

LABOUR AND SOCIAL JUSTICE

ALAT O RADU NA DALJINU:

Nove realnosti rada u Pan-evropskom regionu.

Arianna Marcolin
Stefano Gasparri

Septembar 2021



Standardni dogovori o radu su utjecali na milione radnika, jer je takav rad zamijenjen radom na daljinu/izvan sjedišta poslodavca. Samo nekoliko zemalja je usvojilo zakone u svom odgovoru na pandemiju COVID-19.



Rad na daljinu izbacuje na površinu nekoliko pitanja koja zahtijevaju pažnju sindikata, kao što su na primjer rodna jednakost, zaštita zdravlja i sigurnosti na radu, radno vrijeme, zapošljavanje i radno pravni odnosi i nadzor.



Svrha ovog alata je opremanje sindikalnih predstavnika sa odgovarajućim sredstvima za rješavanje pitanja koja će radnici najvjerojatnije postavljati, kao i da se privuče pažnja relevantnim izvorima informacija.

ALAT O RADU NA DALJINU:

Nove realnosti rada u Pan-evropskom
regionu.



PERC PAN-EUROPEAN TRADE UNION COUNCIL
CRE CONSEIL REGIONAL EUROPEEN
ВЕРС ВСЕЕВРОПЕЙСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ

ITUC CSI IGB

Sadržaj

	PREDGOVOR	2
1.	RAD NA DALJINU: ŠTA JE TO I KAKO GA UREDITI?	3
2.	RAD NA DALJINU: KOJE SU GLAVNE IMPLIKACIJE NA RADNIKE?	6
3.	RAD NA DALJINU: DA LI SE STVARAJU DOBRE SINDIKALNE PRAKSE?	8
4.	RAD NA DALJINU: JOŠ NEKOLIKO STVARI KOJE SE MORAJU IMATI NA UMU	10
	LITERATURA	11
	OSTALI MATERIJAL ZA ČITANJE	13

Predgovor

- Izbijanje pandemije Covid-19 je utjecalo na milione radnika u situaciji gdje su standardni dogovori o radu zamijenjeni radom na daljinju/od kuće. FES i MKS-PERV su organizirali dvodnevnu konferenciju – “Nove realnosti rada u Panevropskom regionu: izazovi rada na daljinu i njegovo uređivanje”¹, a ključne informacije i praktične implikacije su sadržane u ovom alatu.
- Svrha ovog alata je da opremi sindikalne predstavnike sa odgovarajućim sredstvima za mogućnost rješavanja pitanja, koja će vjerovatno postaviti radnici, te da se navedu relevantni izvori informacija iz kojih će ti predstavnici crpiti podršku za svoje akcije.

¹ <https://perc.ituc-csi.org/New-realities-of-labour-in-the-Pan-European-region-remote-work-challenge-and?lang=en>

1

RAD NA DALJINU: ŠTA JE TO I KAKO GA UREDITI?

Rad na daljinu je definiran na različite načine, uključujući na sljedeći:

MOR	EU
<p>'Rad na daljinu je definiran kao upotreba informacionih i komunikacionih tehnologija (IKT), kao što su pametni telefoni, tableti, prenosni računari i računari, za rad koji se obavlja izvan sjedišta poslodavca. Drugim riječima, rad na daljinu označava rad uz pomoć IKT i rad izvan sjedišta poslodavca. Rad na daljinu bi trebao biti predmet dobrovoljnog sporazuma između poslodavca i radnika. Osim dogovora o mjestu izvođenja rada (u kući radnika ili na drugom mjestu), nekoliko drugih aspekata se mora razjasniti, kao što su radno vrijeme ili plan rada, komunikacioni alati koji se trebaju koristiti, zadaci koji se moraju obaviti, nadzorni mehanizmi i dogovor o načinu izvještavanja o završenim zadacima. Rad na daljinu obično nije definiran na način da obuhvata radnike na platformama ili honorarce; na primjer, slobodno angažirani radnik koji primarno radi od kuće ne mora biti klasificiran kao radnik koji radi na daljinu, ali bi mogao biti klasificiran kao radnik koji redovno obavlja rad od kuće prema odredbama iz MOR Konvencije broj 177 o radu od kuće (1996)' (MOR, 2020: 10)²</p>	<p>Rad na daljinu je oblik organiziranja, odnosno obavljanja rada uz upotrebu informacionih tehnologija u kontekstu ugovora o radu/radnih odnosa, gdje se rad, koji bi se takođe mogao obavljati u sjedištu poslodavca, redovno obavlja izvan tog sjedišta (Evropski okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002:1).³</p>

KONFEDERACIJE SINDIKATA			
MKS (Međunarodna kofederacija sindikata) ⁴	UNI Global (Međunarodna mreža sindikata) ⁵	EKS (Evropska konfederacija sindikata) ⁶	EPSU (Evropska federacija sindikata javnih usluga) ⁷
<p>Rad na daljinu je rad koji se obavlja upotrebom IKT izvan sjedišta poslodavca. Ovo može uključivati tradicionalne oblike, kao što su rad od kuće, ili rad na alternativnim lokacijama izvan sjedišta poslodavca. Pojam isključuje rad od kuće koji uključuje rad koji se obavlja prema uputstvima poslodavca ili posrednika bez upotrebe IKT.</p>	<p>Rad na daljinu se definira kao 'radnici koji obavljaju dio ili sav rad tokom dogovorenog radnog vremena na lokaciji (po izboru radnika) izvan uobičajenog radnog mjesta/ureda i koji primarno koristi informacione i komunikacione tehnologije koje osigurava poslodavac' (Uni-Globalni sindikati, 2021:2)⁸</p>	<p>Rad na daljinu se definira kao oblik organiziranja, odnosno obavljanja rada uz upotrebu informacionih tehnologija, u kontekstu ugovora o radu/radnih odnosa, gdje se rad, koji bi se takođe mogao obavljati u sjedištu poslodavca, redovno obavlja izvan sjedišta (Evropski okvirni sporazum o radu na daljinu, 2002.)⁹</p>	<p>EPSU dodaje sljedeću izjavu na definiciju rada na daljinu koju koristi EKS: 'Karakteristična odlika rada na daljinu je upotreba računara i telekomunikacija za svrhu promjene uobičajenog mjesta rada' (Zajednički izvještaj MOR–Eurofound, 2017:10)¹⁰</p>

2 www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
 3 Član 2. Evropskog okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2002. (u daljem tekstu: Evropski okvirni sporazum) www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf; www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-unioninstructionalmaterial/wcms_751232.pdf
 4 www.ituc-csi.org/?lang=en

5 www.uniglobalunion.org
 6 www.etuc.org
 7 www.epsu.org
 8 www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_remote_work_guidelines_report.pdf
 9 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
 10 Eurofound i Međunarodni ured za rad (2017) <http://eurofound.link/ef1658>

Nekoliko zemalja ima propise kao odgovor na pandemiju Covid-19. Ovdje su navedene neke zemlje kako bi se podcrtao obim u kojem regulatorne inicijative dijele neke zajedničke elemente.

