

RAD NA IZDVOJENOM RADNOM MJESTU

G. Lipnjak, A. Jožinec, Z Pap
Ericsson Nikola Tesla d.d.
10000 Zagreb, Krapinska 45
Telefon: 365 35 35; E-mail: gorana.lipnjak@ericsson.com

Sažetak: Koncept rada na daljinu (telework, telecommuting) poznat je već nekoliko desetljeća, ali posljednjih godina sve se više koristi i to posebno zbog socijalnih i ekonomskih faktora, koji prisiljavaju kompanije i pojedince da ponovo ocijene prednosti rada na daljinu, odnosno rada kod kuće. Takav način rada mogu koristiti zaposlenici koji su vezani za rad s računalom, uglavnom rade nezavisno, imaju odgovarajuću situaciju kod kuće što se tiče opremljenosti prostora te mirnog okruženja. U radu su prikazane prednosti takovog načina rada, kao i nedostaci, te su dani neki primjeri rada od kuće zaposlenika Ericssonovih kompanija.

I. UVOD

Rad na daljinu, općenito se može definirati kao korištenje telekomunikacijskom tehnologijom kako bi se lokacija mjesta rada učinila neovisna o udaljenosti. Iako se prognoze o masovnom korištenju rada na daljinu tijekom 90 tih prošlog stoljeća nisu obistinile, u posljednje vrijeme sve se više koristi rad na daljinu, odnosno rad od kuće. Teoretski, vjerojatno nema djelatnosti koja se bar djelomično ne bi mogla odvijati na daljinu, međutim najprimjereniji kandidati za takvu vrstu rada su oni, koji su vezani za rada s računalom. Današnja tehnologija im omogućava da svoje zadatke, bili oni rutinski ili razvojni, obavljaju bez obzira na mjesto rada. Kako raste broj onih koji koriste računala, tako raste i broj potencijalnih „teleworkera“.

II. KATEGORIJE RADA NA DALJINU

1. Rad kod kuće puno radno vrijeme

U ovu kategoriju ubrajaju se svi oni poslovi, koji su nekad bili vezani za ured, ali se sada, zahvaljujući novim komunikacijskim tehnologijama mogu obavljati kod kuće u potpunosti. Tu spadaju usluge korisnicima, prodaja putem telefona ili interneta, marketing, kao i svaki drugi posao koji je povezan s telefoniranjem i radom na računalu.

2. Rad kod kuće dio radnog vremena

Ovo područje ima najveći izgled za daljnji rast, a omogućuje da dio vremena zaposlenik provede kod kuće a dio vremena na poslu.

3. Honorarni rad kod kuće

Kompanije čiji se opseg poslova periodički mijenja mogu u razdobljima najveće opterećenosti uzeti radnu snagu koju plaćaju putem ugovora samo kroz određeno razdoblje.

4. Rad samozaposlenih

Kategorija samozaposlenih očito najviše koristi rad kod kuće. Njima nove tehnike omogućavaju efikasno komuniciranja s klijentima i dobavljačima, a u mnogim slučajevima i isporuka konačnog proizvoda omogućena je elektronskim putem.

5. Rad novih manjih tvrtki

Neka predviđanja ukazuju na pojavu manjih poduzetnijih tvrtki, koje će zamijeniti dosadašnje velike kompanije, a one su prirodni kandidat za organiziranje rada kod kuće.

6. Rad malih i srednjih poduzeća

Mala i srednja poduzeća smatraju se važnim dijelom globalne ekonomije. Kako bi smanjili troškove poslovanja, često se odlučuju na rad kod kuće.

7. Rad na izdvojenom radnom mjestu – na putu

Svaka djelatnost koja uključuje kretanje zaposlenika, tako da se djelomično ili potpuno radno vrijeme provodi „na cesti“ (tzv. nomadski poslovi) idealna je za upotrebu mobilnih komunikacija. Takav način rada najviše koriste trgovački putnici i serviseri, kod kojih nove tehnologije eliminiraju potrebu vraćanja u uredske prostore nakon obavljenog posla.

III. PREDNOSTI I NEDOSTACI RADA NA DALJINU

Da bi rad na daljinu uspio u praksi, potrebno je da bude prihvaćen i od poslodavaca i od zaposlenika. Često te dvije strane imaju različite ciljeve i perspektive u odnosu rada na daljinu. Menadžment kompanija želi efikasnost, organiziranost i smanjenje troškova poslovanja, dok zaposlenici

žele reducirati stres te unaprijediti kvalitetu života (1).

