



RAD OD KUĆE IZ PERPEKTIVE ZAPOSLENIH I MENADŽERA

REMOTE WORK FROM THE PERSPECTIVE OF EMPLOYEES AND MANAGERS

Gavrić Gordana | Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija | gordana.gavric.bg@gmail.com |

JEL klasifikacija: M12, M51

DOI: 10.5937/trendpos2402119G

**UDK: 331.101.3-057.16-057.177.4
005.966.4**

COBISS.SR-ID 157659657

Sažetak

Razvoj tehnologije i ekonomija više zasnovana na znanju idealno su tlo za razvoj rada na daljinu koji je naročito postao trend poslednjih godina. Iako kao način rada postoji od devedesetih godina prošlog veka, slabije se primenjivao do trenutka početka pandemije COVID19 kada su organizacije širom sveta bile prinuđene da se prilagode merama koje su vlade većine zemalja usvojile za kontrolu širenja zaraze i promene dotadašnji način rada. U radu je korišćena metoda analize sadržaja, kao naučna metoda za kvalitativnu obradu dostupne literature iz ove oblasti i analizu i sintezu znanja koje ona sadrži. Rezultati analize su pokazali da ovakav način rada omogućava bolji pristup talentima, povećanu produktivnost, niže troškove, veću individualnu fleksibilnost, bolje iskustvo zaposlenih. Rad od kuće ima i drugu stranu medalje koja se odnosi na udaljavanje zaposlenih, narušavanje kohezije unutar organizacije, problem kontrole rada zaposlenih itd. Organizovanje i vođenje ovakvog načina rada nije jednostavno ni za radnike ni za menadžere i zahteva dodatno angažovanje i trud. Tema je posebno aktuelna zbog činjenice da ovakav način rada postaje pravi trend među mlađim generacijama i nešto na šta se u budućnosti neće gledati samo kao na mogućnost, već na normalan deo jednog posla, te treba pronaći što idealnije modele njegovog funkcionisanja.

Abstract

The development of technology and knowledge-based economy are ideal field for the development of remote work, which has especially become a trend in recent years. Although it has existed as a way of working since the nineties of the last century, it was less widely applied until the beginning of the COVID19 pandemic, when organizations around the world were forced to adapt to the measures by the governments of most countries to control the spread of the infection and change the previous way of working. The paper used the method of content analysis, as a scientific method for the qualitative processing of the available literature in this area and the analysis and synthesis of the knowledge it contains. The results of analysis showed that this way of working enables better access to talent, increased productivity, lower costs, greater individual flexibility, and a better employee experience. Working from home has another side of the medal, which refers to the

alienation of employees, disruption of cohesion within the organization, the problem of controlling the work of employees, etc. Organizing and managing this way of working is not always easy for either workers or managers and requires additional commitment and effort. The topic is particularly topical due to the fact that this way of working is becoming a real trend among the younger generations and something that in the future will not be seen only as a possibility, but as a normal part of a job and it is necessary to find the most ideal models of its functioning.

Ključne reči: zaposleni, rad od kuće, prednosti rada od kuće, nedostaci rada od kuće

Keywords: employees, remote work, advantage of remote work, disadvantages of remote work

Uvod

Okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. godine, zaključen između evropskih socijalnih partnera (ETUC, UNICE i CEEP), definiše rad na daljinu kao oblik organizovanja rada korišćenjem informacione tehnologije, u okviru ugovorenog radnog odnosa, kada se rad koji bi mogao biti obavljan u prostorijama poslodavca, redovno obavlja van tih prostorija [1]. Neke literature smatraju da je rad na daljinu svaki oblik rada koji se ne obavlja u zgradi firme, te po tim nalazima, čak i zanatski oblici rada pre industrijske revolucije spadaju u neki oblik rada na daljinu [2].

Rad od kuće (eng. remote work) pre izbijanja pandemije korona virusa 2020. godine nije bio toliko zastupljen kao danas. Kompanije su ga sporadično primenjivale tek kada je to značilo zaposlenima ili kada rad u kancelariji iz nekog razloga nije bio moguć.

