

NOVE TEHNOLOGIJE U CILJU POVEĆANJA KVALITETA TRŽIŠTA RADA

Goran Đoković¹, Aleksandra Pušara², Aleksandra Pavićević³

Pregledni rad
UDK: 330.341:005.952
005.336.4

Rezime

Četvrta industrijska revolucija, zajedno sa svim pozitivnim aspektima kao što su poboljšanje kvaliteta života, ubrzani naučni razvoj i nova radna mesta, donosi izazove u kontroli i primeni novih tehnologija. Otvaranje novih radnih mesta dovodi do ukidanja nekih starih. Prva i ključna stvar za jačanje učinka, ne samo tržišta rada već i nacionalne ekonomije u celini, jeste poboljšanje ponude radne snage u smislu obogaćivanja znanja i nezaposlenih i zaposlenih, što naravno podrazumeva značajna ulaganja u ljudski kapital. Država bi se trebala usredsrediti na maksimalno podsticanje ovih investicija, koje su najprofitabilnije u moderno doba, odnosno u poslednjim decenijama. Za naše prilike su imperativ, posebno zbog velike erozije ljudskog kapitala u poslednjih dvadeset godina. Ulaganje u ljudski kapital je najbrži način za povećanje zaposlenosti i smanjenje siromaštva.

Ključne reči: *tržište rada, ljudski kapital, digitalizacija, nove tehnologije, kvalitet.*

JEL: M51

Uvod

Promene koje nas očekuju u narednim godinama u svim segmentima poslovanja u većini oblasti života i rada upravo su one koje nam je donela četvrta industrijska revolucija. Shodno tome, svaka kompanija, svaka organizacija rada, bilo da je profitabilna ili je državna uprava, treba što je pre moguće pronaći način da iskoristi trenutnu situaciju na tržištu i digitalnom transformacijom povećati šansu za poboljšanjem poslovnih rezultata, u skladu

¹ Vanredni profesor, dr Goran Đoković, Visoka škola modernog biznisa, Terazije 27, Beograd, Srbija, Telefon: +381 11 4120 700, E-mail: goran.djokovic@mbs.edu.rs

² Vanredni profesor, dr Aleksandra Pušara, Univerzitet "Union-Nikola Tesla", Fakultet za menadžment, Njegoševa 1a, Sremski Karlovci, Srbija, Telefon: Telefon: +381 21 215 50 45, E-mail: aleksandra.pusara@gmail.com

³ Docent, dr Aleksandra Pavićević, Univerzitet "Union-Nikola Tesla", Fakultetu za poslovne studije i pravo, Jurija Gagarina 149a, Beograd, Srbija, Telefon: +381 11 31 31 246, E-mail: aleksandra.pavicevic@fpsp.edu.rs

sa osnovnim ekonomskim principima, produktivnošću, profitabilnošću i ekonomičnošću, a pre da olakša rad svojih zaposlenih. Svaki pojedinac mora se prilagoditi četvrtoj industrijskoj revoluciji i promenama koje ona donosi, kako bi sebi obezbedio siguran posao i omogućio lakši život.

Globalna ekonomija zahteva povećanje fleksibilnosti radne snage. U tom smislu, prognoze brojnih ekonomista i sociologa zasnivaju se na uverenju da će sve veći broj ljudi u budućnosti postati portfolio radnici. Posedovaće brojne veštine i kvalifikacije koje će koristiti za prelazak sa jednog posla na drugi tokom svog radnog veka. Samo relativno mali broj ljudi će imati stalan posao, odnosno trajnu karijeru, u današnjem smislu te reči. Sve ovo ide u prilog tezi da ideja „rada za čitav život“ postaje stvar prošlosti. Osnovni parametri savremenih promena u svetu nisu samo politička zavisnost, već i ekonomska zavisnost, kao i informaciona globalizacija (Leković, 1999).

Poslovne performanse trgovine u Srbiji su još uvek slabe, iako su u poslednje vreme neznatno poboljšane. Nakon restrukturiranja i privatizacije cele privrede, ekonomske krize i velikih promena na tržištu rada, ukazali su se značajni problemi vezani za kvalitet zaposlenosti u Srbiji. Pored izvesnih poboljšanja kvaliteta zapošljavanja u Beogradu, jug Srbije (Šumadija i Zapadna Srbija, kao i Južna i Istočna Srbija) u velikoj meri zaostaje u kvalitetu zapošljavanja.

Cilj rada

Zadatak ovog rada je da sagleda postojeću situaciju, pokuša da definiše odgovore na postavljena pitanja i definiše pozitivne aspekte tehnološkog napretka u oblasti kvaliteta tržišta rada, razmotri njegove negativne strane, kao i da ponudi rešenja za njihovo prevazilaženje.

Kada su u pitanju buduća kretanja na tržištu rada, cilj ovog rada je da posebno ukaže na koncept celoživotnog učenja.

Tržište rada

Globalizacija i internacionalizacija trgovine i jaka međunarodna konkurencija generišu stalne promene (Vukmirica, 2000). Uzimajući u obzir strukturu tržišta rada, pažnja je usmerena na ljude radno sposobnog doba. Pitanje dolaska migranata, koji su takođe zainteresovani za učešće na tržištu rada, nedavno je postalo vidljivo u ovim društvima, što zauzvrat doprinosi pojavama kao što je ksenofobija (Prnjat, 2019). Integracija svetskih ekonomija u regionalnu trgovinu i integracione blokove dodatno doprinosi složenosti funkcionisanja ukupnog svetskog tržišta (Lovreta, 1999).