NACIONALNI PROPISI	
RUSIJA	ŠPANIJA
<p>Saveznim zakonom broj 407-FZ¹¹, koji je zasnovan na radu tripartitnog komiteta, uveden je niz novih pravila o radu na daljinu koja su stupila na snagu 1. januara 2021. godine, dijeleći ga na dva tipa: I) neprekidan rad za period koji dogovore strane (ali ne duže od šest mjeseci); II) periodičan rad kada zaposleni naizmjenično radi iz ureda ili na daljinu</p> <p>Prednosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ugovor o radu tokom rada na daljinu može se prekinuti samo na osnovu općih uslova iz Zakona o radu – Poslodavci moraju osigurati radnicima koji rade na daljinu opremu, softver, hardver, informacione zaštićene sisteme i druga potrebna sredstva za rad. Ako radnik koji radi na daljinu koristi vlastitu opremu, poslodavac mora nadoknaditi nastale troškove – Uslovi rada na daljinu mogu se dalje urediti kolektivnim ugovorima <p>Otvorena pitanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kako poslodavci imaju širok prostor za manevar kod upravljanja rada na daljinu, kako sindikati mogu povećati svoj utjecaj i poluge moći? – Kako ojačati perspektivu djelotvorne provedbe nedavno usvojenog pravnog okvira o radu na daljinu, uključujući i periodičnog rada na daljinu, koji do sada nije bio obuhvaćen? 	<p>Radnički statut iz 1979. godine i Nacionalni sektorski kolektivni ugovor, u skladu sa Evropskim okvirom o radu na daljinu iz 2002. godine uredili su 'rad od kuće'. Tokom pandemije Covid-19, vlada je usvojila pravni okvir za rad na daljinu (Kraljevska uredba sa zakonskom snagom 28-2020¹²) i odredila parametre (najmanje 30% radnog vremena sastoji se od 'rada od kuće') i mjere za izbjegavanje neprijavljenog rada na daljinu.</p> <p>Prednosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Rad na daljinu se po potrebi promovira kolektivnim pregovorima i zakonima – Rad na daljinu je formaliziran pisanim sporazumom, 'dobrovoljan je i može se ukinuti' – Radnici koji rade na daljinu uživaju važeća radnička prava na zaštitu zdravlja i sigurnosti, jednakost i transparentnost – Predlaže se upotreba IKT kao sredstva za fleksibilan rad, uz poštivanje 'prava na odsustvo sa posla' <p>Otvorena pitanja:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kako će socijalni partneri prevesti ove široko postavljene ciljeve u specifične ciljeve? Osim toga, kako mogu sindikati promovirati primjenu ovih odredbi u različitim sektorima? – Kako dobrovoljnost (za razliku od obavezujućih mjera) može biti predmet izbjegavanja, naročito među poslodavcima, da li je socijalni dijalog instrument za jačanje poštivanja?

Konferencija se osvrnula na različite definicije i prilike za uređenje rada na daljinu. Najrasprostranjenija percepcija je da nedostaju jasna pravila o radu na daljinu, nakon čega slijedi zajednički poziv za uređenje kojim će se pomoći i sindikalcima i poslodavcima da garantiraju dostojanstveno i održivo iskustvo rada na daljinu, te da spriječe druge poslodavce da rad na daljinu pretvore u priliku za iskorištavanje fragmentacije rada. Da bi se identificirao sadržaj tih propisa, nekoliko učesnika je primijetilo da međunarodne institucije već nude određena korisna zakonska sredstva.

Počevši od MOR-a, sindikalne inicijative dobivaju podršku iz Stogodišnje deklaracije MOR-a¹³. Ona je direktno usmjerena na rad na daljinu, ali određuje važne kriterije vodilje i okvir za sindikalne akcije¹⁴ kojima se 'osigurava pravedna tranzicija za budućnost rada'; podržava tehnološki napredak putem socijalnog dijaloga; 'promovira sticanje vještina, znanja i kvalifikacija za sve radnike'. Na sličan način, neke konvencije MOR-a se već sada mogu primijeniti na rad na

daljinu, počevši od nedavno usvojene Konvencije br. 190 o sprečavanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada¹⁵.

- Okretanje ka evropskim socijalnim partnerima, EKS, Eurocadres (Evropska konfederacija izvršnog i upravljačkog osoblja)¹⁶, UNICE-now BusinessEurope¹⁷, UEAPME-now SMEUnited (Evropsko udruženje zanatlija, malih i srednjih preduzeća)¹⁸ i CEEP-now SGIEurope (Evropski centar poslodavaca i preduzeća)¹⁹ potpisali su još 2002. godine Okvirni sporazum o radu na daljinu. Nakon ovoga su uslijedile aktivnosti na nacionalnom nivou, s ciljem usvajanja specifičnih instrumenata i procedura za provedbu. Slučajevi distribucija i transpozicije ovog Evropskog okvira u različite nacionalne kontekste bili su vidljivi u periodu 2002-2006., te su ovdje navedeni²⁰. Sporazum nudi osnovni okvir koji se treba ažurirati prema izazovima koji su pojavili tokom krize Covid-19 (Evropska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, 2021.)²¹.

¹¹ www.cms-lawnow.com/ealerts/2020/12/russia-changes-labour-legislation-on-remote-work

¹² <https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=en>

¹³ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

¹⁴ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_767224.pdf

¹⁵ www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm and https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

¹⁶ www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/eurocadres

¹⁷ www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/unice

¹⁸ www.eesc.europa.eu/en/links/ueapme-1

¹⁹ www.ceep.eu

²⁰ <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>

²¹ <https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

- Okvirni sporazum o digitalizaciji, koji su potpisali BusinessEurope²², EKS²³, SGIEurope²⁴ i SMEunited²⁵ pred samo izbijanje pandemije Covid-19, nudi važne elemente kao podršku za obnovljeni pristup radu na daljinu. Ovaj sporazum, u stvari, promovira ne samo integraciju digitalnih tehnologija u preduzećima, već i ulaganja u digitalne vještine, jačanje vještina i stalnu zapošljivost radne snage²⁶.