Međutim, mere koje je vlada većine zemalja usvojila za kontrolu zaraze u toku pandemije COVID-19 naterale su mnoge kompanije da zaustave ili radikalno smanje svoje aktivnosti. Kako bi se to sprovelo, ljudi su zamoljeni da promene dotadašnji uobičajeni obrazac rada i počnu više da rade od kuće, na daljinu, ili barem da smenjuju posao od kuće sa radom iz kancelarije. Prema podacima Eurostata u 2019. godini, do početka pandemije, otprilike 1 od 20 (5,5%) zaposlenih osoba starosti od 20 do 64 godine u Evropskoj Uniji obično je radilo od kuće, da bi se 2020. godine, kada je pandemija počela, ovaj udeo više nego udvostručio (12,3%). U manjoj meri, došlo je do daljeg povećanja udela ljudi koji obično rade od kuće u 2021. godini, kada je dostigao 13,5% [3].

Kao i sve organizacione promene i usvajanje ovog fleksibilnog načina rada zahteva period pripreme i prilagođavanja kako bi se omogućilo organizacijama da efektivno podržavaju produktivnost zaposlenih i osiguravaju im bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života, ali COVID-19 je naterao većinu organizacija da usvoje ovakav način rada često bez obezbeđivanja zaposlenima potrebnih veština za rad na daljinu [4].

Sektori sa najviše potencijala za rad na daljinu su: finansije, menadžment, profesionalne usluge i IT sektor. Finansije imaju najveći potencijal, sa tri četvrtine vremena utrošenog na aktivnosti koje mogu da se obave na daljinu bez gubitka produktivnosti. Menadžment, poslovne usluge, i informacione tehnologije imaju sledeći najveći potencijal, sve sa više od polovine vremena zaposlenih koje provodi na aktivnostima koje bi se efikasno mogle uraditi na daljinu [5]. Kada je o našoj zemlji reč, prema navodima tadašnjeg ministra za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije Zorana Đorđević, tokom pandemije bolesti COVID-19 rad od kuće najpogodnije je bilo organizovati u IT oblasti, u oblasti finansija, računovodstva i na poslovima primanja određenih žalbi građana [6]. Iako razvoj trenda rada od kuće vezujemo za pandemiju i vanredne okolnosti ironija je da je poslove koje su vlade proglasile neophodnim tokom tog perioda (npr. nega, održavanje higijene u zgradama i na javnim mestima, sakupljanje smeća) spadaju u kategoriju poslova sa gotovo nikakvim potencijalom za rad na daljinu.

Danas se čini da je fizička lokacija prestala da bude presudna za obavljanje posla i sve češće se poslovi rade van organizacija na lokaciji koju zaposleni samostalno odabere (kuća, park, kafeterija, inostranstvo). Jasno je da je rad od kuće lakše implementirati na poslove koji se mogu raditi putem računara uz upotrebu interneta i koji nisu visoko zavisni od lokacije ili ličnog kontakta.

Očekuje se da će trend rada na daljinu značajno povećati sa smenom generacija radne snage, nastavkom tehnološkog razvoja i razvojem globalizacije. Procene su da će do 2028. godine 73% svih sektora imati radnike na daljinu [7]. Ovaj novi trend rada donosi brojne benefite kako radnicima tako i organizaciji, ali istovremeno pokreće i neke izazove i to će u nastavku rada biti analizirano.

Trend rada od kuće

Prema poslednjim dostupnim podacima u 2022. godini, 10,2% zaposlenih ljudi u Evropskoj uniji obično je radilo od kuće. Ovaj udeo radnika u kućnim kancelarijama varira između evropskih zemalja, pri čemu četvrtina irskih radnika obično radi od kuće, u poređenju sa samo 1,4 odsto rumunskih radnika. Takođe, uobičajenije je da žene rade od kuće nego muškarci, međutim, to je značajno obrnuto u nekim zemljama, kao što je Irska gde skoro 26 procenata muškaraca redovno radi od kuće [8].

U SAD tokom 2020. godine 5 miliona zaposlenih (što čini 3,6% celokupne radne snage) radilo je od kuće najmanje polovinu radnog vremena i taj broj zaposlenih na redovnom radu od kuće (isključujući samozaposleno stanovništvo) porastao je za 173% od 2005. godine [9]. Isto tako, broj poslodavaca u Sjedinjenim Američkim Državama koji nude mogućnost rada od kuće porastao je za 40% od 2016. do 2021. godine [9].

