

## PRACTICE DICTATION

Kako je kuća mjesto rada za radnike na daljinu, poslodavcima je teško osigurati sigurne i zdrave radne uvje/te. Teško je i radnicima koji obavljaju svoje dužnosti bez potrebne obuke. Rizici u proizvodnom radu od kuće su

veći jer radnici mogu rukovati štetnim materijalima koji utječu na njihovo zdravlje i zdravlje njihovih obitelji. Si/romašne osobe koje rade od kuće možda žive u skućenim i malim stanovima te im nedostaje radni prostor za oba-

**1. min 163 syll/min**

vljanje posla. Možda nisu ni svjesni ili nisu dobili dobru opremu za sigurno obavljanje posla. Čak i za radnike koji/ rade od kuće vlade moraju osigurati da poslodavci poštuju svoju dužnost brige i svoju obvezu osigurava-

nja radnog okružja koje je sigurno i bez rizika za fizičko i mentalno zdravlje.

**1. min 35 seconds 108 syll/min**

.

## **COMPETITION TEXT**

### **SECTION C**

Prošle su godine mnoge zemlje uvele ograničenje kretanja kako bi spriječile širenje pandemije koronavirusa/ pa je puno svjetske radne snage radilo od kuće. Tvrte koje nikada nisu imale mogućnost da njihovi radnici rade od

kuće počele su raditi na daljinu. Radnici su morali uskladiti svoj posao i obiteljski život. Ishod eksperimen/talnog rada od kuće bit će predmet istraživanja, ali jasno je da će rad od kuće poprimiti sve veću važnost. Dok proučavamo

#### **1. min 163 syll/min**

prelazak na rad od kuće za visokokvalificirane uredske radnike ne smijemo zaboraviti i druge radnike koji svakodnevno ra/de od kuće diljem svijeta u puno zanimanja. Rad od kuće je i dalje važan iako postoji već stoljećima. Prema procjenama Međunarodne

organizacije rada, prije korona krize je u svijetu oko četvrt milijarde radnika radilo na daljinu, što je osam posto globalne zaposle/nosti. Unutar ove skupine radnika na daljinu postoje i tradicionalni radnici na daljinu koji obavljaju posao od kuće pre-

#### **2. min 184 syll/min**

ma zadacima poslodavca. Radnici na daljinu uključuju radnike koji stalno rade na daljinu, ali i puno radnika koji su uključeni u proizvod/nju robe koja se ne može automatizirati, kao što je sastavljanje elektroničkih sklopova. Oni mogu pružati i usluge kao što je obrada zahtjeva

za osiguranje. Rad od kuće postoji u cijelom svijetu. Zemlje s visokim dohotkom često su povezane s radom na daljinu, ali i u tim zemljama postoji/ rad kod kuće u proizvodnji. Povijesno, takav proizvodni rad od kuće bio je u Europi i Sjevernoj Americi, ali se polako ukida prelaskom radno intenziv-

#### **3. min 205 syll/min**

ne proizvodnje u zemlje u razvoju tijekom posljednjih desetljeća. Diljem zemalja u razvoju radnici na daljinu mogu se naći na dnu globalnih lanaca opskrbe u indu/striji odjeće, elektronike i kućanskih potrepština, ali imaju važnu ulogu i u domaćim lancima opskrbe. Rad od kuće u uslužnim djelatnostima pojavio se tisu-

ću devetstvo pedesetih kada su daktilografkinje adresirale omotnice, a zatim se proširio i na druge poslove koji su se mogli obavljati od kuće, kao što/ su osiguranje, bankarstvo i turizam. Razvoj informacijsko komunikacijskih tehnologija potaknuo je poslodavce na uvođenje rada na daljinu, što je dovelo do

#### **4. min 226 syll/min**

malog, ali stalnog udjela uredskih radnika na daljinu kojima je njihov dom bio mjesto rada. Ovi su radnici plaćeni prema obavljenom zadatku ili projektu, odnosno prema zadatku poslo/davca. Kako je dom mjesto rada, treba razmotriti i rodnu podjelu rada u kućanstvu i njegove implikacije na plaćeni rad. Danas se od žena obično očekuje da budu odgovorne

za brigu i održavanje kućanstva. Dok se doprinos muškaraca o skrbi i održavanju kućanstva u nekim zemljama povećao, ukupni rodni jaz jedva se smanjio. Jaz postoji u svim zem/ljama, ali je u nekim regijama izraženiji od drugih. Na mjestima gdje nije dostupna ili ne postoji zdravstvena skrb, posao od kuće je održiva alternativa plaćenom radu izvan kuće.