22 www.buinesseuropa.eu

23 www.etuc.org/en

24 www.ceep.eu

25 www.smeunited.eu

26 www.etuc.org/en/pressrelease/eu-social-partners-reach-agreement-digitalisation

2

RAD NA DALJINU: KOJE SU GLAVNE IMPLIKACIJE NA RADNIKE?

Postoje opće implikacije, ali neke specifične su u centru pažnje.

RAD NA DALJINU I NJEGOVE IMPLIKACIJE NA RADNIKE	
Novi rizici	<ul style="list-style-type: none"> – Provjeriti dejstva zaštite podataka, privatnosti, zdravlja i sigurnosti, organizacije rada, pristupa obukama, dobrobiti na radu, dostupnosti, rodne jednakosti – Osigurati jednak pristup IKT i opremiti radnike sa potrebnim vještinama da ih mogu koristiti – Pomiriti obaveze radnika prema obavazama staranja o drugima sa proriteta poslodavca u smislu kontinuiteta poslovanja i produktivnosti – Obavijestiti o ostvarivim rokovima, dozvoljavajući određeni stepen autonomije rada na daljinu, a u isto vrijeme jačajući pozitivnu organizacionu kulturu i učinkovito liderstvo
Pitanje 1. Rodna nejednakost	<ul style="list-style-type: none"> – Bez obzira što rad na daljinu može ponuditi jednake prilike za nove oblike dogovora o radu i održive mogućnosti za prevazilaženje sukoba privatni/poslovni život (IndustrialAll, 2021.)²⁷, žene su više opterećene (posao i briga o porodici) od muškaraca (Eurofound, 2020.; MOR, 2021.; CSEE-ETUCE²⁸) – Žene koje rade na daljinu, daleko od kuće, su izložene većem riziku od nasilja u porodici (Predsjedništvo PERV Komiteta žena²⁹; MOR, 2021.³⁰) – Kritični faktori za promociju 'rodno neutralnog' rada na daljinu (UniGlobal, 2021.)³¹ su: <ul style="list-style-type: none"> – Kulturološka promjena u pravcu jednake podjele kućnih i obaveza brige o porodici i pristup dobrim i pristupačnim (javnim) uslugama njege – Dostupnost potrebnih tehnologija, mogućnosti i vještina
Pitanje 2. Zaštita zdravlja i sigurnosti (OSH)	<ul style="list-style-type: none"> – Definicija odgovornosti poslodavca prema zdravlju, sigurnosti i bezbjednosti radnika koji rade na daljinu – Pažnja usmjerena na višestruke faktore koji potkopavaju sigurnost prostora za rad na daljinu: <ul style="list-style-type: none"> – Mogućnost pristupa zdravstvenoj zaštiti za radnika koji rade na daljinu (MOR ACTRAV, 2021.) – Poslodavac daje jasne i detaljne informacije o radu na daljinu, zajedno sa procjenom zdravlja i sigurnosti (MKS smjernice, 2021.) – Inkluzija ergonomskog izgleda radnih stanica kod kuće (EPSU Alati, 2021.)³² – Djelotvorna provjera primjene mjera zaštite zdravlja i sigurnosti, na primjer putem inspekcija rada (USSCG – Crna Gora)³³
Pitanje 3. Radno vrijeme	<ul style="list-style-type: none"> – Radnici koji rade na daljinu obično rade duže nego kada rade u sjedištu poslodavca (MOR, 2020.; MKS smjernice, 2021.) – Svakodnevni rad radnika koji rade na daljinu, naročito onih čije se radno mjesto sastoji od zadataka koji se obavljaju kući, pitanje granica između plaćenog rada i privatnog života (MKS, 2021.; Uni Global, 2021.) – Kako rad na daljinu teži zavisnosti od vremena umjesto zavisnosti od mjesta, veći broj radnika se može prijaviti za isti posao, bez obzira na lokaciju (Samek Lodovici i drugi, 2020.)³⁴ – Vrijeme koje radnici koji rade na daljinu ne provode putujući do posla, treba posvetiti porodičnim i kućnim obavezama, ne radu (MOR, 2021.)
Pitanje 4. Radni odnos	<ul style="list-style-type: none"> – Rad na daljinu može predstavljati fleksibilan dogovor o radu koji ugrožava povjerenje između radnika i poslodavca (Evropska komisija, 2021.)³⁵ – Korištenje rada na daljinu da se ugovori o radu zavisnih radnika pretvore u samostalne ugovore za samozaposlene vodi fragmentaciji tržišta rada (Countouris i De Stefano, 2021.)³⁶

²⁷ www.industrialall-union.org/report-why-telework-needs-institutional-regulation-and-collective-bargaining

²⁸ www.csee-etuice.org/en/news/education-policy/4349-telework-challenges-in-education-gender-equality-and-working-conditions

²⁹ <https://perc.ituc-csi.org/New-realities-of-labour-in-the-Pan-European-region-remote-work-challenge-and?lang=en>

³⁰ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dgdg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf

³¹ www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_remote_work_guidelines_report.pdf

³² www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf

³³ Intervention at the Conference

³⁴ [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)

³⁵ https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

³⁶ <https://socialeurope.eu/the-long-covid-of-work-relations-and-the-future-of-remote-work>

RAD NA DALJINU I NJEGOVE IMPLIKACIJE NA RADNIKE	
Pitanje 5. Nadzor i praćenje	<ul style="list-style-type: none"> – Potreba da se specifikira kada poslodavci vrše nadzor nad radom na daljinu i potvrda da se nadzor ne proširuje na period izvan radnog prostora i izvan vremena (EPSU alat, 2021.) – Upravljanje privatnošću kod registriranja računarske/internet kamere tokom rada na daljinu (UNI Global, 2021.) – Prikupljanje podataka tokom nadzora mora biti transparentno i specifikirano (OECD, 2020.³⁷)
Pitanje 6. Troškovi (ostala hitna pitanja)	<ul style="list-style-type: none"> – Utvrditi odgovornost poslodavaca za indirektno troškove rada na daljinu (npr. struja, wi-fi) (EPSU, 2020.³⁸; Uni Global, 2021.³⁹) – Razgovarati sa poslodavcem o dostupnosti osiguranja, održavanja i zamjene opreme potrebne za rad na daljinu (IT i one koja nije vezana za IT) (MOR–Eurofound, 2017.⁴⁰) – Razjasniti prava i obaveze radnika u vezi opće organizacije mjesta na kojima se obavlja rad na daljinu (MKS smjernice, 2021.)