Savremeni svet se razvija u pravcu jedinstvenog ekonomskog procesa, gde nastaju transnacionalne korporacije i njihove filijale. Danas je svet jedno veliko tržište rada (Vuković, Đoković, Rončević, 2013).

Promene u strukturi radne snage nastaju usled demografskih promena, a najviše usled uticaja digitalizacije na poslovni proces, a takođe i zbog promena u obuci kroz proces obrazovanja i rada, koji bi trebalo da kombinuju i usklade ove faktore. Perzistentnost i veličina pomenute neravnoteže na tržištu rada proističu iz veličine i prirode ovih promena, s jedne strane, i sposobnosti tržišta da efikasno apsorbuje te promene, s druge strane.

Upornost u traženju posla najviše zavisi od motivacije ljudi da budu zaposleni. Na motivaciju nezaposlenih za traženje posla presudno mogu uticati visina naknade za nezaposlenost u slučaju nezaposlenosti, kao i dužina perioda u kojem se naknade isplaćuju. Iako naknade za nezaposlenost odražavaju socijalnu svest i raširene potrebe za solidarnošću, one smanjuju motivaciju za traženjem posla. Kada je naknada u izobilju, posebno ako su dugoročne, nezaposleni radnici će provesti više vremena u pronalaženju prihvatljivog posla. U takvim situacijama često je slučaj da njihovo znanje za to vreme zastareva, što značajno smanjuje mogućnost ponovnog zapošljavanja uopšte.

Ključni trendovi tržišta rada

Rad, kao i ekonomski život uopšte, prolazi kroz ogromne promene. Postoji nekoliko razloga koji dovode do ovih promena. Stalna upotreba mašina koje zamenjuju ljudski rad sigurno je jedan od najznačajnijih uzroka. Vrhunac u ovoj oblasti, bez sumnje, je širenje informacione tehnologije i uvođenje računara u industriju. Trenutna faza razvoja, prema mnogim teoretičarima, predstavlja prelazak u novi oblik društva, koji više nije zasnovan na industrijalizmu. Da bi se opisao ovaj novi poredak, koriste se termini, kao što su: postindustrijsko društvo, informatičko doba i nova ekonomija ili „ekonomija znanja“.

Rad, odnosno tržište rada prolazi kroz korenite promene, koje su posledica prelaska iz produktivne u uslužnu ekonomiju. Iako novi način rada može biti izazov za mnoge, on ima i svoju drugu stranu, jer se pojedinci često osećaju kao žrtve brzog tempa života. Izgleda da se brze promene destabilizuju, pogotovo što se radnici sve više suočavaju sa nestabilnošću posla, što izaziva osećaj strepnje zbog budućnosti koja je pred nama.

Globalna ekonomija zahteva povećanje fleksibilnosti radne snage. U tom smislu, prognoze brojnih ekonomista i sociologa zasnivaju se na uverenju da će sve veći broj ljudi u budućnosti postati portfolio radnik. Posedovaće brojne

veštine i kvalifikacije koje će koristiti za prelazak sa jednog posla na drugi tokom svog radnog veka. Samo relativno mali broj ljudi će imati stalan posao, odnosno trajnu karijeru, u današnjem smislu te reči. Sve ovo ide u prilog tezi da ideja „rada za ceo radni vek“ postaje stvar prošlosti.

Zapošljavanje u Srbiji je ključno pitanje. Pored nivoa bruto domaćeg proizvoda, ovo je sigurno i najpouzdaniji pokazatelj efikasnosti privrede i društva u celini. Kao što „sve direktno ili indirektno dolazi od rada“ (Đoković, Milunović, Čelik, 2016), tako i zapošljavanje ima višestruke efekte na funkcionisanje ekonomije i društva. Stoga problemu nezaposlenosti veliku pažnju pridaju sve strukture u društvu, kako poslodavci, zaposleni, tako i sindikati koji ih predstavljaju, političke stranke, stručnjaci i drugi građani.

Četvrta industrijska revolucija i digitalizacija

Četvrta industrijska revolucija opisuje velike promene koje se dešavaju i dogodiće se na svim nivoima društva, a proizvod je masovna jednostavna upotreba različitih vrsta tehnologija koje su nam danas dostupne ili će biti dostupne u narednim godinama. Digitalizacija je prisutna u mnogim sferama života i industrije. Digitalizacija podrazumeva upotrebu postojećih tehnologija i informacija za poboljšanje poslovnih procesa, stvaranje digitalnog okruženja i okruženja za digitalno poslovanje u kojem informacije imaju poslovnu ulogu.

Digitalne tehnologije poput Interneta stvari (IoT), računarstva u oblaku, kao i robotika, jedan su od ključnih faktora četvrte industrijske revolucije (industrija 4.0), koja uključuje potpunu digitalizaciju svih proizvodnih procesa i upotrebu ovih tehnologija za lakše i tačnije stvaranje određenog proizvoda po nižim troškovima (Đoković, Čelik, Milunović, 2016).

Digitalna transformacija u poslu čini integraciju digitalnih tehnologija u sve sfere poslovanja koje donose promene i poboljšanja u istom, samo i samo ako se sprovodi u pravo vreme, sa potpuno obrazovanim ljudima.

