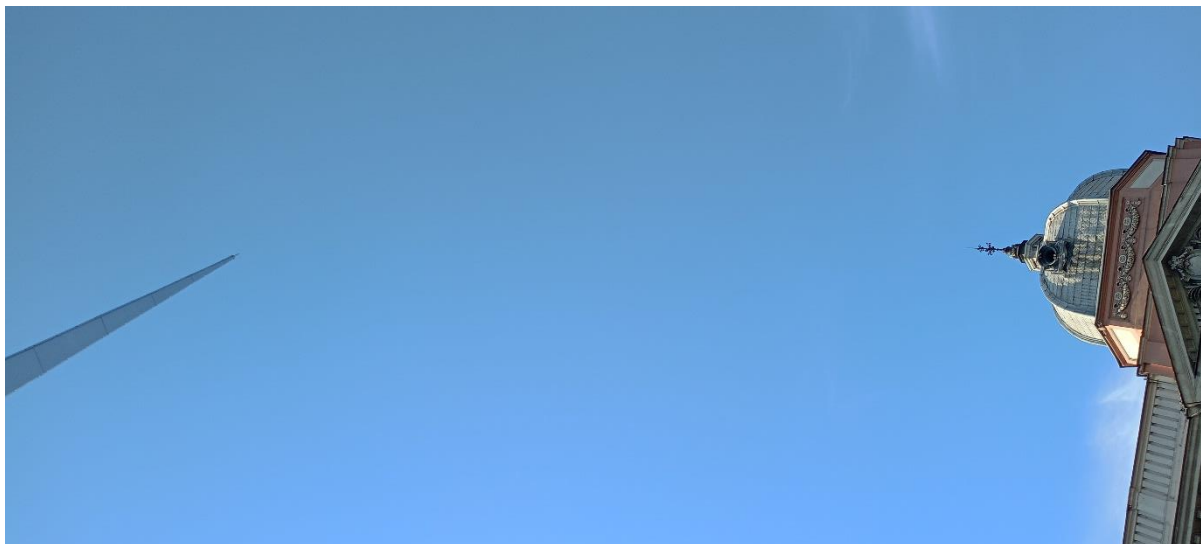


Istraživanje i primena koncepta skraćenja radne nedelje i univerzalnog osnovnog dohotka u eri veštačke inteligencije i automatizacije na primeru Hrvatske



sudar dve paradigme ili sjedinjenje

Prilikom rada na tekstu korišćeni su softveri koji delimično koriste alate veštačke inteligencije. Alat za snimanje glasa, koji smanjuje zvukove u okruženju, alat za montažu audio zvuka sa integrisanim tekstom koji je posebno odvojen od zvuka, i alat za transkripciju tj pretvaranja zvuka u tekst *Sonix.ai*. Za formatiranje teksta korišćen *Chat GPT*. Za obradu slika *Dall-E* i *Firefly.adobe AI*.

U trenutku ekspanzije alata baziranih na veštačkoj inteligenciji i automatizaciji mnogih ljudskih djelatnosti, postavlja se pitanje raspodele, postavlja se pitanje skraćenja radne nedelje, pitanje univerzalnog osnovnog dohotka. Mnoge države, kompanije, organizacije već razmatraju, testiraju, i primenjuju ove metode i ideje. Na koji način su one promišljene, isprobane, sprovedene i kakav je njihov uticaj na zadovoljstvo, efikasnost, funkcionisanje ljudi i društva?

Na ovo pitanje **ChatGPT** će odgovoriti sledeće : „Ekspanzija veštačke inteligencije i automatizacije podstiče razmišljanje o promenama u društvu, uključujući skraćene radne nedelje i univerzalni osnovni dohodak. Skraćene radnog vremena može povećati zadovoljstvo zaposlenih, poboljšati produktivnost i ravnotežu između posla i privatnog života. S druge strane, univerzalni osnovni dohodak ima potencijal smanjenja siromaštva i podsticanja preduzetništva, ali zahteva pažljivo finansiranje i može uticati na radnu motivaciju. Uticaj ovih mera na zadovoljstvo, efikasnost i funkcionisanje društva zavisi od implementacije, socioekonomskih uslova i kulturnih razlika. Testiranje i analiza u stvarnim uslovima su ključni kako bi se bolje razumele prednosti i izazovi ovih ideja pre nego što se prošire na širem nivou”.

Kako se u Hrvatskoj promišljaju, zagovaraju i implementiraju ovi koncepti? Odgovore ću pokušati da pronađem u razgovorima sa progresivnim, otvorenim sagovornicima, koji jasno vide da se svet i društvo menjaju i da je to naša šansa. Na ove teme govore: **Dominik Petak** – šef odeljenja pripreme EU projekata firme Logička Matrica, **Vesna Nađ** – Narodni Poslanik, **Jasna Rilović** – ekspertkinja za ljudske resurse, **Martina Silov** - direktorka udruženja CroAI i **Darko Tipurić** – predsednik Hrvatskog društva ekonomista.



Dominik Petak

Dominik Petak – Četvorodnevna radna nedelja omogućava bolju ravnotežu između privatnog i poslovnog

„Što se tiče četvorodnevnog radnog tjedna, puno ljudi će reći, *”ali to nije primjenjivo na sve”*. I to je točno. U turizmu, praktički nemoguće. Pogotovo kod nas gdje nedostaje velika količina radne snage. Zatim proizvodnja, radno intenzivne industrije također, vjerojatno postoje neka ograničenja, mada smatram da će i tu doći u jednom trenu do nekog rasterećenja kroz automatizaciju odnosno kroz investicije koje će dovesti do nekakvog rasterećenja zaposlenika” - ovim rečima u priču nas uvodi **Dominik Petak**, šef odeljenja za pripremu EU projekata i finansijskih analiza, sad već poznate Zagrebačke **”Logičke matrice”**, agencije za usluge poslovnog savetovanja, EU fondove, pisanja projekta i provođenja edukacija. Još 2018. godine su model četvorodnevnog radne nedelje uveli u svoje poslovanje kao prva Hrvatska konsultanska firma. A kako su se odličili na taj korak, Dominik priča u nastavku:

Cilj nam je bio da omogućimo našim zaposlenicima bolju ravnotežu privatnog i poslovnog. Plaću možete dat koju možete dat i naravno, svi bi htjeli zarađivati više. Ali kad uzmemo porezna opterećenja i sve, ustvari radnik košta puno više. Pa smo gledali šta bi mogli napraviti. Malo smo tako istraživali što se dešava vani, naprimer u Finskoj i na Islandu i bila nam je interesantna ta njihova inicijativa o četvorodnevnom radnom tjednu, pa smo gledali kakav model bi mi mogli uvesti. To nije još pravi model četvorodnevnog radnog tjedna, nego model u kojem se mi u stvari mijenjamo. Svaki zaposlenik jedan tjedan odabere si dan koji žele biti slobodan. Najčešće je to petak ili ponedjeljak, pogotovo ako se desi neki praznik, pa je to onda više nisu 3 dana, već to bude 4, 5 dana, kao neki mini godišnji. Naravno tu mogućnost ne koriste svi, jer je ona stvar izbora. Nekim kolegama ne paše jer imaju djecu koju treba u nekom terminu pokupiti iz vrtića, pa se ne mogu uskladit... Onda smo mi napravili preraspodjelu

radnog vremena jer u tom trenu nismo mogli dobiti točnu informaciju, da li mi možemo raditi 4 dana po 8 sati - znači 32 sata, a u ugovorima imamo da nam je radni tjedan puno radno vrijeme tj. 40 sati. Sve to su neka pravna ograničenja i razna tumačenja. Neki smatraju da je moguće neki ne, ali ustvari pravo pitanje se tiče mirovine, da li je to puno radno vrijeme ili nije, pa smo napravili u stvari preraspodjelu: 4 dana po deset sati, da smo po tom pitanju čisti, radi inspekcija rada i svega.



Ovde se otvara pitanje ostvarenih rezultata?