³⁷ www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99

³⁸ www.epsu.org/article/rethinking-way-we-telework

³⁹ www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_remote_work_guidelines_report.pdf

⁴⁰ www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work

3

RAD NA DALJINU: DA LI SE STVARAJU DOBRE SINDIKALNE PRAKSE?

SINDIKALNE INICIJATIVE O RADU NA DALJINU	
Široke inicijative	<p>MKS identificira nekoliko smjernica kao pomoć sindikatima da se može nositi sa izazovima rada na daljinu⁴¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Priprema procjene utjecaja rada na daljinu prije njegovog uvođenja i primjene – Osiguranje da je rad na daljinu dobrovoljan za zaposlene – Garancija jednakog postupanja sa radnicima koji rade na daljinu – Poštivanje redovnog radnog vremena i pravo na odsustvo sa posla – Obaveza poslodavaca da plate za radnu opremu i troškove radnog prostora za rad na daljinu – Paziti da je poslodavac odgovoran za zdravlje i sigurnost radnika – Postići jednak pristup obukama i razvoju karijere za radnike koji rade na daljinu – Zaštititi pravo na privatnost radnika koji rade na daljinu – Osigurati pravo na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje za radnike koji rade na daljinu
Socijalni dijalog	<ul style="list-style-type: none"> – Konstruktivan socijalni dijalog, uključujući konsultacije, razmjenu informacija ili pregovore o nekoliko aspekata na koje utječe rad na daljinu (MOR ACTRAV, 2021.) – Pravedna ista zastupljenost radne snage koja radi na daljinu; poslodavci bi trebali omogućiti sindikatima da prikupljaju informacije i dijele akcije sa radnicima koji rade na daljinu (UNI Global, 2021.) – Koordinacija između sindikata, poslodavaca i države je ključ za djelotvorno i održivo uređenje implikacija rada na daljinu na radnike (MKS, 2021.; MOR, 2021.)
Kolektivno pregovaranje	<ul style="list-style-type: none"> – Prema EPSU (2020.)⁴², kolektivni ugovori trebaju sadržavati: <ul style="list-style-type: none"> – Informiranje i konsultacije sa radnicima – Digitalizaciju i restrukturiranje – Vještine i obuke – Zdravlje i sigurnost, uključujući psihosocijalne rizike – Radno vrijeme i ravnotežu profesionalni-privatan život – Pravo na odsustvo sa posla – Nadzor i prećenje – Zaštitu privatnosti podataka – Korištenje vještačke inteligencije – Dvostrano sredstvo: za proaktivne sindikate učešće u uređivanju promjena, a za poslodavce da pokažu empatiju i kreativnost za podršku radnicima koji rade na daljinu, naročito ženama (MOR ACTRAV, 2021.)⁴³ – Korisno za izradu inkluzivnih praksi kao što su obuka za IT vještine, potrebne radnicima koji rade na daljinu (Voss, 2021.) – Ograničenje nadzora radnika koji rade na daljinu i za prikupljanje podataka (MKS, 2021.). Mjesto da se udovolji pojedinačnim okolnostima i željama zaposlenih/radnika, više nego je to bio slučaj u prošlosti (MKS, 2021.)
Pravo na odsustvo sa posla	<ul style="list-style-type: none"> – Nema kažnjavanja radnika koji odbiju da odgovore na poslovne elektronske poruke i pozive izvan radnog vremena – Socijalni dijalog i kolektivni pregovori kao promocija uređivanja rada na daljinu i prava na odsustvo sa posla za radnike koji rade na daljinu na svim nivoima (Uni Global, 2021⁴⁴; MKS Smjernice, 2021.; MOR, 2021.)

⁴¹ www.ituc-csi.org/ituc-legal-guide-telework?lang=en

⁴² www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf

⁴³ <https://perc.ituc-csi.org/New-realities-of-labour-in-the-Pan-European-region-remote-work-challenge-and?lang=en>

⁴⁴ www.uniglobalunion.org/news/new-uni-guide-winning-right-disconnect-changing-law

SINDIKALNE INICIJATIVE O RADU NA DALJINU

Rodna jednakost	<ul style="list-style-type: none"> – Lobiranje za ratifikaciju MOR Konvencije broj 190 i Istambulske konvencije, a zatim pritisak za najširu primjenu, uključujući na radnice koje rade na daljinu (Rubery i Koukiadaki, 2016.)⁴⁵ – Naglašavanje važnosti ravnoteže profesionalan-privatan život, zdravlja i sigurnosti na radu i pravilnih dogovora o radu za radnike koji rade na daljinu u prevenciji nasilja u porodici i zlostavljanja putem računara, sve u vezi sa radom na daljinu i njegovog trenda rasta tokom pandemije.⁴⁶ – Tumačiti kolektivne pregovore kao sredstvo za smanjenje rodno zasnovanih razlika u platama i ukidanje nasilja nad ženama i ugroženim grupama, generalno, kao i u slučaju rada na daljinu (EPSU, 2020.)⁴⁷ – Ključna uloga socijalnih aktera. Na primjer, ciljevi PERV Komiteta žena su izrada političkih dokumenata, povećanje svijesti i kampanje, između ostalog, za ratifikaciju MOR Konvencije broj 190⁴⁸
------------------------	--

