

PROMJENE U OBLASTI RADA CHANGES IN THE FIELD OF WORK

Prof. dr. sc. Faruk Kozić
Filozofski fakultet Univerziteta u Zenici
Zenica

REZIME

U radu su obrađene promjene u oblasti rada, reflektovanje na društvo i položaj radnika. Rad i oblast rada se stalno mijenjaju. Autokratski sistemi sputavaju kreativnost i inovativnost svojih radnika. Moderna društva su otvorenija za inovacije, modernizacije i promjene u oblasti rada. Nestabilnost svijeta povećala je proizvodnju oružja i primjene inovacija u toj oblasti. Pojava vještačke inteligencije ubrzala je proizvodnju i tehnologiju u toj oblasti. Sve ove promjene u oblasti rada odrazile su se na status, promjene i položaj radnika u proizvodnji i društvu. Nastaju neki novi trendovi u kojima radnici žele da imaju manje rada za istu platu. Nastoje da imaju mnogo više slobodnog vremena za druge aktivnosti, druženje, rekreaciju... Te promjene su proces koji traje i rezultira novim ljudskim aktivnostima. To je put koji vodi u društvo znanja.

Ključne riječi: fleksibilna proizvodnja, timski rad, automatizacija, opadanje značaja rada, ekonomija znanja, otuđenje, anomija, rad od kuće, ulaganje minimalnog rada,...

ABSTRACT

The paper discusses changes in the field of work, reflecting on society and the position of workers. Work and the field of work are constantly changing. Autocratic systems inhibit the creativity and innovativeness of their workers. Modern societies are more open to innovations, modernizations and changes in the field of work. The instability of the world has increased the production of weapons and the application of innovations in this field. The emergence of artificial intelligence has accelerated production and technology in this field. All these changes in the field of work have reflected on the status, changes and position of workers in production and society. Some new trends are emerging in which workers want to have less work for the same salary. They strive to have much more free time for other activities, socializing, recreation... These changes are a process that continues and results in new human activities. This is the path that leads to a knowledge society.

Keywords: flexible production, teamwork, automation, declining importance of work, knowledge economy, alienation, anomie, work from home, investment of minimal work,

1. UVOD

Rad se nalazi u osnovi savremenog društva, a zaposlenje je preduslov za ekonomski nezavisan život. Posljednjih godina pojavile su se neke nove tendencije u oblasti rada. Te promjene obuhvataju ideju fleksibilne proizvodnje, rad u grupama, timova bez hijerarhijske strukture, prelazak sa specijaliziranih vještina i obučavanje za rad na većem broju mašina, neprestano usavršavanje, te uvođenje fleksibilnih obrazaca rada. Neki teoretičari odbacuju oznaku *postfordizma*. Sve više ljudi radi na nestandardan način. Francuski sociolog Andre Gorc smatra

da će plaćeni rad igrati beznačajniju ulogu u životu ljudi. Priroda i organizacija rada prolaze kroz velike promjene. Sve je manje poslova za cijeli radni vijek.

2. PODJELA RADA

Podjela rada jedna je od najvažnijih karakteristika savremenih ekonomskih sistema. Tradicionalna društva imala su podjelu rada zasnovanu na polu i starosti. Postojali su muški poslovi, kao što je bio lov i ženski poslovi, uzgajanje žitarica. Industrijalizacija je sve to promijenila: mnogi stari zanati su nestali, a nastalo je mnogo novih. Najvažniji rezultat savremenih ekonomskih sistema jeste velika ekonomska međuzavisnost članova društva.