Digitalizacija omogućava nove oblike rada i saradnje, istovremeno se suočavajući sa industrijom i tržištem rada sa nizom izazova. Kako se potreba za tehničkom kvalifikacijom radne snage povećava, broj kvalifikovanih radnika nastavlja da opada.

Digitalizacija je revolucionisala svet rada. Roboti rade zajedno sa ljudima ili samostalno putuju kroz skladišta. Tehnologije poput virtuelne stvarnosti povezuju radnike sa fabrikom, roboti upućuju vozača viljuškara kako na najkraći način doći do proizvoda u skladištu i tako uštedeti vreme i novac a povećati kvalitet i efikasnost poslovnih procesa.

Digitalizacija nudi mnoga nova poslovna rešenja, uključujući rešenja poput digitalnih fabrika gde IT rešenja omogućavaju razmenu podataka između razvoja, proizvodnje i distribucije. Prednosti tehnologija su neverovatne, poput softvera za razvoj virtuelnog proizvoda, za planiranje i kontrolu proizvodnje, za različite analize istih (Đoković, Čelik, Milunović, 2016). Prema stručnjacima, industrija je danas spremnija za digitalne promene nego pre nekoliko godina, iako postoje mišljenja da male kompanije rizikuju da svojim trenutnim povremenim ponašanjem odlože početak digitalizacije, a problem je nedostatak kvalifikovane radne snage i nedostatak precizne strategija.

Sigurno je da digitalizacija predstavlja još jedan korak u industrijskoj revoluciji i ima veliki uticaj na podizanje kvaliteta poslovne organizacije, ekonomiju, društvo u celini. Jedna od najvažnijih stvari je da se svi prilagode promenama koje donosi digitalizacija i digitalna transformacija i da se ljudi odgovorni za njenu primenu pobrinu da se zaposleni prilagode promenama i ne zakasne sa primenom Industrije 4.0.

Uticaj digitalizacije na zaposlenost i tržište rada

Sve prisutnija digitalizacija ima veliki uticaj na tržište rada i zapošljavanje, svuda u svetu, pa i u Srbiji i radikalno menja sliku ne samo privrede i svih njenih grana, već menja i sliku celokupnog poslovnog procesa u svim delatnostima, kao i sliku svakodnevnog života (Đoković, Čelik, 2016).

U toku ovog procesa izdvajaju se ključna pitanja- da li digitalna ekonomija uništava više radnih mesta nego što ih stvara i da li postoji način da se predvidi krajnji rezultat? Da li će ovaj proces usloviti da svi postanemo samozaposleni? Da li je ovo kraj plaćenog rada ili početak novih i fleksibilnijih oblika zapošljavanja koji su više u skladu sa željama samih radnika? Da li će poslovi kakvi danas postoje i dalje postojati? Hoćemo li svi morati biti obučeni za IT inženjere? Koji će novi oblici obuke biti potrebni za „digitalnu revoluciju“? Da li ćemo biti svedoci nastanka novih podela među različitim kategorijama radnika?

U diskusijama o digitalnoj ekonomiji obično se pravi razlika između tradicionalnih kompanija koje se više ili manje uspešno pokušavaju prilagoditi novim tehnologijama (rad na daljinu, mobilni rad, izgradnja zajednice) i „digitalnih urođenika“, odnosno kompanija koje su nastale paralelno sa nove tehnologije i kao rezultat toga, a karakterišu ih znatno drugačiji oblik organizacije rada koji je agilniji, strukturisan na projektni način i mnogo efikasniji. Ova „okretnost“ odnosi se na radno mesto, radno vreme i odnos potčinjenosti između poslodavca i zaposlenih. Kao što će postati jasno, dotična „okretnost“ nije nužno ili isključivo sinonim za veću slobodu radnika. To ima

uticaja na menadžment, kao i na nove oblike rada radnika koji ne rade za fiksnu mesečnu platu, tj. samozaposleni i slobodnjaci čiji broj neprestano raste u Sjedinjenim Državama, Holandiji, Nemačkoj, Francuskoj i drugim zemljama (Đoković, Čelik, 2016).

Iako sve izglednije da će ova „revolucija“ imati veliki uticaj na tržište rada, takođe je izvesno da će se taj uticaj razlikovati od sektora do sektora i da će nova radna mesta poprimiti različite oblike. Veoma je teško tačno izmeriti konkretne buduće posledice u svim zanimanjima, poslovima i sektorima.

Uticaji digitalizacije bi se pre svega odnosili na otvaranje novih radnih mesta, u smislu novih sektora, novi proizvodi i novih usluga. Takođe, podrazumevala bi se promena poslova u sadašnjem smislu poslova, odnosno pojaviće se novi oblici upravljanja. Neka od postojećih radnih mesta će se uništiti automatizacijom i robotikom, dok će se izvesna radna mesta „preseliti“ na digitalne platforme.