U Srbiji je u četvrtom kvartalu 2020. godine procenat od ukupnog broja zaposlenih koji su radili od kuće iznosio 9,2%, što je bilo više u odnosu na isti period 2019. godine [10]. Prema podacima iz 2023. godine 14% celokupnog rada u Srbiji odvija se remote [11]. Dakle, trend rasta broja zaposlenih koji rade od kuće je očigledan širom sveta i nastaviće se u budućnosti. Menadžeri predviđaju da će u njihovim kompanijama u narednoj deceniji više od jedne trećine ukupnog radnog vremena zaposleni raditi na daljinu [12]. Takođe, u praksi se pokazalo da su velike organizacije te koje će pre ponuditi mogućnost rada na daljinu nego male organizacije.

Razlozi zaposlenih za prelazak na rad na daljinu su različiti. Jedna stvar koja se čini jasnom po mišljenju Jaqua [13] je da su ljudi srećniji kada rade na daljinu. On to objašnjava time da radeći od kuće radnici ne sreću često svoje poslodavce koji imaju običaj da ih svaki dan podsećaju na obavezu da dolaze na posao i da rade svoj posao nazivajući to „sigurnim poslom”. Sa njegovim stavom podudaraju se i rezultati istraživanja sprovedenog u Srbiji koji su pokazali da su radnici znatno zadovoljniji poslom kada rade od kuće i optimistično gledaju na budućnost tog rada [14].

Mogućnost rada na daljinu postala je od presudnog značaja za odluku o zapošljavanju generaciji milenijalaca i postmilenijalnoj generaciji Z, čiji pojedinci se praktično ne mogu setiti kada su prvi put pristupili Internetu, jer od rođenja žive u svetu digitalnih uređaja i u velikoj meri se oslanjaju na tehnologiju za učenje, komunikaciju i zabavu [15]. Činjenica i da se modeli komunikacije prilikom uspostavljanja kontakata poslodavca i kandidata za posao danas gotovo po pravilu odvijaju putem interneta i pratećih tehnologija [16] za njih ne predstavlja ništa novo.

Zaposleni danas sve više i očekuju mogućnost da rade van prostorija kompanije ne kao privilegiju ili prednost, već kao normalan deo svog posla. Vremenom se ustalio nov naziv za ovakve radnike - digitalni nomadi. Ovaj naziv vezuje se za činjenicu da ovi radnici često putuju dok rade, a imaju običaj i da često menjaju poslove i biraju one koji im omogućavaju takav način života.

Prednosti rada od kuće

Organizacije koje imaju za cilj povećanje fleksibilnosti i smanjenje troškova, primena strategije rada na daljinu zaposlenih je jedno od mogućih rešenja. Na primer, ova strategija omogućava kompanijama da zaposle radnike iz jeftinijih područja. U 2022. godini, glavna prednost rada na daljinu prema mišljenju 22% ispitanika širom sveta bila je mogućnost fleksibilnog rasporeda, dok je na drugom mestu bila fleksibilnost izbora mesta stanovanja [17]. RW (remote work) se smatra odličnim načinom za radnike da bolje organizuju svoj dan kako bi obavili i radne i lične poslove, što može povećati motivaciju i produktivnost radnika [18] [19]. Zaposleni koji praktikuju ovakav način rada uživaju da opreme radni prostor po ličnom ukusu, ističu da imaju više vremena za hobije, da uživaju u ležernijem oblačenju jer ne moraju svakodnevno da idu na posao.

Oko 41% zaposlenih koji su učestvovali u istraživanju McKinsey izjasnili su se da su produktivniji kada rade na daljinu nego u kancelariji [5]. U Srbiji su zaposleni takođe procenili da rad od kuće pozitivno utiče na produktivnost [11]. Prednosti udaljene radne snage su i u tome što su takvi radnici srećniji i manje pod stresom od svojih kolega koji rade u kancelariji, a ujedno se osećaju više povezani sa svojim kolegama i organizacijom, što im olakšava izgradnju jakih odnosa sa ljudima oko sebe [13].

Poslodavci veruju da im mogućnost rada na daljinu pomaže da privuku vrhunske talente i povećava verovatnoću da se zadrže kod njih duže nego u organizacijama gde su primorani da rade u kancelarijama, a gde se možda ne osećaju najzadovoljnije. U kontekstu toga Flood [12] navodi da je usvajanje modela rada na daljinu olakšalo zapošljavanje za mnoge organizacije i povećao pristup talentima, te da oni koji odbijaju da usvoje ovaj novi model rizikuju gubitak svojih trenutno zaposlenih kao i potencijalne buduće talente.