Obično se govori o dvije vrste podjele rada: *društvena podjela rada* koja znači podjelu na sektore u ekonomiji. *Primarni* sektor odnosi se na poljoprivredu, rudarstvo i ribarstvo. *Sekundarni* sektor znači industriju tj. pretvaranje sirovina u gotov proizvod. *Tercijarni* sektor odnosi se na uslužne djelatnosti ili pružanje usluga. Tu spada zdravstvo, obrazovanje, administrativni i upravljački poslovi, turizam, komuniciranje. Razvojem nauke i tehnike smanjuje se broj zaposlenih u primarnom i sekundarnom, a povećava u tercijarnom sektoru. To su tzv. „bijeli okovratnici“. Drugi oblik podjele rada naziva se *tehnička podjela rada*. Odnosi se na konkretnu podjelu radnih zadataka u proizvodnji nekog proizvoda.

Adam Smit je jedan od osnivača moderne ekonomske nauke. On je još u 18. vijeku opisao prednosti koje donosi tehnička podjela rada, koja je usmjerena na maksimalno pojednostavljanje zadataka pojedinog radnika i njihovo povezivanje sa drugim radnicima. Masovna proizvodnja standardiziranih proizvoda pretpostavlja masovno tržište. Takav pristup proizvodnji i tržištu naziva se *fordizam* – prema Henriju Fordu koji je 1913. godine otvorio svoju tvornicu automobila. Proizvodio je samo jedan poznati model „T“. On je uveo *pokretnu traku* ili *tekuću vrpcu*. Američki inženjer Frederik Tejlor smislio je početkom prošlog vijeka *sistem naučnog upravljanja proizvodnjom*, koji je po njemu dobio ime *tejlORIZAM*. On je smatrao radnike lijenčinama te da ih samo proces proizvodnje može natjerati da rade više. To je raščlanjivanje procesa proizvodnje na najjednostavnije operacije.

3. ONLINE-NASTAVA

Na početku pandemije koronavirusa u proljeće 2020. godine širom svijeta bile su zatvorene škole. Umjesto regularne nastave u školi, pokrenut je proces *distance learning*, *online-nastava* u *virtuelnim učionicama*. Jedan tim istraživača s Goetheovog univerziteta u Frankfurtu na Majni otkrio je da djeca i mladi tokom trajanja virtuelne nastave nisu mnogo toga naučili. Istraživači su analizirali studije iz raznih dijelova svijeta koje su se bavile pitanjem kako su se *kompetencije* učenica i učenika razvijale tokom nastave na daljinu. Rezultati su bili poražavajući: nivo znanja kod mnogih mladih ljudi koji su morali učiti od kuće je *stagnirao*. Neke studije su čak pokazale da je bilo *slučajeva gubitka kompetencija* i da su učenici gubili radne navike. Frankfurtski tim je detaljno analizirao rezultate 11 studija iz *Njemačke, Holandije, Belgije, Austrije, Kine, Australije i SAD-a*. Povećavale su se socijalne razlike. Mnogi učenici i studenti smatraju ili kažu da su naučili manje (8). Online-nastava pokazala se kao nužna i potrebna u vrijeme pandemije. Ona je bila izlaz i rješenje u teškim vremenima kad su se nastojali zaštititi učenici, studenti, učitelji, nastavnici, profesori i ostalo osoblje u obrazovnim ustanovama (3).

Programi na kojim se predavalo nisu bili ujednačeni. I studenti su se morali snalaziti, a mnogi su imali problema sa konekcijom i mrežom naročito u udaljenim selima. Sve se to u hodu rješavalo i vremenom popravljalo. Rađena su istraživanja koja su pokazala slabije rezultate u učenju, gubljenju radnih navika, slabijem korištenju udžbenika, dodatne literature i kontinuiranog učenja. Prolaskom pandemije, na prosvjetnim radnicima je velika obaveza da se vrate radne obaveze, navike i nadoknade izgubljeno gradivo. Učenici, studenti i prosvjetni radnici radili su na razvoju radnih navika, razvoju kulture učenja i rada kod mladih generacija (3). Ovaj model nastave i rada ostaje aktuelan i može se koristiti i ubuduće.