PRIMJERI SINDIKALNIH INICIJATIVA

Primjer 1. CSEE ETUCE i dobrobit u sektoru obrazovanja	<p>Sektor teško pogođen radom na daljinu je obrazovanje, gdje se nastavnici suočavaju sa nekoliko problema vezanih za njihovu dobrobit (hibridni oblik podučavanja, roditelji i nadređeni neprestano šalju elektronske poruke, teško organizirati nastavu). Poziv na akciju od CSEE ETUCE (Evropski sindikalni komitet za obrazovanje)⁴⁹ usmjeren je na četiri oblasti⁵⁰:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Javna ulaganja u materijale, infrastrukturu, obuku za nastavnike, osiguranje inkluzivnog pristupa prema učenicima sa posebnim potrebama i finansijske obaveze za zapošljavanje nastavnika – Socijalni dijalog za rješavanje profesionalnih potreba vezanih za digitalizaciju, obuku i inkluziju – Mjere zdravlja i sigurnosti, koje se bave fizičkim i mentalnim zdravljem
Primjer 2. Unapređenje socijalnog dijaloga u Crnoj Gori	<p>USSCG (Unija slobodnih sindikata Crne Gore⁵¹) navodi primjer kako sinergije između sindikata i MOR-a jačaju mogućnosti za odnose saradnje između socijalnih partnera, što je slučaj sa Crnom Gorom. Kada je pandemija Covid-19 zvanično pogodila zemlju (mart 2020. godine), vlada je odabrala jednostran pristup kod usvajanja politika bez obzira što su i sindikati i poslodavci tražili da budu uključeni u procese, tako da je bilo neophodno da MOR intervenira u vezi obnove socijalnog dijaloga. Nakon toga, sa socijalnim partnerima u Crnoj Gori su obavljene konsultacije oko izrade paketa mjera za podršku ekonomiji i građanima tokom pandemije. Nakon ovih mjera, MOR je donio niz smjernica o kojima se razgovaralo na Socijalnom savjetu, što je tripartitno tijelo u kojem učestvuju predstavnici sindikata, poslodavaca i Vlade Crne Gore</p>
Primjer 3. Naknada troškova vezanih za rad na daljinu u Latviji	<p>Latvijski sindikat (LBAS⁵²) je prikupio informacije o tome koje troškove treba regulirati u svrhu isplate naknade, bilo putem zakona ili kolektivnog ugovora, te po mogućnosti razgovarati sa članovima, putem sindikalnih novina, kako bi trebao izgledati proces upravljanja troškovima</p>

⁴⁵ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/---dgreports/-/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf

⁴⁶ <https://perc.ituc-csi.org/PERC-Women-Committee-meeting-2313?lang=en>

⁴⁷ www.epsu.org/sites/default/files/article/files/CB%20and%20digitalisation%20-%20work-life%20balance%20-%20CGA%20-%20EPSU.pdf

⁴⁸ <https://perc.ituc-csi.org/PERC-Women-Committee-meeting-2313?lang=en>

⁴⁹ www.csee-etuice.org/en/about-us/about-etuice

⁵⁰ www.csee-etuice.org/en/news/education-policy/4349-telework-challenges-in-education-gender-equality-and-working-conditions?highlight=Wyj0ZWxld29yayJd

⁵¹ <http://usscg.me/en>

⁵² <https://arodbiedribas.lv/en/home>

4

RAD NA DALJINU: JOŠ NEKOLIKO STVARI KOJE SE MORAJU IMATI NA UMU

Rad na daljinu donosi na površinu nekoliko pitanja koja zahtijevaju od sindikata da nađu praktična rješenja za njihovo rješavanje. U isto vrijeme, Konferencija je primijetila da neki aspekti otvaraju pitanja o kojima treba razmisliti, u smislu kratkoročne praktične prirode tih pitanja ali i u svrhu strateškog osvrta na njih.

Kratkoročni izazovi	<ul style="list-style-type: none"> – Kako postupati sa fiskalnim implikacijama rada na daljinu, budući da rad na daljinu može biti dio transnacionalne poslovne aktivnosti, a kao takav predstavlja rizik da će izbaciti na površinu dinamiku obaranja socijalnih standarda i plata, koji su već izvršili pritisak na sisteme odnosa zapošljavanja i poreske režime?e? – Kako osigurati da poslodavci poštuju pravila rada na daljinu, koja se u ovom trenutku pripremaju? I da li inspekcije rada imaju bilo kakvu ulogu u tome? – Kako mogu sindikati naći legitimne, razumne i praktične načine da nađu odgovarajući pristup za radnike koji rade na daljinu?
Dugoročni izazovi	<ul style="list-style-type: none"> – Kako mogu socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje ponuditi pravedne i dostojanstvene uslove rada za radnike koji rade na daljinu? – Kako se uklapa rad na daljinu u šire diskusije o klimatskim promjenama, održivosti i digitalizaciji? Kako će ovo utjecati na specifičnije teme kao što su fleksibilnost tržišta rada, politike fleksibilnog zapošljavanja i vještine radne snage? – Kako mogu sindikati pretvoriti izazove rada na daljinu u niz prilika za bolje i inkluzivnije planove rada za tržišta rada i socijalnu politiku?

