

SIGURNOST NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Beketić, Ema

Undergraduate thesis / Završni rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:100067>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-04**



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Veleučilište u Karlovcu

Odjel Sigurnosti i zaštite

Stručni studij sigurnosti i zaštite

Ema Beketić

SIGURNOST NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2021.

Karlovac University of Applied Sciences
Safety and Protection Department

Professional undergraduate study of Safety and Protection

Ema Beketić

SIGURNOST NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Final paper

Karlovac, 2021.

Veleučilište u Karlovcu
Odjel Sigurnosti i zaštite
Stručni studij sigurnosti i zaštite

Ema Beketić

SIGURNOST NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

ZAVRŠNI RAD

Mentor: dr.sc. Kirin Snježana

Karlovac, 2021.



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

KARLOVAC UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Trg J.J.Strossmayera 9

HR-47000, Karlovac, Croatia

Tel. +385 - (0)47 - 843 - 510

Fax. +385 - (0)47 - 843 - 579



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

Karlovac University
of Applied Sciences

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

Stručni / specijalistički studij: STRUČNI PREDDIPLOMSKI STUDIJ SIGURNOST I
ZAŠTITA

Usmjerenje: Zaštita na radu

Karlovac, 2021.

ZADATAK ZAVRŠNOG RADA

Student: EMA BEKETIĆ

Matičnibroj: 0415618015

Naslov: SIGURNOST NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Opis zadatka: Zadatak ovog rada je da prikažemo sigurnost na izdvojenom mjestu rada, njihove nedostatke i prednosti. Opisati mjesta rada s obzirom na situaciju sa pandemijom korona virus. Kako rad od kuće ili na pojedinim radnim mjestima utječe na čovjeka, njegovu obitelj, zdravstveno i psihičko zdravlje.

Zadatak zadan:

Rok predaje rada:

Predviđeni datum obrane:

05/2021.

08/2021.

09/2021.

Mentor:

Predsjednik Ispitnog povjerenstva:

Dr.sc. Snježana Kirin

Lidija Jakšić mag.ing.cheming

PREDGOVOR

Ovaj rad obuhvaća pregled određenih mjesta i načina za obavljanje posla. Njihove prednosti, nedostatke, radne uvijete, stres na radu i obiteljske probleme s kojima se ljudi susreću na radnom mjestu izvan prostorija poslodavca i u prostorijama poslodavca. Obavljanje poslova u uvjetima prilikom pandemije korona virus.

Ovim putem se srdačno zahvaljujem svojoj mentorici dr.sc. Snježani Kirin koja mi je tijekom izrade rada i tijekom cijelog školovanja na Veleučilištu Karlovac pružila stručnu pomoć i podršku.

Zahvaljujem se i svim profesorima Veleučilišta Karlovac, Odjelu Sigurnosti i zaštite na razumijevanju i znanju tijekom cijelog studiranja.

Najviše se zahvaljujem svojoj obitelji majci Renati, ocu Zdravku i bratu Filipu, na razumijevanju, pruženoj podršci i povjerenju u mene od samog početka pa do samog kraja mog školovanja.

SAŽETAK

U današnje vrijeme tehnološki i komunikacijski napredak mijenja način života i rada. Sve više prostora dobiva mogućnost rada izvan sjedišta poslodavca. To su rad od kuće i rad na izdvojenom mjestu rada. U sklopu mjera fizičkog distanciranja koje su uvedene u većini država članica, zbog sprječavanja širenja pandemije korona virus, radnike se potiče ili obvezuje da rade od kuće ako im to dopušta priroda posla. Većina radnika prvi put radi na daljinu i njihovo radno okruženje ima puno nedostataka u odnosu na njihovo radno mjesto. Takav oblik rada trebao bi se preciznije ugovoriti kolektivnim ugovorom, aktom, odnosno ugovorom između poslodavca i pojedinog radnika te bi općenito trebale postojati jasnije zakonske regulative vezane uz izdvojeno mjesto rada.

Ključne riječi: izdvojeno mjesto rada, rad na daljinu, sigurnost na radu, rizici, mjere prevencije.

SUMMARY

Nowadays, technological and communication advances are changing the way we live and work. More and more space is being given the opportunity to work outside the employer's headquarters. These are work from home and work in a separate place of work. As part of the physical distancing measures introduced in most Member States, in order to prevent the spread of the korona virus pandemic, workers are encouraged or obliged to work from home if the nature of their work allows. Most workers work remotely for the first time and their work environment has a lot of shortcomings compared to their workplace. Such a form of work should be more precisely contracted by a collective agreement, act, or contract between the employer and the individual worker, and in general there should be clearer legal regulations related to the separate place of work.

Key words: separate workplace, teleworking, occupational safety, risks, prevention measures

SADRŽAJ

PREDGOVOR	II
SAŽETAK.....	III
SADRŽAJ.....	IV
1. UVOD	1
1.1 Predmet i cilj rada	1
1.2 Izvori podataka i metode prikupljanja	2
2. SIGURNOST NA RADNOM MJESTU	3
2.1. Nezgode i opasnosti – ozljede na radu.....	4
2.2. Radni okoliš.....	5
2.3. Procjena rizika.....	6
2.4. Dokumentiranje	8
2.5. Prevencija kao glavna mjera osiguravanja sigurnosti.....	8
3. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA.....	9
3.1. Obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada.....	10
3.2 Rad kod kuće	12
3.3 Rad od kuće zbog pandemije korona virusa	14
3.4 Prilagođavanje uvjeta rada zbog pandemije korona virusa OSHA smjernice .14	
3.5 Ostali izvori smjernica i informacija vezanih uz prilagođavanja uvjeta rada zbog pandemije korona virusa	16
4. MOGUĆNOST RADA OD KUĆE.....	18
4.1. Radni uvjeti kod rada od kuće	18
4.2. Definiranje radnog vremena.....	19
4.3. Zaštitna na radu kod radnika koji rade od kuće	21
4.4. Osposobljavanje radnika za rad na siguran način	21
5. ZAKONSKA REGULATIVA ZEMALJA ČLANICA EU	22
5.1. Zakonska regulativa rada od kuće u Republici Hrvatskoj.....	24
5.2 Rad od kuće u zemljama EU	24
5.3 Uvidi o radu od kuće	26
6. MJERE PREVENCIJE	28
6.1. Organizacija rada.....	28
6.2. Sigurnost na radu.....	29
6.3. Psihološka radna okolina	30

6.4.	Stres na radu.....	31
6.5.	Prava na specifičnu zdravstvenu zaštitu.....	33
6.6.	Socijalno ekonomski faktori.....	33
6.7.	Obiteljski problemi.....	34
6.8.	Emotivna svojstva radnika	35
7.	ZAKLJUČAK	36
8.	LITERATURA.....	38
9.	PRILOZI.....	41
9.1.	Popis simbola	41
9.2.	Popis slika.....	41
9.3.	Popis tablica	41

1. UVOD

1.1 Predmet i cilj rada

Način života mnogih ljudi u svijetu promijenio se nakon što je proglašena pandemija korona virus. Kako bi se usporilo daljnje širenje virusa, mnoge zemlje diljem svijeta uvele su mjere fizičkog distanciranja, savjetovale tvrtkama da zaposlenici rade od kuće. Roditelji s djecom suočeni su s izazovima usklađivanja obveza obitelji i posla, a njihove dnevne rutine postale su poremećene.

Oni koji su mogli nastaviti raditi na daljinu, doživjele su značajne promjene. Zaposlenici koji prelaze na novi način rada, imaju dovoljno vremena da se unaprijed pripreme što im olakšava prilagodbu i osigurava učinkovitost. Suprotno tome pandemija korona virus prisilila je milijune radnika da se brzo prebace na rad od kuće. Takav rad se prema Zakonu o radu naziva radom na izdvojenom mjestu rada, odnosno u to spada rad od kuće ili u drugom prostoru, koji nije prostor poslodavaca.

Međutim rad na izdvojenom mjestu rada, odnosno rad od kuće ili u nekom drugom prostoru također nosi određene rizike koji dovode u pitanje sigurnost tog radnog mjesta. Rad od kuće povezan s dugotrajnim korištenjem računala nosi određene napore poput statičkog napora kao što je dugotrajno sjedenje, dinamičkog napora poput ponavljajućih pokreta te napor vida [1].

Sigurnosne mjere i minimalni zahtjevi za izdvojenim radnim mjestima zakonski su uređeni prvenstveno Zakonom o radu, nadalje Pravilnikom o zaštiti na radu za mjesta rada te sličnim odredbama, međutim situacija kao pandemija korona virus koja je u kratkom vremenskom periodu obvezala mnoge radnike na promijenjene uvjete rada, odnosno rad od kuće upravo propituje jesu li ispunjene sve pravne pretpostavke za rad od kuće, te postoje li nedostaci i prostori za poboljšanje postojećih uredbi i zakona koji se odnose na sigurnost takvog rada.

Cilj ovog rada je pobliže opisati značenje pojma sigurnost rada na izdvojenom mjestu, dati pregled postojećeg zakonskog uređenja te prikazati način na koji je

pandemija utjecala na sigurnost takvog rada, odnosno postoje li korona situacijom potaknuta prostori i načini za poboljšanje te sigurnosti.

1.2 Izvori podataka i metode prikupljanja

Pri izradi ovog rada korištena je metoda proučavanja dokumentacije i literature koja se nalazi na dostupnim Internet stranicama, Pravilnicima i Zakonima, informacijama sa predavanja Veleučilišta u Karlovcu, iskustvo ljudi koji su se sreli sa takvom vrstom obavljanja posla i način na koji su ga obavljali. Rad analizira i proučava već postojeće podatke.

2. SIGURNOST NA RADNOM MJESTU

Unutar svake organizacije, za obavljanje radnih zadataka na odgovarajući način, neophodno je osigurati da se radna snaga može na odgovarajući način brinuti o svojim zdravstvenim potrebama, odnosno osigurati im da njihova radna okolina bude sigurna za njihovo zdravlje. Zdravlje, sigurnost i zaštita smatraju se jednim od aspekata koji su od najveće važnosti u svakoj radnoj organizaciji. Zdravo radno mjesto je ono na kojem poslodavci i zaposlenici zajedno surađuju kako bi se u praksi primijenio proces koji ima glavni cilj zaštitu i promicanje zdravlja i sigurnosti radne snage. Kako bi se promoviralo zdravlje, sigurnost i sigurnost ljudskih resursa, neophodno je formulirati operativne mjere i politike [2].

