hibridni model rada).

Mnogi radnici su cijenili povećanu fleksibilnost koju nudi rad na daljinu, iako također postoje povezani rizici oko izolacije radnika.

Studije i praksa jasno su pokazali da fleksibilnost u pogledu lokacije i radnog vremena može biti ključna za omogućavanje osobama s invaliditetom da uđu, ostanu i napreduju u svijetu rada.



Za mnoge osobe s invaliditetom, nedavni zaokret u radnim praksama rezultirao je većom autonomijom i kontrolom, čineći tu fleksibilnost omogućenom po prvi put.

Tijekom pandemije stotine tisuća radnika napustile su tržište rada, uglavnom zbog lošeg zdravlja. Vidjeli smo rekordan broj slobodnih radnih mjesta što rezultira stvarnim nedostatkom radnih vještina za poslodavce.

Potencijal radnika s invaliditetom je ogroman fond talenata koji je desetljećima bio podcijenjen i nedovoljno iskorišten.

Stoga je nužno da zakonodavac i poslodavci omoguće pravo na rad od kuće, rad na daljinu i hibridni rad za radnike s invaliditetom.

Taylor, H, Florisson, R, Wilkes, M & Holland, P. (2022) The changing workplace: Enabling disability-inclusive hybrid working. Work Foundation, Lancaster University:

Istraživanje u Velikoj Britaniji - ankete 406 zaposlenih osoba s invaliditetom, intervjui s 20 zaposlenih osoba s invaliditetom, okrugli stolovi s poslodavcima - doneseni su sljedeći zaključci:

- 70% radnika s invaliditetom reklo je da ako im poslodavac nije dopustio rad na daljinu, to bi negativno utjecalo na njihovo fizičko ili mentalno zdravlje
- Ispitanici i sugovornici u anketi istaknuli su jasne prednosti rada od kuće, uključujući veću autonomiju i kontrolu nad time kada i kako rade, što im je zauzvat omogućilo da bolje upravljaju svojim zdravljem i dobrobiti. To je donijelo šire koristi i njihovim poslodavcima
 - utvrdilo se da 85% ispitanih radnika s invaliditetom ima produktivniji rad od kuće

...ali unatoč tome što je prelazak na rad na daljinu dobro uspostavljen, nekim osobama s invaliditetom je i dalje **nedostajala osnovna podrška** za obavljanje svog posla kod kuće

Od svih ispitanika ankete koji su zatražili dodatnu podršku ili nove prilagodbe za rad od kuće, 1 od 5 osoba (19,1%) zahtjev je odbijen i nije ponuđen **nikakav drugi radni aranžman** koji bi zadovoljio njihove i poslovne potrebe.

Većina ispitanika (89%) izjavila da **ima pristup specijalnoj opremi ili softveru kod kuće**, ali da su kupili sami opremu, koristeći vlastiti novac.

Neki radnici s invaliditetom suočavali su se sa stvarnim izazovima kao rezultat **loše vođenog prijelaza** na rad na daljinu ili hibridni rad, a to je utjecalo na povećavanje prepreka vezanih uz invaliditet u odnosu na rad.

Ispitanici i sugovornici u anketi istaknuli su zabrinutost da će im biti **uskraćene mogućnosti na poslu**, ako pristanu raditi od kuće, a te su brige bile najveće među osobama s višestrukim oštećenjima ili različitim zdravstvenim stanjima.

- zabrinutost da mogućnosti za **napredovanje i obrazovanje** mogu pripasti onima u uredu
- ispitanici su izjavili da rad od kuće može negativno utjecati na **njihovu plaću i karijere**

Neki radnici s invaliditetom osjećali su se **izostavljeno ili izolirano** dok su radili kod kuće, osobito kada su kolege koristile različite obrasce rada.