Pa rezultati su u stvari jako dobri. Ljudi su motiviraniji. Ako su zaposlenici odgovorni, oni sebi poslože tako radni tjedan da su taj dan što manje pod opterećenjem posla, da nemaju poziva ili e mailova i uveli smo neka tehnološka rješenja koja bi nam pomogla da ako i nešto se pojavi, što bi taj kolega trebao odraditi da oni drugi, koji su taj dan na poslu, mogu uskočiti umjesto njega i odraditi taj posao. Ali gledamo da se to izbjegne, odnosno da ako je osoba slobodna taj dan, da je stvarno slobodna.

sa 4 radna dana bolja je ravnoteža između poslovnog i privatnog života

Šta je četvorodnevna radna nedjelja nakon pet godina, donela vama, a ujedno možeš da se nadovežeš i na pitanje, da li na ovakav način možemo uticati da mladi ostaju u svojim domovima, zemljama u regionu uopšte?

Rezultati su ustvari pozitivni. Znatno nam se povećao broj ugovora, odnosno usluga koje izvršavamo, a samim time i prihodi, a kad nam rastu prihodi mogu se podići i plaće i zaposliti novi ljudi. Što se tog dijela tiče to je stvarno jedan pozitivan pomak. I čak bih rekao da se smanjuje broj bolovanja, a broju usluga koje možemo poručiti svakako se povećao. A po pitanju što to znači za mlade, mislim da u nekim novim djelatnostima, pogotovo digitalnim znači puno. Jer oni znaju da vani mogu biti plaćeni puno više. I sad je pitanje što im se sve može ponuditi da njima novčana naknada bude prihvatljiva, ali i da se doda još neki dodatni motiv da ne moraju otići van. Naravno, svatko želi zaraditi više, ali mlađe generacije ne gledaju samo tako, nego gledaju i svoju kvalitetu života, odnosno, koliko će imati slobodnog vremena? Jednostavno rečeno, oni traže bolju ravnotežu poslovnog i privatnog života. Ne žele se ubijati na poslu od 0 do 24, nego žele imati i svoje vrijeme. Žele odraditi i biti slobodni. Mislim da je to jedan pozitivan korak koji može puno znači, ali ne samo to, postoje i druge stvari koje bi mogle dodatno biti neki motivi.

Vrlo aktualna tema posljednjih meseci je, "veštačka inteligencija koja menja ljude". Svi pričaju o veštačkoj inteligenciji. Imali smo prilike da vidimo i testiramo razne softvere i alate. Šta ti misliš, kako će ona da utiče na tržište rada?

Pa što se tiče zamjene, mislim da još nismo došli do te razine samo iz jednog razloga a to je pitanje odgovornosti. Tko će preuzeti odgovornost za određeni posao? Jako je teško staviti tu odgovornost na umjetnu inteligenciju. Mislim da je to najveći razlog zašto ona ne može sve zamjeniti. Ali što ona može napraviti, pogotovo u našoj branši, je veliko rasterećenje posla. S vremenom će ona biti još bolja, ne samo da se i ona uči, a uči se, tako se uče i ljudi da je koriste. Mislim da može puno pridonijeti rasterećenju samog zaposlenika.



Pa što se tiče zamjene, mislim da još nismo došli do te razine samo iz jednog razloga, a to je pitanje odgovornosti

Vesna Nađ - Da li će taj višak dobara otići samo eliti ili će se raspodijeliti na sve?

Klub zastupnika Socijaldemokrati u Hrvatskom saboru, održao je u junu ove godine okrugli sto pod nazivom „*Radna nedelja po meri radnika*“, posvećen temi modernizacije i fleksibilizacije radne nedelje u svrhu prilagođavanja savremenim potrebama radnika, ali i poslodavaca. Cilj ovog okruglog stola bio je da se u Hrvatskom saboru započne stručna i argumentovana rasprava, kao zakonodavna podloga budućim Vladinim predlozima o skraćanju radne nedelje, ali i skraćivanju punog radnog vremena sa zakonski utvrđenih 40 sati nedeljno na 32 ili 36 sati nedeljno. Učesnici u raspravi su pokušali da daju odgovore na pitanja o prednostima i nedostacima drugačijeg rasporeda radnog vremena, da li je četvorodnevna radna nedelja izvediva u Hrvatskoj, kakav će uticaj imati razvoj veštačke inteligencije na zaposlenost i održava li hrvatsko radno zakonodavstvo stvarno stanje na tržištu rada.

Moderatorica okruglog stola, saborska zastupnica **Vesna Nađ** objasnila je u svom obraćanju kako nove generacije mladih zaposlenika sve više cene slobodno vreme i nije im problem dati otkaz ili tražiti bolje uslove rada za sebe već na prvom razgovoru za posao. Plate više nisu osnovni faktor za privlačenje i zadržavanje kvalitetnih radnika u vremenu kad je potražnja za radnicima veća od ponude i kad radnici mogu da biraju ko im je poželjniji poslodavac.



Vesna Nađ

Vesna Nađ je saborska zastupnica u Klubu zastupnika Socijaldemokrata, najvećoj opozicionoj grupi u Hrvatskom saboru. Diplomirani je pravnik i specijalista javne uprave sa 45 godina iskustva. Iako pripada generaciji bejbi bumera, njena energija, strast sa kojom izgovara i zagovara progresivne ideje, stvari i vrednosti, govore nam da po duhu pre pripada mlađim milenijalcima. *“Ako sam radoholičar, ali smatram da mi stari treba da guramo nove teme, jer činjenica je da mladi nedovoljno puštaju u politiku da sami guraju svoje teme”*. Sa gospođom Nađ nalazimo se u Hrvatskom saboru, gde u hladu istorijskog zdanja, razgovaramo o budućnosti. Za početak o potencijalu promene u radnoj paradigmi zbog veštačke inteligencije i automatizacije, a zatim i o pristupu pitanju četvorodnevne radne nedelje:

- Kada je u pitanju umjetna inteligencija, tu ima nekoliko aspekata, ali činjenica je da će umjetna inteligencija na neki način zamijeniti rad radnika. I da radnici neće morati toliko raditi da bi se nekakva dobra slila u naše proračune. Dakle, već sada, primjerice, informatičar koji je sistemaš, on ne mora više guglati okolo kad mu je neki problem, nego pita “Bing” kako se to rješava i ovaj mu lijepo kodove ispiše. I to umjesto da rudari, da tako kažem dva sata, on to riješi možda u deset minuta. I to je to. I zašto bi sada jedan informatičar trebao raditi osam sati, pet dana u tjednu? Ako on svoje zadaće koje mu nameće poslodavac može riješiti u četiri dana sa recimo, 32 sata tjedno. Četverodnevni radni tjedan, ali ne sa 40 sati, nego sa 32, a možda i manje.

“Radni tjedan po mjeri radnika“

Mi smo imali okrugli stol *“Radni tjedan po mjeri radnika“*, gdje smo pozvali i poduzetnike i dakle poslodavce koji su već implementirali četverodnevni radni tjedan i predstavnike sindikata i predstavnika znanosti, dakle gospodina Viktora Gotovca, koji je upravo s Pravnog fakulteta s Katedre za radno i socijalno pravo. Imali smo dosta tu kao otpora, kako će neki sektori to implementirati, kako može, recimo, u trgovini, netko to implementirat, jer ne može, tu se radi s kupcima, ne može ovo, ne može ono. Ja razumijem da mi stariji - ja sam ta generacija, dakle baby boomera. Što kažu? Da mi stariji smo u nekakvim kutijama. Dobro, ja sam imali informatičku firmu, moji su sinovi u informatičkim sektorima i malo mi je tu drugačija perspektiva, ali mi nije jasno!? Recimo, imaš trgovinu i sad ti sa tom umjetnom inteligencijom, robotikom, sa pametnim telefonima.... Ja uzmem pametni telefon i idem po kruh i mlijeko. Recimo, i cak kod kruha, cak kod mlijeka i meni sa mog tekućeg računa se skinu sredstva. Što meni treba onda u biti? Ne znam koliko tamo pedeset trgovaca. Treba vam logistika koja će puniti te police. Zašto bi ta logistika morala raditi pet dana u tjednu? Ako ta logistika može raditi četiri dana u tjednu i taj peti dan te žene u pravilu budu sa svojom djecom, sa svojim supruzima, partnerima, partnericama. **Zadovoljstvo radnika je bitno?** Dakle, ja sam se orijentirala i u svom slobodnom govoru i u Saboru i na ovom okruglom stolu na generaciju Z.



Da li će taj višak dobara otići samo eliti ili će se raspodijeliti na sve ?