Dužnost svakog poslodavca je organizirati i provoditi zaštitu na radu. Ta dužnost zakonski je definirana Zakonom o zaštiti na radu koji se primjenjuje u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju posao za poslodavca. Ovaj zakonski okvir služi kao opći izvor radnog prava te ujedno predviđa mogućnost zasnivanja radnog odnosa te obavljanja rada izvan radnih prostorija poslodavca. U Zakonu o zaštiti na radu članak 17. pobliže uređuje oblik i bitne sastojke ugovora o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca tj. radu na izdvojenom mjestu. U članku 17. Zakona o zaštiti na radu definira se ugovaranje radnog vremena, strojeva, alata i opreme za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, uporabu vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknade troškova, način osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika. Propisana obveza poslodavca je da radniku osigura sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s propisanim zakonima [3].

Najvažnije stavke Zakona o zaštiti na radu su [4]:

- „zaštita na radu obveza je svakog poslodavca“
- „radnik je obvezan poštivati propise zaštite na radu, ponašati se u skladu s njima, ima pravo zahtijevati da se zaštita osigura, a ako nije osigurana ima pravo odbiti rad“
- „zaštita na radu je odgovornost poslodavaca ili njegovog ovlaštenika“

- „stručnjak zaštite brine za zaštitu na radu na stručnom polju“,
- „povjerenika radnika za zaštitu na radu biraju radnici između sebe“,
- „problematika zaštite kod poslodavca razmatra se u sklopu Odbora za zaštitu na radu“.

2.1. Nezgode i opasnosti – ozljede na radu

Cilj stvaranja sigurnog radnog okruženja je upravo sprečavanje nezgoda odnosno smanjenje opasnosti. Nezgoda na radu predstavlja neočekivani i neželjeni događaj na radu i u vezi s radom, koji pri tome nije uzrokovao ozljeđivanje radnika, ali bi ga pri minimalno izmijenjenim okolnostima, u ponovljenom slučaju mogao uzrokovati. S druge strane, opasnostima smatramo sve uvjete na radu i u vezi s radom, koji mogu ugroziti sigurnost i zdravlje na radu [5].

Ozljeda na radu je ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojem obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, odnosno može mu pristupiti. Može biti posljedica naglih promjenama položaja tijela, njegovim iznenadnim opterećenjima ili drugim promjenama čovjekova organizma. Zbog ozljeda na radu, svaki poslodavac ili njegov ovlaštenik mora biti upoznat s ostalim slučajevima koji se smatraju ozljedama, da ne bi došlo do ozljeda i profesionalnih bolesti. Kada dođe do ozljede potrebno je obavijestiti nadležnu inspekciju u roku od 24 sata [3]. Godišnje na radnom mjestu umre 2,3 milijuna ljudi, a prema podacima iz 2010. godine 313 milijuna ljudi pretrpi nesreće na radu koje nemaju fatalan ishod, zbog čega su barem tri dana odsutni s posla, te 2 milijuna ljudi oboljelo je od profesionalnih bolesti [6]. Zbog odsutnosti s rada, zbog bolovanja, ozljeda i profesionalnih bolesti, godišnje se gubi 4 % bruto domaćeg proizvoda [7].

U sustavu zdravstvenog osiguranja događaji koji se priznaju kao ozljeda na radu su [8]:

- ozljeda izazvana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem, uzrokovana naglim promjenama položaja tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma, ako je takva ozljeda

uzročno vezana uz obavljanje posla, odnosno djelatnosti na osnovi koje je ozlijeđena osoba osigurana od ozljeda na mjestu rada.

- ozljeda nastala na redovitom putu od stana do mjesta rada i obrnuto, te na putu poduzetom zbog potreba posla je ozljeda na radu.

Situacije i događaji koji se u sustavu zdravstvenog osiguranja ozljeda ne priznaju kao ozljeda na radu su [9]:

- slučaj skrivljenog, nesvjesnog ili neodgovornog ponašanja na radnom mjestu (tučnjava ili namjerno nanošenje ozljede sebi ili drugome).
- aktivnosti koje se ne mogu dovesti u kontekst radno pravne aktivnosti, kada se na primjer radni odmor ne koristi za obnovu radne sposobnosti, nego za obavljanje privatnih poslova.
- pogoršanje kroničnih bolesti, urođene ili stečene predispozicije zdravstvenog stanja, koje mogu imati za posljedicu bolest.

Broj invalidnih osoba pokazuje koju cijenu država plaća za provođenje ili ne provođenje sustava zaštite na radu. Zbog toga treba stvoriti vrijednosni kriterij cijene zaštite na radu, da bi se stvorila jasna slika o tome što je potrebno poduzeti.

2.2. Radni okoliš

Radni okoliš može imati svoje prednosti i nedostatke i svakako utječe na sigurnost svakog radnog mjesta. On označava sve zajedničke parametre koji djeluju na udobnost i sigurnost radnika, a obuhvaća mikroklimatske parametre: temperaturu, vlagu i strujanje zraka, buku i vibracije te kemijske štetnosti koje se mogu javiti na radnom mjestu. Ispitivanje radnog okoliša proizlazi iz zaštite na radu s ciljem smanjena rizika od profesionalnih bolesti [10].

Veliki problem u uredima predstavlja nedostatna rasvjeta i temperatura odnosno, nedovoljno svježeg zraka. Prostori se griju ili rashlađuju klimama, ali se često zaboravlja ovlaživanje zraka u prostorijama. Kad dolazi do nedovoljno vlažnog zraka, tijelo se isušuje a time i oči. Najvažniji korak u rješavanju tog problema su mjere prevencije i redoviti pregledi.

Prema zakonskoj regulativi poslodavac je obavezan ispitivati radni okoliš na mjestu rada kada [3]:

- sam radni postupak utječe na temperaturu, vlažnost i brzinu strujanja zraka
- u radnom postupku nastaje prašina
- u radnom postupku nastaje buka, odnosno vibracije
- pri radu koristi, proizvodi ili prerađuje opasne kemikalije
- pri radu postoji izloženost opasnim zračenjima
- pri radu postoje rizici od eksplozivne atmosfere
- pri radu je potrebno osigurati odgovarajuću rasvjetu u skladu s procjenom rizika

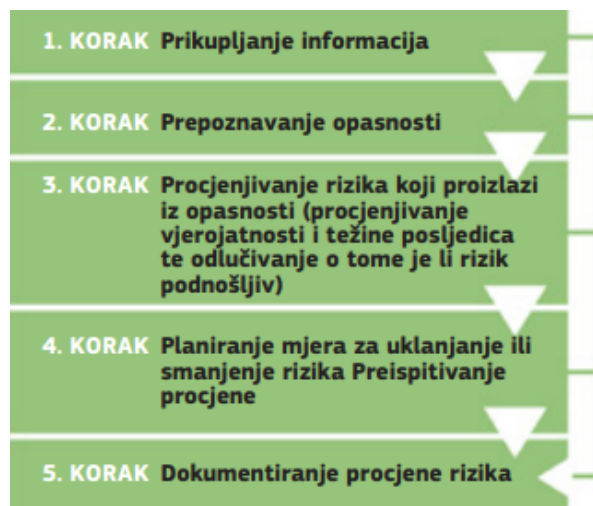
Pri radu kod kuće radni okoliš može biti prednost ako omogućava normalnu razinu koncentracije i još veću produktivnost radnika. Također ovisno o radnom mjestu i samim karakteristikama radnika, radni okoliš kuće nekim radnicima može više odgovarati nego rad u prostorijama poslodavca. Međutim, ako radni okoliš kuće onemogućava normalni rad, djeluje demotivirajuće i smanjuje produktivnost tada predstavlja nedostatak takvog rada na izdvojenom mjestu.

2.3. Procjena rizika

Osim zakonske obveze osiguravanja sigurnosti i zdravlja radnika na radnom mjestu, postoji zakonska obveza poslodavaca raspolagati procjenom rizika za sigurnost i zdravlje na radu te odlučivanja o zaštitnim mjerama koje se moraju poduzeti. Pretežito odnosno stalno obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada, podrazumijeva vremensko razdoblje provedeno na radu. Za razliku od povremenog obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je za pretežito obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada obavezan izraditi procjenu rizika koja treba biti dokumentirana. Bitno je naglasiti da pri

procjenjivanju rizika obavezno sudjeluju radnici koji obavljaju poslove za koje se procjenjuju rizici, odnosno povjerenik radnika za zaštitu na radu koji zastupa radnike koji obavljaju poslove za koje se procjenjuju rizici, ovlaštenik poslodavca koji je ovlašten za organizacijsku jedinicu u kojoj se obavljaju i stručnjaci zaštite na radu, a poslodavac po potrebi uključuje i stručnjake iz pojedinih područja [11].

Na temelju članka 18. Zakona zaštite na radu nalazi se pravilnik o procjeni rizika, međutim za neke specifične, visokorizične sektore ili aktivnosti može zahtijevati obuhvaćanje određenih elemenata odnosno rizika. Iako, postoje različite metode procjene rizika, svaki poslodavac dužan je promisliti o tome što bi moglo prouzročiti štetu njegovim zaposlenicima te odlučiti na koji način tu štetu spriječiti. Ukoliko unutar poduzeća ne postoje potrebne kompetencije za procjenu rizika postoji mogućnost vanjskih konzultanata za sigurnost i zdravlje na radu koji će vodi brigu o aktivnostima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te procjenjivati rizik. Općenito, postupak procjene može se svesti na 5 koraka prikazanih na slici 1. [11].



Slika 1. Pet koraka procjene rizika [11]

2.4. Dokumentiranje

Bilježenje rezultata procjene rizika i zaštitnih mjera također je naloženo zakonskom obvezom. Očuvanje pisane evidencije u referentne svrhe. Iako ne postoji posebni zahtjevi u pogledu sadržaja pisane evidencije, neki od potrebnih elemenata evidencije su:

- Ime i funkcija osoba koje provode ispitivanje
- Prepoznati opasnost i rizike skupine radnika koje se suočavaju s posebnim rizicima
- Potrebne mjere zaštite kada ih planiramo uvesti i tko će biti odgovoran za njih te kako će te pratiti napredak
- Informacije o uključenosti radnika i njihovih predstavnika u proces procjene rizika

2.5. Prevencija kao glavna mjera osiguravanja sigurnosti

Glavna zadaća u provedbi mjera zaštite na radu je da se utječe na smanjenje broja nezgoda, a ne ozljeda. Ozljeda predstavlja krajnji nepovoljni rezultat niza zbivanja, koji su međusobno uvjetovani. Takva zbivanja potiču jedan drugog i nastavljaju se jedan na drugi, stoga prevencija istih od velike je važnosti. Preventivne mjere smanjuju vjerojatnost događaja nesreće i time povećavaju sigurnost. Iako preventivne mjere su specifične za svako radno mjesto, općenito ih možemo podijeliti na dvije vrste [4]:

- inženjerske ili tehničke mjere - koje djeluju izravno na izvor rizika kako bi se taj rizik uklonio, smanjio ili zamijenio.
- organizacijske ili administrativne mjere - za cilj imaju promijeniti ponašanje, a ujedno i stavove kako bi se promicala pozitivna kultura sigurnosti.

3. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Ljudski rad predstavlja svrsishodno i svjesno organiziranu djelatnost ljudi. Radi postizanja nekog korisnog učinka, kojima se može zadovoljiti određena vrsta osobnih i zajedničkih potreba. Rad predstavlja utrošak ljudske radne snage, napora, stresa i vremena da bi se postigao neki cilj i kao takav predstavljao je sredstvo razmjene, odnosno robu.

Sve više i više radnika kraće ili dulje sate provode izvan prostora poslodavca, odnosno izvan kontroliranog radnog okruženja. Rad na određeno vrijeme, rad od kuće i samozapošljavanje prisutni su već dulje vrijeme, suvremena tehnologija omogućava veću fleksibilnost u tome gdje i kako se radi.

Rad od kuće, uključuje kuću, stan ili neki drugi prostor za boravak smatra se izdvojenim mjestom rada. Rad na daljinu zamijenio je mogućnost komunikacije „licem u lice“. Posljedica takvog rada je nedostatak komunikacije uživo, smanjena kvaliteta i učestalost takvih interakcija osiromašuje komunikaciju, jer otežava prijenos elemenata. Rad od kuće narušava odnose zaposlenika. Uz to rad od kuće može otežati organizaciju, smanjiti produktivnost, koncentraciju i kvalitetu rada te previše upravljati s privatnim životom.

S druge strane, prednosti rada od kuće mogu biti da takva fleksibilnost rada zaposlenicima nudi bolju ravnotežu između profesionalnog i osobnog života, dovodi do zadovoljstva poslom i visokih performansi te sveukupnog poboljšanja organizacije u cjelini. Fleksibilnost rada za neke poslove je vrlo važna, a uz digitalni napredak i poboljšana tehnologije, zaposlenici mogu nastaviti svoj posao gdje god požele, pod uvjetom da imaju priključak za internet. U istraživanju Davidescu i sur. 2020 [12] ističe se da se rad od kuće najviše cijeni u smislu produktivnosti rada, udobnosti i vremena i upravljanja prostorom, dok se djelomični rad tj. hibridan koji uključuje rad od kuće i uz povremeni rad iz ureda poslodavca još vrlo visoko cijeni u organizacijskom smislu izvedbe, odnosa, učenja i osobnog razvoja.

3.1. Obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada

Službeno, prema Zakonu o radu, odgovornost je poslodavca za organiziranje i provođenje zaštite na radu radnika u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima. Te odredbe primjenjuju se na sva mjesta rada, uključujući i izdvojena mjesta rada neovisno o tome radi li se na izdvojenom mjestu rada o povremenom, pretežitom ili stalnom obavljanju poslova. [13].

Uz to, poslodavac je obavezan provoditi procjenu rizika na radu kako bi radnici svoj posao mogli obavljati na najsigurniji način. Odredbom Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o izradi procjene rizika, kao završnog koraka u postupku procjenjivanja rizika. Također, poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove za koje je prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca. Stoga, poslovi u uredu i administraciji te slični poslovi su pojmovi koji se koriste u Pravilniku o izradi procjene rizika te predstavljaju mali rizik [3].

Prednosti rada na izdvojenom mjestu za poslodavca:

- jednostavniji pristup talentiranim radnicima i novim poslovima u manjim sredinama,
- povećana motivacija i produktivnost,
- početak novih poslova zbog manjih ulaganja i režija,
- smanjenje uredskih mjesta,
- manji izostanci s rada.

Uz to prednostima rada od kuće također možemo pribrojiti i povećanje zaposlenosti ugroženim grupama poput majki i očeva s malom djecom, osoba s poteškoćama u kretanju, te osoba koje žive u udaljenim područjima. Pozitivan utjecaj rada od kuće vidljiv je u pogledu očuvanja okoliša koji nastaje korištenjem naftnih prerađevina potrebnih za rad u uobičajenim radnim uvjetima [15].

Prednosti rada na izdvojenom mjestu za radnika [16]:

- smanjenje širenja zaraze i bolesti (posebice za vrijeme pandemije)
- ušteda vremena putovanja na posao
- veća fleksibilnost
- povećanje produktivnosti
- mogućnost smanjenja stresa
- bolja koncentracija i usredotočenost na rad
- mogućnost rada za više poslodavaca

U istraživanju Ipsen iz 2021. godine kao najveći nedostaci rada od za vrijeme pandemije ističu se bili su nedostatak kolega, nedostatak izlaska iz kuće i loši fizički uvjeti rada u kućnom uredu. Također, općenito kao najveći nedostaci rada na daljinu ističe se upravo depersonalizaciju radnog okruženja, nepostojanje razmjene znanja, savjeta i ideja, nedovoljno razdvajanje privatnog i poslovnog života, ometanje ukućana zbog rada kod kuće što dodatno izaziva stres i nesigurnost zbog nemogućnosti socijalnog kontakta te općenito sporije napredovanje pojedini radnika koji ne uspiju uspostaviti zdravu ravnotežu, dok u rjeđim slučajevima radnici doživljavaju napor jer rade znatno više od predviđenog [16].

Radni odnosi u Hrvatskoj definirani su Zakonom o radu. Rad na izdvojenom mjestu rada ovim zakonom predstavlja da u radnom odnosu poslove ne obavlja samo u prostorijama poslodavca već, i na drugim mjestima. Dakle, riječ je o radu koji se obavlja kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca. Ako radnik radi na takvim poslovima, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati dodatne podatke o [17]:

- radnom vremenu
- strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti

- upotrebi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time
- naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova
- načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika

U današnje vrijeme, poslodavci se koriste radom na izdvojenim radnim mjestima iz mnogo razloga. To može biti zbog problema kao što su manjak prostora, želja za većom produktivnosti ili redukcija troškova. Isto tako može biti način za rješavanje problema pronalaženja i zadržavanja visokokvalificiranih radnika.

Kao primjere rada na izdvojenom radnom mjestu rada mogu se navesti:

- Rad od kuće (pisanje i uređivanje tekstova, lektoriranje)
- Rad na izdvojenom radnom mjestu/na putu (rad trgovačkih putnika i farmaceutskih kompanija)

Prema Zakonu o radu plaća radnika na izdvojenom mjestu ne smije biti manja od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima. Također, poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, dok je radnik dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera zakonski propisanim. Sve ostale odredbe vezane uz npr. prekovremeni rad, noćni rad, preraspodjelu radnog vremena, količinu i rok izvršavanja posla, korištenje odmora iste su kao i za rad u prostorijama poslodavca. Što se tiče radnog vremena radnika, poslodavca je dužan voditi točnu evidenciju, radnik je može voditi i sam, međutim ukoliko evidenciju vodi sam radnik, kontrola za točno vođenje evidencije je na poslodavcu [14].

3.2 Rad kod kuće

Rad od kuće tj. rad na daljinu postao je aktualna vrsta rada na izdvojenom mjestu u vrijeme korona virus krize. Mnoge institucije i poslodavci s ovim oblikom rada

susreli su se prvi put i u toj brznoj prilagodbi naišli na mnoge prepreke. Naime rad od kuće zakonski je definirani jedino u članku 17. Zakona o radu gdje se definira kao rad na izdvojenom mjestu i gdje se sklapanjem ugovora u pisanom obliku obavezuje da se vode podatci o radnom vremenu, da strojevima, alatima i oprema za obavljanje poslova bude osigurana i održavana od strane poslodavca i ukoliko radnik upotrebljava svoju opremu ima pravo na naknadu troškova.

Nadalje, prema Konvenciji broj 177 o radu kod kuće, definira rad kod kuće kao sljedeće, rad koji obavlja osoba u svojem domu ili drugim njegovim prostorijama ili po njegovom izboru, osim radnog prostora kod poslodavca ili u svojem domu za naknadu, a što rezultira u produktivnosti ili usluzi određenoj od poslodavca, bez obzira na to tko pruža opremu, materijale ili druga proizvodna sredstva, osim ako ta osoba ima stupanj autonomije i ekonomske neovisnosti potrebne da se smatra neovisnim radnikom u skladu s nacionalnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama.“ [18].

Međutim, prema smjernicama Ministarstva rada i mirovinskoga sustava, u slučajevima bitno promijenjenih okolnosti kao što je korona virus pandemija poslodavac i radnik mogu na određeno vrijeme sporazumno izmijeniti odredbe ugovora o radu o mjestu rada, odnosno da zbog takve izvanredne situacije, poslodavac može pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada u prostoru koji nije prostor poslodavca uz organizaciju uvjeta za rad, a da je obveza radnika da poštuje i izvršava obveze iz radnog odnosa s dužnom pažnjom te da vodi pri tome računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika. Drugim riječima, nalaže se da sklapanje aneksa ugovora s radnikom nije potrebno [19].

Rad na daljinu posljednjih godina postaje sve značajniji, posebno u poslovima gdje predstavlja prirodnu posljedicu razvoja samih djelatnosti, a razvoj tehnološke infrastrukture dozvoljava sve većem broju ljudi da, umjesto u uredu, rade u uvjetima kod kuće.

3.3 Rad od kuće zbog pandemije korona virusa

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) objavila je neobvezujuće smjernice o prilagođavanju radnih mjesta i zaštiti radnika kako bi pružila pomoć poslodavcima i radnicima. Cilj je stvoriti sigurno i zdravo radno okruženju koje se zbog pandemije bolesti korona virus znatno promijenilo. Poslodavci i radnici bi se trebali poslužiti ovim smjericama za planiranje razine rizika na radnom mjestu te time utvrđivanje odgovarajućih mjere kontrole rizika [20].

Dužnost svakog poslodavca je osigurati radniku uvjete za rad na siguran način tj. na način koji ne ugrožava radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima. Cijeli „svijet“ postao je ozbiljno ugrožen tijekom ove krize. Iz tog razloga, svi dijelovi društva, uključujući poduzeća, poslodavce i socijalne partnere moraju ispuniti svoju ulogu u zaštiti radnika, njihovih obitelji i društva u cjelini [21].

