

RAD OD KUĆE TOKOM PANDEMIJE BOLESTI COVID-19

Dunja Bošković¹, Bojana Milić², Jelena Spajić³, Aleksandra Božilović⁴, Danijela Lalić⁵

^{1,2,3,4,5}Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad, Srbija

¹dunja.vujicic@uns.ac.rs, ²bojana.milic@uns.ac.rs, ³stankovicj@uns.ac.rs, ⁴bozilovic.i273.2020@uns.ac.rs,
⁵danijelalalic@uns.ac.rs

Kratak sadržaj: U ovom radu istraženi su uslovi rada od kuće, neki pokazatelji organizacionog ponašanja, ali i stav zaposlenih i kompanija prema radu od kuće tokom pandemije bolesti COVID-19. U istraživanju je učestvovalo 60 zaposlenih u IT kompanijama u Novom Sadu. Rezultati su pokazali da su kompanije zaposlenima obezbudile osnovna sredstva za rad, ali ne i važne resurse poput interneta. Pokazatelji organizacionog ponašanja nisu promenjeni u odnosu na rad iz kancelarije, ali je uočljivo smanjenje osećaja pripadnosti organizaciji i produktivnosti. Utvrđeno je da je pandemija imala veliki uticaj na promenu stava kompanije prema radu od kuće, čime su one postale otvorenije za implementaciju fleksibilnih oblika rada.

Ključne reči: rad od kuće, udaljeno radno mesto, COVID-19

WORK FROM HOME DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract: This paper explored the work conditions of teleworking, some indicators of organizational behavior, and attitude of the employees and the company towards working from home during the COVID-19 pandemic. The study included 60 employees from IT companies in Novi Sad. The results showed that companies provided employees with basic means of work, but not important resources such as the Internet. Indicators of organizational behavior have not changed in relation to work from the office, but there is a noticeable decrease in the sense of belonging to the organization as well as productivity. The pandemic was found to have had a major impact on changing the company's attitude towards working from home, making them more open to implementing flexible forms of work.

Key Words: work from home, telework, COVID-19

1. UVOD I TEORIJSKI OKVIR

Pandemija bolesti COVID-19 koja je proglašena u martu 2020. godine, još uvek traje i ne postoje sigurne naznake kada će se ona završiti. U prethodnoj godini, mnoge grane industrije našle su se na ivici opstanka, neke su stavljene su na veliki test izdržljivosti, a neke su se morale potpuno prilagoditi novoj situaciji. Jedan od načina prilagođavanja bio je i taj što su mnoge kompanije odlučile da poslušaju preporuke i svoje zaposlene pošalju da rade od kuće, kako bi smanjili fizičke kontakte i potencijalno prenošenje zaraze.

Povećanje zaposlenih koji rade od kuće u naučnoj zajednici je pokrenulo je veliki broj istraživanja. Zavod za statistiku rada Sjedinjenih Američkih Država (SAD) objavio je istraživanje o mogućnostima rada od kuće na osnovu karakteristika posla i incidence za rad od kuće [1]. Prema rezultatima ovog istraživanja, rad od kuće je izvodljiv za zaposlene u menadžmentu, administrativnim poslovima, IT industriji, finansijama i javnoj upravi. Ocenjeno je da rad od kuće nije izvodljiv za zaposlene u uslugama, poljoprivredi i građevinskoj industriji. Isti izveštaj navodi da zaposleni koji žive izvan velikih gradova, imaju niži stepen obrazovanja, nisu venčani i imaju manje od 25 godina najčešće rade na poslovima koji ne mogu da se organizuju kroz rad od kuće. Istraživanje Bika i saradnika [2] pokazalo je da se broj zaposlenih koji rade od kuće u SAD od februara do maja 2020. godine povećao sa 8% na 35%, kao i da je skoro 72% zaposlenih koji su mogli da rade od kuće, svoj posao obavljao na taj način. Kada je reč o mogućnostima rada od kuće u zemljama u razvoju, jedno istraživanje je pokazalo da je rad od kuće pozitivno povezan sa onim zanimanjima koji su više plaćeni [3]. Rad od kuće odrazio se i na potrošnju električne energije u domaćinstvima. Praćenjem potrošnje električne energije u SAD, utvrđeno je da je tokom pandemije povećanja potrošnja električne energije u domaćinstvima za 10%, koju je pratio pad komercijalne i industrijske upotrebe električne energije od 12-15%. Isti pad u komercijalnoj i industrijskoj upotrebi električne energije primećen je tokom krize 2008. godine, ali tada nije bilo povećanja potrošnje u domaćinstvima [4]. Istraživanje o uticaju rada od kuće na zadovoljstvo poslom i balansu između poslovnog i privatnog života [5] pokazalo je da ne postoje jasni uticaji rada od kuće na zadovoljstvo poslom, ali je uticaj rada od kuće na balans između privatnog i poslovnog života generalno negativan. Drugo istraživanje pokazalo je da rad od kuće pred žene stavlja veće izazove u poređenju sa muškarcima [6].