To su ovi koji su rođeni sredinom devedesetih. Njih boli briga, dakle za ovo izgaranje na poslu. Oni žele zapravo što manje radit, što više se baviti svojim svojim hobijima. Staviti onaj VR na glavu, bacit se u sasvim jedan drugi svijet koji nema veze sa stvarnošću. Oni jednostavno daju otkaze svojim poslodavcima. Snime to na tik toku i šeraju to i hvale se. Ja, moja generacija, pa mi smo strahovali od toga da dobijemo otkaz. Mi smo željeli sigurnost, ono od zaposlenja do mirovine. Nema više toga. Ta generacija, kao što sam rekla na okruglom stolu. Oni dobro znaju engleski. Oni su praktički prije naučili engleski nego pošteno hrvatski i vaš srpski i lijepo odu izvan granica Republike Hrvatske, Srbije. Hodu u Europu. Hudu u svijet. Šta njima znači domoljublje? Ako je domoljublje 1000 eura. I biraš između pet tisuća ili osam tisuća eura. Ma

kakvo domoljublje. On će otići. Možda će se vratit. Ali, dakle, mi trebamo privući da ostanu. **Nije samo sve u lovi. Nego i u uvjetima rada.** Dakle, ako ti njemu daš mogućnost napredovanja na poslu, ako ti njemu daš mogućnost nekakvog obroka, kao što je Google dao svojim zaposlenima igre, teretane, relaksaciju, hranu na poslu. To je to kako privući radnika da ostane, da dođe i da ostane. Ne da ode drugom poslodavcu. Možda će ti dati, ne znam. Vrtić za dijete, možda će ti dati teretanu.

Imali smo jednu firmu koja je implementirala ovaj četverodnevni radni tjedan i kako su zapravo riješili taj peti dan? Kažu sa godišnjim odmorom. Naš zakon omogućuje četverodnevni radni tjedan, al kaže da je puno radno vrijeme 40 sati. I sad kad ti dođeš na HZMO sa nekakvih 32 sata, onda ćete gledat bijelo i tamo će ti reći nekakav zaposlenik – Ne, ne možeš! Znači moraju se hvatati krivine u tom zakonu da bi se omogućilo nešto što je normalno. Znači moramo mijenjati i to radno zakonodavstvo jer je ono okoštalo. Još se nije shvatilo da više nema onog da ti poslodavci mogu birat radnike, nego radnici biraju poslodavca. U tome je sad kvaka. Mi imamo sad višak, da tako kažem radnih mjesta. Radnik može birati, evo, ovo mi se sviđa, ovo mi se ne sviđa. Ovaj poslodavac mi se sviđa njegovi uvjeti mi se ne sviđaju. Na prvom razgovoru, već te pita kolika mi je plaća, kakvi su uvjeti i kakva je mogućnost napredovanja. Prije mi se nismo usudili progovoriti na intervjuu.



Prošlo je vreme, "ako ti nećeš , ima ko hoće"

I što se tiče ovog univerzalnog dohotka, to je zapravo neminovno. Jer ako umjetna inteligencija uzme dio poslova, a uzet će, već sad uzima. Pitanje je samo što je i rečeno na mom okruglom stolu od jednog sudionika. **Da li će taj višak dobara otići samo eliti ili će se raspodijeliti na sve?** Ja se sjećam, davno je to bilo, bila je jedna američka emisija gdje je jedan vrlo bogat poslodavac rekao da je on jako bogat i da već ne zna kud će s lovom, ali da se on boji. S obzirom da dobra nisu ravnomjerno raspoređena da će jednog dana njemu, radnici koji ne žive tako dobro, pokucati na vrata. Strah. Postojat će taj strah kod ovih bogatih. Ne znam koliko ih posto ima koji imaju milijarde. E, pa ne možeš ti sad živjet istovremeno u pet vila, a ne možeš jesti pedeset obroka dnevno. Što će ti tolika lova znači ako hoćeš? Da se ravnomjerno rasporedi taj dohodak koji će bit sve veći i veći zbog umjetne inteligencije koja će zapravo producirati ta dobra, onda ih trebaš. I onda taj univerzalni dohodak, koji će biti nekakva sigurnost. Omogućit će da ljudi budu sretniji i da budu produktivniji, a to im je cilj svakom poslodavcu.

Vi ste prepoznali suštinu problema u region, a to je odlazak mladih. To je naša očajna situacija što se tiče demografske slike.

Mi kao Klub zastupnika Socijaldemokrata, kao najveći oporbni klub u Saboru, nećemo stati samo na ovom okruglom stolu. Na ovu temu ćemo pokušati gurati dalje. Ja sam zamislila da u

sljedećem okruglom stolu da dovedem **Matu Rimca**. Jer, Ford je bio taj koji je prvi smanjio radno vrijeme! Pa još ove neke IT kompanije velike, ne samo male, da vidimo što oni misle o tome. I dalje, naravno, ljude koji se bave znanošću i sindikate. Kad njih treba posijati to sjeme? Mislim da je posijano. Kad bude se primilo, treba ga zalijevati. I kad se bude primilo, to će samo rasti, rasti, rasti. Ljudima je dosta rada 5 dana. Pa vi gledate na društvenim mrežama kakve su reakcije kad dođe kraj i početak tjedna : “petak je super”, a onda u nedjelju, “pa ne mogu sad razmišljat o ponedjeljku”, “umrijet ću”, “glava me boli”, “imam stres”....Pa čemu to? Čemu to? Oni pored posla imaju svoje hobije, oni vole svoje društvo. Oni žele da imaju što više slobodnog vremena. Iako im to mi ne osiguramo, znači u Hrvatskoj i u Srbiji, osigurati će neki tamo Englez, Šveđanin, Švicarac, Amer itd..



Jasna Rilović i Vladislav Stojičić

Jasna Rilović - Smisao onoga što rade je najvažnija stvar koju nove generacije ističu

Jasna Rilović je veoma uticajna i nagrađivana ekspertkinja za ljudske resurse s iskustvom u velikim kompanijama i korporacijama. Danas radi kao konzultant mnogim firmama u Hrvatskoj i pomaže im u osmišljavanju i osavremenjivanju njihovih procesa u vođenju ljudskih resursa. Ove godine u Šibeniku je organizovala međunarodnu konferenciju "**Learning by doing**", na kojoj se govorilo o četvorodnevnoj radnoj nedelji, hibridnom, remote ili onsite radu, kao i o veštačkoj inteligenciji - "pretnja ili podrška". Sa gospođom Rilović se nalazimo u srcu Zagreba, na 35 stepeni, i dok komentarišemo promenu klime, počinjemo razgovor o promenama u društvu:

- Kako vi primećujete da se društvo menja?

- Ja mislim da se drastično promijenilo, naročito nakon kovida, i mislim da više nikad neće biti onako kao što je bilo. Teško ćemo ovu generaciju gen Z - kako ih zovemo, vratiti 8 sati, 5 dana da rade. Dakle, možemo naći i ponuditi tri načina, kako bi smo ih u stvari zadržali u firmi. Ili ćemo im dati da rade u remote modu od kuće ili ne znam sa obale, ili ćemo im dati taj hibridni rad, da 2 ili 3 dana rada od kuće, pa malo u uredu ili eventualno ovaj četverodnevni radni tjedan, koji se pokazao vrhunskim u ne IT kompanijama. Mislim da IT sektor neće pristati ni na četverodnevni radni tjedan. Oni jednostavno hoće barem 1-2 dana bit kod kuće pa verujem da to toliko neće zaživjeti u IT-u. Ali zato je puno nekakvih uslužnih djelatnosti krenulo na taj način radit. Znam da na primjer, neki čak i odvjetnički uredi već imaju oznake tipa “*ne radimo petkom*”. I marketinške agencije, pa čak i proizvodni pogoni su počeli na taj način funkcionirat. Znači uvode taj četverodnevni radni tjedan, a ništa se produktivnost ne smanjuje, naprotiv, povećava se produktivnost jer se čovjek uspije odmoriti u ta 3 dana i onda nakon toga dođe i radi. I na kraju krajeva, to je ko i ono kampanjsko učenje na fakultetu, kad znate da imate samo 4 dana da morate nešto napraviti, onda napravite u 4 dana, ne rastegnete do petog dana cijelu priču. Ali velim, po mom mišljenju, hibridni rad je rad koji će se u budućnost primjenjivati najviše i da će to postati sasvim normalno, da će svi raditi barem 1, 2 do 3 dana od kuće. Mislim da je to zdravo. Nije dobro ni ovaj remote posao, iskreno, jer onda nemate osjećaj pripadnosti firmi, nema lojalnosti puno, naročito u IT svijetu gde puno zaposlenika onda radi za dve firme paralelno. Nije problem u tome što će on zaraditi više, nego zato što je umoran, on ustvari radi dva posla, a vi kada imate ovaj nekakav balans između, pola-pola, malo si u firmi, malo si kod kuće, onda imate te socijalne kontakte i nije svejedno da li se sa čovjekom znate “face to face” ili ste ga samo čuli ili vidjeli preko zoom-a. Tako da sam ja veliki zagovornik hibridnog rada. Da je to meni netko ponudio prije 20 godina, da mogu barem jedan dan u tjednu nekakav administrativni posao riješiti, mislim, da bi to bilo savršeno za sve.