4. RAD OD KUĆE

Nova istraživanja i studije pokazali su da su zaposleni spremni odreći se novca kako bi mogli raditi od kuće. Mnogi ljudi su radili od kuće i stekli te navike. To je imalo mnoge prednosti, ali i neke slabosti. Rad od kuće, *home office*, je više nego popularan: mnogi zaposleni koji su iskusili rad od kuće spremni su se odreći veće plate ili čak dati otkaz ako bi se morali vratiti u kancelariju i raditi kao prije pandemije. Nijedan događaj nije za tako kratko vrijeme, sveobuhvatno i trajno promijenio rad kao pandemija korone. Takozvani rad od kuće ili rad na daljinu postao je sastavni dio života miliona ljudi i promijenio je ne samo koncept rada mnogih firmi, već je na putu da promijeni urbane sredine i velike gradove.

Tradicionalni skepticizam u pogledu rada od kuće se tokom pandemije smanjio. Mnogi kažu da su kod kuće bili produktivniji. Rad od kuće pruža veću fleksibilnost u korištenju vremena tokom dana, veću ličnu autonomiju, a to više cijene žene od muškaraca i zaposleni sa višim obrazovanjem. Osobe u braku više cijene opciju rada od kuće zbog male djece. Važno je i mladima dati mogućnost rada od kuće. Pored toga treba razvijati radnu kulturu i odgovornost. U mnogim državama nije zakonski utvrđeno pravo na rad od kuće. Ako se zaposleni i poslodavci slože, o tome mogu sklopiti sporazum. Od političara se traži da to pitanje trajno regulišu zakonom. U Njemačkoj su se ministri izjasnili i podržali pravo na rad od kuće jer imaju nedostatak kvalifikovanih radnika. U BiH, parlamentarci i političari, sporo se usaglašavaju i teško donose odluke, zakone, propise i u svemu kasne (3).

5. ULAGANJE MINIMALNOG RADA

U okviru promjena u radu nakon korona virusa kod mladih se pojavio trend ulaganja minimalnog rada (eng. *quiet quitting*). Pojavom pandemije koronavirusa reflektori javnosti su okrenuti u ono što je bilo važno – *mentalno zdravlje*. Više nego ikad korišten je izraz „sagorijevanje“ (*burnout*), zbog činjenice da je čestim radom od kuće obrisana linija između poslovnog i privatnog, pa je narušen važan i neophodni *work-life* balans. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života nije značajno poboljšana. Sve do pojave novog trenda, tihog otkaza (*quiet quittinga*).

Na društvenim mrežama, spominju tihi otkaz uglavnom Generacija Z i Milenijalci, ali zastupljen je među skoro svim generacijama i u različitim industrijama. Sve više ljudi prihvata ideju postavljanja *zdravih granica* i povlačenja jasne linije između privatnog i poslovnog te prioriteta vlastitog psihičkog zdravlja. Tihi otkaz se najviše ogleda kroz odbijanje radnih zadataka koje je potrebno obavljati van radnog vremena, izbjegavanje odgovaranja na e-mejllove, pozive i poruke van radnih sati, dolazak i odlazak na posao i s posla na vrijeme, manje emotivnog angažmana, manje entuzijazma i želje za postizanjem većih poslovnih uspjeha. To znači da zaposleni rade onoliko koliko moraju, ni više ni manje od onoga što se navodi u opisu posla.

Obrnuto u tzv. *hustle*-kulturi, tihi otkaz zaposlene štiti od izgaranja na poslu. Daje im prostor za opuštanje, porodicu, vježbanje i hobije, promovišući ideju da je život mnogo više od uspjeha i rezultata koje postižu na poslu. Pruža im osjećaj moći, jer iscertavaju konkretne granice i ograničavaju uticaj koji njihovi šefovi imaju na njihov svakodnevni život. Oni koji koriste novi trend tvrde da rade više od svojih kolega, a zarađuju manje ili istu količinu novca. Za prekovremene sate i uloženi trud, izostaju priznanja, nagrade ili izraz zahvalnosti nadređenih za dobro obavljen posao.