LITERATURA

- EPSU (2020): Collective bargaining and digitalisation 09/12/2020 EU social partner checklist on digitalisation and work/life balance for central/federal governments. [EPSU (2020) Kolektivno pregovaranje i digitalizacija, 12.9.2020. Kontrolna lista EU socijalnih partnera o digitalizaciji i ravnoteži profesionalan/privatni život za centralne/savezne vlade] Preuzeto sa: www.epsu.org/sites/default/files/article/files/CB%20and%20digitalisation%20-%20work-life%20balance%20-%20CGA%20-%20EPSU.pdf
- EPSU (2020) Responding to the Challenges of Digitalisation. A Toolkit for Trade Unions. [EPSU (2020) Odgovor na izazove digitalizacije. Alat za sindikate] Preuzeto sa: www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf
- ETUI contributors (2021): Teleworking in the Aftermath of the Covid-19 Pandemic. Brussels: ETUI, The European Trade Union Institute. [Doprinos za ETUI (2021). Rad na daljinu nakon pandemije Covid-19. Brisel: ETUI, Evropski sindikalni institut] Preuzeto sa: www.etui.org/publications/teleworking-aftermath-covid-19-pandemic
- Eurofound and the International Labour Office (2017): Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Geneva: The International Labour Office. [Eurofound i Međunarodna kancelarija rada (2017) Rad bilo kada, bilo gdje: Dejstva na svijet rada, Luksemburg: Ured Evropske unije za publikacije. Ženeva: Međunarodni ured za rad] Preuzeto sa: <http://eurofound.link/ef1658>
- Eurofound (2010): Telework in the European Union. Dublin: Eurofound. [Eurofound (2010) Rad na daljinu u Evropskoj uniji, Dublin: Eurofound] Preuzeto sa: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union
- Eurofound (2020): Living, Working and COVID-19. Dublin: Eurofound. [Eurofound (2020) Život, rad i Covid-19. Dublin: Eurofound] Preuzeto sa: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf
- European Agency for Safety and Health at Work (2021): Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [Evropska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (2021). Reguliranje rada na daljinu u Evropi nakon Covid-19. Luksemburg: Ured Evropske unije za publikacije] Preuzeto sa: <https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>
- European Commission (2020): Telework in the EU Before and After the COVID-19: Where we Were, Where we Head to. Brussels: European Commission. [Evropska komisija (2020) Rad na daljinu u EU prije i nakon Covid-19: Gdje smo bili, kuda idemo. Brisel: Evropska komisija] Preuzeto sa: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- European Social Partners (2006): Implementation of the European Framework Agreement on Telework. [Evropski socijalni partneri (2006) Provedba Evropskog okvirnog sporazuma o radu na daljinu] Preuzeto sa: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>
- ILO (2019): Centenary Declaration for the Future of Work. Geneva: International Labour Organization. [MOR (2019) Stogodišnja deklaracija o budućnosti rada. Ženeva: Međunarodna organizacija rada] Preuzeto sa: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf
- ILO (2020): Teleworking Arrangements During the COVID-19 crisis and beyond; Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20. [MOR (2020) Dogovori o radu na daljinu tokom i nakon krize Covid-19. Dokument pripremljen za 2. sastanak Radne grupe za zapošljavanje tokom italijanskog predsjedavanja G20] Preuzeto sa: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dgdg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- ILO (2020): Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond. A Practical Guide. Geneva: International Labour Organization. [MOR (2020) Rad na daljinu tokom i nakon pandemije Covid-19. Praktičan vodič, Ženeva: Međunarodna organizacija rada] Preuzeto sa: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- ILO (2021): A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19 A Summary of Key Findings [MOR (2021) Analiza globalnih trendova o ulozi sindikata u vrijeme Covid-19. Sažetak glavnih nalaza] Preuzeto sa: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_767224.pdf
- ILO (2021): Working From Home. From Invisibility to Decent Work. Geneva: International Labour Organization. [MOR (2021) Rad od kuće. Od nevidljivosti do dostojanstvenog rada. Ženeva: Međunarodna organizacija rada] www.ilo.org/travail/eventsandmeetings/WCMS_782085/lang-en/index.htm
- Industriall (2021): Why Telework needs Institutional Regulation and Collective Bargaining. Geneva: Industriall. [Industriall (2021) Zašto rad na daljinu treba institucionalno uređenje i kolektivne pregovore. Ženeva: Industriall] Preuzeto sa: www.industriall-union.org/report-why-telework-needs-institutional-regulation-and-collective-bargaining
- ITUC (2020): Telework. Legal Guide. Brussels: ITUC. [MKS (2020) Rad na daljinu. Pravni vodič. Brisel: MKS] Preuzeto sa: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_legal_guide_telework_en.pdf
- Rubery, J. & Koukiadaki, A. (2016). Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence. Geneva: International Labour Organization. [Rubery, J. i Koukiadaki, A. (2016) Smanjenje rodno zasnovanih razlika u platama: pregled pitanja, političkih mehanizama i međunarodnih dokaza. Ženeva: Međunarodna organizacija rada] Preuzeto sa: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/publication/wcms_540889.pdf
- UNI Global Union (2020): Key Trade Union Principles for Ensuring Workers' Rights When Working Remote. Nyon: UNI Global Union. [UNI Globalni sindikati (2020) Ključni sindikalni principi za osiguranje radničkih prava kod rada na daljinu. Nyon: UNI Globalni sindikati] Preuzeto sa: www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_remote_work_guidelines_report.pdf
- Uni-Global Union (2020): Remote Work Guidelines, Nyon: UNI Global Union. [UNI globalni sindikati (2020) Smjernice za rad na daljinu, Nyon: UNI globalni sindikati] Preuzeto sa: www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_remote_work_guidelines_report.pdf#overlay-context=news/covid-19-forces-millions-work-home-right-disconnect-has-never-been-more-important
- Voss, E. & Rego, R. (2019). Digitalisation and Public Services – A Labour Perspective. Bonn: Public Services International & Friedrich-Ebert-Stiftung. [Voss, E. i Rego, R. (2019) Digitalizacija i javne usluge – Perspektive rada. Bonn: Međunarodna federacija javnih usluga i FES] Preuzeto sa: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/4fbc6dfa-0406-4050-b7eb-96033ab593ff_2019%20-%20EN%20Digit%20main%20report%20with%20foreword.pdf
- Voss, E. (2021): Telework Requirements from the Perspective of Public Service Workers. PERC-FES Conference- Wmp Consult. Hamburg: Wmp Consult. [Voss, E. (2021) Zahtjevi za radom na daljinu iz perspektive radnika javnih službi. PERV-FES konferencija – Wmp Consult. Hamburg: Wmp Consult] Preuzeto sa: https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/2021_04_16_perc_fes_workshop_pps_e_voss.pdf
- Guarrigues (2021): European Employment Law Update. Flexibility And Teleworking. [Guarrigues (2021) Najnoviji podaci o evropskom zakonu o zapošljavanju. Fleksibilnost i rad na daljinu] Preuzeto sa: www.garrigues.com/sites/default/files/documents/european_employment_law_update_2021_flexibility_and_teleworking.pdf

INTERNET STRANICE

- <http://eurofound.link/ef1658>
- <http://usscg.me/en>
- www.industrialunion.org/report-why-telework-needs-institutional-regulation-and-collective-bargaining
- www.industrialunion.org/report-why-telework-needs-institutional-regulation-and-collective-bargaining
- <https://arodbiedribas.lv/en/home>
- <http://eurofound.link/ef1658>
- <http://usscg.me/en>
- www.industrialunion.org/report-why-telework-needs-institutional-regulation-and-collective-bargaining
- <https://arodbiedribas.lv/en/home>
- <https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=en>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
- <https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>
- <https://perc.ituc-csi.org/New-realities-of-labour-in-the-Pan-European-region-remote-work-challenge-and?lang=en>
- <https://perc.ituc-csi.org/PERC-Women-Committee-meeting-2313?lang=en>
- <https://perc.ituc-csi.org/Social-Dialogue-remains-vital-to-build-sustainable-recovery-from-COVID-19-says?lang=en>
- <https://socialeurope.eu/the-long-covid-of-work-relations-and-the-future-of-remote-work>
- www.busineurope.eu
- www.cms-lawnow.com/ealerts/2020/12/russia-changes-labour-legislation-on-remote-work
- www.csee-etuice.org/en/about-us/about-etuice
- www.csee-etuice.org/en/news/education-policy/4349-telework-challenges-in-education-gender-equality-and-working-conditions
- www.eesc.europa.eu/en/links/ueapme-1
- www.employmentlawworldview.com/important-new-developments-in-remote-working-rules-in-russia
- www.epsu.org
- www.epsu.org/article/rethinking-way-we-telework
- www.etuc.org/en/pressrelease/eu-social-partners-reach-agreement-digitalisation
- www.etui.org/news/covid-19-and-advent-remote-only-companies
- www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/eurocadres
- www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/unice
- www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work
- www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm
- www.ilo.org/moscow/news/WCMS_764042/lang--en/index.htm
- www.ituc-csi.org/?lang=en
- www.ituc-csi.org/ituc-legal-guide-telework?lang=en
- www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99
- www.smeunited.eu
- www.uniglobalunion.org
- www.uniglobalunion.org/news/new-uni-guide-winning-right-disconnect-changing-law
- www.etuc.org

OSTALI MATERIJALI ZA ČITANJE

Šta znamo o radu na daljinu?