**5. min 247 syll/min**

## SECTION B

Zabrana kretanja zbog pandemije koronavirusa potaknula je interes o posljedicama rada od kuće za organizacije i njihove radnike. Važno je razumjeti kako se razvijao rad od kuće u uslužnoj djelatnosti i koje su moguće posljedice za tvrtke i druge organizacije. Zapravo, radnici koji rade od kuće su kažnjeni zbog neputovanja na posao. Moglo bi se reći da je o-

va kazna djelomično opravdana. Prilikom rada od kuće radnici ne trebaju plaćati prijevoz ili obrok izvan kuće. Mogu si priuštiti živjeti udaljeni od svog posla i možda plaćati manju stanari/nu. S druge strane, često moraju plaćati struju, opremu i ostale materijale potrebne u radu. Moraju platiti i radni prostor u vlastitom domu. Ovo je područje koje treba više istražiti prije

### 6. min 271 syll/min

nego što se donesu zaključci. Slika je jasnija u zemljama s niskim i srednjim dohotkom. Radnici od kuće rade manje sati i zarađuju manje po satu. Taj se jaz smanjuje s obzirom na spol, dob, stupanj obrazovanja i za/nimanje, ali je i dalje visok. Službeno zaposleni ili ne, radnici na daljinu trebaju imati pravo na socijalnu sigurnost pod jednakim uvjetima kao i ostali radnici. Socijalna sigurnost, uključujući mirovi-

ne, zdravstvenu zaštitu i zaštitu majčinstva, ograničena je za rad od kuće, što dodatno pogoršava ionako nesigurni status radnika. To se odnosi i na naknade za bolovanje, invalidnine, zaštitu od ozljeda na/ radu i zaštitu od nezaposlenosti. U nekim je zemljama povećana socijalna sigurnost za radnike proširenjem na rad od kuće. Rad na daljinu ima potencijal pružiti nove mogućnosti zapošljavanja i u zemljama

### 7. min 295 syll/min

u kojima posljednjih generacija ponuda diplomanata značajno premašuje broj lokalnih poslova koji odgovaraju njihovom obrazovanju ili profesionalnim težnjama. Međutim, za rad od kuće su zaposleni vanjski suradnici/, a iako neki od njih mogu biti formalno samozaposleni, ponekad mogu biti pogrešno klasificirani kako bi se izbjegle obvezе iz radnog i socijalnog prava. Ova klasifikacija ukazuje na slabu vezu između posloda-

vaca i zaposlenika, što će vjerojatno utjecati na karijeru radnika od kuće. Ako radnici na daljinu trebaju edukaciju kako bi dovršili svoje zadatke ili proširili svoje mogućnosti za obavljanje novih poslova/, često moraju sami tražiti obuku. Iako se radnici od kuće često zapošljavaju upravo zbog svojih posebnih vještina, mogućnost napredovanja ovisi o samim radnicima. S druge strane, rad od kuće omogućuje neobrazovanim

### 8. min 319 syll/min

osobama bez formalnog obrazovanja pristup pozicijama iz kojih bi inače bili isključeni. Ako promjene koje je donijela pandemija koronavirusa postanu trajne i mnogi radnici nastave raditi na daljinu, treba uzeti u obzir moguće negativne utjecaje na osposobljavanje i ljudske potencijale koji proizlaze iz rada od kuće. Pandemija koronavirusa stavila je rad od kuće u središte pozornosti kao strategiju za sprječavanje masovne nezaposlenosti. Također, ja-

čanje tradicionalnih rodnih uloga i problemi u osposobljavanju, kao i neredovito radno vrijeme, moraju se odvagnuti u odnosu na prednosti rada od kuće. Jedna od prednosti je povećana ravnoteža između posla i osobnih odgovornosti. Do/našenjem odredbi kojima se zahtijeva jednak tretman rada od kuće u odnosu na druge radnike u području primjene općeg radnog prava ne uzima u obzir posebne karakteristike rada od kuće. Na primjer, oni koji se bave proizvodnim radom od kuće op-