Postoje prednosti i koristi od rada pa ih treba koristiti. Novom trendu prijeti nestanak, jer se radnici širom svijeta sve više plaše za vlastita radna mjesta i veća primanja, odnosno plate. Pojedinci u tihom otkazu vide i koristi, poput kreiranja prostora za odmor koji bi mogao rezultirati kvalitetnijim radom i zalaganjem, a mnogi biraju povratak starim radnim navikama. U skladu sa pojavom *quiet quittinga*, popularisan je i *quiet firing*, odnosno *otpuštanje radnika koji ne ulazu dovoljno u rast i razvoj svoje firme*. Kad ih se okarakterise kao nedovoljno

fleksibilne i slabe timske igrače, mnogi ostaju bez posla, a njihovo mjesto zauzimaju ljudi koji žele ulagati mnogo više u firmu.

Stručnjaci tvrde da ovaj trend, kad se pravilno razumije, može opstati. Savjetuju zaposlene da, ako nisu zadovoljni poslom koji rade i onim što dobijaju od firme u kojoj su zaposleni, potraže nešto što će ih činiti sretnijim i zadovoljnijim, tako da u poslu pronađu smisao i zadovoljstvo. Radnicima se preporučuje da potraže mjesto na kojem će biti više motivisani da rade i ulažu u dobrobit i napredak firme. Na taj način će izbjeći otkaz i zadržati osjećaj zadovoljstva i produktivnosti na radnom mjestu (5). Uspjeh kompanije trebaju doživljavati kao i svoj lični uspjeh. Mnogi smatraju da postoje države i narodi koji su bolje organizovani, više rade, štede, rade na inovacijama i modernizacijama, žele da postignu izvrsnost, bolju ekonomičnost i produktivnost. Nastoje da se nadmeću na svjetskom tržištu. Države stimulišu pojedince da istražuju i inoviraju, a firme da zapošljavaju radnike i da izvoze na svjetsko tržište. U tome vide šansu za svoj razvoj i afirmaciju.

6. MANJE RADA ZA ISTU PLATU?

U Evropi nastoje uvesti nove promjene u oblasti rada, a to podrazumjeva da zaposleni manje rade za istu platu. Nijemci su testirali da rade četiri dana u sedmici. Rezultati su bili dobri. Manje rada – ista plata je želja ili mogućnost. Model četvorodnevno rada nije utopija. Dobro funkcionise kod onih koji se bave informatikom. Imati mnogo više slobodnog vremena je interesantna opcija za zaposlene. Ne rade petak, subotu i nedjelju. Poslodavci koriste ovu opciju da bi zadržali zaposlenike koje teško nalaze. Vlasnici su uveli kraće sastanke, fokusirali se na rad koji neće biti ometan telefonskim pozivima, e-mejlovima i porukama. Radnici se nastoje fokusirati i koncentrisati na ono šta rade.

Radnici pokazuju interes, zanimaju se za ovaj eksperiment i žele da učestvuju u tome jer žele raditi četiri dana. Firme su otvorene za nove modele rada. Neki su skeptični prema ovim promjenama. Ovaj eksperiment nije uspio kod proizvođača prozora i nije dao očekivane rezultate. Ponovo su se vratili na da rade pet dana u sedmici. Firma nije mogla brzo reagovati na zahtjeve radnika i kupaca. Izgubili su na fleksibilnosti. Ova fleksibilnost koja se gubi bila je najveća prednost preduzeća, koja se prilagođava tržištu i svojim kupcima.

7. KRITIKA FORDIZMA I TEJLORIZMA

Fordizam i tejlorizam je ono što sociolozi, koji se bave proučavanjem industrijske proizvodnje, nazivaju *sistem malog povjerenja*. Menadžment određuje poslove, a količinu određuje kapacitet mašina. Radnici su pod stalnim nadzorom i imaju malo samostalnosti u radu. Da bi se održala disciplina i visok nivo kvaliteta proizvodnih standarda, radnici se stalno nadgledaju kroz različite sisteme kontrole. Neposredna kontrola proizvodi efekte suprotne očekivanim: privrženost i moral radnika su slabi, jer nemaju pravo da odlučuju o poslu. Nivo nezadovoljstva i odsustvovanja sa posla su veliki, a konflikti česti. U *sistemu velikog povjerenja* radnici imaju pravo da kontrolišu proces i sadržaj svog rada. Takvi sistemi zastupljeni su na višim nivoima industrijske proizvodnje.