Ovakav metod rada, pored uštede na troškovima prevoza, posedovanja i održavanja kancelarija, zatim mogućnosti angažovanja jeftinije radne snage, ima i pozitivan uticaj na životnu okolinu [2]. Uz to, radom na daljinu povećavaju se mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom i onih koji žive u geografski udaljenim mestima.

Još neke prednosti koje digitalni nomadi navode za ovakav način rada su što: ne moraju putovati do posla, pauze u radu mogu sami odrediti, sami određuju količinu svog dnevnog, sedmičnog, mesečnog i godišnjeg odmora, veća motivisanost za rad, život u mestima sa povoljnijom klimom, prilika za putovanjima širom sveta itd. Mogućnost posećivanja različitih zemalja, prevazilaženja kulturnih barijera i sticanja novih iskustava obogaćuje život digitalnih nomada i stvara uslove za njihov lični rast i razvoj [20]. Rad na daljinu tako doprinosi razvoju neophodnih osobina radnika u digitalnoj eri kao što su prilagodljivost, liderstvo, društvena i kulturna svest [21].

Prema sumiranim dostupnim rezultatima istraživanja od 2021- 2023. godine na sajtu statista.com osnovne prednosti rada od kuće po mišljenju zaposlenih u Americi i državama Evropske Unije su sledeće:

- U Sjedinjenim Američkim Državama više od 70% ljudi koji rade na daljinu primetilo je poboljšanje svog mentalnog zdravlja. Mnogi smatraju i da je radno okruženje na daljinu pogodnije za produktivnost i primetili su poboljšanje u svom poslu [22]. Kao značajan benefit ovakvog načina rada američki zaposleni navode i to što imaju više vremena za porodicu i manje stresa [23].
- Većina radnika (76%) u Nemačkoj navela je više slobodnog vremena zbog toga što ne moraju da putuju na posao kao prednost rada od kuće [24], kao i to da im takav princip rada olakšava balansiranje između posla i porodičnog života.
- Italijani veruju da rad od kuće ima pozitivan uticaj na živote ljudi. Naime, oko 71,5 % ispitanika izjavilo je da manje vremena troši na putovanje, hranu i odeću, dok je oko 44% ispitanika prijavilo poboljšanje opšteg raspoloženja u porodici [25].

- Francuski radnici za osnovnu prednost rada od kuće (tako se izjasnilo 80% ispitanika) smatraju uštedu [26].
- Jedna od najčešće ukazivanih prednosti rada na daljinu u Poljskoj je manje vremena provedeno na putu do posla, sa 39% glasova, dok je mogućnost da se samostalno određuje radno vreme na drugom mestu. Radnici u Poljskoj takođe ističu i da je rad na daljinu i hibrid učinio da se bolje fokusiraju na posao [27].
- Za 71% anketiranih radnika u Španiji ušteda vremena na putu do posla je glavna prednost rada iz kućne kancelarije, za 65% njih rad na daljinu omogućava bolju ravnotežu između posla i privatnog života, dok je 28% ispitanika reklo da su produktivniji kada rade od kuće [28].

Dobijeni rezultati pokazuju da je iz perspektive zaposlenih najveća prednost rada od kuće činjenica da ne troše ni vreme, ni druge resurse na svakodnevni put do posla. To ujedno implicira više slobodnog vremena za porodicu, bolji balans porodičnog i poslovnog života i može pozitivno unaprediti porodične odnose. Značajna prednost rada od kuće je i bolja produktivnost radnika, koji je logična posledica činjenice da im rad od kuće omogućava da se samostalno organizuju i kvalitetnije fokusiraju na posao.

Nedostaci rada od kuće

Rad od kuće zaposlenih može biti veoma naporan za menadžment, jer deo resursa koji se koristi nije u njihovoj nadležnosti kontrole (npr. organizacija prostora odakle se radi, internet konekcija, infrastruktura električne energije itd). Ograničenost i nefunkcionisanje ovih resursa može ugroziti kvalitet i krajnji ishod rada. Značajan nedostatak rada od kuće iz ugla menadžera je i manje kontakta što im otežava koheziju tima i rešavanje konflikta.