- *Primećujete jednu veoma važnu stvar a to je ta socijalizacija za koju mnogi kažu da je problem novih generacija?*

Mislim da u principu ta djeca, za mene su djeca, ta djeca se žele socijalizirati, žele, ali samo sa ljudima koji imaju iste vrijednosti kao i oni. Mislim da im je to glavno mjerilo. E sad, ako ste vi tu osobu doveli, ako ste imali dobar selekcijski postupak, ako su vrijednosti vaše kompanije u skladu sa njegovim ili njezinim vrijednostima, onda ste vjerojatno u toj firmi skupili takvu ekipu koja njima odgovara. Oni se vole socijalizirati, vole družiti, vole razmjenjivati znanja, ali ne prisilno, ne na način: “ajmo sad napravi team building”, to im je tlaka, to mrze iz dna duše. Dakle nemojte sada, “ajmo se sad družiti”, nego im jednostavno dat smisao. Smisao onoga što rade je najvažnija stvar koju nove generacije



zašto ne učimo djecu kritičkom razmišljanju ?

ističu. E sad, ako vi imate dobar proizvod, ako se bavite nečim kvalitetnim, ako oni zagovaraju tu priču, oni će se htjet vidat sa ljudima koji dijele isto to mišljenje. I tu nema problema socijalizacije. Možda se oni ne socijaliziraju kao ove moje generacije gdje smo mi izlazili vani u grad ili bili na cesti, oni se socijaliziraju putem društvenih mreža, nekakvih reddit-a. Ako odete na te mreže, vidjet ćete da non stop oni nešto pričaju. Dakle, da nisu socijalizirani oni ne bi jedan-drugom davali milijun savjeta. Mislim da nije problem u socijalizaciji, problem je u tome da im treba naći smisao te socijalizacije. Ne samo “moramo odraditi tih 8 sati”, sjediti svi u istoj sobi i kao, raditi.

- U aprilu ste organizovali veliku konferenciju u Šibeniku. Imali ste dosta govornik na temu četverodnevne radne nedelje. Kakve utiske nosite sa ove konferencije?

Ja sam tu konferenciju organizirala pod heštegom “**Mi radimo dobre stvari**”, u smislu da se pokaže da nam ne trebaju dolaziti ljudi iz Amerike, Njemačke, Francuske i govoriti nam šta da radimo. Da mi ovde na ovim lokalnim područjima, tu mislim na područje bivše juge, jer su nam govornici u stvari bili iz tih zemalja, da mi možemo napraviti kvalitetne i kvalitetnije stvari. Zbog toga taj četverodnevni radni tjedan koji je jako razvikan vani i gdje se pokazuju svi ti primjeri, a ja sam tražila baš naše lokalne primjere takvih kompanija i našla sam ih, u Srbiji - **Mikroelektronika** i **Manpower** koji je to sproveo u svim zemljama u regiji i iskreno rečeno, svi su shvatili, a to je i moje mišljenje, da se može raditi 4 dana i da nema potrebe da se radi 5 dana. Mislim da se posao treba na kraju krajeva kvalitetno rasporediti. Odavno je poznato da čovjek kad radi u firmi 8 sati, ustvari radi maksimalno 6. Kad to pomnožite sa tih 5 dana, onda vam to dođe ista satnica kao i kad radite 8 sati - 4 dana. U principu onda stisnete malo više, malo su kraće pauze, malo se manje vremena provedemo pored onoga aparata za vodu, ali produktivnost se svugdje pokazala veća, zadovoljstvo je veće i ono što je najvažnije po meni, ono sa HR-ovske strane, da vi u stvari zadržavate zaposlenike. Dakle, ovo je, mislim, najjeftiniji način na koji vi možete zadržati kvalitetnog zaposlenika. Jel će on jako dobro razmišljat da li da ode u neku drugu firmu gdje se radi 5 dana ako vi radite samo 4 dana, tako da po meni je **četverodnevni radni tjedan - humani način rada, a gdje poduzetnici apsolutno ništa ne gube.**

- Vi se preko 20 godina bavite ljudskim resursima, koji hitne promjene su potrebne našim društvima?

To su promjene koje su već prošle, koje su trebale biti napravljene davnih dana. Da prvo moram postati svjesni da se ljudi više ne zadržavaju u firmama. Dakle, jako teško ćemo zadržati čovjeka da radi 10, 20 godina u našoj firmi, i to je ok. Ali i da to nema veze s firmom, naročito sad kad govorimo o Europskoj uniji gdje su naša djeca u situaciji da danas rade ovdje, sutra rade bilo gdje u EU. Konkretno evo moja kćer koja je tu u Hrvatskoj radila. Za samo jedan dan su se smislili i otišli u Njemačku, bili su 6 mjeseci tamo, vratili se natrag. Jer kada odete tamo samo vam je potrebno da dođete do policijske uprave i predate zahtev za prebivalište i to je sve. Dakle, nema radne dozvole, nema vize, vi se samo prijavite gdje ste tada, ko što je i kad u idite po Hrvatskoj, u bilo koji grad morate prijaviti svoje boravište. Tako da mi moramo postati svjesni da smo postali dio zajednice gdje je “sky is the limit”. Mi nikad nećemo biti konkurentni kao jedna Njemačka, kao nekakva Nizozemska po pitanju plaća. Oni će uvijek moći dati više



umjetna inteligencija je vrhunska pomoć ljudima koji znaju posao

plaće. Međutim, ono što mi imamo i zbog čega se nama vraćaju i naša djeca, a to je taj work-life balans. Dakle mi ipak živimo po onim jakim tradicionalnim načelima. Od toga da se družimo međusobno, da stvaramo neke kontakte, da odemo za sat, sat i pol do mora i kad nam se hoće. Dakle, imamo neku bolju kvalitetu života od njih i to ćemo, mislim, još dugo imate. Trebamo razvijati tu svijest i kod naših mladih da nije sve u tim novcima. Na svu sreću, naši klinci baš i nisu u tom filmu da je lova glavna stvar. To su ove moje generacije bile više materijalistički usmjerene, pa smo im izgradili to da više oni nemaju problema, zato mogu biti takvi. :) Ali definitivno ono što država s jedne strane treba napraviti kao prvo i osnovno je promijeniti sistem edukacije. Dakle mi školujemo ljude za ništa. Ja bih stavila veto na neke smerove na nekoliko godina dok mi ne vidimo ustvari koliko nama ljudi treba i dok se sa burze malo ne počisti stanje, s druge strane imamo toliko ovih nekakvih suficitarnih zanimanja. Od toga da nam

trebaju od montera, do radnika, koji su sad plaćeni usput kao i doktori, plaćeni više od profesora. Prema tome i taj naš odgoj treba ići ka tome da nije baš najvažnija stvar u životu imati fakultet, da treba čovjek raditi ono što voli i da treba prepoznavati taj njihov rad. Znači taj rad gde se zaprljaju ruke, da to treba na taj način raditi i graditi takvo društvo u stvari, al kažem prvo taj edukacijski sistem, apsolutno, naš sustav treba promijeniti od starta. Onda treba motivirati ljude da se zaista bave onime u čemu su najbolji. Ja mislim da je kod vas slično kao kod nas, da je poduzetnik taj na koga treba navalit sve, pa dizat mu poreze, pa ga kažnjavati jer eto zarađuje neke novce. A mladi rade kao frilenseri i oni žele tako raditi. Ovaj primjer iz Hrvatske je vjerojatno i u Srbiji? Sa tim nekakvim paušalnim obrtom gdje oni ne moraju nikome ništa polagat račune koliko si zaradio, osim kad ne pređeš neke limite, plati doprinose, radi svoje. Po meni je to način na koji će oni sve više i više funkcionirati. Za firme bi bilo isto tako dobro da prestane ta priča da svi moraju biti u stalnom radnom odnosu. Nema potrebe. Treba iznajmi čovjeka za ono što vam treba i nakon toga on ide dalje. Dakle, ljudi kruže po firmama, prenosi svoje znanje. Vi iznajmljujete čovjeka koji tada u tom trenutku ima gotova znanje. Ne morate sad u njega ulagati godine i godine. U svakom slučaju firme će uvijek imati tu neku bazu ljudi koji će biti u toj firmi, ali za neke stručne stvari dovoljno je na određeno vrijeme iznajmi čovjeka koji će isto tako biti sretan jer je freelancer i to što kažem, što je mladima bitno da uvijek vide smisao svog posla. Kada mu vi date da on može ići od firme do firme sa svojim znanjem, on će se još više razvijati, biće win-win situacija ustvari na taj način.