Od sedamdesetih godina 20. vijeka, preduzeća u Zapadnoj Evropi, SAD i Japanu eksperimentisala su sa *alternativama sistemu malog povjerenja*. Praksa koju je sprovodio Ford smatrala se ograničavajućom, jer je najbolje odgovarala proizvodnji velikih količina standardizovane robe. Međutim, *značajne promjene desile su se u globalnoj potrošnji*: masovna tržišta, koja su toliko doprinijela uspjehu fordizma, zamijenila su posebna pojedinačna tržišta. Tehnike fordizma bile su neelastične da bi odgovarale na *nastale promjene i brze zahtjeve tržišta*. Zato su mnoge firme nastojale da izmjene svoje *krute proizvodne obrasce* kako bi radile na *jedan lakši i fleksibilniji način*.

Posljednjih decenija, *praksa fleksibilne proizvodnje uvedena je* u veliki broj oblasti, uključujući razvoj proizvoda, proizvodne tehnike, stilove menadžmenta, radno okruženje, učešće

zaposlenih i marketing. Grupna proizvodnja, timovi za rješavanje problema, ovladavanje većim brojem vještina i praksa prodaje proizvoda posbnoj grupi potrošača, samo su neke od strategija koje su prihvatile firme. Pokušavale su da se prilagode izmijenjenim okolnostima na tržištu. Neki autori smatraju da ove promjene predstavljaju *radikalan zaokret* od principa fordizma. Oni tvrde da mi radimo u periodu postfordizma.

Postfordizam je faza koju su promovisali Majkl Piori i Čarls Sejbl u djelu „Drugo industrijsko razmeđe“ (1984). Oni opisuju novu eru ekonomske proizvodnje u kojoj dolazi *do maksimalne fleksibilnosti i inovacija* kako bi se zadovoljili uslovi tržišta za različitim proizvodima izrađenim po mjeri i zahtjevima potrošača. Termin „postfordizam“ se koristi da bi ukazao na niz promjena koje se odvijaju u području rada, ekonomskog života i u cijelom društvu. Promjene su vidljive u različitim sferama društva, politici, programima socijalne zaštite, ponašanju potrošača i izboru načina života. Ulazak žena u oblast rada predstavlja jednu od najvažnijih modrenih promjena u svijetu. Neki teoretičari smatraju da ono što se danas dešava predstavlja prijelaz ka jednom novom obliku društva. Ulazimo u novu fazu koja potpuno prevazilazi industrijsko doba. Za taj dolazeći društveni oblik koristi se mnogo izraza: postindustrijsko društvo, informacijsko doba, „nova ekonomija“, *ekonomija znanja*. Došlo je *do snažnog zaokreta ka ekonomiji znanja*. (4)

Sociolozi su zainteresovani za uticaj novih tehnologija na radnike, njihove vještine i nivo privrženosti poslu. Robert Brauner je utvrdio da su radnici na pokretnoj traci najotudjeniji. Uvođenje automatizacije povećalo je otuđenje radnika. O ovim pitanjima pisao je Hari Brajvermen u knjizi „Rad i monopolistički kapital“ (1974). Prema njegovom mišljenju automatizacija je dio sveukupnog obezvrjeđivanja radnika od vještina koje su posjedovali. Uvođenje tehnologije u industriju i kancelarije doprinijelo je općoj degradaciji rada, ograničavanjem potrebe za kreativnim ljudskim radom. Umjesto toga potrebno je tijelo koje je u stanju da beskrajno izvršava isti zadatak za koji nije bila potrebna nikakva vještina.