Prema mišljenju Lizdek [20] digitalni nomadi pre svega moraju se suočiti sa visokim rizicima i neizvesnošću koja prati ovakav vid rada, a u stvarnosti svakodnevnog života, digitalno nomadstvo takođe zahteva visok nivo samodiscipline pri jasnom odvajanju posla od slobodnog vremena.

Peković [1] kao negativne strane rada od kuće ističe: izolaciju radnika koji rade na daljinu od ostalih radnika, smanjene mogućnosti za razmenu iskustva, saveta i ideja, nedostatak takmičarskog entuzijazma, manje izgleda za napredovanje, kao i pojavu stresa i nesigurnosti. Osećanje izolovanosti i smanjenje socijalnih interakcija kod ljudi vremenom usled emocionalne odvojenosti od kompanije i kolega razvija osećaj usamljenosti i anksioznost, što može imati ozbiljne posledice na život i rad individue jer im je otežano da razumeju svoju ulogu i razviju osećaj svrhe. Sa druge strane, ova situacija za menadžere predstavlja izazov u smislu očuvanja jake kulture organizacije koja kada sve veći broj zaposlenih radi na daljinu i sa različitim lokacijama može biti oslabljena. U Francuskoj je u istraživanju sprovedenom 2021. godine čak 63 procenta poslodavaca reklo da ima poteškoća u održavanju korporativne kulture [26]. Sa istim izazovom suočila se i izvršna direktorka kompanije Yahoo! Marissa Maier. Ona je odustala od ponovnog uvođenja rada na daljinu u vreme pandemije, jer joj se pokazalo još 2013. godine kada je sprovedla eksperiment sa ovakvim konceptom rada „da su nedostaci rada na daljinu u velikim razmerama nadmašili pozitivne strane ovog koncepta, jer proizilaze iz organizacionih normi koje podupiru kulturu i učinak – načina rada, kao i standarda ponašanja i interakcije – koje pomažu u stvaranju zajedničke kulture, stvaranju društvene kohezije i izgradnji zajedničkog poverenja” ističući tada da „da bi kompanija bila uspešna, zaposleni moraju da budu fizički zajedno” [29]. Ozimek [30] o ovom pitanju smatra da prelazak na rad na daljinu znači i da se mnogi radnici i kompanije prilagođavaju novoj tehnologiji koju ranije nisu koristili, te da će im verovatno biti potrebno vreme da eksperimentišu pre nego što se odluče za ono što najbolje odgovara njihovim novim specifičnim potrebama i veruje da kako se njihovo tehnološko iskustvo bude poboljšavalo, da će se smanjivati broj onih koji smatraju da kohezija tima, komunikacija i organizacija kod rada na daljinu predstavljaju prepreku uspešnom poslovanju.

Istraživanja su takođe potvrdila da dužnosti prema domaćinstvu i porodici ograničavaju slobodu prilikom rada na daljinu [31] [32]. To je posebno izraženo ako ljudi odaberu svoj porodični dom kao mesto za rad i može negativno uticati na motivaciju i produktivnost i izazvati dodatni napor za zaposlene. Milić & Šapić [33] navode da upravo „ponajviše primećeni razvitak patologije mentalnog zdravlja nastaje usled brisanja jasnih granica između posla i života kod kuće, jer je prošlo vreme kada su ljudi mogli da ostave stres na poslu u kancelariji“. Direktno posledice takvog načina života i rada odražavaju se na njihov san, sreću i odnose sa članovima porodice.

Zatim, ukoliko rukovodioci nemaju dovoljno znanja i veština za upravljanje zaposlenima koji rade na daljinu, posao može postati manje efektivan. Nažalost, postoji inherentni rizik od prevelikog oslanjanja na elektronsku komunikaciju koja udaljava zaposlene i negativno utiče na održanje jake organizacione kulture koja je ključna za krajnji uspeh.

Na listu negativnih strana rada od kuće možemo dodati i to da nemaju svi radnici podjednake mogućnosti za rad na daljinu. Primetno je da su slabije plaćeni poslovi teže prilagodljivi radu na daljinu, te rad na daljinu rizikuje da još više istakne društvene nejednakosti [5].