2. METODOLOGIJA

Predmet ovog istraživanja jeste ispitivanje uslova rada tokom rada od kuće, ali utvrđivanje stava prema radu od kuće, kako od strane kompanije, tako i od strane zaposlenih. Cilj ovog istraživanja jeste da nam pruži bolji uvid u to

da li kompanije svojim zaposlenima obezbeđuju iste uslove rada kao tokom rada u prostorijama poslodavca, ali i da li im pružaju adekvatnu podršku. Takođe, cilj je ispitati i generalni stav kompanije prema radu od kuće. U ovom istraživanju postavili smo sledeća istraživačka pitanja:

- IP 1: Koju opremu je kompanija obezbedila zaposlenima tokom rada od kuće?
- IP 2: Kako zaposleni ocenjuju podršku svoje kompanije tokom rada od kuće?
- IP 3: Kako zaposleni ocenjuju komunikaciju, produktivnost, pripadnost organizaciji i zadovoljstvo poslom tokom rada od kuće?
- IP4: Kakav je stav zaposlenih prema radu od kuće?
- IP5: Kakav je stav kompanije prema radu od kuće: pre i tokom pandemije?

U ovom istraživanju učestvovali su zaposleni u IT kompanijama u Novom Sadu. Za izbor zaposlenih u ovoj grani industrije odlučili smo se na osnovu zaključka Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije da je tokom pandemije bolesti COVID-19 rad od kuće ili rad na daljinu bilo najpogodnije organizovati u sledećim oblastima: IT, finansije, računovodstvo i slično [7]. Ispitanici su regrutovani putem društvene mreže LinkedIn u prvoj polovini septembra 2020. godine. Izbor ispitanika vršen je nasumično, pretragom lokacije i grane industrije. Kontaktirano je ukupno 80 ispitanika kojima je objašnjena svrha istraživanja i garantovana njihova anonimnost. Odziv za popunjavanje upitnika putem *Google Forms* platforme bio je 75%, odnosno, ukupno 60 ispitanika je popunilo upitnik.

Za potrebe ovog istraživanja, kreiran je poseban upitnik koji je sadržao 16 pitanja iz sledećih oblasti: socio-demografski podaci (4 pitanja), rad od kuće (2 pitanja), obezbeđena oprema i podrška kompanije (2 pitanja), pokazatelji organizacionog ponašanja – kvalitet komunikacije, produktivnost, pripadnost organizaciji i zadovoljstvo poslom (4 pitanja) i stav prema radu od kuće (4 pitanja).

3. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Obrada podataka vršena je u programu SPSS, verzija 24. Za ispitivanje istraživačkih pitanja korišćena je frekventna analiza, dok je za poređenje stava kompanije prema radu od kuće pre i nakon pandemije bolesti COVID-19 korišćen hi-kvadrat test za ispitivanje kvaliteta podudaranja.

Uzorak u ovom istraživanju bio je približno ujednačen prema polu (53% žene, 46% muškarci) i poziciji u organizaciji (60% izvršilac, 40% menadžerski nivo). Oko 95% uzorka čine zaposleni do 35 godina starosti. najveći procenat ispitanika radi u kompaniji do 12 meseci (41%), dok je više od pet godina zaposleno oko 16% ispitanika. Ukupno 54% ispitanika (90%) izjasnilo se da je u prethodnih šest meseci radilo od kuće, a 25 ispitanika (42%) je u trenutku istraživanja radilo od kuće.