Tabela 1. Pregled nivoa rizika digitalizacije po poslovima

Poslovi digitalizacijom	ugroženi	Poslovi najmanje digitalizacijom	ugroženi	Novi poslovi
Kancelarijski posao		Obrazovanje, umetnost, mediji		Analitičari podataka, arhitekta podataka
Prodaja i trgovina		Pravne usluge		Programeri i stručnjaci za razvoj aplikacija
Saobraćaj, logistika		Manadžment, ljudskih resursa	menadžment	Stručnjaci u oblasti networkinga (umrežavanja), veštačke inteligencije (AI)
Proizvodnja		Zdravstvene usluge		Dizajneri i proizvođači robota i 3D štampača
Građevinarstvo		Poslovi informacionih tehnologija i naučnog rada		Stručnjaci za digitalni marketing i e-trgovinu
Novo finansijske usluge		Socijalni poslovi		Radnici na digitalnim platformama
Neke usluge: prevođenje, poresko savetovanje		Neke usluge: kozmetičari...	frizeri,	Ostale usluge: popravke, briga o kućnim ljubimcima

Novi oblici rada i revolucija veština

Evropska fondacija za poboljšanje uslova rada i života (Eurofound 2015) analizirala je nove oblike zapošljavanja koji se razvijaju u celoj Evropi i koji više ili manje radikalno transformišu tradicionalne odnose između poslodavaca i radnika. Iz ovog istraživanja proizašla su pitanja -hoćemo li svi sutra postati različiti slobodnjaci (freelenseri) ili samozaposleni radnici? Da li je ovo kraj ekonomije plata? Na osnovu studije slučaja, Eurofound identifikuje devet ključnih trendova u ovim novim oblicima zapošljavanja koji imaju važne implikacije na uslove rada i tržište rada:

1. deljenje zaposlenih, kada pojedinačnog radnika zajednički angažuje grupa poslodavaca kako bi se zadovoljile potrebe za ljudskim resursima različitih kompanija;
2. podela posla, kada poslodavac unajmi dva ili više radnika da zajedno obavljaju određeni posao, kombinujući dva ili više poslova sa nepunim radnim vremenom u puno radno vreme;
3. privremeni menadžment, u kome su visokokvalifikovani stručnjaci privremeno angažovani na određenom projektu ili radi rešavanja određenog problema, integrišući tako spoljne upravljačke kapacitete u organizaciju posla;
4. povremeni poslovi, gde poslodavac nije dužan da radniku ponudi stalno zaposlenje, ali ima fleksibilnost da ga po potrebi pozove, na zahtev;
5. mobilni poslovi zasnovani na informaciono-komunikacionim tehnologijama (IKT), gde radnici mogu raditi svoj posao sa bilo kog mesta u bilo koje vreme, uz podršku savremenih tehnologija;
6. rad zasnovan na vaučerima, gde se radni odnos zasniva na plaćanju usluga vaučerom kupljenim od ovlašćene organizacije koji pokriva i zarade i doprinose za socijalno osiguranje;
7. portfolio poslovi, gde samozaposleni rade za veliki broj klijenata i obavljaju poslove za svakog od njih;
8. zapošljavanje velikog broja radnika, gde mrežna platforma uparuje poslodavce i radnike, često sa većim zadacima koji se dele na manje među radnicima u „virtuelnom oblaku“;
9. saradnički poslovi, gde freelenseri, samozaposleni ili mikro preduzeća sarađuju na neki način da bi prevazišli ograničenja u veličini ili profesionalnu izolaciju.

O uticaju na radna mesta i tržište rada svakodnevno se pominje digitalizacija, veštačka inteligencija i virtuelna stvarnost. Poslovni lideri, političari i ekonomisti prognoziraju i kvantifikuju uticaj novih tehnologija na zapošljavanje, ali niko ne može sa sigurnošću znati kakav će to biti uticaj.

Budućnost prognozira mnoga pitanja u smislu da li će se pojaviti više poslova, više različitih vrsta poslova, ili pak da li će doći do umanjenja radnih mesta posla, čak i da posla više uopšte neće biti. Izvesno je ipak da će biti potrebne nove veštine da bi se ostvarila konkurentnost na tržištu rada, posebno za poslove koji će se tek pojaviti. Do 45% poslova koja su trenutno na tržištu rada mogu se automatizovati pomoću savremene tehnologije. Naravno, ljudi se prilagođavaju evoluciji tržišta rada. Moramo biti spremni za nove veštine.

Više od 90% poslodavaca veruje da će na njihovu organizaciju digitalizacija imati veliki uticaj u naredne dve godine.

Nove tehnologije mogu biti skupe i zahtevaju ljude sa posebnim veštinama, pa se kod nekih poslodavaca još uvek javlja sumnja u uvođenje automatizacije. Kratkoročno, budućnost zaposlenih je svetla. Većina poslodavaca očekuje da će automatizacija i prilagođavanje digitalizaciji doneti neto korist od zaposlenja. Veliki procenat od 83% poslodavaca namerava da održi ili poveća broj zaposlenih, kao i da poboljša svoje veštine u naredne četiri godine. Samo 12% poslodavaca planira da smanji broj zaposlenih kao rezultat automatizacije (Đoković, Čelik, 2016).

Poslodavci očekuju promene. Većina poslovnih lidera veruje da će automatizacija u narednih nekoliko godina zahtevati nove veštine. Ne možemo usporiti tempo tehnološkog napretka, ali poslodavci moraju ulagati u veštine svojih zaposlenih kako bi oni i organizacija bili relevantni.