Prema objedinjenim rezultatima istraživanja sprovedenim u periodu 2021-2023. godina i objavljenim na sajtu statista.com nedostaci rada od kuće po mišljenju zaposlenih u Americi i državama Evropske Unije su sledeći:

- Za zaposlene u Sjedinjenim Američkim Državama najpopularniji odgovor za ono što je loše u radu od kuće su tehnološki problemi. Na drugom mestu je saradnja sa kolegama. U nekim slučajevima, radnici su prijavili da doživljavaju više ometanja kada rade kod kuće [34].
- Radnici u Nemačkoj kao glavni nedostatak ovakvog rada naveli su nedostatak direktnog kontakta sa kolegama [24].
- Italijani koji rade od kuće lošom stranom takvog posla smatraju to što nemaju određen radni prostor, te dolazi do spajanja životnog prostora i radnog mesta. Takođe navode i usamljenost, slabljenje odnosa sa kolegama i povećanu anksioznost, fizičke probleme zbog nedostatka udobnosti u kućnoj kancelariji [25].
- Većina francuskih radnika na daljinu izjavilo je da imaju poteškoća da odvoje vreme posvećeno svom privatnom životu od vremena svog profesionalnog života, tj. da imaju probleme u vezi sa organizacijom rada [26].
- Radnici u Poljskoj kao najveći problem rada od kuće ističu održavanje osećaja da su deo tima među zaposlenima [27].
- Za radnike u Španiji najznačajnija negativna strana rada na daljinu je povećanje troškova koje kompanija ne pokriva, a zatim slede emocionalna odvojenost od kompanije i kolega [28].

Za zaposlene u Srbiji ono što ih najviše ometa dok rade od kuće je nedostatak fokusa zbog kućnih uslova - drugi ukućani, buka, prekovremeni rad, nemogućnost razdvajanja privatnih i poslovnih aktivnosti i nedostatak opreme za obavljanje posla [35].

Prema dobijenim rezultatima najveći nedostatak rada od kuće za zaposlene su nedostatak potrebnih tehničkih uslova i opreme, nedostatak direktnog kontakta sa kolegama, nemogućnost razdvajanja privatnih i poslovnih obaveza što se odražava na organizaciju posla. Široko rasprostranjen rad na daljinu stvorio je nove izazove, ali dobra vest je da organizacije širom sveta eksperimentišu sa kreativnim rešenjima za ove probleme [36].

Perspektiva rada na daljinu

Poslodavci veruju da iako se neki zadaci mogu obaviti na daljinu, da su oni ipak efikasniji kada se urade lično. Tu prema njihovom mišljenju spadaju obuke, savetovanja, izgradnja odnosa sa klijentima i kolegama; dovođenje novih zaposlenih u kompaniju; pregovaranje i donošenje kritičnih odluka; nastava; i rad koji ima koristi od saradnje, npr kao inovacija, rešavanje problema i kreativnost [5]. Na primer, nastava je prešla na daljinu tokom pandemije i podjednako su i roditelji i nastavnici ocenili da je kvalitet opao. Kaličanin, Brdar, Vesić [37] navode da je „nemoguće neprimetiti nejednakosti koje postoje u znanju učenika“, ali, sa druge strane, „zahvaljujući informacionim tehnologijama nastavnici mogu lakše da odvoje dodatno vreme i posvete se onim učenicima kojima je pomoć potrebna“.

U Srbiji zaposleni koji rade 100% remote žele da tako i nastave, uz određeni broj njih kojima nedostaje kancelarija (22%), oni koji rade 100% onsite žele da dobiju mogućnost rada od kuće (65%), dok zaposleni koji rade hibridno u budućnosti žele još više rada od kuće (31%) [11]. U SAD je u istraživanju 1500 menadžera izjavilo da će nastojati da njihovi zaposleni nakon COVID-19, znatno više rade na daljinu nego ranije [30]. Istraživanja iz 2021. godine pokazuju da bi 80% ispitanika iz globalne ankete zaposlenih koji bar delimično rade na daljinu preporučilo radni aranžman prijatelju, jer smatraju da je rad na daljinu budućnost posla. Nešto više od 60% njih u istoj anketi izjavilo je da bi razmotrilo napuštanje svoje kompanije ukoliko ne postoji mogućnost rada na daljinu da bi prešli da rade za kompaniju sa tom opcijom [38].