3.4 Prilagođavanje uvjeta rada zbog pandemije korona virusa OSHA smjernice

Prema EU OSHA prijedlozi koji su navedeni s ciljem smanjivanja rizika za radnike koji nisu mogli pripremiti radno mjesto kod kuće na odgovarajući način glase [22]:

- provesti procjenu rizika i uključiti u nju radnike koji rade na daljinu i njihove predstavnike
- omogućite radnicima da privremeno kući uzmu svu potrebnu opremu kojom se koriste na poslu
- radnicima koji rade na daljinu pribaviti smjernice o postavljanju radne stanice kod kuće u skladu s načelima ergonomije, pravilno držanje tijela i učestalo kretanje.
- potaknuti radnika da redovito uzima stanke (svakih 30 minuta) kako bi se ustali i kretali.
- pružiti potporu radnicima na daljinu u pogledu upotrebe IT opreme i softvera.

- pobriniti se da postoji dobra komunikacija na svim razinama, uključujući i one koji rade kod kuće.
- imati na umu da vaši zaposlenici možda imaju partnera koji isto tako radi na daljinu ili djecu o kojima brinu
- pomozite radnicima u postavljanju zdravih granica između posla i slobodnog vremena

Naravno, rad u vrijeme pandemije ima i svoje mane, a to su veći stres i više posla ukoliko svoje radno mjesto ne shvate kao obavezu već kao povremeni rad. Postoji rizik gubitka podataka o kompanijama koje zaposlenici imaju kod kuće, pogotovo ako ne koriste sve mjere zaštite. Rizik krađe osobnog računala, činjenica da je rad od kuće jeftiniji od uobičajenog ne znači ujedno i da informacijska tehnologija nema svoje zahtjeve, kako financijske, tako i tehnološke. Sumnja u integritet zaposlenika koji nisu pod stalnim nadzorom i problemi oko plaćanja. Stoga, zajedničko sudjelovanje radnika i njihovih predstavnika u upravljanju sigurnosti i zdravljem na radu ključ je uspjeha. To se odnosi na mjere poduzete u radnim mjestima u vezi s bolesti korona virus [22].

COVID-19: POVRATAK NA RADNO MJESTO
Prilagođavanje radnih mjesta i zaštita radnika

Ažurirana verzija, prosinac 2020.



Sadržaj

Pozadina i područje primjene smjernica.....	2
Uvod	2
Ažuriranje procjene rizika i poduzimanje odgovarajućih mjera	3
Smanjenje izloženosti virusu koji uzrokuje COVID-19 na radnom mjestu na najmanju moguću mjeru	3
Nastavak rada nakon razdoblja privremenog prekida	4
Suočavanje s visokom stopom odsutnosti s posla	5
Upravljanje aktivnostima radnika koji rade od kuće	6
Uključivanje radnika.....	6
Briga o radnicima koji su bili bolesni	7
Planiranje i učenje za budućnost.....	7
Održavanje dobre informiranosti	8
Sektori i zanimanja	8
Smjernice o bolesti COVID-19 za pojedine sektore	8

Slika 2. Prikaz publikacije smjernica o prilagođavanju radnih mjesta i zaštiti radnika [22]

3.5 Ostali izvori smjernica i informacija vezanih uz prilagođavanja uvjeta rada zbog pandemije korona virusa

Još jedan primjer neobavezujućih smjernica je publikacija od američke organizacije za zdravlje i zaštitu na radu (eng. Occupational Safety and Health Administration, OSHA), u kojima su radna mjesta vrlo detaljno klasificirana s obzirom na rizik od zaraze korona virusom i sukladno tom riziku dane su smjernice za poslodavce s ciljem najbolje moguće zaštite radnika. Procjena rizika radnika od profesionalne izloženosti korona virusa varira od vrlo visokog do visokog, srednjeg ili nižeg. Taj nivo rizika djelomično ovisi o vrsti industrije i općenitoj potrebi za kontaktom među ljudima. Kao pomoć poslodavcima u određivanju odgovarajuće mjere opreza, OSHA je radne zadatke podijelila na četiri razine izloženosti riziku: vrlo visoka, visoka, srednja

i niži rizik. Piramida profesionalnog rizika prikazuje četiri izloženosti razine rizika u obliku piramide koje predstavljaju vjerojatne raspodjela rizika [20].



Slika 3. Piramida profesionalnog rizika za korona virus [20]

Nakon procjene rizika i svrstavanja poslova u ove 4 kategorije profesionalne izloženosti dane su smjernice za svaku kategorije podijeljene u segmente smanjena rizika i mjera u kontekstu inženjerske, administrativne i osobne (zaštitna sredstva) kontrole. Iako su smjernice savjetodavne i informativne prirode sadržaja tj. ne predstavljaju standard ili propis tj. ne mijenjaju postojeće zakonske obveze, predstavljaju važan vodič poslodavcima u kontroli rizika i efektivnom planiranju mjera tijekom korona pandemije.

4. MOGUĆNOST RADA OD KUĆE

Pandemija korona virus uvelike je promijenila uvjete rada, te svi radnici čija priroda posla omogućava rad od kuće, bili su primorani služiti se tom metodom obavljanja posla. Ova mjera, uz ostale preporučene mjere, odnoseći se na radne odnose, sasvim sigurno bila je jedna od najučinkovitijih mjera što se tiče sprječavanja prijenosa bolesti pa je time u takvo velikom broju i prihvaćena od strane poslodavca i radnika. Međutim, rad od kuće kao jedna od najzastupljenije vrste rada na izdvojenom mjestu ima svoje prednosti i nedostatke. Rad na izdvojenom mjestu nudi prednosti za poslodavca i zaposlenika, poput troškova za smještaj i putovanja, fleksibilnijeg rada i poboljšanja radne učinkovitost. Međutim, ova vrsta rada također donosi i svoje opasnosti po zdravlje i sigurnost radnika, prvenstveno uzrokovane nedostatkom nadzora nad radnom okolinom [23].

4.1. Radni uvjeti kod rada od kuće

Rad od kuće je specifičan i zapravo je vrlo tanka granica između uzimanja razumne razine opreza vezanog uz radnu okolinu i zadiranja u privatni prostor. Mnogim radnicima, posebice onima koji su uslijed pandemije bili prisiljeni na ovu vrstu rada, stambeni prostor nije prilagođen radu od kuće. Minimum zahtjeva vezan uz organizaciju radne okoline podrazumijevao bi dovoljno prostora za rad, odnosno dovoljno prostora za svu radnu opremu (računalo, printer i slično), te prostor za skladištenje materijala (dokumentacija) ukoliko je to potrebno. Također radni prostor treba imati dobro osvjetljenje, dostupnost električnih utičnica te biti dovoljno izoliran od ostatka privatne okoline tako da je moguće održavati normalnu razinu koncentracije. Naravno radnik treba osvijestiti važnost sigurnog i pravilnog upravljanja radnom opremom pritom imajući na umu svoju sigurnost i zdravlje. Idealno rješenje ako zaposlenik stalno radi od kuće bi bilo da se odabere jedna prostorija u stambenom prostoru koja će zapravo predstavljati ured. To je u praksi često teško izvedivo uzevši u obzir da ljudi žive i u podstanarskim sobama i manjem stambenom prostoru s više članova obitelji [23].

Dakle, opće opasnosti po zdravlje i sigurnost moraju osvijestiti i uzeti u obzir i poslodavac i radnik jer zapravo poslodavci imaju malo izravne kontrole kućnog radnog mjesta. Ukoliko poslodavac odluči da će rad od kuće biti trajni oblik rada, trebao bi preispitati mogućnosti radnika te time dogovorno i zahtijevati određene minimalne zahtjeve za osiguravanje sigurnosti. Također, ti minimalni zahtjevi, provjera i evidencija istih trebali bi biti propisani pravilnicima i konkretnije definirani zakonski. U stvarnosti, praksa nalaže da poslodavci češće žele osloboditi uredski prostor, smanjiti troškove i slično, tražeći zaposlenika da više vremena rade od kuće, pritom opskrbiti ih samo prijenosnim računalom i ne provjeravajući zapravo sigurnosne mogućnosti takvog rada.

Kada govorimo o radnim uvjetima kod kuće, bitno je osim tehničkih i organizacijskih karakteristika radne okoline spomenuti i psihološku perspektivu samog rada od kuće. Mentalno zdravlje ljudi koji dugoročno rade od kuće može biti ugroženo. Uzrok tome je obično nedefinirana vremenska struktura rada odnosno nedostatak jasne granice između radnog i slobodnog vremena, smanjena tjelesna aktivnost i socijalni kontakti, utjecaj obitelji i djece te time nemogućnost adekvatne koncentracije. Na taj način radnici često gube osjećaj za dnevnu rutinu, a sve to utječe na psihičko zdravlje te time i na motivaciju i produktivnost samog radnika.

4.2. Definiranje radnog vremena

Pitanje uređenja radnog vremena kod poslova koji se obavljaju od kuće također se pokazalo zanimljivim. Na temelju članka 5. stavka 4. Zakona o radu nalazi se Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima vodi se evidencija o radnom vremenu radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada. Ako nije drugačije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, poslodavac je dužan voditi podatke o radnom vremenu potrebnom za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i za radnike s kojima je sklopljen ugovor o radu za obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu koja mora sadržavati:

- pravilnik o vođenju
- ime i prezime radnika
- datum u mjesecu
- ukupno dnevno radno vrijeme
- vrijeme terenskog rada
- vrijeme pripravnosti
- vrijeme nazočnosti na poslu

Svako radno vrijeme obvezno se unaprijed definira ugovorom i djelatnik se takvog radnog vremena mora pridržavati. Ono što je omogućeno je dogovor fleksibilnog radnog vremena u kojem radnik sam određuje svoje radno vrijeme unutar ugovorenog punog ili nepunog radnog vremena. Vezano uz rad od kuće takvim ugovaranjem gdje radnik samostalno određuje svoje radno vrijeme, radnik nema pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad, niti se na radnika primjenjuju određena zakonska ograničenja vezana uz trajanje tjednoga radnog vremena, noćnom radu, dnevnom i tjednom odmoru [14].

Problematika sklapanja ili ne sklapanja ugovora o radu od kuće u vrijeme korona virusa s pravne strane pojavila se u kontekstu da su i poslodavci i radnici bili prisiljeni ili zadovoljiti se nekim sadržajno šturim tekstovima ugovora o radu od kuće kako bi zapravo zadovoljili formu i eventualno izbjegli moguće posljedice nadzornih tijela ili potražiti pravnu pomoć i pokušati pronaći pravedno rješenje koje je kao takvo provedivo i koje bi naravno zadovoljilo postojeće pravne norme.