Kada je u pitanju informatički sektor, očekuje se brzi rast potražnje u skoro svakoj industriji i geografskom položaju za pozicije analitičara podataka i specijalizovanih dobavljača digitalnih usluga. Slična je situacija i na polju ljudskih resursa, gde se očekuje da će se broj zaposlenih kratkoročno povećati u periodu prilagođavanja.

Digitalizacija i povećanje ponude poslova koji zahtevaju određene veštine dovešće do novih mogućnosti, sve dok su organizacije i pojedinci spremni. Tehnologija će zameniti rutinske i ručne zadatke, tako da ljudi mogu svoje vreme usmeriti na druge važnije stvari. Kreativnost, emocionalna inteligencija i kognitivna fleksibilnost su veštine koje će ljudima omogućiti da razviju svoje potencijale, a ne da ih zamene roboti. Ljudi će sve više morati da usavršavaju svoje veštine, kao i da proširuju svoja znanja u različitim područjima. Veštine, okretnost i sposobnost učenja biće presudni u narednom periodu.

Najbrži rast na tržištu rada imaće poslovi koji zahtevaju specifična znanja i veštine. Industrije u kojima se očekuje poslovni rast su arhitektura, inženjerstvo, informatika i matematika. Industrije koje će biti najviše pogođene uticaće na neke zaposlene više nego na druge. Više će biti pogođena niskokvalifikovana radna snaga, zaposleni nesprenni za učenje, a negativan uticaj će se posebno osetiti kod populacije radnosposobnih žena. Pozicije u prodaji, finansijama i administraciji su u većoj opasnosti od automatizacije, gde inače radi uglavnom ženska populacija. Ako se ovakav trend nastavi, možemo očekivati da će možda čak tri miliona žena ostati bez posla, a samo pola miliona od njih će imati koristi i uspeti da se prilagodi promenama. Za većinu ljudi sposobnost da pronađu i održe željeni posao više ne zavisi od

njihovog trenutnog znanja i sposobnosti, već od toga šta su spremni da nauče. Pobeđiće one organizacije koje mogu da naprave kombinaciju zaposlenih, veština i novih tehnologija.

Budućnost rada zahtevaće različite veštine, a poslodavci će se morati usredsrediti na promenu i poboljšanje veština svojih zaposlenih više nego ikad ranije i kako bi bili spremni da odgovore na zahteve sutrašnjice. Gotovo tri četvrtine poslodavaca ulaže svoje resurse u internu obuku kako bi veštine njihovih zaposlenih imalo relevantna znanja. Oko 40% poslodavaca usredsređeno je na sticanje novih veština, umesto na promenu postojećih, dok je trećina zainteresovana za angažovanje stručnjaka za ove transformacije koji imaju znanje i sposobnosti za prenošenje relevantnih veština na zaposlene. Transformacija rada u doba mašina ne bi trebalo da postane borba između ljudi i robota.

Revolucija veština i kompetencija zaposlenih zahteva novi način razmišljanja, kako za poslodavce koji žele da kod svojih zaposlenih razviju odgovarajuće veštine, tako i za sve pojedince koji žele da napreduju u svojoj karijeri. Inicijative u pogledu obrazovanja usmerenog na talente su veoma važne, ali nisu jedini način i može potrajati dugo da ostvari rezultate. Kompanije moraju ostvarivati aktivnu ulogu u poboljšanju života ljudi. Ukoliko se i lideri i pojedinci odgovorno ponašaju doprineće se kvalitetu života i rada.

Tabela 2. SWOT analiza - Uticaj digitalizacije na zaposlenost i kvalitet tržišta rada

Prednosti	Mogućnosti
Povezan svet, otvoreni stavovi, ekonomija znanja	Novi poslovi: inženjeri informatike, stručnjaci za umrežavanje...
Umrežavanje, deljenje i saradnja sa nezaštićenim pristupom zasnovanim na funkcionalnosti	Agilne radne organizacije, nove forme fleksibilne i nezavisne radne snage, nove veštine i sposobnosti
Integracija industrije i usluga	Nove forme saradnje među zaposlenima
Automatizacija, robotika, mašine za učenje	Mogućnost socijalne emancipacije
Inovativni proizvodi i usluge, rast mobilnih aplikacija za „olakšavanje života“	Mogućnosti novih načina distribucije profita (skraćenje radnog vremena)
Slabosti	Pretnje
Zaštita ličnih podataka izloženih mnogim rizicima	Masovna destrukcija srednje-kvalifikovanih poslova
Koncentracija moći i bogatstva u lancu vrednosti	Tanja linija između privatnog i poslovnog života što vodi povećanju stresa i bolesti
Uobičajeni problem je nepoštovanje regulatornih, radnih i poreskih standarda	Gubitak kontrole zaposlenih nad njihovim profesionalnim znanjem i veštinama, slobodnim vremenom...
Iskorenjivanje srednje klase i polarizacija društva između malog broja bogatih radnika na vrhu lestvice i velikog broja siromašnih radnika na dnu lestvice	Digitalni menadžment, supervizija nad zaposlenima, rizik gubitka poverenja između poslodavaca i zaposlenih
Budućnost bez poslova	Pogoršanje vrednosti, stagnacija, smanjenje zarada

Trendovi tržišta rada

Na globalnom tržištu rada može se očekivati značajno zamagljivanje granica između vrsta poslova i poslovnih funkcija. Trenutni trendovi mogli bi dovesti do gubitka za više od 5,1 miliona radnih mesta zbog dubokih promena na tržištu rada, od kojih se dve trećine odnosi na rutinske kancelarijske poslove, dok bi se moglo ostvariti oko 2 miliona radnih mesta u oblastima računarstva, matematike, arhitekture i inženjerstva.