- Bank veštačke inteligencije kruži svetom. Šta mislite kada će se njena upotreba osetiti na tržištu rada ?

Mislim, vrlo skoro. Ja sam inače veliki fan umjetne inteligencije. Iako ima 58 godina, obožavam *chat gpt* i mislim to je nešto najbolje što se dogodilo nakon industrijske revolucije. Dakle, ako imate znanje *chat gpt* će napraviti čudo, skratit vam dane i dane surfanja, traženje. Ja znam da kada spremam trening, ja mu napišem temu i on mi da koncept. On ne može napraviti taj trening, ali meni smanji, nekada dane traženja i dobivanja ideja. Sada da se nadovežem samo na ovu priču naših edukacija. **Zašto mi je onda učimo naše klince da nešto uče napamet u školama? Dakle, zašto ne učimo djecu kritičkom razmišljanju?** Na primjer, ja imamo školu za voditelje ljudskih resursa, imam svoju jednogodišnju edukaciju za njih: "learning by doing" i ja tamo njih učim kako se rade opisi radnih mjesta, sistematizacija, modeli kompetencije i to. I oni su već prije možda godinu dana počeli koristiti *chat gpt*. Dakle, ajmo prvo mi naučit, pa ajmo tražit da nam pomogne i on će nam pomoć. Po meni, ***umjetna inteligencija je vrhunska pomoć ljudima koji znaju posao.***

Mislim da će dugo vremena trebati da podaci budu zaista točni i konkretni. Može biti baza i ako vi imate nekakvo znanje, nekakvog iskustva da iskoristite to što vam daje umjetna inteligencija, ja mislim da je to genijalno. Neki poslovi, neki glupi zatupljujući poslovi će prestati. Što je super jer će onda čovjek imati vremena da radi poslove za koje mu treba mozak. Misli onaj call centar i ono kad vam se javlja ona kućica sa strane, je stvar davnih dana. Dakle, te nekakve predradnje i te stvari administracije, nekakve papirologije, dakle, ono što se ponavlja. Ali će se isto tako pojaviti puno novih radnih mjesta.



Martina Silov

Martina Silov - AI će biti dostupan svima bez obzira na njihovu stručnost i pozadinu

CroAI - Hrvatsko udruženje za veštačku inteligenciju (AI), okuplja vodeće kompanije i startupe u području veštačke inteligencije u Hrvatskoj te nastoji da pozicionira Hrvatsku kao zemlju jedinstvenih mogućnosti za razvoj AI orijentisane na čoveka kroz kultura dijaloga između preduzetnika i donosilaca odluka na nacionalnom i evropskom nivou. O kompanijama i startapima koji implementiraju AI u Hrvatskoj, o potencijalu i važnosti ovog sektora za budući razvoj zemlje, odgovore nam je dala Martina Silov - izvršna direktorka udruženja CroAI.

-Da li nam možete dati primere pozitivne prakse ili implementacije veštačke inteligencije (u bilo kom polju) u Hrvatskoj? (kompanije, start up, organizacije, usluge...)

Hrvatska je prema broju unicorna (Infobip i Rimac) per capita – druga zemlja u Europi. Obe kompanije rade i implementiraju AI na različite načine. Također, najveći hrvatski exit je prodaja AI startupa Photomath Google-u, procjenjuje se na preko 500 milijuna dolara. Rijec je AI startupu koji uz pomoć umjetne inteligencije rješava matematičke zadatke.



CRO AI

Photomath je nastao kao spinoff startupa Microblink, globalnog lidera AI-powered computer vision software (također hrvatska kompanija). Hrvatska udruga za umjetnu inteligenciju redovno evidentira broj kompanija i startupa koje se bave i rade na razvoju AI, one koje implementiraju AI te onih koji čine širi ekosustav (akceratori, inkubatori, mediji, fakulteti...). CroAI landscape broji preko 440 aktera, od čega je preko 130 AI startupa. (Hrvatska udruga za UI kontinuirano od 2020.godine provodi istraživanje tržišta umjetne inteligencije u Hrvatskoj odnosno vizualizaciju svih dionika na tržištu umjetne inteligencije (AI); od kompanija i startupa do šireg ekosustava gdje se AI primjenjuje. Treće izdanje je predstavljeno prošlog tjedna na najvećoj UI konferenciji u Hrvatskoj - AI2Future. Metodologija koju smo razvili kroz zadnje dvije godine se pokazala kao jako uspješna. Imamo jasnu podjelu na kompanije i startupe koje razvijaju UI, unutar te kategorije kompanije se dijele prema polju ili usluzi koju pružaju. Druga kategorija je kategorija early adopters u koju spadaju ne IT

kompanije koje su u svom poslovanju započele s implementacijom UI. Dok je treća kategorija okuplja cijeli ekosustav. U prvoj verziji Landscape evidentirali smo preko 70 startupa, a cijeli ekosustav bilježio je 200 organizacija. Landscape 3.0 ima preko 130 startupa i preko 400 organizacija koje razvijaju ili na neki način podupiru ekosustav UI u Hrvatskoj.)



-Iako svedočimo tome kako se tehnologija zajedno sa sistemima komunikacije menjaju na nedeljnom novou, znamo kako je nezahvalno dati neka dalja predviđanja razvoja tehnologije i njenog uticaja na svet. Ipak koje prve promene u narednom periodu zasigurno možemo očekivati?

Istina, svjedočimo brojnim promjenama i učestaloj pojavi novih alata. No, ne bi se nužno trebali fokusirati na predviđanje što će biti sljedeće. Nego, prihvatiti činjenicu svijet se mijenja velikom brzinom te kako ja tu i dalje mogu biti konkurentan. Do nedavno svijet umjetne inteligencije je bio rezerviran samo za inženjere, a sad ulazimo u doba kad AI dotiče sve. AI će biti dostupan svima bez obzira na njihovu stručnost i pozadinu. Svi oni koji nauče koristiti i implementirati AI u svoj svakodnevni posao i život bit će konkurentniji. Umjesto da sjedimo sa strane i gledamo kako se svijet mijenja, preuzmimo aktivnu ulogu i sudjelujemo u toj promjeni.

Umjesto da sjedimo sa strane i gledamo kako se svijet mijenja, preuzmimo aktivnu ulogu i sudjelujemo u toj promjeni.