**9. min 343 syll/min**

ćenito se plaćaju po komadu i poslodavci imaju poteškoće u osiguravanju zaštite na radu i zdravlja u pogledu izgleda radnog mjesta. Štoviše, postojanje radnog odnosa može biti teško utvrditi. Sve su to argumenti u korist donošenja posebnih zako/na i propisa o radu od kuće. Donošenje odgovarajućih zakonskih odredbi ne znači da će radnici na daljinu dobiti potrebnu zaštitu. Kao što se pokazalo, u praksi se većina radnika na daljinu još uvijek suočava s velikim poteškoćama u organizaci-

ji i sudjelovanju u kolektivnim pregovaračkim procesima. Osim toga, radnici na daljinu trebali bi imati koristi od socijalne zaštite i trebali bi imati jednak tretman u pogledu zakonskih programa. Unatoč tome, zaštita nije učinkovita za one koji/ se bave proizvodnim radom od kuće jer mnogi od njih rade neformalno i zato ne dobivaju nikakvu zaštitu od zakona o radu i socijalnom osiguranju. Osim toga, zbog nedostatka učinkovite provedbe postojećeg zakonodavstva nastavlja se njihov neformalni status.

**10. min 367 syll/min**

## SECTION A

Udruge poslodavaca i sindikati trebaju sudjelovati u izradi i provedbi nacionalne politike o radu od kuće. Međutim, odgovornost za izradu i provedbu zakona i politika za potporu radnim uvjetima za radnike na daljinu leži na vladama. Tim se zakonima i/ politikama nastoji postići jednako postupanje između radnika na daljinu i svih drugih radnika. Nagli porast rada na daljinu kao posljedica pandemije koronavirusa opet donosi zanimanje za donošenje regulatornih mjera za rješavanje specifičnih pitanja za rad od ku-

će. Ostvareni su mnogi zakonodavni pomaci, ali je provedba i dalje loša, a radnici na daljinu su i dalje nezaštićeni zakonom. Kad je riječ o proizvodnom radu od kuće, raspravlja se o tome je li bolje uključiti radnike u opće područje primjene radnog prava ili imati posebne/ zakone ili odredbe koje se na njih primjenjuju. Oni bi se mogli dopuniti sektorskim ili strukovnim kolektivnim ugovorom. Oba pristupa mogu se kombinirati ako je pravna definicija radnika na daljinu dovoljno široka. Bez obzira odabir pristupa, potrebno je uključiti odredbe koje

**11. min 393 syll/min**

obuhvaćaju razne aspekte zaštite radnika te uložiti napore kako bi se osigurala primjena zakona. Vlade bi trebale uključiti i utjecaj pandemije koronavirusa razvojem politika rada na daljinu. Važno je osigurati da radnici na daljinu dobiju potrebne informacije o/ svojim radnim uvjetima na jeziku koji razumiju. Pisani ugovori trebali bi sadržavati uputu na kolektivni ugovor, ako postoji, kao i pojedinosti o javnom tijelu koje bi moglo pružiti pomoć radnicima u slučaju potrebe. Ugovori o radu i druga dokumentacija, poput registra

radnika na daljinu i evidencije o radu, također su važni kako poslodavci bili potpuno svjesni svoje odgovornosti prema radnicima na daljinu. Radnici na daljinu trebali bi imati socijalno osiguranje, a to se može postići proširenjem ili prilagodbom postojećih programa socijalnog o/siguranja ili razvojem posebnih programa za radnike na daljinu. Socijalna zaštita koja svima jamči osnovnu razinu socijalnog osiguranja trebala bi biti temeljni element nacionalnih sustava socijalne sigurnosti i posebno je važna za radnike na daljinu. Postoji nekoliko rješenja za