Očekuje se da će i zaposlenja u proizvodnji opadati, ali sa perspektivom dalje specijalizacije, preraspodele postojećih radnih mesta i povećane produktivnosti uz pomoć novih tehnologija.

Dve vrste poslovanja ističu se učestalošću i ravnomernošću pominjanja kroz praktično sve grane privrede i sve regione.

Uticaj tehnoloških, demografskih i socio-ekonomskih promena na poslovne modele osetiće se u transformaciji trendova zapošljavanja i potrebnih veština, što će se ogledati u ključnim izazovima vezanim za regrutovanje, obuku i vođenje potrebnih radnih mesta (Šuković, 2009).

Postoji niz obećavajućih pristupa koji, čini se, nisu dovoljno iskorišćeni u bilo kom sektoru ekonomije. Na primer, fokus na boljem korišćenju akumuliranog iskustva starijih zaposlenih i izgradnji radne snage koja ne zastareva ima jedva primetan prolaz među predloženim strategijama planiranja radne snage.

Preporuke za unapređenje kvaliteta tržišta rada

Nedavne rasprave o posledicama remetilačkih promena u zapošljavanju često su oštro podeljene na one koje predviđaju neograničene mogućnosti za nove vrste poslova i izgleda za povećanje produktivnosti zaposlenih i rešavanje rutinskih zadataka, s jedne strane, i one koje predviđaju negativne promene na tržištu rada i gubitak poslova, s druge strane. Oba ishoda su moguća. Akcije koje se preduzimaju danas odlučiće da li ćemo izaći u susret masovnom odlasku radnika sa svojih radnih mesta ili ćemo krenuti ka pojavi novih prilika. U prethodnim industrijskim revolucijama obično su trebale decenije da se uspostavi sistem obuke i institucije potrebne za razvijanje novih veština.

Globalno tržište mora da prati inovacije i ide u korak s njima, prihvati takav način života i rada, tj. da polako prilagođava svoju svest savremenom životu i radu. Sve promene su nam se dogodile brzo. Posledica je potpuna neusklađenost u tehnološkom, tehničkom, organizacionom, socijalnom, pa i mentalnom smislu (Đoković, Čelik, 2016). Da bismo bili uspešni, moramo

prilagoditi globalne inovacije svom okruženju. Čini se da ne postoji efikasna strategija za poboljšanje i modernizaciju rada i životnih procesa uopšte.

Većina postojećih obrazovnih sistema na svim nivoima nudi vrlo konzervativan model obrazovanja i sprečavaju napredak u današnjim veštinama i pitanjima tržišta rada. I dalje je zastupljen prestiž koji se dodeljuje diplomama stečenim na visokoškolskim ustanovama na štetu stvarnog sadržaja naučenog. Prilikom izrade obrazovnog plana i programa potrebno je konsultovati kompanije, kako bi se naučena teorija mogla primeniti u praksi.

Zemlje sa starijim stanovništvom ne samo da će zahtevati celoživotno učenje, već će im trebati i potpuna prekvalifikacija postojeće radne snage tokom čitavog njihovog života. U skladu sa složenim izazovima upravljanja promenama, kompanije će morati da shvate da saradnja talenata, a ne konkurencija, nije samo nešto poželjno, već i neophodna strategija.

Ovi napori moraće biti dopunjeni reformama koje sprovode vlade. Kao ključna komponenta Globalne inicijative za zapošljavanje, veštine i ljudski kapital Svetskog ekonomskog foruma, projekat Budućnost radnih mesta ima za cilj dalje identifikovanje predstojećih remetilačkih promena u zapošljavanju i veštinama u različitim industrijama i regionima, kao i podsticanje dubljeg razmišljanja i ciljanog delovanja preduzeća i vlade da upravljaju ovom promenom (Đoković, Čelik, 2016).

Sve strategije koje je predložio Svetski ekonomski forum su zaista ključne. Ne može se reći da ih srpska vlada ne primenjuje (Đoković, Pavićević, Čelik, 2014). Zapravo ih više koriste velike kompanije koje posluju u Srbiji. Sve ove kompanije su strane i već dugo poznaju koncept savremenog (digitalnog) poslovanja i sve što ono sa sobom nosi. Takav princip primenjen u Srbiji ima odlične poslovne efekte. Prosečnoj srpskoj kompaniji je teško, a preduzetniku još teže da ide u korak sa inovacijama. Uvođenje inovacija zahteva i vreme i novac. Srpske kompanije, mikro i male, uglavnom su na ivici profitabilnosti i to za njih predstavlja dodatni trošak, a samim tim i odlaže početak primene svih inovacija. Takođe, ima mnogo primera loše sprovedene digitalizacije, što je uticalo ne samo na težak posao, već i na stvaranje negativnog stava u javnom mnjenju.