Profesor Darko Tipurić - Mislim da je dostojanstvo čovjeka temelj svake dobre civilizacije i svake dobre kulture



Darko Tipurić

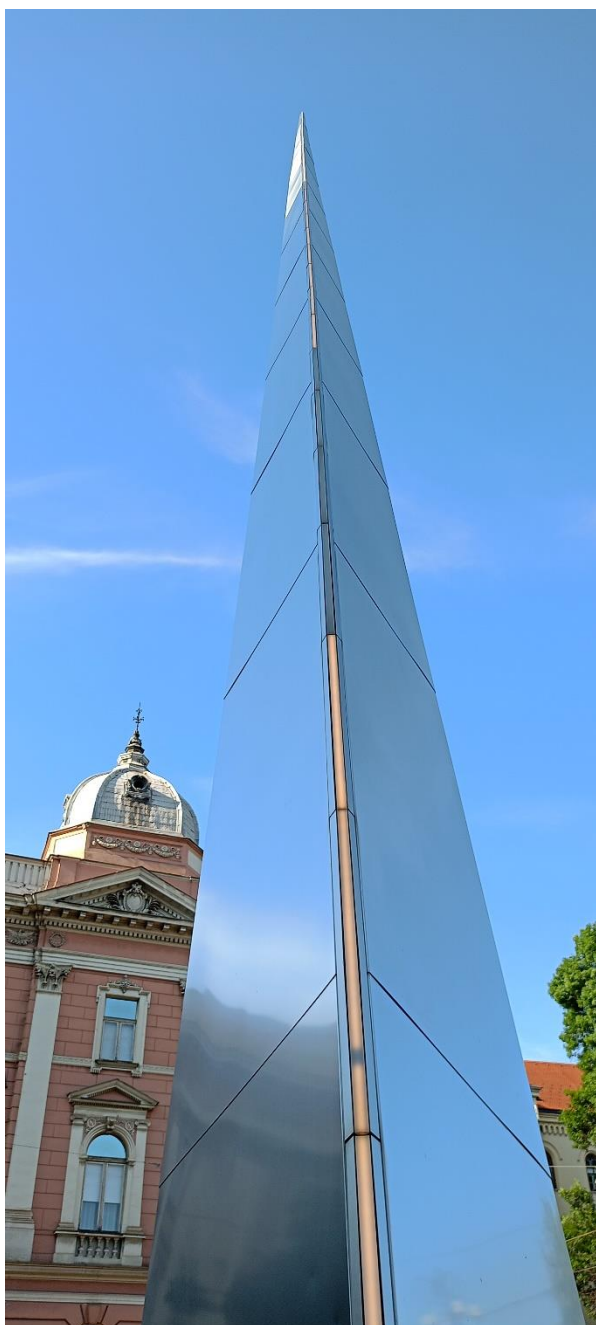
“Možemo da očekujemo da će četvrta industrijska revolucija doneti puno promjena. Ne znamo kojih, ali sigurni smo da će te promjene značajno utjecati na naše živote. Umjetna inteligencija je jedan važan dio te četvrte industrijske revolucije, i kao što i sami znate, mi pričamo o umjetnoj inteligenciji tek zadnjih 9-10 mjeseci, a za to kratko vrijeme ona je postala neizostavna stvar koja se spominje u mnogim strukama i koja će se spominjati idućih desetljeća, idućih 5 do 10 godina kao jedna od temeljnica promjene naših načina življenja. Očekuje se da će 300 milijuna radnih mjesta nestati. 25 posto svih radnih zadataka u Europi prilice bit će potpuno promijenjeno. Mnogi su u strahu od umjetne inteligencije smatrajući da će ona ukloniti potrebu za ljudima, da se malo našalim, i zapravo nas dovesti u situaciju da stvorimo nešto što će biti naprednije od nas. Međutim, mislim da treba to drugačije promatrati. Umjetna inteligencija, kao i naši mobiteli, kao i naša računala, postat će neizostavna za sve one koji žele preživjeti na tržištu rada. To znači, za par godina, neće biti struke gdje ćete moći preživjeti kao konkurentan, ako niste u doticaju s nekim od alata umjetne inteligencije, koji će vam pomagati, koristiti od moje struke, vaše struke, svih struka.”



Firefly.adobe AI

Prof. Dr. Sc. Darko Tipurić je novoizabrani predsjednik Hrvatskog društva ekonomista. Pročelnik je Katedre za organizaciju i menadžment i stalni profesor na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Rukovodilac je MBA studija i gostujući profesor na više domaćih i međunarodnih univerziteta. Bivši je dekan Ekonomskog fakulteta. Učestvuje u brojnim međunarodnim projektima za razvoj i unapređenje prakse korporativnog upravljanja u Centralnoj i Istočnoj Evropi. Darko Tipurić je dobitnik najveće svetske nagrade Rotary Internationala „Service Above Self,“ za humanitarni rad. Sa izvrsnim profesorom Tipurićem, nalazimo se u prijatnom okruženju Ekonomskog fakulteta u Zagrebu. Razgovaramo o potrebi za promenom ekonomske paradigme, univerzalnom osnovnom dohodku, smanjenjem radnog vremena, izazovima koje donosi četvrta industrijska revolucija i očuvanju socijalne kohezije u društvu. Nadovezujući se na prethodni pasus, profesor Tipurić nastavlja:

„Jedna od stvari koje će se dogoditi, jeste sigurno oslobađanje viška vremena, osobito u razvijenim zemljama, s obzirom da podizanje produktivnosti, automatizacija, sve ono što će donijeti četvrta industrijska revolucija, oslobodiće potrebe za izravnim ljudskim radom, do razine da ćemo zaista razmišljati o prelasku na četverodnevno radno vrijeme na primjer, do situacije da počnemo razmišljati o tomu kako osigurati preživljavanje svih onih koji neće biti u mogućnosti pridonositi, biti konkurentni na svojim radnim mjestima. Jedan od tih koncepata je *univerzalni temeljni osnovni dohodak*. Vrlo blizak konceptu *univerzalne temeljne usluge-Universal basic services*. **Svi ti koncepti zapravo pokazuju potrebu da napravimo odmak od onog neoliberalnog koncepta, u kojem je sebičnost, orijentacija prema samo vlastitim ciljevima, profit kao cilj svih ciljeva, temelji probitka naše civilizacije.** Taj način razmišljanja se lagano napušta i na razini Europske unije, ponajprije recimo, sa novom regulativom vezanom za održivost, za sve ono što će poduzeća, prvo srednje i velika, poslije sva, morati prilagoditi se kako svoj otisak, ne samo karbonski, nego svaki otisak negativni po okolinu bude što je moguće manji. Tako da ono što ja očekujem jeste da će ti koncepti, (recimo u Finskoj je univerzalni temeljni dohodak u jednom području bio istraživani, pilotirani, u nekim drugim zemljama u Africi također), postati u idućih 20 godina sigurno jedan od načina kako bi se sačuvala kohezija kolektiva u kojem živimo. Kako ne bi došlo do velikih lomova. Jer naime, jedan od trendova u našem društvu u zadnjih 50 godina je snažan rast nejednakosti. Dakle, imate elite, jedan posto elita koje postaju sve bogatije, imati jedan veliki jaz, veliki raskorak između onih koji jako puno imaju, dakle njih i onih koji nemaju. To nije dobro ni za jedno društvo jer kvaliteta nekog društva mora se ocjenjivati po snazi onih koji su najslabiji. Stoga ideje kao što su univerzalni temeljni dohodak, univerzalne temeljne usluge, jesu heretične, jer zapravo defakto teško ulazi u našu glavu da rad nije početak i kraj svega, da možete živjeti normalno a da ne radite. To je jedna baš heretička misao. Dakle, da svi imaju univerzalni temeljni dohodak, znači da svatko dobija isto.



Specifičnost kao potencijal Evrope

Ovdje se radi o nečemu što ipak je hereza, jer defakto kažete da radio ne radio, svatko mora imati isti temeljni dohodak. Naravno imate te varijacije, kao što su univerzalne temeljne usluge te svim ljudima morate dati mogućnost da žive pristojno, neovisno koliko pridonosili. Zašto nam je to važno? Mi ćemo uz razne produktivnosti, snažnom automatizacijom, porastom svih onih vrijednosti koje će doneti četvrta industrijska revolucija (ja bih rekao da neće biti inkrementalnog rasta produktivnosti, već ćemo imati skokoviti rast), doći ćemo u situaciju da ćemo sa vrlo malim brojem zaposlenih moći ostvarivati u nekim firmama vrhunske rezultate. *Nekad smo to radili sa 10 000 na kraju ćemo sa 100 zaposlenih moći ostvarivati te rezultate. Što sa ostalima? I to je zapravo ideja dohotka. Šta će čovjek raditi? Ako ima nekakvu pristojnu naknadu koja mu osigurava minimalnu razinu egzistencije, a to su pitanja koja su i filozofska i ne samo filozofska koja nam pokazuje da moramo korjenito promijeniti naš način razmišljanja o čovjeku, a onda i o našoj civilizaciji. To nam dolaziti.* Znači mi jesmo kao ljudi, da ne vredam životinje, još uvijek vezani za taj nekakav životinjski nagon i ostvarivanje moći. Kada promatrate na globalnoj razini imate dva velika koncepta, jedan je postkapitalizam o kome ja zapravo pokušavam govoriti da moramo diskutirati o nečemu što će doći poslije, i imamo nešto što je postdemokracija - isto jedan važan fenomen.