1. Prednosti rada na daljinu

1.1. Prednosti za poslodavca

- 1.1.1 Lakši pristup talentiranim zaposlenicima
- 1.1.2 Lakši pristup novim poslovima u manjim regijama
- 1.1.3 Povećana produktivnost, zbog mogućnosti rada na osobno najpovoljniji način
- 1.1.4 Početak novih poslova prihvatljiviji je zbog manjih početnih ulaganja i režija
- 1.1.5 Smanjenje troškova zbog smanjivanja uredskih radnih mjesta
- 1.1.6 Efikasnije ispunjavanje zahtjeva, obzirom na usmjereni napor u poželjnom trenutku
- 1.1.7 Manje izdvajanja za police osiguranja zaposlenika i njihovih bolovanja zbog ozljeda na putovanju na posao i s posla

1.2. Prednosti za zaposlenika

- 1.2.1 Uspostava ravnoteže između poslovnog i privatnog života
- 1.2.2 Ušteda vremena potrebnog za putovanje do posla i nazad
- 1.2.3 Dobre mogućnosti za zaposlenike s određenim fizičkim nedostacima, kao i za majke nakon porodijskog dopusta ili za one koji imaju nekoga na brizi
- 1.2.4 Omogućava rad za više poslodavaca na više projekata i u cilju razvoja vlastitih daljnjih kompetencija

2. Nedostaci rada na daljinu

- 2.1 Obzirom da određeno radno mjesto može koristiti više zaposlenika, ponekad se smatra da to predstavlja potpunu depersonalizaciju radnog okruženja
- 2.2 Nedovoljno razdvajanje privatnog i poslovnog života
- 2.3 Omatanje ukućana zbog rada kod kuće
- 2.4 Ponekad se rad na daljinu smatra „predigrom“ otpuštanja viška zaposlenih
- 2.5 Ponekad se javlja stres i nesigurnost zbog nemogućnosti socijalnog kontakta
- 2.6 Neka istraživanja pokazuju sa zaposlenici koji rada kod kuće sporije napreduju

III. ZAHTJEVI UDRUGA SINDIKATA

Iako su sindikati u mnogim zemljama prvotno bili protiv uvođenja rada na daljinu, prihvatili su koncept rada kod kuće nastojeći osigurati poštivanje prava zaposlenika. Smjernice su

objavljene u programu ETD-a (European Telework Development) a odnose se na nekoliko područja.

1. Status

Zaposlenici koji rada kod kuće trebali bi imati ista prava kao i zaposlenici u uredima.

2. Kontakt s drugim zaposlenima

Ugovor za rad na izdvojenom radnom mjestu, trebao bi specificirati povremene mogućnosti izravnog osobnog kontakta s drugim zaposlenicima.

3. „Ured“ u kući

Zaposlenici bi trebali imati posebnu radnu sobu čije bi troškove grijanja i osvjetljavanja plaćao poslodavac.

4. On-line i izravna interakcija

Zaposlenici trebaju moći komunicirati međusobno putem faksa i elektroničke pošte na račun poslodavca.

5. Veza s menadžmentom

Zaposlenici bi trebali jednom tjedno u radno vrijeme imati kontakte s menadžerima.

6. Plaća i ostali uvjeti

Zaposlenici trebaju imati isti zaposlenički status, razinu plaće i beneficije kao i zaposleni u uredima.

7. Oprema

Nabavu, instaliranje i održavanje sve opreme treba platiti poslodavac, čija je odgovornost da se osiguraju odgovarajući zdravstveni i sigurnosni uvjeti.

8. Sindikalno organiziranje

Zaposlenici trebaju imati potpuni pristup sindikalnim organizacijama, uključujući pravo da budu nazočni sastancima tijekom radnog vremena.

9. Sloboda izbora

Potencijalni zaposlenici za rad kod kuće trebali bi imati pravo izabrati da li žele ili ne raditi kod kuće; postojećim zaposlenicima koji rade kod kuće, treba biti dopušteno da izaberu povratak uredskom radu ako i kada im odgovara.

IV. SELEKCIJA ZAPOSLENIKA ZA RAD KOD KUĆE

Kod davanja mogućnosti rada kod kuće, potrebno je voditi računa o brojnim faktorima.

1. Potreba samog zaposlenika

U određenim slučajevima, zaposlenik je zainteresiran za rad kod kuće zbog svojih osobnih razloga.

2. Povjerenje i lojalnost

Rad na izdvojenom radnom mjestu može uzrokovati potencijalni sigurnosni rizik (kompanijske informacije se nose kod kuće, rad s drugim kompanijama).

3. Vrsta posla

Nije svaki posao pogodan za rad kod kuće. Odgovarajući poslovi su oni koji zahtijevaju malu kontrolu obavljenog posla ili direktne kontakte.

4. Karakterne osobine

Zaposlenici trebaju znati donositi odluke, biti efikasni u rješavanju problema, znati neovisno obavljati posao, imati odgovarajuće kompetencije i znati upravljati vremenom.