Benefiti rada od kuće, rada na daljinu i hibridnog modela rada

- **povećana autonomija i kontrola**

(kontrola nad vlastitim okruženjem važna je zbog čimbenika povezanih s invaliditetom)

- **pozitivni utjecaji na produktivnost, zdravlje i dobrobit**

(najčešći razlog koji je pridonio povećanoj razini produktivnosti bio je pozitivan utjecaj na zdravlje i mogućnost skrbi o vlastitim potrebama koje proizlaze iz invaliditeta unutar svog doma)

- **povećana podrška rukovoditelja, menadžera...**

(radnici s invaliditetom u privatnom sektoru izvijestili su o većem povećanju potpore tijekom pandemije od onih koji rade u javnom sektoru)

Izazovi rada od kuće, rada na daljinu i hibridnog modela rada

- **praznine u komunikaciji i vodstvu oko budućih radnih praksi**
(prisiljeni prisustvovati u svom uredu ili preuzeti radni aranžman koji im ne odgovara, zabrinutost zbog nedostatka transparentnosti o tome što im budućnost donosi u smislu načina rada)
- **stavovi i percepcije menadžera** (loš osjećaj jer nastavljaju raditi od kuće, iako su se drugi kolege vratili na posao, tjedni sastanci jedan-na-jedan s menadžerom se otkazuju, osjećaju se izolirano i zabrinuto što bi to moglo značiti za njihovo radno mjesto u budućnosti)
- **zabrinutost zbog napretka u karijeri i pristupa mogućnostima** ("manje vidljivi" kolegama i rukovoditeljima)

Izazovi rada od kuće, rada na daljinu i hibridnog modela rada

- **oprema i načini pristupa poslu – individualne potrebe osobe s invaliditetom**

(neučinkoviti u suradnji s drugim kolegama, neučinkovito izvršavanje radnih zadataka zbog neadekvatne opreme za rad)

- **doživljavanje izolacije i nerazumijevanje kolega**

(zabrinutost kako njihov radni obrazac doživljavaju kolege koji su radili na drugačiji način, nisu se tako osjećali tijekom pandemije kada je cijela radna organizacija radila na daljinu, sada kada hibridni aranžamni postaju norme osjećaju se izolirano dok su kolege na poslu u prostorijama poslodavca)

Izazovi rada od kuće, rada na daljinu i hibridnog modela rada

Ovo je posebno zabrinjavajuće s obzirom na to da istraživanja pokazuju da su osobe s invaliditetom iskusile znatno veće stope usamljenosti, niske socijalne podrške i socijalne izolacije od osoba bez invaliditeta.



Koje su promjene potrebne kako bi rad od kuće, rad na daljinu i hibridni model rada bili inkluzivni ?

- kako se prilagođavamo novim načinima rada, ključno je da se poslodavcima **pruži potpora** kako bi bili sigurni da su njihovi obrasci rada i radno okruženja doista inkluzivni, tako da odabir rada od kuće **zaista bude izbor za radnike s invaliditetom**, a ne rješenje koje proizlazi iz nepristupačnosti
- u hibridnom modelu morat ćemo se više usmjeriti na **upravljanje ljudskim resursima**, a ne samo na izvršavanje zadataka – važni su **rezultati**, a ne samo izvršavanje zadataka
- ovi modeli rada temelje se na **učinkovitoj komunikaciji** - kad se komunikacijom ne upravlja dobro, ona može rezultirati lošim protokom informacija, nedostacima u znanju, preprekama za učinkovit timski rad i isključenjem članova tima koji nisu u uredu
- voditelji će se morati prilagoditi i procjenjivati rad tako što će **pratiti rezultate, postizanje ciljeva, ishode, doprinose i vrijednost** – održavati individualne sastanke

Koje su promjene potrebne kako bi rad od kuće, rad na daljinu i hibridni model rada bili inkluzivni ?

- mogućnost fleksibilnog rada trebala bi biti **naznačena u natječajima za posao** (još uvijek je to u praksi najčešće samo mogućnost, rijetko pravo)
- postaje sve važnije **suziti raspon razloga** koje poslodavci mogu dati za odbijanje fleksibilnog načina rada
- radnicima na radnom mjestu trebalo bi pružiti **odgovarajuću potporu za žalbu na odluke** bez straha od diskriminacije ili uskraćivanje prava iz radnog odnosa
- planovi za poticanje zapošljavanja trebali bi uključivati **prihvatanje fleksibilnih radnih praksi** u okviru poslovnih organizacija za različite skupine radnika, uključujući radnike s invaliditetom
- neki poslodavci ne razumiju u potpunosti koje su njihove odgovornosti prema radnicima s invaliditetom - **nadzor**

Koje su promjene potrebne kako bi rad od kuće, rad na daljinu i hibridni model rada bili inkluzivni ?