3.1 Uslovi rada i podrška kompanije tokom rada od kuće

Ukupno 57 ispitanika (95%) izjasnilo se da prilikom rada od kuće koristi informaciono-komunikacione tehnologije (IKT). U pitanju koje se odnosilo na opremu koju je kompanija obezbedila svojim zaposlenima, ispitanicima je pružena mogućnost da izaberu sve uređaje koje im je kompanija obezbedila. Predloženo je 12 uređaja, a dozvoljena je opcija „Ništa”, kao i opcija da ispitanici sami dopišu uređaj ukoliko isti nije ponuđen u listi odgovora (Tabela 1).

Tabela 1 – Oprema koju je kompanija obezbedila zaposlenima tokom rada od kuće

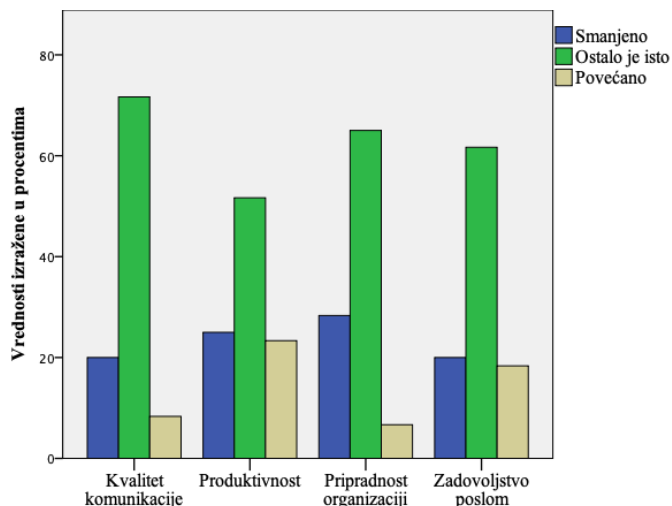
		Broj odgovora	Procenat
Oprema	Ništa	16	8,5%
	PC računar	16	8,5%
	Laptop računar	41	21,8%
	Radni sto	11	5,9%
	Radna stolica	11	5,9%
	Monitor	28	14,9%
	Telefonska linija	3	1,6%
	Internet konekcija	8	4,3%
	Štampač	9	4,8%
	Skener	6	3,2%
	Video kamera	18	9,6%
	Mikrofon	19	10,1%
	Slušalice	2	1,1%
Ukupno		188	100%

Od ukupnog broja ispitanika generisano je ukupno 188 odgovora na pitanje o opremi. Laptop računar i monitor su najčešće izabrani kao uređaji koje je kompanija obezbedila svojim zaposlenima. Slede mikrofon i video-kamera. Zanimljiv je podatak da se 27% ispitanika izjasnilo da im kompanija nije obezbedila opremu za rad, a tek oko 13% ispitanika se izjasnilo da im je kompanija obezbedila internet konekciju za vreme rada od kuće.

Na pitanje „U kojoj meri smatrate da organizacija pruža podršku svojim zaposlenima tokom rada od kuće? ”, ispitanici su odgovarali na skali likertovog tipa (od 1 – ne pruža nikakvu podršku do 5 – pruža potpunu podršku). Podršku kompanije tokom rada od kuće ocenili su visokom prosečnom ocenom 4,13 (Minimum = 2,00; Maksimum = 5,00).

3.2 Pokazatelji organizacionog ponašanja

Kako bismo ispitali da li su se pokazatelji organizacionog ponašanja tokom rada od kuće promenili, postavili smo četiri pitanja koja su se odnosila na kvalitet komunikacije, produktivnost, osećanje pripadnosti organizaciji i zadovoljstvo poslom (primer pitanja: „Tokom rada od kuće, smatram da je kvalitet komunikacije u organizaciji:”). Ispitanici su odgovarali na jedan od tri ponuđena odgovora: „Smanjeno”, „Ostalo je isto” ili „Povećano”.



Slika 1. Pokazatelji organizacionog ponašanja tokom rada od kuće.

Ispitanici su se na ovim pitanjima u najvećem procentu izjasnili da je tokom rada od kuće sve ostalo nepromenjeno. U dobijenim rezultatima je važno istaći i da su se ispitanici u značajnom procentu izjasnili da su pripadnost organizaciji (28%) i produktivnost (25%) smanjeni tokom rada od kuće.