ETUI contributors (2021): Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic. Brussels: ETUI. [Doprinos za ETUI (2021). Rad na daljinu nakon pandemije Covid-19. Brisel: ETUI, Evropski sindikalni institut] Preuzeto sa: www.etui.org/publications/teleworking-aftermath-covid-19-pandemic

Eurofound. (2020b). COVID-19 EU Policywatch. Dublin: Eurofound. [Eurofound (2020b) Praćenje EU politika o Covid-19. Dablin: Eurofound] Preuzeto sa: www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch

ILO (2021): COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection: Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work. Geneva: International Labour Organization. [MOR (2021) Covid-19: Smjernice za prikupljanje statističkih podataka o radu: Definiranje i mjerenje rada izvan sjedišta, rada na daljinu, rada od kuće i rada koji se obično obavlja od kuće. Ženeva: MOR] Preuzeto sa: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

Milasi S., Hurley J., Fernández-Macias E., Bisello M. (2020): Teleworkability and the COVID-19 Crisis: a New Digital Divide? JRC121193, Seville: European Commission. [Milasi S., Hurley J., Fernández-Macias E., Bisello M. (2020) Mogućnost rada na daljinu i Covid-19 kriza: Nova digitalna podjela? JRC121193, Sevilja: Evropska komisija] Preuzeto sa: <https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc121193.pdf>

Troškovi i pogodnosti

European Commission (2021): Telework in the EU Before and After the COVID-19: Where We Were, Where We Head To. Brussels: Joint Research Centre. [Evropska komisija (2021) Rad na daljinu u EU prije i nakon COVID-19: Gdje smo bili, kuda idemo. Brisel: Evropska komisija] Preuzeto sa: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

OECD (2020): Productivity Gains from Teleworking in the Post Covid-19 Era: How Can Public Policies Make It Happen? [OECD. (2020). Dobit produktivnosti od rada daljinu u eri nakon Covid-19: Kako to mogu ostvariti javne politike?] Preuzeto sa: www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99

Rodna pitanja

European Commission (2019): EU Work-Life Balance Directive Enters Into Force. Brussels: Employment, Social Affairs & Inclusion. [Evropska komisija (2019): EU direktiva o ravnoteži između profesionalnog i privatnog života stupa na snagu. Brisel: Zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluzija] Preuzeto sa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes>

European Women's Lobby (2019): European Women's Lobby Handout For Participants at the EU Mutual Learning Programme in Gender Equality Webinar: Gender-Sensitive Responses To The COVID-19 Crisis – Valuing Women's Work And Contribution To The Economy. Brussels: WomenLobby. [Evropski ženski lobi (2019) Materijal za učesnike Evropskog ženskog lobija na webinaru EU zajedničkog programa učenja o rodnoj jednakosti: Rodno osjetljivi odgovori na krizu Covid-19 – Vrednovanje ženskog rada i doprinos ekonomiji. Brisel: WomenLobby] Preuzeto sa: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/mlp_webinar_work_and_care_hand_out_ewl_june_2020_en.pdf

Sigurnost i zdravlje na radu

EUSOCIALCIT (2020): Health and safety at work in COVID-19 times. Blog. [EUSOCIALCIT (2020) Zdravlje i sigurnost na radu u vrijeme Covid-19. Blog] Preuzeto sa: www.eusocialcit.eu/2643-2

ILO (2021) Teleworking Arrangements During the COVID-19 Crisis And Beyond. Geneva: International Labour Organization. [MOR (2021) Dogovori o radu na daljinu tokom i nakon krize Covid-19. Ženeva; MOR] Preuzeto sa: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf

World Health Organization (2020): Coronavirus disease (COVID-19): Health and safety in the workplace. Website: WHO. [Svjetska zdravstvena organizacija (2020) Bolest koronavirusa (Covid-19): Zdravlje i sigurnost na radnom mjestu. Internet stranica: SZO] Preuzeto sa: www.who.int/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-health-and-safety-in-the-workplace

Dogovo o radnom vremenu

European Parliament's Resolution on the Right to Disconnect [Rezolucija Evropskog parlamenta o pravu na udaljevanje sa posla], Preuzeto sa: www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work

UNI Global (2021) The Right to Disconnect. Nyon: UNI Global Union [UNI Global (2021). Pravo na udaljevanje sa posla. Nion: UNI Globalni sindikati] Preuzeto sa: https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf

Praćenje i nadzor radnika

Manokha, I. (2020): Covid-19: Teleworking, Surveillance and 24/7 Work. Some Reflexions on the Expected Growth of Remote Work After the Pandemic, Political Anthropological Research on International Social Sciences (PARISS), 1(2), 273-287 [Manokha, I. (2020) Covid-19: Rad na daljinu, nadzor i rad 24/7. Neki osvrti na očekivani rast rada na daljinu nakon pandemije, Politička antropološka istraživanja međunarodnih društvenih nauka (PARISS), 1(2), 273-287]

Samek Lodovici M et al. (2021): The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers. [Samek Lodovici M i drugi (2021) Utjecaj rada na daljinu i digitalnog rada na radnike i društva. Posebna pažnja na praćenje i nadzor, kao i na mentalno zdravlje radnika] Preuzeto sa: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)

Novi ugovori o radu

Eurofound (2021): Impact of the COVID-19 Crisis on Wages and Wage Setting. [Eurofound (2021) Utjecaj krize Covid-19 na plate i određivanje plata] Preuzeto sa: www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/impact-of-the-covid-19-crisis-on-wages-and-wage-setting

Financial Times (2021): Are Superstar Employees About to Be Offshored? [Financial Times (2021) Da li će super zvijezde zaposleni biti poslani u inostranstvo] Preuzeto sa: www.ft.com/content/9414f45c-6f03-4b8f-85c5-537d7e4f4932

Sindikalni odgovori: kolektivno pregovaranje, organiziranje

ILO (2020): Global Trend Analysis on The Role Of Trade Unions In Times Of COVID 19. Geneva: International Labour Organization. [MOR (2021) Analiza globalnih trendova o ulozi sindikata u vrijeme Covid-19. Ženeva: MOR] Preuzeto sa: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_767224.pdf