Rezultati rada sa diskusijom

Poslovni proces je ranije zahtevao više vremena i veći broj zaposlenih. To je značilo određenu komunikaciju između ljudi i van zemlje, koja je bila uslovljena znanjem stranog jezika, a pre svega znanjem određene poslovne komunikacije i prepiske. Poslovna etika se zasnivala na kulturnom i profesionalnom tretmanu i poštovanju vrednosti. Ljudi su učili jedni od

drugih. Iako se posao obavljao sporije nego danas, ipak se činilo da ima više vremena, vremena za porodicu, prijatelje, obrazovanje i posao.

Sa željom za razvojem i napretkom pojavljuju se nova dostignuća. Čovek je kao tvorac tih dostignuća istovremeno i njihov gospodar i menadžer, a s druge strane je u tom odnosu podređen i zavisn. Ta veza je uzajamna i neraskidiva. Čovek kao pronalazač zna kako da rukuje i kontroliše sve mašine, savremene informacione i telekomunikacione sisteme.

Sa druge strane, lična privatnost je izgubljena jer su zaposleni u svakom trenutku dostupni svima. Ovo je i opasnost i rizik od kompjuterskog kriminala. Prilikom obavljanja bilo kog posla, potrebna je prijava i unešenje određenih kodova, koji sa malim znakom nepažnje i nepromišljenosti mogu biti otkriveni i zloupotrebljeni.

Kako se savremene tehnologije široko koriste i imaju primenu u svim oblastima života i rada, vremenom smo sve poslove i procese sveli na minimum svog rada i angažovanja, kako mentalnog tako i fizičkog, a prepustili smo ih modernim tehnologijama. Kako računari imaju savršen softver za sve segmente, dovoljno je uneti određene parametre da bi se dovršio posao. To je upravo dovelo do dehumanizacije rada (osoba postaje samo deo poslovnog procesa, tj. postupka, i sve više gubi svoju upravljačku funkciju). Čovekom se sada upravlja (Đoković, Čelik, Milunović, 2016).

Uvođenjem savremenih načina komunikacije čovek gubi smisao za verbalnu komunikaciju. Poslovna komunikacija, koja se prethodno ogledala u živoj reči i usmenom dogovoru, pretočena u slova na papiru, a zatim u šifre i dekodiranja, svela se na određene fraze koje smo svi podrazumevano prihvatili.

Takođe, vezano za komunikaciju, odnosno odsustvo iste, otuđenje ljudi je sve prisutnije. Pored toga, zavisnost od interneta pojavljuje se kao savremena bolest. Ljudi su počeli da žive virtuelnim životom, van stvarnosti, što predstavlja opasnost po zdravlje i životnu sredinu.

Kako su dostignuća imala pozitivan uticaj na ljude i rad u smislu lakšeg i bržeg rada, smanjenja troškova poslovanja, rada od kuće, povezivanja i brze veze sa najudaljenijim delovima sveta i mnogih drugih koji su već navedeni, imali su mnogo negativniji uticaj.

Digitalizacija ekonomije nije nova pojava. Međutim, iako je prisutna nekoliko decenija, danas postoji mišljenje o tome kako je dostigla prekretnicu. Veza između velikih podataka i robotike najavljuje dolazak nove ekonomije, a time i novog oblika rada.

U kojoj meri će ova nova digitalna ekonomija stvoriti, uništiti ili zameniti radna mesta? Koji će sektori biti najviše pogođeni? Koje će nove veštine i kvalifikacije biti potrebne? Kako će se odvijati tranzicija? Na ova pitanja nema jedinstvenog odgovora. Brzina predstojećih digitalnih promena određuje brzinu promena u poslu koji obavljamo, za šta smo stručnjaci. Ogroman je i odgovoran zadatak svakog zaposlenog da se prilagodi ovim promenama. Obe promene uslovljavaju promenu organizacije privatnog života zaposlenog.

Slično tome, globalne efekte na kvalitet zaposlenja, uslove rada i oblike rada je teško precizno proceniti. Sve je više mišljenja o rastućoj polarizaciji društva budućnosti, u kojoj srednja klasa nestaje, grupa radnika sa niskim primanjima snažno raste, dok s druge strane postoje manjine čije je bogatstvo neprocenjivo. Nejednakost među masama je loša strana digitalne revolucije.

Postavljaju se brojna pitanja, posebno u vezi sa pojavom potpuno „digi-globalizovanog“ novog tržišta rada. Ove platforme i njihovi „radnici u grupi“ predstavljaju ozbiljan poremećaj u organizaciji nacionalnih tržišta rada koja u nekim slučajevima postoje decenijama, sa svim njegovim propisima, socijalnim dijalogom, socijalnim pravima koji se finansiraju iz njihovih socijalnih doprinosa i poreza.

U industriji uloge i izazovi uključuju novu trku između mašina i radnika. Tempo rada, kontrola svake radnje mašine, nadzor u realnom vremenu od strane menadžmenta, ali takođe uskraćivanje radniku mogućnosti da organizuje svoj rad, i rizik da radnik postane alat robota i njegovih algoritama.

Rizik ili mračna strana digitalne revolucije koja nam se najavljuje svojom „okretnom“ i „kolaborativnom“ organizacijom rada je tržište rada „digitalnih robova“ s jedne strane i „donosilaca odluka“ s druge strane, a svima njima se upravlja na daljinu i globalno ih dovodi u konkurentne odnose.