Različita gledišta na automatizaciju prenijela su se i na informacijske tehnologije i njihov uticaj na radno mjesto. Internet, elektronska pošta, video konferencije i elektronska trgovina promijenili su način rada firmi. Nove tehnologije utiču na način rada zaposlenih. Optimisti kao Blauner, smatraju da će informacijske tehnologije dovesti do revolucije u svijetu rada i omogućiti pojavu novih i fleksibilnijih oblika rada. Šošana Zubof (1988) je u svom istraživanju o upotrebi informacijske tehnologije u firmama zaključila da to firme mogu koristiti za različite ciljeve, kontrolu radnika, video kontrolu. U oblasti medija, reklamiranja i dizajna, informacijske tehnologije povećale su profesionalnu kreativnost i fleksibilnost u lične načine rada. Pojavili su se novi stepeni izolacije i otuđenja.

Kao posljedica ovih promjena došlo je do otuđenja koje pominju mnogi autori. Za Dirkema je industrijska podjela rada značila prijetnju društvenoj solidarnosti, sistemu vrijednosti i stavova koji povezuju pojedinca sa društvom. Razvojem moderne podjele rada slabi povezanost pojedinaca s grupama, tako da ljudi ne znaju više šta se od njih očekuje i kako da postupaju. Takvo stanje u društvu Dirkem naziva *anomija*. Nove podjele rada prijetnja su socijalnoj integraciji i pravilima za pojedince u društvenim grupama.

8. ZAKLJUČAK

U oblasti rada događaju se stalne promjene. Nastaju neki novi oblici rada. Od mnogih zaposlenih se očekuje da rade na jedan mnogo fleksibilniji način prilagođavajući se novom vremenu i uslovima rada. Zaokret ka praksi „ovladavanja većim brojem vještina“ imao je značajne implikacije na proces zapošljavanja. Poslodavci tragaju za onim koji se brzo prilagođavaju i mogu brzo da nauče nove vještine. Posebnu dragocjenost predstavljaju radnici koji imaju sposobnost da brzo uče nove ideje i da ih primjene. Specijalizacija je postala prednost i zahtijeva fleksibilan inovativan pristup. Posebno se cijeni spremnost na saradnju, sposobnost da se radi samostalno, preuzimanje inicijative i usvajanje kreativnog pristupa novim izazovima.

Do izražaja dolaze i „lične vještine“ radnika.

Povezanost tehnologije i rada već dugo interesuje sociologe. Naš doživljaj rada utiče vrsta tehnologije koja se primjenjuje. Sa napretkom industrijalizacije, tehnologija je dobila još veću ulogu na radnom mjestu, od automatizacije fabrika do kompjuterizacije kancelarijskog poslovanja. Sadašnja revolucija informacijske tehnologije ponovo je skrenula pažnju na ovo pitanje. Tehnologija vodi ka većoj efikasnosti i produktivnosti. Ona utiče na doživljavanje rada. Za sociologe je važno kako kretanje ka složenijim sistemima utiče na prirodu rada i institucija u kojima se ono obavlja.

9. LITERATURA

- [1] Gidens Entoni, *Sociologija*, Ekonomski fakultet, Bograd, 2005., str. 386-387, 434 i 475 i 488.
- [2] Kozić Faruk, *Neki aspekti savremene robotizacije*, 12. Naučno – stručni skup sa međunarodnim učešćem, „QUALITY 2021“, Neum, 17-19. 6. 2021., Godina XII, str.227-232.
- [3] Kozić Faruk, *Demokratija i kultura – Izazovi globalnog društva (rasprava o demokratiji i društvenim pitanjima)*, „Meligrafprint“, Zenica, 2024., str.261-264, 265-275, 349-353.
- [4] Radivojević Radoš, *Sociologija tehnike*, Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad, 2013., str. 91-92 i 140-147.
- [5] <https://balkans.aljazeera.net/blogs/2022/11/8/sta-je-popularni-quiet-quitting-trend-i-moze-li-opstati> (08.11.2022)