Realna perspektiva rada od kuće također u pitanje dovodi režijske troškove i naknade istih. To pitanje ostavljeno je na dogovor između radnika i poslodavca. Sva ta pitanja zakonski su šturo definirana i pojavila se potreba izmjena i novog zakona o radu koji će jasnije definirati rad na daljinu te rad na izdvojenome mjestu rada. [24].

4.3. Zaštitna na radu kod radnika koji rade od kuće

Rad od kuće kao jedan od organizacijskih vidova iznimno je važno promatrati s gledišta zaštite na radu i obveza poslodavca da, primjenom općih načela prevencije, radniku koji radi od kuće omogući sigurno obavljanje posla.

Temeljna obveza poslodavca je da provodi opća načela prevencije kao što su izbjegavanje rizika, procjena rizika, prilagođavanje radnika u vezi s oblikovanjem mjesta rada i odabira sigurne opreme. Poslodavac je obavezan za radnike koji obavljaju posao od kuće primjenjivati opća pravila zaštite na radu a to su: zaštita od mehaničkih opasnosti, zaštita od udara električne struje, sprječavanje nastanka požara i eksplozije, osiguranje potrebne radne opreme i radnog prostora i zaštitu od buke i vibracije [25].

Za rad kod kuće trebaju se primjenjivati ista pravila zaštite kao u poslovnim organizacijama. Dakle, na izdvojenom radnom mjestu provjeravaju se elementi radne okoline, oprema radnog mjesta te osposobljenost radnika. Nije svaki posao pogodan za rad od kuće. Odgovarajući poslovi su oni koji zahtijevaju malu kontrolu obavljenog posla ili direktne kontakte. Uvjeti rada kod kuće moraju zadovoljavati propisane zahtjeve radnog mjesta [18]:

- radna okolina - provjerava se raspoloživa veličina radnog prostora, osvjetljenost, pojava bliještanja i odsjaja, buka, mikroklimatski uvjeti.
- oprema ranog mjesta - računalna oprema, radni stol, radna površina i radni stolac, drač za noge (visina radnika) odgovarajući ormari, police.
- osposobljenost radnika - radnici koji rade na izdvojenom mjestu rada moraju biti osposobljeni za rad na siguran način. Za gašenje požara i pružanja prve pomoći.

4.4. Osposobljavanje radnika za rad na siguran način

Radnici koji obavljaju svoj posao moraju biti osposobljeni za rad na siguran način, kako bi svoj posao obavljali u skladu s tim odlukama. Poslodavac može

osposobljavanje za rad na siguran način provoditi sam ili povjeriti osobi ovlaštenoj za obavljanje tih poslova. Osoba koja provodi osposobljavanje mora imati potvrdu visokoškolske ustanove da ju je stekla tijekom studija.

Poslodavac je obavezan provoditi osposobljavanje kod pojave novih rizika, provodi ga u svom trošku i tijekom radnom vremena. Obveze osposobljavanja radnika za rad na siguran način provodi se prije početka rada, kod promjena u radnom postupku, kod uvođenja nove radne opreme ili njezine promjene, kod uvođenja nove tehnologije, promjene posla i utvrđenog oštećenja zdravlja. Onom radniku koji nije osposobljen za rada na siguran način poslodavac ne smije dopustiti samostalno obavljanje poslova radniku. Poslodavac je obavezan obavješćivati i savjetovati se s radnicima, o pitanjima zaštite na radu [3].

5. ZAKONSKA REGULATIVA ZEMALJA ČLANICA EUROPSKE UNIJE

Zaštita na radu unutar europske unije područje je rada europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu. EU- OSHA provodi istraživanja i prati rezultate primijene mjera zaštite na radu i na temelju tih rezultata predlaže izmjene i poboljšanja. Provode ankete među zaposlenicima i poslodavcima sa područja europske unije, te se obrađuju rezultati i prati statistika stanja zaštite na radu u zemljama članicama.

Zaštita na radu prvi put je uređena direktivom 89/391 EEC koja je prihvaćena 1989. godine s ciljem poboljšanja zaštite i zdravlja radnika na radnom mjestu.

Donošenjem okvirne direktive 89/391 EEZ, koja je posebno usmjerena na kulturu prevencije bilo da je ključni događaj usmjeren na kulturu prevencije, bilo da je ključni događaj u razvoju politike u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti radnika.

Cilj direktive je osigurati jednaku razinu zaštite svim radnicima, obvezuje poslodavca na primjenu preventivnih mjera kako bi se povećala sigurnost i zaštita radnika.

Zakonodavstvo većine zemalja predviđa da ugovor o radu mora uključiti preciziranje radnog mjesta, i da radnik koji obavlja posao od kuće ili u drugim prostorijama ima ista prava kao i radnik koji radi u prostorijama poslodavca. Stoga postoje pravila za svaku zemlju.

U Litvi poslodavac mora dopustiti rad na daljinu najmanje 1/5 radnog vremena na zahtjev trudnice ili žene koja doji, ili zaposlenog koji podiže dijete od tri godine starosti ili zaposlenog koji sam vodi brigu djetetu.

U Irskoj za radnike koji rade od kuće zdravstvene i sigurnosne mjere zahtijevaju da poslodavac ima pristup kući kao radnom mjestu zaposlenog te da mu osigura radnu opremu. Opće je pravilo da je poslodavac odgovoran za osiguranje, instaliranje i održavanje opreme potrebne za redovito obavljanje rada izvan sjedišta poslodavca ako radnik ne koristi vlastitu opremu. Poslodavac je dužan izraditi procjenu rizika svih radnih aktivnosti radnika, a to uključuje i radnike koji rade od kuće.

U Mađarskoj je poslodavac odgovoran za osiguranje, instalaciju i održavanje opreme za rad od kuće, osim u slučaju da zaposleni koristi osobnu zaštitnu opremu.

U Poljskoj je poslodavac obavezan osigurati opremu potrebnu za rad na izdvojenom mjestu rada, i ima pravo provoditi kontrolu rada na takvom mjestu rada zaposlenog.

U Danskoj u skladu sa sporazumima, rad od kuće je dobrovoljnog karaktera. Poslodavac treba osigurati sredstva za rad, dok zaposleni ne može raditi od kuće puno radno vrijeme, već samo dio ugovorenih radnih sati.

Finska ima posebna pravila koja se odnose na sigurnost i zdravlje u vezi s radom izvan sjedišta poslodavca [1].

5.1. Zakonska regulativa rada od kuće u Republici Hrvatskoj

Problem koji se pokazao aktualnim za vrijeme pandemije korona virus je problem zastarjele i neadekvatne zakonske regulative ove vrste u HR. Odgovori na sva bitna pitanja koja su se pojavila i koja muče i poslodavce i radnike i dalje ili nema ili su potpuno neusklađeni sa stvarnim potrebama i procesima rada. Neka od najaktualnijih pitanja su [26]:

- Može li poslodavac jednostrano naložiti rad od kuće (barem u neuobičajenim uvjetima poput epidemije, u kojima rad od kuće nije uvjetovan isključivo voljom stranaka? Vezano uz ovo pitanje odgovor iz Ministarstva u ožujku koji navodi mogućnost poslodavaca da jednostrano naloži rad od kuće donio je dodatnu pomutnje jer se zapravo time pokušalo podvesti pod općenitu ovlast poslodavca da pobliže odredi mjesto i način obavljanja rada.
- Koje bi troškove rada poslodavci radnicima morali naknaditi dok rade od kuće te kako ih uopće računati?
- Što je sa zaštitom na radu, troškovima prijevoza, evidencijom radnog vremena?

Okvirna direktiva 89/391 EEZ obvezuje poslodavca da osigura sigurnost i zdravlje radnika u svakom pogledu vezanom za rad, imati popis i sastavljati izvješća o nesrećama na radu, poduzeti potrebne mjere za prvu pomoć, informirati i savjetovati se s radnicima i omogućiti im sudjelovanje u diskusijama o svim pitanjima koja se odnose na sigurnost i zdravlje na radu.

5.2 Rad od kuće u zemljama Europske unije

Istraživanja pokazuju da rad od kuće najviše upotrebljavaju Nizozemci, čak 14 posto zaposlenih u toj zemlji radi od kuće. U Sloveniji od kuće radi 6,9 posto zaposlenih, u Mađarskoj 2,3 posto, a u Hrvatskoj samo 1,4 posto. Rad od kuće najmanje je zastupljen u Rumunjskoj, u kojoj tu mogućnost koristi samo 0,4 posto

zaposlenih. U Bugarskoj, u kojoj od kuće radi zanemarivih 0,3 posto zaposlenih. Prosjek na razini EU je 5,2 posto, što znači da svaki 19. zaposleni u Uniji radi od kuće. Rad od kuće znatno je zastupljeniji u razvijenom članicama EU nego u onima manje razvijenim. Među novim istraživanjima, članicama EU, jedino Estonija i Slovenija imaju veći udio radnika koji rade od kuće. Rad od kuće u pravilu je zastupljeniji u članicama s jakim IT sektorom, dok je manje zastupljen u državama koje imaju jak turizam, među kojima su Hrvatska, Grčka i Cipar, budući da je u turizmu razmjerno malo usluga koje se mogu pružati od kuće. [27].

Podatci Eurostata pokazuju da je rad od kuće zastupljeniji kod žena, nego kod muškaraca. 2018. godine u EU 5,5 posto žena je radilo od kuće, dok je kod muškaraca taj udio bio nešto manji i iznosio je 5 posto. Podatci Eurostata pokazuju da je rad od kuće znatno rasprostranjeniji među onima koji su pokrenuli vlastiti biznis, nego među klasičnim zaposlenicima. Čak 18,5 posto samozaposlenih u EU 2018. je radilo od kuće, dok je u tvrtkama taj udio bio znatno manji, samo 3 posto. [27].

Gledano po dobi, rad od kuće znatno je veći među starijim zaposlenicima, nego među mlađima. Podatci EU pokazuju da je 6,4 posto radnika u dobi od 50 do 64 radilo od kuće. Istodobno, 5 posto zaposlenika u dobi od 25 do 49 godina radilo je od kuće, dok je samo 1,8 posto radnika mlađih od 25 godina posao obavljalo za svojim radnim stolom kod kuće. [27].

Najveći korak u smislu priznanja i zaštite prava radnika učinilo je Europsko vijeće koje je u okviru Europske strategije zapošljavanja, pozvalo socijalne partnere na pregovore o sporazumima kojima bi se modernizirala organizacija rada, uključujući fleksibilne radne odnose, s ciljem postizanja produktivnosti i konkurentnosti poduzeća i ostvarivanja potrebne uravnoteženosti. [27].