Kreativnost, emocionalna inteligencija i kognitivna fleksibilnost su veštine koje će ljudima omogućiti da razviju svoje potencijale, a ne da ih zamene roboti. Ljudi će sve više morati da usavršavaju svoje veštine, kao i da proširuju svoja znanja u različita područja. Veštine, okretnost i sposobnost učenja biće presudni u narednom periodu. Za većinu ljudi sposobnost da pronađu i održe željeni posao više ne zavisi od njihovog trenutnog znanja i sposobnosti, već od toga šta su spremni da nauče.

Zaključak

Budućnost rada zahtevaće različite veštine, a poslodavci će se morati usredsrediti na promenu i poboljšanje veština svojih zaposlenih više nego ikad ranije, kako bi uticali na nedostatak talenta i bili spremni za zahteve

sutrašnjice. Revolucija veština zahteva nov način razmišljanja, kako za poslodavce koji žele da zaposlene razviju odgovarajućim veštinama, tako i za sve pojedince koji žele da napreduju u svojoj karijeri.

Da bi revolucionisale sposobnosti, vlade i kompanije moraju sveobuhvatno promeniti svoj pristup obrazovanju, veštinama i zapošljavanju, kao i način na koji rade zajedno, kompanije će svoj razvoj i razvoj veština i strategija za planiranje buduće radne snage morati staviti na prvo i centralno mesto za njihov rast. Kompanije više ne smeju biti pasivni potrošači unapred formiranog ljudskog kapitala. Pobediće one kompanije / organizacije koje mogu da naprave kombinaciju zaposlenih, veština i tehnologije.

Literatura

1. Đoković G., Čelik P. 2016. Informacione tehnologije kao ključni faktor ekonomskog i tehnološkog razvoja preduzetništva, Druga međunarodna naučno-stručna i biznis konferencija LIMEN 2016, Zbornik radova Liderstvo i menadžment – integrisane politike istraživanja i inovacija.
2. Đoković G., Milunović M., Čelik P. 2016. Informatički izazovi preduzetništva podstaknuti novim ekonomskim tendencijama“, Međunarodna naučno-stručna konferencija MBS HR, Beograd, 2016.
3. Đoković G., Pavićević, S., Čelik P. 2014. Razvoj preduzetništva, tranzicija i ljudski resursi, Glasnik za društvene nauke, Alfa univerzitet, godina V, Beograd, br.5.
4. Eurofound 2015. New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, str.5-17.
5. Jandrić, M., Molnar, D. 2017. Kvalitet zaposlenosti i tržište rada u Srbiji, Koliko je Srbija daleko od EU, Avgust 2017, str. 7-16.
6. Leković, V. 1999. Globalizacija svetske privrede – ključni faktori i nosioci, Ekonomski horizonti, 1-2, 127-141.
7. Lovreta, S. 1999. Trgovinski menadžment, Ekonomski fakultet, Beograd, str. 7.
8. Prnjat, A. 2019. Xenophobia and Identitarian Nationalism, in: Vladimir Milisavljević, Natalija Mićunović (eds.), Xenophobia, Identity and New Forms of Nationalism, Institute of Social Sciences, Belgrade, 240-251.
9. Šuković, D. 2009. Stanovništvo Srbije u fokusu tržišta rada, ISSN 0038-982X (2009): 2 p. 85-99.
10. Vukmirica, V. 2000. Svetska trgovinska politika i tržišta, Grmeč – Privredni pregled, Beograd, str. 67.

11. Vuković, A., Đoković, G., & Rončević, D. 2013. Uloga ekonomike trgovine u međunarodnoj ekonomiji. *Ekonomika*, Niš, 59(2), 57-72.

NEW TECHNOLOGIES IN ORDER TO INCREASE THE QUALITY OF THE LABOR MARKET

*Goran Đoković*⁴, *Aleksandra Pušara*⁵, *Aleksandra Pavićević*⁶

Summary

The fourth industrial revolution, along with all the positive aspects such as improved quality of life, accelerated scientific development and new jobs, brings challenges in the control and application of new technologies. The creation of new jobs leads to the abolition of some old ones. The first and key thing for strengthening the performance, not only of the labor market but also of the national economy as a whole, is to improve the supply of labor in terms of enriching the knowledge of both the unemployed and employed, which of course implies significant investments in human capital. The state should focus on maximally encouraging these investments, which are the most profitable in modern times, ie in the last decades. They are imperative for our circumstances, especially due to the great erosion of human capital in the last twenty years. Investing in human capital is the fastest way to increase employment and reduce poverty.

Keywords: *labor market, human capital, digitalization, new technologies, quality.*

Datum prijema (Date received): 09.02.2021.

Datum prihvatanja (Date accepted): 15.04.2021.

⁴ Associate professor Goran Đoković PhD, Modern business school, Terazije no. 27, Belgrade, Serbia, Phone: +381 11 4120 700, E-mail: goran.djokovic@mbs.edu.rs

⁵ Associate professor Aleksandra Pušara PhD, University "Union-Nikola Tesla", Faculty of management, Njegoševa no. 1a, Sremski Karlovci, Serbia, Phone: +381 21 215 50 45, E-mail: aleksandra.pusara@gmail.com

⁶ Assistant Professor Aleksandra Pavićević PhD, University "Union-Nikola Tesla", Faculty of business studies and law, Juriša Gagarina no. 149a, Belgrade, Serbia, Phone: +381 11 31 31 246, E-mail: aleksandra.pavicevic@fbsp.edu.rs