EPSU (2020): Joint European Trade Union Federations' Recommendations to Help Anticipate And Manage The Impact Of COVID-19. [EPSU (2020) Zajedničke preporuke Evropske konfederacije sindikata za predviđanje i upravljanje utjecajima Covid-19] Preuzeto sa: www.epsu.org/article/joint-european-tradeunion-federations-recommendations-help-anticipate-and-manage-impact

Voss, E. & Riede, H. (2018): Digitalisation and Workers Participation: What Trade Unions, Company Level Workers And Online Platform Workers In Europe Think. ETUC. [Voss, E. i Riede, H. (2018) Digitalizacija i učešće radnika: Šta misle sindikati, radnici u kompanijama i radnici na internet platformama u Evropi. EKS] Preuzeto sa: www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf

Akaderske / poslove diskusije (skup znanja)

Bonacini, L., Gallo, G. & Scicchitano, S. (2020): Working from home and income inequality. Risks of a 'new normal' with COVID-19. Journal of Population Economics. DOI: 10.1007/s00148-020-00800-7 [Bonacini, L., Gallo, G. & Scicchitano, S. (2020). Rad od kuće i nejednakosti u prihodima. Rizici od 'novog normalnog' sa Covid-19. Žurnal populacione ekonomije. DOI: 10.1007/s00148-020-00800-7]

Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernandez-Macias, E. & Vazquez, IG (2020): Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study, JRC Working Papers on Labour, Education and Technology 2020-11. Seville: Joint Research Centre. [Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernandez-Macias, E. & Vazquez, IG (2020) Rad na daljinu, organizacija rada i kvalitet poslova tokom krize Covid-19: kvalitativna studija, JRC Radni dokumenti o radu, obrazovanju i tehnologiji 2020-11. Sevilja: Zajednički istraživački centar] Preuzeto sa: <https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc122591.pdf>

Mckinsey (2020): The Future of Work After Covid-19 [Mckinsey (2020) Budućnost rada nakon Covid-19] Preuzeto sa: www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19

Menta, G. (2021): Poverty in the COVID-19 Era: Real Time Data Analysis on Five European Countries. Working Papers 568, ECINEQ, Society for the Study of Economic Inequality [Menta, G. (2021) Siromaštvo u eri Covid-19: Analiza podataka u stvarnom vremenu o pet evropskih zemalja. Radni dokumenti 568, ECINEQ, Društvo za studije ekonomskih nejednakosti] Preuzeto sa: www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2021-568.pdf

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E. & Bisello M. (2020): Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, JRC121193 [Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E. i Bisello M. (2020) Mogućnost rada na daljinu i Covid-19 kriza: nova digitalna podjela? Sevilja: Evropska komisija, JRC 121193] Preuzeto sa: <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc121193.pdf>

O AUTORIMA

Arianna Marcolin je studentica doktoralnih studija Političkih nauka, evropske politike i međunarodnih odnosa na Fakultetu za postdiplomske studije Sant'Anna u Pizi (Italija). Ona je gostujuća doktorantica na Univerzitetu Autònoma de Barcelona i pripravnik istraživač na INAPP (Nacionalni institut za analize javnih politika) i Evropskom sindikalnom institutu (ETUI). Njeno istraživanje je usmjereno na komparativne industrijske odnose i tržišta rada; kolektivne pregovore; zapošljavanje i digitalizaciju; dinamiku u sektoru maloprodaje.

Stefano Gasparri je Viši predavač na Poslovnoj školi UWE u Bristolu od septembra 2018. godine. Prije toga je radio četiri godine kao gostujući profesor na Univerzitetu Warwick i jednu kao postdoktoralni istraživač na Fakultetu ILR, Univerzitet Cornell. Doktorirao je sa temom Radni odnosi na Univerzitetu u Milanu. Njegove glavne teme stručnosti i publikacije obrađuju: međunarodne i komparativne radne odnose; rad u sektoru maloprodaje; rad i digitalizaciju; teoriju industrijskih odnosa.

IMPRINT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Competence Centre on the Future of Work | Rue du Taciturne 38 | BE-1000 Brussels

Odgovorni:
Matthias Weber, Rukovodilac Friedrich-Ebert-Stiftung Centra za kompetencije o budućnosti rada

Nije dozvoljena komercijalna upotreba publikacija Friedrich Ebert-Stiftung (FES) u medijima bez pisane saglasnosti FES-a.

ALAT O RADU NA DALJINU:

Nove realnosti rada u Pan-evropskom regionu.



Postignut je opći dogovor da je potrebno donijeti zakone koji će pomoći i sindikatima i poslodavcima da osiguraju, kao minimum, dostojanstven i održiv rad na daljinu, te da spriječe druge poslodavce da rad na daljinu pretvore u priliku za iskorištavanje rada i poticanje fragmentacije radnika. Među novim rizicima su zaštita podataka, privatnosti, zdravlja i sigurnosti, organizacije rada, pristup obukama, dobrobit na radu, dostupnost, rodna jednakost, te jednak pristup IKT i opremi za sve radnike, koji će posjedovati potrebne vještine da je koriste.



MKS je prepoznao nekoliko smjernica koje će pomoći sindikatima da se suoče sa izazovima rada na daljinu: procjena utjecaja rada na daljinu prije njegovog uvođenja i primjene; rad na daljinu je dobrovoljan za zaposlene; jednako postupanje sa radnicima koji rade na daljinu; poštivanje redovnog radnog vremena i pravo na udaljavanje sa posla; radna oprema i troškovi radnog mjesta sa kojeg se obavlja rad na daljinu trebali bi biti odgovornost poslodavca; poslodavci trebaju ostati odgovorni za zdravlje i sigurnost radnika; jednak pristup obukama i napredovanja u karijeri; pravo radnika koji rade na daljinu na privatnost; i osiguranje poštivanja prava na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja za radnike koji rade na daljinu.



Rad na daljinu izbacuje na površinu nekoliko pitanja koja zahtijevaju pažnju sindikata koji trebaju pripremiti praktična rješenja da ih riješe na odgovarajući način. Ali, tu su i neriješena pitanja, kako praktične tako i kratkoročne prirode, kao i potreba za jačim strateškim osvrtom na njih. Kako mogu sindikati naći legitimne, razumne i praktične načine da stupe u kontakt sa radnicima koji rade na daljinu iz njihovih domova? Kako mogu sindikati pretvoriti izazove rada na daljinu u prilike za bolja i inkluzivnija tržišta rada i planove rada socijalnih politika?