Rad na daljinu dobrovolja je i za uključenog radnika i za uključenog poslodavca. Rad na daljinu može biti uključen u radnikov originalni opis poslova ili se može naknadno otpočeti na dobrovoljnoj osnovi. U oba slučaja, poslodavac radniku na

daljinu daje odgovarajuće pisane obavijesti u skladu sa Smjernicom Vijeća 91/533/EC, što uključuje informacije o važećim kolektivnim ugovorima i opis posla koji će se obavljati. [27].

Posebnost rada na daljinu obično zahtijevaju dodatne pisane informacije o pitanjima poput odjela poduzeća u kojem radnik na daljinu radi, njegovog izravnog nadređenog ili druge osobe kojima se može obratiti pitanjima profesionalne ili osobne naravi. Ako rad na daljinu nije uključen u originalni opis poslova, a poslodavac ponudi rad na daljinu, radnik tu ponudu može prihvatiti ili odbiti. Ako radnik izrazi želju da radi na daljinu, poslodavac taj zahtjev može odbiti ili prihvatiti. Budući da samo mijenja način izvođenja poslova, prelazak na rad na daljinu sam po sebi ne utječe na radni status radnika na daljinu. Radnikovo odbijanje da prijeđe na rad na daljinu samo po sebi ne predstavlja osnovu za prekidanje radnog odnosa ili mijenjanje uvjeta zaposlenja toga radnika. Ako rad na daljinu nije sadržan u originalnom opisu poslova, odluka o prelasku na rad na daljinu može se promijeniti individualnim ili kolektivnim ugovorom. [27].

5.3 Uvidi o radu od kuće

Danas živimo u svijetu koji je istovremeno promjenjiv, nesiguran, složen i dvosmislen. U takvom svijetu neprestana je količina brzih promjena i smanjuje se jasnoća o tome što budućnost donosi. Pojava korona pandemije potvrdila je da doista živimo u svijetu punom neizvjesnosti. Uzrokovala je prilagodbu naših uobičajenih praksi i načina rada. Brojna poduzeća morala su preseliti svoje poslovanje iz ureda u domove zaposlenika. Pri tome su imali vrlo malo vremena za pripremu i prilagodbu na novi način rada. [28].

Istraživanja pokazuju da su sudionici bez prethodnog iskustva rada od kuće percipirali da im je u brojnim područjima teže funkcionirati kod kuće od zaposlenika sa prethodnim iskustvom rada od kuće. Pokazalo se da osobe s prethodnim iskustvom rada od kuće daju više procjene za svoju učinkovitost kod kuće, nego osoba bez istog iskustva. Svaka nova situacija u kojoj se nađemo zahtjeva određeno vrijeme prilagodbe do dostizanja maksimalne efikasnosti.

Potrebno je puno vježbe, učenja na greškama, mentorstva i truda. Potrebna je velika podrška da bismo postali majstori za rad od kuće i priprema na ovakav oblik rada. [28].

Glavni nedostatak rada od kuće u svijetu je upravo manjak socijalnih interakcija i kontakata. Čak je 43 posto sudionika izjavilo da im je teže održati pozitivnu atmosferu i timski duh kod kuće, nego u uredu. S obzirom da direktan ljudski kontakt ima pozitivne psihološke posljedice i doprinosi osjećaju timske povezanosti, u ovakvih je situacijama jako važno voditi brigu kako nadomjestiti nedostatak istoga i zadržati povezanost tima, a i samog poduzeća. Dok se neki opisuju produktivnijima u radu od kuće, neki opisuju nižu učinkovitost iz udobnosti vlastitog doma, naspram ureda. 33,9 posto sudionika opisuje poteškoće u području koncentracije kod kuće, 39,8 percipira bolju sposobnost koncentracije kod kuće nego u uredu. Čak, 51,1 posto sudionika ne primjećuje razlike u kvaliteti rada, a 55,7 posto zaposlenika u određivanju prioriteta kod kuće i u uredu. [28].

Ovo razdoblje je bilo puno stresnih situacija i neuobičajenih životnih okolnostima koje su od zaposlenika zahtijevale prilagodbu u poslovnom, ali i privatnom životu. Možemo pretpostaviti da je dio varijacija i pod utjecajem uvjeta u kojima su se zaposlenici našli, kao i da poduzeća koja planiraju buduću implementaciju rada od kuće, trebaju posebice obratiti pažnju na efikasnost svojih radnika i pružiti im individualnu podršku kako bi bili maksimalno učinkoviti. Treba imati na umu da je važno prilagoditi način rada od kuće sa samim karakteristikama poduzeća, posla i zaposlenika. Najčešće percipirani benefit rada od kuće bili su ušteda vremena, mogućnost samostalnog organiziranja rada te mogućnost prilagodbe vremena privatnim obavezama. Mnoga poduzeća su se u ovoj situaciji našla nespremna. Uslijed povećane količine stresa, nailazili su na izazove u prilagodbi sa nastalom situacijom, i omogućilo je dijelu poduzeća barem približan uvid u to kako to izgleda kada se radi od kuće. Istovremeno, treba uzeti u obzir da su se uvjeti rada od kuće u ovoj situaciji razlikovali od uobičajenih uvjeta, posebno zbog korona virus pandemije i nužnosti da svi ukućani budu istovremeno prisutni u radno vrijeme. S obzirom na fleksibilnost i uštedu vremena koju ovakav oblik rada donosi, vjerujemo da ga u budućnosti treba razmotriti kao dodanu mogućnost rada iz ureda. Istovremeno, treba voditi računa da se uslijed prebacivanja na rad

od kuće ne izgubi dobra atmosfera i socijalne interakcije među djelatnicima. Važno je da zaposlenici budu spremni za ovakav oblik rada i da imaju osigurane uvijete za rad. [28].

6. MJERE PREVENCIJE

Zaštita zdravlja i sigurnost na radu treba biti u središtu pozornosti svake radne organizacije. Kako bi se zaštitilo zdravlje i sigurnost na radu, na izdvojenim mjestima rada, potrebno je osigurati adekvatan radni prostor i opremu. Potrebno je osposobljavanje radnika za rad na siguran način i sukladno tome primjenjivati kraće odmore i vježbe tijekom rada. Radnici ne razmišljaju o rizicima višesatnog sjedenja za računalom, a u većini slučajeva krivac je nebriga poslodavca u vezi s osiguranjem propisanih radnih uvjeta. Računala stvaraju velike probleme ljudima jer sjedenje dodatno opterećuje kralježnicu, a bolovi se javljaju u donjem dijelu leđa. Crvenilo, peckanje, suhoća očiju, zamućen vid i osjećaj umora samo su neki od simptoma višesatnog sjedenja za računalom.

Današnji suvremen način rada koji omogućava rad od kuće i boravka u svojem kućnom okruženju također sadrži brojne rizike i opasnosti koje mogu uzrokovati bolesti, ozljede, izostanak s rada, teške posljedice, uključivo i smrtne ishode, stoga je osvješćivanje i provođenje mjera prevencije vrlo važno [1].

6.1. Organizacija rada

Organizacija rada povezana je s pojavom nesreća. Pri tome je važno pitanje radnog vremena i odmora, jer su ta dva pitanja povezana s pojavama umora na radu. Predugo radno vrijeme, zbog umora koji nastaje, smanjuje radnu produktivnost, a povećava broj ozljeda na radu.

Također faktori kao prekovremeni rad, intenzivan rad i monotoni rad su također važni u organizaciji rada i potencijalni uzroci nesreće. Važno mjesto u nastajanju ozljeda ima i tehnička organizacija rada. Međunarodnu organizaciju rada (eng. International Labour Organization) osnovalo je 2 članice, a danas broji preko 120 članica. Osnovna zadaća joj je proučavanje i rješavanje problema rada i socijalne politike u međunarodnim razmjerima te poboljšanje uvjeta rada i život [29].

Ciljevi međunarodne organizacije rada [30]:

- Reguliranje radnih sati
- Određivanje minimalnog trajanja dnevnog i tjednog odmora
- Zaštita radnika od općih i profesionalnih bolesti
- Jednaka plaća za jednaki rad
- Jednaka zaštita života i zdravlja radnika na svim poslovima
- Zaštita majke i djeteta
- Odgovarajući nivo ishrane
- Stanovanja i sredstva za razonodu i kulturu
- Osiguravanje jednakih mogućnosti odgoja i struke

6.2. Sigurnost na radu

Sigurnost je sastavni dio procesa upravljanja. Dobro utemeljen sustav sigurnosti i zaštite zdravlja na radu važan je ne samo radi ljudskog faktora, već je i način na koji poduzeća postaju uspješnija i održivija, dok gospodarstva rastu.

Odgovornost za sigurnost u poduzećima dijele oni koje te odluke donose i oni koje te odluke provode. Upravljanje sigurnošću i zaštitom zdravlja na radu mora biti integrirano u druge sustave upravljanja koji se primjenjuju u poduzeću. Uspješnost poslodavca očituje se u štíćenju zdravlja svojih radnika koji onda štite financijske interese poslodavca. Sigurnost utječe na život i rad, jer ljudi znatan dio vremena provode radeći. Rad je kroz povijest bio i ostao uvjetom čovjekova

opstanka. Primjena različitih tehnika i tehnologija zahtijeva od ljudi određeno znanje, vještine, pažnju i trud. [5].

Sigurnost na radu je krajnjih cilj osiguranja sigurnosti i zdravlja radnika na radu. Ona predstavlja stvaranje uvjeta pri kojima se izbjegavaju ili ograničavaju štetnosti za zdravlje, dok zdravstvena zaštita označava mjere, sredstva i metode kojima se postiže cilj sigurnosti na radu [5].

6.3. Psihološka radna okolina

Rad u bilo kojem obliku, ima značajan učinak na našu emocionalnu i psihološku dobrobit, posebno na kvalitetu i psihološko zdravlje okoline na radnom mjestu. Radno okruženje koje je negativno i stresno može dovesti do brojnih tjelesnih i mentalnih zdravstvenih problema, uključujući depresiju, tjeskobu i zloupotrebu opojnih droga. Pod psihološku radnu okolinu podrazumijevaju se međuljudski odnosi u društvu. Opaženo je da na radnim mjestima na kojima postoje nesuglasice između radnika ili između radnika i poslovođa ili uprave, postoji i veći broj ozljeda pri radu. Svađa ili neslaganje izaziva remećenje emocionalne ravnoteže radnika što ima za posljedicu agresiju koju radnik „iskaljuje“ na svom stroju, posljedica čega može biti ozljeda.