3.3 Stav prema radu od kuće

Na pitanju „Kada biste u budućnosti imali mogućnost izbora rada od kuće ili iz kancelarije, šta biste odabrali?”, 50% ispitanika izjasnilo za „Obe opcije, po potrebi”, 30% ispitanika izabralo je rad iz kancelarije, a tek 15% ispitanika odlučilo se za rad isključivo od kuće.

Tabela 2 – Rezultati hi-kvadrat testa podudaranja

	Kategorija	Posmatrano N	Očekivano N	Rezidual
1	Svi zaposleni rade isključivo iz kancelarije	6	20	-14
2	Svi zaposleni rade isključivo od kuće	5	1	4
3	Deo zaposlenih radi isključivo iz kancelarije, a deo zaposlenih radi isključivo od kuće	18	8	10
4	Po potrebi, možemo da radimo od kuće	25	21	4
5	Zaposleni imaju na raspolaganju određeni broj dana kada mogu da rade od kuće	5	9	-4
6	Ja sam preduzetnik/freelancer i radim od kuće	1	1	0

U tabeli broj 2 prikazni su rezultati hi- kvadrat testa podudaranja. Ovim testom poredili smo proporcije odgovora na pitanju o stavu kompanije prema radu od kuće nakon izmena u poslovanju izazvanih pandemijom bolesti COVID-19, sa proporcijom odgovora na pitanju koje se odnosilo na stav kompanije prema radu od kuće pre pandemije. Hi-kvadrat test podudaranja pokazao je da se proporcija odgovora u stavu kompanije prema radu od kuće nakon pandemije statistički značajno razlikuje na svim kategorijama, osim na kategoriji „ja sam preduzetnik/freelancer i radim od kuće” na kojoj nije bilo promene, $\chi^2(5, n = 60) = 40,43, p < 0,001$. Rezultati ovog testa pokazuju da se nakon pandemije smanjio broj odgovora na kategorijama „Svi zaposleni rade isključivo iz kancelarije” i „Zaposleni imaju na raspolaganju određeni broj dana kada mogu da rade od kuće”. Sa druge strane,

broj odgovora se povećao na sledećim kategorijama: „Deo zaposlenih radi isključivo iz kancelarije, a deo zaposlenih radi isključivo od kuće”, „Svi zaposleni rade isključivo od kuće” i „Po potrebi, možemo da radimo od kuće”.

4. ZAKLJUČAK

Rezultati ovog istraživanja pokazali su da iako skoro svi ispitanici (95%) u svom radu od kuće koriste informaciono-komunikacione tehnologije, čak 27% ispitanika izjavilo je da im kompanija nije obezbedila nikakvu opremu za rad. Ukoliko uzmemo u obzir da većina zaposlenih tokom rada od kuće sa svojim nadređenima i kolegama komunicira putem interneta, iznenađuje i rezultat da su kompanije obezbedile internet konekciju tek za 13% ispitanika. Ipak, podrška kompanije zaposlenima tokom rada od kuće ocenjena je visokom prosečnom ocenom. Kada je reč o pokazateljima organizacionog ponašanja, ispitanici su se izjasnili da je njihov nivo kvaliteta komunikacije, produktivnosti, osećaja pripadnosti organizaciji i zadovoljstva poslom u najvećoj meri ostao isti. Međutim, važno je obratiti pažnju na to da su se u određenom procentu ispitanici izjasnili da je osećaj pripadnosti organizaciji i produktivnosti smanjen u odnosu na rad iz kancelarije. Generalni stav zaposlenih prema radu od kuće jeste da bi zaposleni voleli da imaju opciju izbora: da li će raditi iz kancelarije ili od kuće. Konačno, primećene su promene u stavu organizacije prema radu od kuće. Značajno je primetiti veliko smanjenje u kategoriji gde svi zaposleni rade iz kancelarije, i povećanje u kategorijama koje se tiču nekog od oblika rada od kuće.