Iako je koncept digitalnog nomada sve više privlačan zaposlenima, naročito generaciji milenijalaca i generaciji Z, nažalost mnoge kompanije tj. menadžeri i dalje ne dozvoljavaju svojim zaposlenima da rade na daljinu i za to navode sledeće razloge:

- neće moći dovoljno brzo da odgovore ako se nešto važno pojavi na poslu, a to može imati ozbiljne posledice na poslovanje organizacija koje teže da imaju visokokvalitetne korisničke usluge;
- zaposleni tada rade vrlo često van radnog vremena ili tokom praznika i vikenda, što može dovesti do propuštanja rokova i drugih problema;
- koheziju tima teško je održati kada zaposleni nisu fizički na istom mestu i fokusirani na zajednički zadatak;
- slabije šanse za rešavanje nesuglasica, jer rukovodiocima nedostaju veštine i alati za upravljanje sukobima u virtuelnom svetu.

Zaključak

Pod radom na daljinu podrazumeva se situacija u kojoj uobičajeni kancelarijski prostor nije centralna lokacija sa koje zaposleni obavlja radne zadatke, već pojedinac radi na određenoj udaljenoj lokaciji (inostranstvo, park, restoran...) dok komunikaciju sa ostatkom organizacije održava putem informaciono-komunikacione tehnologije. Organizovati i završavati posao na ovaj način nije nimalo jednostavno i zahteva mnogo razmišljanja i planiranja i za poslodavce i za zaposlene.

Neophodno je da poslodavci budu svesni sve većeg broja radnika koji traže opciju rada na daljinu i da ukoliko žele da privuku i zadrže talente i tako obezbede konkurentsku prednost za svoju organizaciju, planovi rada na daljinu su nešto što će morati da uvedu.

Kao što je u radu navedeno, obavljanje posla iz udaljene kancelarije može imati mnoge prednosti: povećanu fleksibilnost, niže troškove, bolju produktivnost itd, koje treba odmeriti u odnosu na nedostatke takvog oblika rada: tehnički problemi, manje komunikacije između zaposlenih i manje saradnje unutar i između timova, održanje jake organizacione kulture, razdvajanje privatnog i poslovnog itd. i pronaći model organizacije rada koji će biti koristan i odgovarati i zaposlenima i organizaciji i pozitivno uticati na njihov krajnji učinak. Ukratko, dalja

istraživanja iz ove oblasti treba usmeriti na definisanje smernica i uputstva kako najbolje iskoristiti tehnologiju u službi organizacionih ciljeva i kako usavršiti rad na daljinu u budućnosti, te ga prilagoditi potrebama i ciljevima savremenog radnika i organizacija.

Bibliografija

- [1] Peković A., Univerzalni i evropski standardi od značaja za rad na daljinu–radnopravni aspekti, *Strani pravni život*, 2023., 67(2): 337-351
- [2] Taboroši S., Maljugić B., Uticaj nacionalne kulture na rad na daljinu, *Trendovi u poslovanju*, 2021, 2(18), pp:116-125
- [3] <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1>, pristup mart 2024.
- [4] Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F., Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress, *Journal of occupational and environmental medicine*, 2021, 63(7), e426-e432
- [5] Lund S., Madgavkar A., Manyika J., Smit S., What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries, McKinsey Global Institute, 2020., pp: 1-13
- [6] <https://www.srbija.gov.rs/vest/492595/ista-prava-za-rad-od-kuce-kao-i-u-radnimprostorijama.php>, pristup mart 2024.
- [7] Gavrić G., Dragić M., Menadžment ljudskih resursa, Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, 2021.
- [8] <https://www.statista.com/statistics/879251/employees-teleworking-in-the-eu/>, pristup mart 2024.
- [9] https://www.fundera.com/resources/working-from-home-statistics?fbclid=IwAR0A_WggsG0-FArFk7BnuyNtu4zte2HLdSNfpJaoa8RjRhXcYBypyZgNQgE, pristup mart 2021.
- [10] <https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Pdf/G20201320.pdf>, pristup mart 2021.
- [11] <https://www.osiguranik.com/istrazivanje-sta-to-radi-zaposlene/>, pristup januar 2024.
- [12] Flood F., Leadership in the remote, freelance, and virtual workforce era, *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*, 2019., pp: 1-5
- [13] Jaqua T., A Case for a Remote Workforce: Why the Return to the Office is not Working, *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 2022., 12 (3), pp: 280- 284
- [14] Radulović S., Dimitrijević L., Nikolić I. Ž., Silver, K. I., Psychosocial factors of successful adaptation to remote work in the Western Balkans, *International Review*, 2023., (3-4), pp: 101-110
- [15] Barjaktarović S., Transformacija organizacione kulture u digitalnom i hibridnom radnom okruženju, *Ekonomija: teorija i praksa*, 2023., 16(1), pp. 160-176
- [16] Vasković V., Promene u tehnologiji zapošljavanja pod uticajem novih tehnologija, *Trendovi u poslovanju*, 2022, 10 (1), pp. 69-76
- [17] <https://www.statista.com/statistics/1111309/biggest-benefits-to-working-remotely-worldwide/>, pristup mart 2024.
- [18] Lautsch B. A., Kossek E. E., & Eaton S. C., Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation, *Human Relations*, 2009., 62(6), pp: 795-827.
- [19] Ferreira R., Pereira R., Bianchi, I. S., da Silva M. M., Decision factors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forces and challenges, *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 2021., 7(1)
- [20] Lizdek N., Digitalni nomadi: rad na daljinu kao alternativa kancelarijskom poslu, *Jahorina Business Forum*, 2021., pp: 327-335