5. Uvjeti rada kod kuće

Uvjeti rada kod kuće moraju zadovoljavati propisane zahtjeve radnog mjesta.

V. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI

Ukoliko se koristi rad kod kuće, primjenjuju se ista pravila zaštite, kao u uredima (2). Kompanije su obvezne sa obave procjenu opasnosti na radnom mjestu u kući (3). Zaposlenici trebaju biti osposobljeni za rad na siguran način. Procedura mora specificirati i ponašanje u slučaju incidentnih situacija. Odgovornost zaposlenika mora biti jasno označena u ugovoru o radu ili aneksu ugovora.

VI. ISKUSTVA ERICSSONOVIH KOMPANIJA

Pojedine Ericssonove kompanije primjenjuju rad od kuće. Posebno u slučajevima kad rade na udaljenim radnim mjestima od mjesta stanovanja. Na pr u Ericssonovoj kompaniji u Austriji, jedna trećina zaposlenika ima ugovor o radu na izdvojenom radnom mjestu (4). Neki od njih rade

čitavo vrijeme na izdvojenom radnom mjestu, neki jedan do dva dana tjedno, neki samo petak.

Prije implemetiranja rada na daljinu u Ericsson Austrija AG uspostavljen je pilot projekt u trajanju od godinu dana u svrhu postignuća smislene fleksibilne organizacije rada, kako u interesu kompanije, tako i u interesu zaposlenika. Potrebna sredstva za rad, poslodavac je besplatno stavio na raspolaganje. Troškovi za pripremu prostora te potrošak energije mjesečno se nadoknađivao paušalnim iznosom. Nakon pozitivnih iskustava, u kompaniji je saživio rad na daljinu.

Kompanija Ericsson Nikola Tesla započela je s primjenom rada na izdvojenom radnom mjestu (5). Takav način rada prvenstveno se odobrava uz suglasnost menadžera zaposlenicima na njihov zahtjev vezan za neki problem koji se javio u porodici (problematična trudnoća, problemi sa zdravljem djece,...). Sa zaposlenicima se sklapa aneks ugovora o radu uz prethodnu provjeru radnih uvjeta kod kuće sa stanovišta zaštite na radu. U tu svrhu izrađen je obrazac za izradu izvješća u skladu s Pravilnikom o zaštiti zdravlja pri radu s računalom. Na izdvojenom radnom mjestu, provjeravaju se elementi radnog okoliša, oprema radnog mjesta te osposobljenost zaposlenika.

1. Radni okoliš

Provjerava se raspoloživa veličina radnog prostora, osvjetljenost, pojava bliještanja i odsjaja, buka, mikroklimatski uvjeti, izbor opreme sa stanovišta elektromagnetskog zračenja te način napajanja električne opreme.

2. Oprema radnog mjesta

Provjerava se računalna oprema, radni stol, radna površina i radni stolac, kao i držač za noge (ako je potrebno zbog visine zaposlenika) kao i odgovarajući ormari odnosno police (6).

3. Osposobljenost zaposlenika

Zaposlenici koji rade na izdvojenom radnom mjestu moraju biti osposobljeni za rad na siguran način prema posebnom programu kompanije Ericsson Nikola Tesla. Također moraju obaviti tečaj za početno gašenje požara te za pružanje prve pomoći. Na izdvojenom radnom mjestu mora se nalaziti i kutija za prvu pomoć s potrebnim priborom.

VII. ZAKLJUČAK

Rad na daljinu koristi se sve više u kompanijama čiji je posao vezan masovno korištenje elektronskih medija. Takav način rada nudi niz prednosti i poslodavcima i zaposlenicima. Ukoliko su zadovoljeni uvjeti vezani za vrstu posla, karakterne

osobine zaposlenika te osiguranje radnih uvjeta na izdvojenom radnom mjestu, postižu se bolji radni rezultati, veće zadovoljstvo zaposlenika, te ne manje važno, prednosti za okoliš zbog smanjenih korištenja prijevoznih sredstava.

LITERATURA

1. Korporacija Ericsson – interna dokumentacija
2. Zakon o zaštiti na radu (Narodne Novine 59/96, 94/96 i 114/03)
3. Lipnjak G., Pap Z., Kuk B., The Questionnaire for the Evaluation of the Ergonomic Aspect of Working at the Computer, 13th Congress of the European Anthropological Association, September 2002, Zagreb
4. Ericsson Austria AG – interna dokumentacija
5. Ericsson Nikola Tesla – interna dokumentacija
6. Lipnjak G., Starešinić M., Pap Z., Primjena upitnika o ergonomske aspektima rada za računalom, MIPRO, svibanj 2005, Opatija