Naime, imamo države, a sa druge strane imamo korporacije koje svojim djelovanjem zapravo osnažuju poziciju i defakto sudjeluju u svakolikom, političkom i drugom životu civilizacije. I ta borba, te korporacije su toliko moćne da utječu na naše živote, utječu na države, to je borba država i korporacija. To je postdemokracija. Postoje donositelji odluka koji su negdje sa strane. To je ono što mi živim, počevši od rata u Ukrajini i počevši odnosa u Americi, Trumpizma, odnosa u Europskoj uniji svega onoga što mi pokušavamo, koliko je god moguće...

Kada promišljate geopolitičku situaciju u svetu i Evropi ?

Kina će u narednih 10-20 godina preuzeti snažnu poziciju, a Indija će se priključiti također, tako da dolazi do jedne korjenite promjene tih geostrateških i geopolitičkih odnosa koja će u idućih 50 godina pomaknuti sigurno to klatno na stranu tih velikih zemalja u Aziji. I tu imamo poziciju Europe koja je specifična. S obzirom da Evropa kao takva je skup heterogenih zemalja. Govorim i o zemljama koje hoće ući u Evropsku uniju, o svima nama zapravo. Kada govorimo kako Europa može opstati tu imamo dva načina. Jedan je, prvo podizanje produktivnosti jer usporedba evropske produktivnosti sa usporedivim konkurentnim zemljama pokazuje jedan zaostatak evropskih zemalja. Zatim podići razinu kohezije, s obzirom da ta razina administriranja usporava djelovanje. Još uvijek Europska unija, primjerice, nije jedinstvena kao jedan prostor sa jedinstvenim politikama puno ima redundancija. I ono što je važno, a čini mi se dobro, da Europa traži svoju budućnost u takozvanim zelenim politikama. Veliki zeleni plan Europske unije do 2050-te, i tu mi se čini mogućnost traženja dugoročnih ciljeva vezanih za opstanak, dugoročni opstanak svih nas na tlu Europe, u tim zelenim politikama, a onda svim industrijama, pametnim industrijama, djelatnostima koje su vezane za zelene politike, gdje bi Europa, s obzirom na svoj golemi potencijal znanja koji ima, mogla opstati u tim velikim geostrateškim preslagivanjima. Naravno da odnosi Kine i Amerike će biti takvi kakvi jesu. Mi smo dosta ovisni o Kini kao Europa s obzirom na dobar dio ključnih sirovina i ključnih imputa za te zelene politike koje dolaze iz Kine, a mislim da je veliki gubitnik u cijeloj priči Rusija. Neovisno o ratu. A Evropa može izaći iz ovoga, ne kao pobjednik, nego kao kontinent koji će uspjeti broditi s obzirom na svoje specifičnosti, ako uspije sačuvati tu demografsku komponentu koja je zapravo vrlo upozoravajuća, osobito našim zemljama. Generalno Europa stari, to je problem i spas će biti u migracijama, što onda dovodi do određenih kulturoloških šokova i onoga svega što se u Francuskoj događa. Ako Europa kvalitetno apsorbira tu migraciju, onda je potencijal za opstanak Europe veliki. Dakle kad govorimo o toj geostrategiji ona je s jedne strane, s druge strane su koncepti koji će morati unaprijediti život u kolektivu, život u društvima gdje će zajednica postati jako važna. Mi govorimo o pojedincu što je važno jer je taj klasični liberalni koncept nama prirastao, sloboda pojedinca, međutim, moramo voditi računa o svima. To je odgovornost prema zajednici, osobito prema onima koji su, najslabiji, koji su najpotrebitiji.



Dakle, “univerzalni osnovni dohodak” menja naš način razmišljanja o ekonomiji i odnosu rada i kapitala?

Ja bih tu kao dobre primjere, a uvijek je važno istaknuti dobre primjere, vidim skandinavske zemlje koje pokušavaju balansirati između tih ciljeva ekonomske efikasnosti sa jedne strane, sa druge strane, voditi računa o interesima kolektiva. Znači i jedno i drugo je važno. Interesi kolektiva, društva, zajednice i interesi, ekonomskog agensa, pokretača koji je stvara. Mislim da bi mogli dosta naučiti o tomu. Ljudski rad neće postati osnova, barem ne onaj rad koji mi percipiramo kao rad. Mnogi ljudi koji nisu sposobni opstati ili nemaju dovoljno znanja ili neće nikada imati dovoljno znanja, za njih treba osigurati pristojan život. Zato i koncepti univerzalnog temeljnog dohotka, univerzalnih temeljnih usluga su jedan od načina o kojem se razmišlja. Oni, naravno, radikalno ruše sva naša razmišljanja o ekonomiji. Tako imamo rad kao resurs. Govorimo o ljudskim resursima, govorim o odnosu rada i kapitala da bi se sve moralo promijeniti u našim glavama. Zato je to heretična misao. Naravno, ljudi koji zagovaraju *univerzalni temeljni dohodak*, ne zagovaraju sad i odmah. Ne, to je nemoguće s obzirom na situaciju kakva jeste, ali razmišljaju o nečemu što možemo nazvati, konvergirajući interes za društvo kao takvo. Da društvo mora voditi računa o tomu da svi koji su pripadnici jednog društva žive pristojno. E sad, razlike će biti naravno, vezane za sposobnosti da netko tko želi imati 5 kuća, nek ima 5 kuća, ako može sam stvoriti, ali svatko bi trebao imati stan i mogućnost da imam ono što mu osigurava da nije gladan, da nije žedan, da ima zdravstvene osnovne, komunalne usluge. I onda neko će kazati da će to podići razinu lijenosti. Efekti pilot projekata u Finskoj pokazali su da to nema utjecaja. Oni koji su radišni, bit će radišni i dalje. Jedino što se smanjuje razina nesigurnosti u društvu. Znači, mi pričamo o konceptima koji su na ovim našim prostorima postojali. Uglavnom se govori loše u tom razdoblju socijalizma. Zaboravljamo da tad sirotinje u načelu nije bilo, ljudi su imali mogućnost da žive koliko-toliko pristojno u odnosu na prosečni standard, ali kad odete na zapad, prošetate ulicama, Pariza, Londona, bilo kojeg američkog grada, toliko je beskućnika. Ja držim da je ta revolucija u našim glavama i podizanje kolektivne svijesti naše odgovornosti za svakog pripadnika, je jako važna.



Firefly.adobe AI

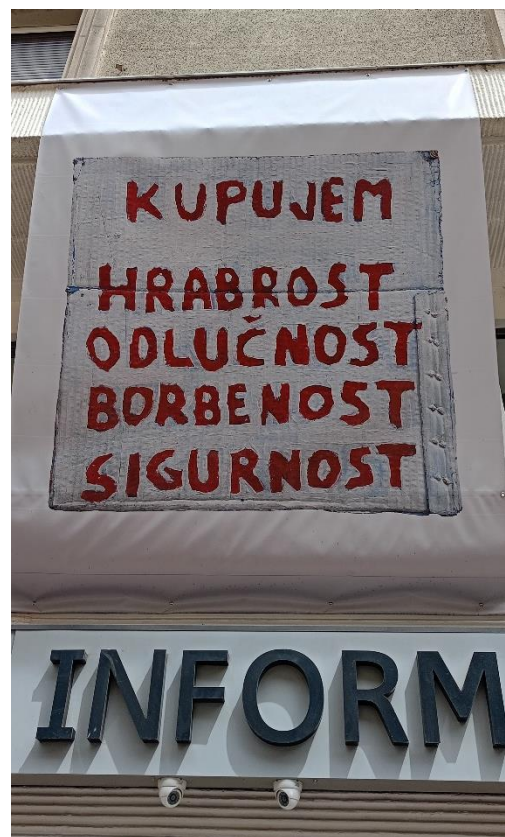
O četvorodnevnoj radnoj nedelji profesor Tipurić dodaje:

Pitanje koje mi imamo u Hrvatskoj je pitanje rada nedjeljom. Zaboravili smo da se za vrijeme bivše Jugoslavije nije radilo nedjeljom. **Ja mislim da je dostojanstvo čovjeka temelj svake dobre civilizacije i svake dobre kulture.** Svake one kulture koja zapravo želi preživjeti, pokazati da ima u sebi humanost, ljudskost kao takvu. Dostojanstvo čovjeka znači da čovjek nije samo neki input u proizvodnom procesu. I to mi teško, u mojoj struci, pokušavamo sa sobom da rješavamo. Da ljudi nisu resursi, input koji ulazi, pa da dobivamo neke autpute koje

onda mjerimo različitim tehnikama, metodama, nego da je zadovoljstvo življenja, i ako hoćete blagostanje društveno s jedne strane, a sa druge strane poticaje onoga što jesmo u smislu standarda življenja, apsolutno cilj kojem trebamo težiti. Dakle da ti “indeksi sreće” su isto dobri pokazatelji, ali ne ponderirani na razinu kolektiva kao takvog, nego zaista na razinu najslabijih i najosjetljivijih skupina – stratuma u nekoj zajednici. Tako da, ja mislim da će vrlo brzo doći do četvorodnevne radne nedjelje, a kada dođe - neće biti ništa! Nikakvih velikih lomova. Doći će prirodno. Mislim da će ponajprije krenuti sa smanjivanjem broja dnevnih sati, da će to biti prvi korak sa 8 na 7 odnosno 6, te će se na taj način to rješavati. Pa onda će se kombinirati i prvi korak će biti taj “hibridni način”, gdje će osobito u strukama koje to mogu, govorim o uredskim poslovima i tako dalje, a to je prisutno u Britaniji, Njemačkoj, Francuskoj, da 1 ili 2 dana radite od doma. 3 dana u redu, 2 dana doma, to je prvi korak. To će biti problem za tvorničke sustavi. Dakle imate ljudi koji moraju manualno nešto napraviti na nekom prostoru, ali će se smanjivati sa jačinom automatizacije, smanjivat će se fizički rad i onda će se omogućiti ljudima kako bi opstali sa istim brojem, recimo, sa 100 ljudi koji rade, oni će mora manje raditi, pa će onda umjesto 5, raditi 4 dana kako bi svi zadržali svoj posao. To je jedan od načina kako će se rješavati problem snaženja produktivnosti i podizanja razine automatizacije i svega onoga što nosi tehnologija.

Da li imate primere u Hrvatskoj gde kompanije menjaju svoj način rada, ne samo četverodnevni rad, već da uvide inovacije, promišljaju poslovanje?

Da imamo, i obično su to oni koji razvijaju svoja poduzeća sa novim tehnologijama, posebice u tom virtualnom svijetu koje konkuriraju na globalnom tržištu. Neki od njih postali su takozvani “jednorozzi”, obzirom na goleme prihode koje ostvaruju. Oni moraju biti prilagođeni globalnim uvjetima. Njima je Hrvatska samo mjesto odakle su počeli, i oni mijenjaju načine rada. Oni uvide najbolje prakse koje postoje, zato što su i prisiljena na to, jer vidi kako rade drugi na globalnoj razini. Što se tiče ovih malo manjih i orijentiranih na naša tržišta, oni prihvaćaju takve promjene postupno kao i poduzeća u Srbiji. Znači korak po korak i nedovoljno brzo. Mi smo još uvijek slijepo crijevo Evrope, svi mi ovdje. Nažalost mnogo lošega je odavde poteklo, a malo dobroga povijesnog. To je činjenica, premda je ovo najljepši prostor za život. Neke od inovacija, društvenih inovacija koje ja očekujem da će se dogoditi, vjerojatno će biti među zadnjima koji ćemo ovdje prikazati. Naša opsesija ideologijom neoliberalnog kapitalizma prije 30 godina, smatrajući da će on riješiti “sve” pod navodnicima, probleme, još uvijek je jaka, neovisnom o padovima na pod sirotinjskim gomilama pauperizacije koja je nastala u proteklih 30 godina, to se ne menja, govorim o svim državama s ovih prostora. I tu ideologiju smatrajući da je ona jedina moguća, da je ona jedina istina, nekritički su svi prihvatili. I sad su mnogi



revolucija je u našim glavama

revolucija je u našim glavama

zapravo u tom nekom rascepu, jer vide da se Europska unija svojim politikama odmiče od tog predatorskog kapitalizma. A nama uspjeh na ovim prostorima, vezuje se za neke elemente baš takve vrste kapitalizma. To nije poduzetnički, to je onaj najgori kapitalizam kraja 19-tog stoljeća s jedne strane, a sa druge strane mentalitet u kojem ne postoji ta radišnosti kao temelj razvoja civilizacije duboko i širom rašen. U Hrvatskoj posebno imamo tu rentijersku ekonomiju. Bog nam je dao more, obalu i onda imate taj karcinom rentijerske ekonomije, defakto bez poticaja da nešto stvorite. Možete iznajmiti apartmane ili par kuća i od toga više nego pristojno živjeti. A što vas stopira da razvijate, da inovirate, da kreirate, nove tehnologije, nove proizvode, sve ono što potiče i stvara vrednost.



Šta nam je potrebno?

Potrebne su nam aktivne državne politike. Potrebna je sposobnost ljudi koji su dio upravljačkih elita da imaju viziju. Vizija znači da ne razmišljaju od izbora do izbora, znači mogućnost da nešto staviti na 20 godina kao cilj i da neovisno o tome svidjelo se to nekom ili ne. Da donesite neke bitne strateške odluke. Hrvatska i Srbija su pred demografskim kolapsom. Ovaj četvrti mjesec u Hrvatskoj je bio, otkad su uvedena mjerenja, najlošiji mjesec po broj novorođene djece. Ulazak u Europsku uniju donio je i potaknuo odljev ljudi.

Jedno je tržište. Europske unije je jedna zemlja. Nemamo aktivne politike koje bi zadržali ljude, bar ih ja ne vidim i to će se dogoditi u Srbiji i još više. Jednog dana kad Srbija pristupi Europskoj unija, a pristupit će. Postat će dio Europske unije. Ja mislim da će izgubiti 10 posto stanovništva te godine. Vidite mi govorimo ovdje o nekim našim odnosima, a defakto u Hrvatskoj živi 3,5 milijuna stanovnika, u Srbiji 6,5 i za 50 godina u Srbiji će živjeti 4 milijuna, u Hrvatskoj 2 milijuna. To to je naša izvjesnosti i nit koga to briga, niti politika, bilo koja, razmišljao o važnosti. Da je to zapravo najvažnija politika svih politika, kako očuvati demografsku supstanciju?

Da li možda možemo da tražimo ili očekujemo promenu u ovoj novoj generaciji Z ?

Ne znam. Ja uvijek kažem da mladi nose promjene, ali ja ne vidim njihov interes da se bave politikom na ovaj pozitivan način. Onda da su spremni iskočiti iz uvriježenih obrazaca klasičnih političarenja, stvaranjem novih alternativnih politika koji će promijeniti, poboljšati kvalitetu života i graditi politike na dobrom kao i budućnost svojih zemalja. Osobito ja kažem, budućnost naše djece i naših unuka, praunuka, ne vidim. Mislim da ta sebičnost je dosta ugrađena u tu generaciju, što nezamjeram. Dakle govorimo o interesu njihovom. Oni će naći prostora u Njemačkoj, Irskoj itd. i to je normalno da mladi ljudi odlaze. Tako da ne govorim samo o dolascima i migracijama i zamjenama onoga što vidimo. Manualne radne snage u ugostiteljstvu, uslužnim djelatnostima, tu ćemo imati veliki problem, kao mala zemlja koja je apsolutno otvorena. Morate ljude zadržati. A kako mlade ljude zadržati bez rješavanje temeljnih egzistencijalnih stvari. Zato neke radikalne politike koje bi bile dobro zamišljene, koje možda nemaju uporište u nekim tradicionalnim neoliberalnim politikama, bi možda mogle biti jedan korak prema zadržavanju, privlačenju ili smanjivanju tih negativnih trendova. Ali ja ne vidim vizionare. **Važnije politike bi trebale biti orijentirane prema pomoći da podignemo razinu životnog standarda naših stanovnika, to je jedina, po mom mišljenju , ozbiljna politika danas.**



kako mlade ljude zadržati bez rješavanje temeljnih egzistencijalnih stvari?

Zagreb-jul 2023.godine

autor : Vladislav Stojičić

Tekst je nastao u okviru projekta „Puls Evrope-medijske posete EU,, koji finansira Delegacija Evropske unije u Srbiji



Zagreb postaje Paris uz par rečenica (firefly.adobe AI)





Zagreb postaje Split iz jedne rečenice (firefly.adobe AI)