Dobijeni rezultati pružili su nam važan uvid u funkcionisanje radnog mesta koje je pod uticajem globalne pandemije bolesti COVID-19 u kratkom vremenskom roku iz kompanijskih prostorija premešteno u domove zaposlenih. Iako Ministarstvo za rad, zapošljavanje, socijalna i boračka pitanja u Vladi Republike Srbije sugeriše da zaposleni koji rade od kuće ne smeju da imaju manja prava ili nepovoljnije uslove rada od zaposlenih koji poslove obavljaju u prostorijama poslodavca [7], rezultati ovog istraživanja ukazuju na to da je u praksi situacija možda drugačija. Prema rezultatima ovog istraživanja, zaposlenima su u najvećoj meri bila obezbeđena osnovna sredstva za rad (laptop, PC računar, monitor i sl.), međutim, izuzetno malom broju ispitanika je obezbeđeno neposredno radno mesto u smislu radnog stola, stolice i internet konekcije. Ovo ukazuje na potrebu boljeg formalnog definisanja kako samog procesa rada od kuće, tako i regulisanja obezbeđivanja sredstava za rad, kao i resursa poput interneta, električne energije i slično. Kada je reč o pokazateljima organizacionog ponašanja, važno je ukazati na smanjenje osećaja pripadnosti organizaciji i produktivnosti tokom rada od kuće. Ovakvi rezultati ukazuju na važnost socijalizacije zaposlenih u slučaju kada je radno mesto fizički udaljeno od radnog mesta nadređenih, podređenih, ali i same kompanije. Pred menadžere ljudskih resursa rad od kuće stavlja nove izazove za važna pitanja poput povećanja osećaja pripadnosti organizaciji, ali i organizovanja individualnih treninga unapređenja tzv. *soft-skills* zaposlenih poput upravljanja vremenom u cilju unapređenja produktivnosti zaposlenih. Konačno, pandemija bolesti COVID-19 možda je imala najveći uticaj na promenu stava kompanija prema radu od kuće. Na osnovu iskustva u radu od kuće u prethodnim mesecima, kompanije su promenile svoj stav i postale otvorenije prema različitim oblicima rada od kuće. Ovaj rezultat važan je za kompanije u smislu boljeg iskorišćavanja fizičkih resursa kompanije (kancelarijskog prostora, smanjenja troškova prevoza zaposlenih i sl.), ali i za zaposlene kojima neki od fleksibilnih oblika rada može biti važan motivacioni faktor kako za pridruživanje nekoj kompaniji, tako i za ostanak u njoj. Čini se da je na osnovu iskustva tokom pandemije bolesti COVID-19 sasvim izvesno da je virtuelno radno mesto, odnosno, ono radno mesto koje nije striktno vezano za prostorije kompanije, zapravo radno mesto budućnosti.

Iako nam je ovo istraživanje pružilo važan uvid u rad od kuće tokom pandemije, važno je napomenuti i ograničenja ovog istraživanja. Sprovedeno istraživanje je eksplorativnog karaktera, izvršeno je na relativno malom broju ispitanika koji su zaposleni u jednoj industriji. Kako bi se stekao bolji uvid u rad od kuće, u istraživanje je potrebno uključiti veći broj ispitanika iz različitih industrija koje su prepoznate kao one koje pružaju mogućnost rada od kuće. Takođe, u istraživanje je pored zaposlenih potrebno uključiti i same kompanije. Rezultati takvog istraživanja mogu biti od velike koristi prilikom definisanja fleksibilnih oblika rada.

5. LITERATURA

- [1] Dey, Matthew, Harley Frazis, Mark A. Loewenstein, and Hugette Sun. "Ability to work from home." *Monthly Labor Review* (2020): 1-19.
- [2] Bick, Alexander, Adam Blandin, and Karel Mertens. "Work from home after the COVID-19 Outbreak." (2020).
- [3] Saltiel, Fernando. "Who can work from home in developing countries?." *Covid Economics* 7, no. 2020 (2020): 104-118.
- [4] Cicala S. *Powering work from home*. National Bureau of Economic Research; 2020 Oct 8.
- [5] Bellmann, Lutz, and Olaf Hübler. "Working from home, job satisfaction and work-life balance—robust or heterogeneous links?." *International Journal of Manpower* (2020).
- [6] Kaur, Tanveer, and Preeti Sharma. "A study on working women and work from home amid coronavirus pandemic." *J. Xi'an Univ. Archit. Technol* (2020): 1400-1408.
- [7] Internet stranica <https://www.srbija.gov.rs/vest/492595/ista-prava-za-rad-od-kuce-kao-i-u-radnim-prostorijama.php>