**12. min 419 syll/min**

veću pokrivenost radnika na daljinu. Učinkovito bi bilo proširiti postojeće programe na radnike na daljinu promjenama u zakonodavstvu o radu ili socijalnom osiguranju. To bi omogućilo radnicima na daljinu pristup istoj razini socijalnog osiguranja kao i drugim radnicima. Radnici na daljinu/ bili bi priznati kao zaposlenici, a poslodavci bi morali plaćati iste doprinose za socijalno osiguranje kao i za ostale zaposlenike. Međutim, problemi rada od kuće ne nestaju samo zakonom koji kaže da radnici na daljinu imaju ista prava kao i drugi radnici. Dugi lanci opskrbe otežava-

ju prepoznavanje poslodavca što usporava državu u provedbi tih zakona. Dok rad od kuće nije isključivo posao za žene, socijalna zaštita također mora biti adekvatna za manjinu muškaraca koji rade od kuće, a svaki program socijalne zaštite koji ne uzima u obzir utjecaj spola riskirat će da nezaštiće/nost žena u radu. Žene, kao i neki muškarci, okrenuli su se radu od kuće kako bi bolje uskladili posao s obiteljskim obvezama. Većina studija pokazuje da žene rade od kuće kada im djeca spavaju ili se na drugi način bave drugim stvarima jer se ne mogu istovremeno koncentrirati na svoj posao i svoju

**13. min 445 syll/min**

djecu. Žene mogu zatražiti od drugih članova obitelji da se brinu o mlađoj djeci. One također mogu uključiti djecu u svoj rad. To znači da je briga o djeci važna za radnike na daljinu baš kao i za radnike koji putuju na posao. Nažalost, pristup javnoj skrbi o djeci ograničen je u cijelom svijetu. Podaci o predškolskom odgoju otkriva/ju da je samo polovica djece u svijetu upisana u predškolsko obrazovanje. Vlade, u suradnji s poslodavcima i sindikatima, moraju promicati i podupirati programe koji pružaju obuku za usvajanje novih vještina radnika na daljinu, uključujući vodstvo i pregovore. Ospozobljavanje bi se trebalo provoditi blizu mjesta st-

novanja radnika. Provođenje obuke za radnike na daljinu i dalje je izazov jer je obuka na radnom mjestu obično namijenjena onima koji rade u prostorijama poslodavca. Postoje mogućnosti za bolji pristup obuci radnika na daljinu, iako one ovise o vrsti radnika na daljinu kojem je potrebna obuka. Mnogo je primjera pro/izvodnih radnika na daljinu koji prolaze obuku preko vlastitih organizacija i javnog sektora. Kao i obično s obukom na radnom mjestu, rezultati su različiti, ali je pružanje obuke proizvodnim radnicima na daljinu u potpunosti izvedivo. Rješavanje problema s nedostatkom dobrih radnih uvjeta prisutnih u radu od kuće zahtije-

**14. min 471 syll/min**

va napore na brojnim političkim područjima. Iako su razvoj i provedba politike uloga vlada, takvi naporci traže suradnju sa socijalnim partnerima. Uz iznimku ukidanja dječjeg rada koji čini poseban problem povezan s proizvodnim radom od kuće, važna su sva područja politike koja zahtijevaju djelovanje. Industrijski rad od kuće i siromaštvo koje ga o/kružuje zahtijevaju usklađeno političko djelovanje na svim područjima, počevši od povećanja vidljivosti rada i proširenja pravne zaštite. Za većinu njih to znači osiguravanje prijelaza u službeni radni odnos. Pisani ugovori ključni su za njegovo izvršenje. Politička rješenja su dokazana i učinkovita. Samo ih treba primijeniti. Postoje podru-

čja politike na koje treba obratiti pozornost, kao što je predstavljanje na razumljivom jeziku i korištenje podataka dobivenih iz rada za praćenje radnih uvjeta. Potrebne su i politike koje bi osigurale pokrivenost radnika socijalnom zaštitom i pristup ospozobljavanju. Za radnike na daljinu političari trebaju posvetiti najviše pozorno/sti primjeni zakona i povećanju pravne svijesti među radnicima na daljinu. Posebno treba posvetiti pozornost primjeni jednakog postupanja prema radnicima na daljinu i radnika koji rade u prostorijama poslodavaca. S obzirom na potencijalne rizike društvene izolacije, potrebno je razviti mјere za rješavanje problema zdravlja i sigurnosti radnika.

**15. min 497 syll/min**