-
- [21] Lukić, N. J., Brkljač, M., & Jovanović, J., Doing digital business with robots: Necessary knowledge and skills of employees in digital age, *International Review*, 2022, (3-4), pp:13-17
- [22] <https://www.statista.com/statistics/1123005/top-benefits-of-working-remotely-in-the-us/>, pristup mart 2024.
- [23] <https://www.statista.com/statistics/1301644/benefits-when-working-remotely-post-covid-19-us/>, pristup mart 2024.
- [24] <https://www.statista.com/statistics/1285711/home-office-opinions-germany/>, pristup mart 2024.
- [25] <https://www.statista.com/statistics/1251617/consequences-of-working-from-home-on-private-life-in-italy/>, pristup mart 2024.
- [26] <https://www.statista.com/topics/7356/remote-work-in-france/#statisticChapter>, pristup mart 2024.
- [27] <https://www.statista.com/topics/8286/remote-work-in-poland/#topicOverview>, pristup mart 2024.
- [28] <https://www.statista.com/topics/7673/remote-work-in-spain/#editorsPicks>, pristup mart 2024.
- [29] Alexander A., De Smet A., Mysore M., Reimagining the postpandemic workforce, *McKinsey Quarterly*, 2020.
- [30] Ozimek A., The future of remote work. Available at SSRN 3638597. 2020.
- [31] Bošković A., Employee autonomy and engagement in the digital age: the moderating role of remote working, *Ekonomski horizonti*, 2021., 23(3), pp: 231-246
- [32] Manzo L. K. C., Minello A., Mothers, childcare duties, and remote working under COVID-19 lockdown in Italy: Cultivating communities of care, *Dialogues in Human Geography*, 2020., 10(2), pp: 120-123.
- [33] Milić J., Šapić R., Prednosti i nedostaci onlajn režima rada sa osvrtom na posledice po mentalno i opšte zdravlje - iskustva stečena tokom pandemije COVID-19, *Glasnik javnog zdravlja*, 2022., 96(1), pp: 87-100
- [34] <https://www.statista.com/topics/7145/remote-work-in-the-us/#topicOverview>, pristup mart 2024.
- [35] <https://poslovi.infostud.com/vesti/U-vise-od-60-kompanija-u-Srbiji-rad-od-kuce-privremena-ili-stalna-mera/54785>, pristup april 2024.
- [36] Sull, D., Sull, C., & Bersin, J., Five ways leaders can support remote work. *MIT Sloan Management Review*, 2020
- [37] Kalicanin K., Brdar I., Vesic T., Education Is Becoming Digital –The Youth Attitudes Towards Online Teaching Duringthe COVID-19 Pandemic, *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship International Review*, 2021., No.1-2, pp: 95- 102
- [38] <https://www.statista.com/statistics/1111394/attitudes-on-remote-work-for-employees/>, pristup mart 2024.

Datum prijema rada:22.06.2024.

Datum prihvatanja rada:08.11.2024.