Različiti psihosocijalni rizici mogu proizaći iz loše organizacije i upravljanja poslom, ali i iz lošeg socijalnog konteksta posla te tako mogu dovesti do negativnih psiholoških, fizičkih i socijalnih ishoda poput stresa povezan s poslom ili depresije. Neki od primjera radnih uvjet koji uzrokuju psihosocijalne rizike su [31]:

- prekomjerno radno opterećenje,
- kontradiktorni zahtjevi i nejasna uloga djelatnika,
- isključenost u donošenju odluka koje utječu na djelatnika i nemogućnost utjecanja na način na koji se posao obavlja,
- loša organizacijska promjena,

- poslovna nesigurnost,
- neučinkovita komunikacija, nedostatak potpore od strane nadređenih ili kolega,
- psihološko i seksualno uznemiravanje i ostale vrste nasilja.

6.4. Stres na radu

Stres na radu uvelike ugrožava sigurnost radnog okruženja. Radnici koji rade pod stresom, podložni su greškama pri radu te time i povećanim mogućnostima ozljeđivanja. Uzrok stresa može biti fizički, kemijski odnosno socijalno - psihološki. Naravno, postoji i zdrava razina stresa na radu koja može imati pozitivne utjecaje na radnu učinkovitost i motivaciju. Poslodavac je obavezan provoditi prevenciju stresa na radu, pogotovo ako postoje naznake stresa. Posebnu pozornost potrebno je usmjeriti na [32]:

- organizaciju rada i radnih postupaka
- radne uvjete i okolinu
- komunikaciju
- subjektivne čimbenike

Stres kod radnika pojavljuje se ako su radni zahtjevi prekomjerni i nadilaze njihove mogućnosti. Kod radnika se javljaju, osim psihičkih problema i fizički zdravstveni problemi, kao što su bolesti krvožilnog sustava. Takvi radni stresori uzrok su čestog izostanaka s posla i uzimanja bolovanja.

Simptomi koji uzrokuju psihosocijalne rizike su [31]:

- Prekomjerno radno opterećenje
- Nejasne uloge radnika
- Neuključenost u donošenju odluka koje utječu na radnika
- Nemogućnost utjecaja na način na koji se obavlja posao
- Loše upravljanje organizacijskih promjena
- Neučinkovita komunikacija, nedostatak potpore uprave ili kolega
- Psihološko uznemiravanje i nasilje

Tablica 1. Odnos intenziteta stresa i njegova utjecaja na radnu sposobnosti [33]

Naziv faktora	Podaci iz istraživanja N=101		Usporedna skupina N=1253*		p**
	Aritmetička sredina	SD	Aritmetička sredina	SD	
Organizacija i financije	57,62	16,84	62,11	20,96	0,036
Javna kritika i sudske tužbe	49,22	23,24	43,32	25,45	0,024
Opasnosti i štetnosti na poslu	35,63	19,81	44,11	26,87	0,001
Sukobi i komunikacija na poslu	36,01	23,51	35,12	24,95	0,729
Smjenski rad	49,37	25,47	35,12	29,39	<0,001
Profesionalni i intelektualni zahtjevi	41,50	17,06	47,75	22,20	0,005
Ukupni doživljaj stresa	48,87	15,26	48,14	18,64	0,701

Iz Tablice 1. provedenog istraživanja na ukupno 1253 sudionika autora Milošević (2010) vidljivo je da prvo mjestu u najvećim stresorima u radnom okruženju zauzima upravo organizacija rada [33].

Tablica 2. Negativni učinci i posljedice stresa [34]

Srcu i krvožilni sustav	Povišeni krvni tlak i srčane aritmije
Probavni sustav	Oštećenje sluznice i ulkusna bolest
Žlijezde s unutrašnjim izlučivanjem	Hormonalni poremećaji, dijabetes, hiperglikemija i povećani apetit
Sustav za kretanje	Koštano-mišićne boli, ukočenost zglobova, atrofija mišića, preraspodjela masnog tkiva
Imunološki sustav	Smanjen imunološki i upalni odgovor i sklonost infekcijama
Živčani sustav	Promjene raspoloženja, smanjena koncentracija i pamćenje.

6.5. Prava na specifičnu zdravstvenu zaštitu

Zaštita radnih mjesta, strojeva i opreme koji su pod nadzorom poslodavca, s obzirom na ozljede i opasnosti po zdravlje. Propisivanje uporabe zaštitne opreme radi smanjivanja i sprječavanja opasnosti od nezgoda ili posljedica po zdravlje. Obavezni pregledi radnika radi utvrđivanja zdravstvene i radne sposobnosti istih.

Svi radnici moraju biti osigurani za slučaj ozljede i profesionalne bolesti. Poslodavac za svakog zaposlenog izdvaja po 0,5% od bruto plaće. Osigurani moraju biti svi zaposlenici, volonteri, učenici i studenti na praksi, osobe na stručnoj prekvalifikaciji i koji sudjeluju u akcijama zaštite i spašavanja. Svi ozlijeđeni imaju prava na specifičnu zdravstvenu zaštitu.

Vežano uz pravo na specifičnu zdravstvenu zaštitu, obavezno je zaposlenike slati na redovite preglede i dijagnostičke postupke, zbog utvrđivanja radne sposobnosti radnika za radna mjesta s posebnim uvjetima rada. Posebno je važno praćenje zdravstvenog stanja radnika na radnim mjestima, kao i praćenje i analiza ozljeda na radu, te profesionalnih bolesti [35].

6.6. Socijalno ekonomski faktori

Značajan faktor u nastajanju ozljeda je i socijalno-ekonomsko stanje radnika. Pod to spada životni standard, stanovanje zaposlenika, običaji prehrane obiteljske prilike. Vrlo često nekvalificirani radnici s niskim životnim standardom češće se ozljeđuju, nego kvalificirani. Također imaju slabiju zaradu, lošije se hrane, često dugo putuju do radnog mjesta i na posao dolaze umorni.

Socijalno ekonomski faktori koji također imaju utjecaja i na broj ozljeda u pojedinom danu u tjednu. Ponedjeljak se smatra danom s najvećim brojem nesreća pri radu. Najmanje je nesreća u utorak i srijedu, a zatim učestalost ozljeda opet raste. Također se smatra da su žene zbog obavljanja kućanskih

poslova u nedjelju, obično u ponedjeljak umornije nego druge dane, a razlog ozljeđivanja muškaraca u ponedjeljak treba tražiti osim u dopunskom radu, i u konzumaciji alkohola u subotu i nedjelju [36].

6.7. Obiteljski problemi

Kao jedan od značajnih nedostatak rada na izdvojenom mjestu rada mogu biti potencijalni obiteljski problemi. Utjecaj rada od kuće može dovesti do sukoba u obiteljima. To se najčešće odnosi na odgoj i napredak djece, na obitelj, obiteljske procese, bračne sukobe, razvoj djece i međusobno pomaganje. Utjecaj zaposlenosti žene proširuje se na problem definiranja obiteljskih uloga. Nastaju sukobi obiteljske i radne uloge, koji se u većini slučajeva primjećuje samo kod zaposlenih majki, a zatim i u oca obitelji. Taj sukob najčešće nastaje neravnomjernom raspodjelom opterećenja obiteljskim i poslovnim obvezama. Na količinu stresa i negativnih posljedica po obitelj, ne djeluje samo ukupna količina vremena koju roditelji provode radeći izvan obitelji, već su i karakteristike radnog mjesta izvor stvaranja stresa koji se prelijeva na obitelj [37].

Radna mjesta koja onemogućuju samostalno odlučivanje, postavljanje tempa rada, nerazumijevanje, umanjuju osjećaj vlastitog utjecaja na rad. Dakle, zaposlenost sama po sebi djeluje na odnose i procese u obitelji i na zadovoljstvo i zdravlje odnosa članova obitelji, ali također i obiteljski procesi povratno djeluju na rad. U slučaju rada na daljinu on također može biti povezan i s povećanim konfliktom u kontekstu posao-obitelj. Ukoliko dođe do toga da zaposlenici tijekom rada na daljinu nastave obavljati radne zadatke i izvan radnog vremena, umjesto da se posvete kućanskim poslovima ili kvalitetnom vremenu s obitelji, može doći do povećanog konflikta u obitelji. Istraživanja (2014) pokazuju da zaposlenici doživljavaju nižu razinu konflikta obitelj – posao na dane kada rade na daljinu. Kada se radi o konfliktu obitelj – posao, istraživanja su pokazala kako je rad na daljinu povezan s višim razinama takvog konflikta. Članovi obitelji lakše prekinu rad zaposlenika kada su kod kuće, čak i kad to nije nužno [38].

Dakle, pojedina istraživanja su pokazala da rad na daljinu može biti povezan s različitim povoljnim i nepovoljnim ishodima. Uz visoke pritiske radne uloge,

roditelji su se suočili i s pritiscima obiteljske uloge, poput odgovornosti za skrb o djeci tijekom radnog vremena. [39].

6.8. Emotivna svojstva radnika

Jedan od faktora na koji se obraća manje pozornosti u kontekstu sigurnosti na radu, a vrlo je važan i može imati veliki utjecaj je emotivni karakter zaposlenika. Zaposlenici koji nisu staloženi, koji se jako uzbuđuju, često su skloni ozljedama pri radu, nego zaposlenici koji su mirni i staloženi. Povod ozljedi pri radu može biti i velika žalost ili pretjerano radosno raspoloženje, odnosno emocije koje nadvladaju čovjekovu pažnju i dovedu do nesreće. Kod nekih radnika opažena je sklonost prema ozljedama koje mogu trajati čitav život ili samo kraće ili duže vrijeme.

7. ZAKLJUČAK

Zdravlje i sigurnost na radnom mjestu predstavljaju važan aspekt svake radne organizacije. Ona je definirana Zakonom o radu, različitim pravilnicima i smjernicama. Svaki poslodavac dužan je osigurati svojim radnicima sigurno mjesto obavljanja posla te sukladnom tome procjenjivati rizik i provoditi mjere prevencije ozljeda i nesreća.

Pandemija korona virus koja je naglo zadesila čitav svijet značajno je utjecala na proces i uvjete rada. S ciljem smanjenja širenja korona virusa mnogi poslodavci su se susreli s novim mjerama od kojih su neke uključivale rad od kuće, odnosno rad na izdvojenom mjestu rada. Rad na izdvojenom mjestu rada definira se kao rad koji se ne odvija u prostoru poslodavca i kao takav je definiran Zakonom o radu, pretežito u članku 17. tog zakona. Međutim, nova i naglo nastala situacija koja je zadesila brojne poslodavce otvorila je mnoga nova pitanja regulacije takve „nove“ vrste rade koja zakonski nisu najjasnije regulirana. To su pitanja poput definiranja radnog vremena, definiranja troškova, osiguravanje opreme i adekvatnih radnih uvjeta te ponajviše pitanje zaštite na radu kod radnika koji rade na takvom izdvojenom radom mjestu.