- intenzivnija **suradnja poslodavaca s centrima za profesionalnu rehabilitaciju** radi podrške i poticaja
- posebne **edukacije rukovoditelja** unutar organizacije s naglaskom na razumnu prilagodbu i razumijevanje potreba osoba s invaliditetom na radnom mjestu
- redovito informiranje i davanje povratnih informacija, ankete i redovita suradnja s radnicima koji su osobe s invaliditetom – **bez pristupa “odozgo prema dolje”**
- **istraživati šire oblike fleksibilnosti** - ne mogu se svi poslovi obavljati na daljinu, a rad na daljinu nije za svakoga
- **prilagodbe za sve** – novi oblici rada koji pridonose destigmatizaciji zahtjeva za razumnu prilagodbu

Koje su promjene potrebne kako bi rad od kuće, rad na daljinu i hibridni model rada bili inkluzivni ?

- **biti saveznik kolegama s invaliditetom** - naučiti istinski slušati o drugima
- svi zaposlenici na svim razinama moraju prepoznati probleme i **biti dio rješenja**
- **učenje o invaliditetu** kroz razgovore s kolegama koji su osobe s invaliditetom i ukloniti prepreke koje proizlaze iz invaliditeta kroz zajednička, učinkovita rješenja na radnom mjestu
- **bez štetnih pretpostavki** – važno da pri organizaciji sastanaka ili društvenih događaja kolege bez invaliditeta ne čine pretpostavke o tome kako rade njihovi kolege s invaliditetom i što će htjeti učiniti

Benefiti inkluzivnog radnog okruženja

raznoliki timovi sastavljeni od pojedinaca s različitim proživljenim iskustvom donose bolju kreativnost, rješavanje problema, inovacije i u konačnici bolji proizvodi i usluge za sve njihove kupce i korisnike usluga



Što bi se mijenjalo u Zakonu o radu?

- Direktiva (EU) 2019/1158 o **ravnoteži između poslovnog i privatnog života** roditelja i pružatelja skrbi
- **rad na daljinu** – za razliku od rada od kuće, obavlja se isključivo putem informacijsko – komunikacijske tehnologije, pri čemu radnik samostalno odlučuje gdje će raditi
- **rad od kuće** (stalan, privremen ili povremen)
- u prijedlogu nema posebne obveze ugovaranja nadoknade troškova za korištenje opreme radnika kao što je bilo do sada
- iznimno rješenje rada od kuće u slučaju **nastanka izvanrednih okolnosti** (epidemija, potres i sl.) u kojem slučaju poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad od kuće
- ako takav rad traje više od 30 dana, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovor a o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Što bi se mijenjalo u Zakonu o radu?

- u vezi zaštite na radu, novost je da poslodavac **ima pravo ući u prostor doma radnika**, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to dogovoreno i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom
- radnik koji radi u prostoru poslodavca, može **radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba** (bolest ili invaliditet, trudnoća ili roditeljske obveze prema djeci do osme godine, pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili kućanstva), predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a nakon što tako počne raditi od kuće može tražiti da se vrati natrag u prostorije poslodavca
- na zahtjev radnika poslodavac je dužan odgovoriti najkasnije u roku od 30 dana, a odbiti ga može samo ako ima opravdan razlog.

Što bi se mijenjalo u Zakonu o radu?

- predlaže se da se propiše **posebna zaštita radnika s djetetom do 8 godina života te radnika koji pruža osobnu skrb**, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira je li ugovor sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme
- takav radnik, **zbog svojih osobnih potreba**, može od poslodavca zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika **na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu radnog vremena**
- obveza je poslodavca da, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotri mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika i radniku u propisanom roku **dostavi obrazloženi, pisani odgovor** u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgodnim početkom primjene



PRAVOBRANITELJ ZA
OSOBE S INVALIDITETOM

Hvala na pažnji!

Pravobranitelj za osobe s invaliditetom
Savska cesta 41/3, 10 000 Zagreb
Telefon: 01/6102 170, Faks: 01/6177 901
Email: ured@posi.hr

Web: <http://posi.hr>