Pregledom dostupnih smjernica vidljivo je da se o pitanju prilagođavanja radnog mjesta i zaštite radnika raspravljalo i još uvijek raspravlja. Upravo takve smjernice poput EU-OSHA smjernica pomogle su poslodavcima ispuniti uvjete vezane uz osiguravanje sigurnog radnog mjesta i provođenje mjera prevencije. Rad od kuće ima različite prednosti i nedostatke poput nezgoda i opasnosti koje su zapravo uzrokovane neispravnom opremom, različitim statičkim naporima i needuciranosti o mjerama prevencije. Nadalje, stres na radu uvijek je važan faktor koji se radom na izdvojenom mjestu može povećati ili smanjiti, ovisno o emotivnim svojstvima radnika te socijalno ekonomskim faktorima. Također, obiteljski problemi posebice negativno utječu na rad od kuće i smanjuju produktivnost te time sam radni okoliš je nepovoljan za tog radnika.

Dakle, mnogo je različitih faktora o kojima treba razmišljati u pogledu sigurnosti radnika na izdvojenom mjestu. Iako osiguravanje adekvatne opreme i

osposobljavanje radnika su u prvom pogledu najčešće stvari na koje poslodavci pomisle, vidljivo je da su tu određeni psihološki faktori, ekonomski i socijalni faktori koji utječu na rad, koncentraciju i produktivnost, a samim time u ovisnosti su i sa sigurnim radnim okruženjem.

Stoga, efektivnije zakonski reguliranje sigurnosti rada na izdvojenom mjestu je nužno, posebice što brzi tehnološki napredak i suvremeni način života posebice za neke vrste poslova jako teže, a donekle i zahtijevaju takav načinu rada koji nije usko vezan za prostorije poslodavca.

U Hrvatskoj je rješavanje dijela ovog problema objavljeno od strane Ministarstvo rada koje je najavilo da u prvoj polovici 2022. godine. stižu nove zakonske promjene koje će se odnositi primjerice na materiju radnog vremena, odmora i dopusta, na institute plaće i naknade plaće, na materiju kolektivnih radnih odnosa, te pobliže na rad putem internetskih platformi. Dakako, razvijanje cjelovitih smjernica sigurnosti na radnom mjestu od kuće je također važno za rješavanje ovog pitanja. Rad na izdvojenom mjestu rada vrlo je dinamično područje i iz tog razloga promišljanje o širem aspektu faktora koji utječu na njegovu sigurnost i prioritet daljnjeg razvoja područja zaštite radnika i stvaranja sigurnog, ali u konačnici i produktivnog radnog okruženja.

8. LITERATURA

- [1] Begović, V. :Sigurnost na izdvojenom mjestu rada, Sigurnost, 62(4), 2020, 391-401.
- [2] Kapur, R: Health, Safety and Security within the Organization, <https://osha.europa.eu/hr/about-eu-osha>, pristupljeno 05.06.2021.
- [3] Zakon o zaštiti na radu, <https://www.zakon.hr/z/167/Zakon-o-za%C5%A1titi-na-radu>, pristupljeno 05.06..2021.
- [4] Vukorepa K., Burger A.: Priručnik sigurnost i osnove zaštite na radu, <https://hns-cff.hr/files/documents/4369/Priru%C4%8Dnik%20za%C5%A1tita%20na%20radu.pdf>, pristupljeno 05.06. 2021
- [5] Europska komisija: Zdravlje i sigurnost na radu svačija su stvar, Praktične smjernice za poslodavc, 2016, <http://www.hzzzs.hr/wp-content/uploads/2017/04/Zdravlje-i-sigurnost-na-radu-sva%C4%8Dija-su-stvar-vodi%C4%8D.pdf> , pristupljeno 10.06.2021.
- [6] Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, Internacionl Labour Office, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_360552.pdf, pristupljeno 25.07.2021.
- [7] Vlada Republike Hrvatske: Prijedlog odluke o proglašenju "Nacionalnog dana zaštite na radu", 2007, <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//2016/Sjednice/Arhiva//227-06.pdf>, pristupljeno 25.07.2021.
- [8] Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje: Ozljeda na radu, <https://hzzo.hr/ozljede-na-radu-i-profesionalne-bolesti-specificna-zdravstvena-zastita/1-ozljeda-na-radu>, pristupljeno 25.07.2021.
- [9] Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, <http://www.propisi.hr/print.php?id=875>, pristupljeno 25.07.2021.
- [10] Ispitivanje radnog okoliša, <http://energoatest.hr/ispitivanje-radnog-okolisa/>, pristupljeno 26.07.2021.
- [11] Jesu li ispunjene pravne pretpostavke za rad od kuće, <https://www.petric-kajic.hr/jesu-li-isupnjene-pravne-pretpostavke-za-rad-od-kuce/>, pristupljeno 20.06.2021.
- [12] Davidescu A., Apostu S., Paul A. & Casuneanu I.: Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management, Sustainability, 12, 2020, 2-53
- [13] Zakon o radu, <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>, pristupljeno 20.06.2021.

- [14] Wikipedija: Rad na daljinu, https://hr.wikipedia.org/wiki/Rad_na_daljnu, pristupljeno 10.07.2021.
- [15] MRMS: Obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada, <https://uznr.mrms.hr/obavljanje-poslova-na-izdvojenom-mjestu-rada-i-oslobadaje-od-obveze-dokumentiranja-procjene-rizika/>, pristupljeno 01.07.2021.
- [16] Ipsen C., Veldhoven M., Kirchner K., Hansen J: Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during korona virus, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2021, 1-19.
- [17] IUS-INFO - Pravni informacijski portal: Što se smatra radom na izdvojenom mjestu rada, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/27918>, pristupljeno 20.06.2021.
- [18] OSHA: Guidance on Preparing Workplaces for korona virus, <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3990.pdf>, pristupljeno 10.07.2021.
- [19] Jurjević D.: Sigurnost na radu, Sveučilište u Rijeci, Rijeka, (2014).
- [20] Lipnjak G.: Rad kod kuće – zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostaci, *Sigurnost*, 54(1), 2012, 21-27.
- [21] Legčević, J., i Taučer, K.: Krizni menadžment u funkciji nove teorije menadžmenta, *Ekonomski vjesnik*, XXVII(1), 2014, 199-208.
- [22] Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu: Priručnik Covid-19: povratak na radno mjesto - prilagođavanje radnih mjesta i zaštita radnika, <https://osha.europa.eu/hr/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>, 10.07.2021.
- [23] IOSH: Home office, mobile office, Managing remote working, <https://iosh.com/media/1507/iosh-home-office-mobile-office-full-report-2014.pdf>, pristupljeno 20.06.2021.
- [24] Odvjetničko društvo Porobija & Špoljarić: Rad od kuće – blagoslov ili prokletstvo, <https://www.psod.hr/objave/rad-od-kuce--blagoslov-ili-prokletstvo>, pristupljeno 25.06.2021.
- [25] IUS-INFO, Provođenje zaštite na radu radnika koji rade od kuće s posebnim osvrtom na procjenu rizika kod povremenog i pretežitog rada od kuće, NN85-2021, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/43974>, pristupljeno 01.07.2021.
- [26] Lider: Rad od kuće - Površna zakonska regulativa otvorila mnogo pitanja na koja se traže hitni odgovori, <https://lider.media/sto-i-kako/rad-od-kuce-povrsna-zakonska-regulativa-otvorila-mnogo-pitanja-na-koja-se-traze-hitni-odgovori-134983>, pristupljeno 03.07.2021.

[27] <https://www.moj-posao.net/Vijest/78967/Svaka-19-zaposlena-osoba-u-EU-radi-od-kuce/2/>

[28] <https://www.creativa.hr/hr-specijalisti/rad-kuce-sto-smo-naucili/>

[29] Hrvatska udruga poslodavaca, <https://www.hup.hr/medjunarodna-organizacija-rada-ilo-i-medjunarodna-konferencija-rada-ilc.aspx>, pristupljeno 27.07.2021.

[30] Bunčić H. Zakonska regulativa zaštite na radu u republici hrvatskoj i europskoj uniji, Diplomski rad, Veleučilište u Karlovcu, 2021.

[31] Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine: Psihosocijalni rizici i stres na radnom mjestu, <http://mcp.gov.ba/publication/read/psihosocijalni-rizici-i-stres-na-radnom-mjestu?pagelid=0&lang=hr>, pristupljeno 16.07. 2021.

[32] Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu: Izazov: stres na radu, Prevencijom psihosocijalnih rizika do zdravog radnog mjesta, http://www.hzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/12/IZAZOV_STRES-NA-RADU.pdf, pristupljeno 25.07.2021.

[33] Milošević M. : Izrada mjernog instrumenta stresa na radnom mjestu bolničkih zdravstvenih djelatnika i procjena njegove uporabne vrijednosti. Doktorska disertacija,2010.

[34] Ptičar M:Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja,Stres na radnom mjestu i psihosocijalni rizici, <http://hzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/11/Stres-na-radnom-mjestu-i-psihosocijalni-rizici.pdf>, pristupljeno 26.07.2021.

[35] Ivić Lj.: Zakonodavstvo iz područja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, <http://www.hzzsr.hr/wp-content/uploads/2017/01/Pravna-regulativa.pdf>, pristupljeno 27.7.2021.

[36] Mustajbegović J., Milošević M., Brborović,H: Medicina rada i sporta, Medicinska naklada, Zagreb, 2018.

[37] Obradović, J., i Čudina-Obradović, M.:Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje', *Revija za socijalnu politiku*, 7(2), 2000, 131-145.

[38] Gjurić, H., Šimunić, A., i Gregov, Lj. :Konflikt radne i obiteljske uloge kod zaposlenih bračnih drugova: važnost usklađenosti stava prema bračnim ulogama', *Društvena istraživanja*, 23(4), 2014, 641-659.

[39] Križan M.: Rad na daljinu i usklađivanje zahtjeva obiteljske i radne uloge u vrijeme pandemije korona virus, Diplomski rad, Sveučilište u Zagrebu, 2020.

9. PRILOZI

9.1. Popis simbola

EU-OSHA - Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu

OSHA – eng. Occupational Safety and Health Administration

9.2. Popis slika

Slika 1. Pet korak procjene rizika.....9

Slika 2. Prikaz publikacije smjernica o prilagođavanju radnih mjesta i zaštiti radnika.....23

Slika 3. Piramida profesionalnog rizika za korona virus.....24

9.3. Popis tablica

Tablica 1. Odnos intenziteta stresa i njegova utjecaja na radnu sposobnost.....29

Tablica 2. Negativni učinci i posljedice stresa.....29