



PRIMENA NOVIH TEHNOLOGIJA NA ZAPOSLENE U SRBIJI

APPLICATION OF NEW TECHNOLOGIES ON EMPLOYEES IN SERBIA

Jelena Ivanović

Pravni fakultet za privredu i pravosuđe, Novi Sad, Srbija

Marko Teslić

JKP Informatika, Novi Sad, Srbija

©MESTE

JEL Category: **M51, M54**

Apstrakt

Zaštita privatnosti je pravo zagarantovano Ustavom i najvažnijim međunarodnim aktima, kao i Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima, pa je tako treba posmatrati i u radnom odnosu. Zaštita privatnosti u radu i radnim odnosima podrazumeva ne samo zaštitu zaposlenog i potencijalnog kandidata, već i pravo da budu obavešteni i da sami odluče o sadržaju podataka koji se obrađuju, uz obavezu da podaci na osnovu kojih se procenjuje njihov rad i sposobnost budu tačni. Evropski sud je mnogo puta potvrdio da su pozivi iz poslovnog radnog prostora, elektronska pošta poslata sa radnog mesta i podaci dobijeni korišćenjem interneta u lične svrhe, privatni podaci. Primenom Zakona o radu u radnim odnosima treba obratiti pažnju na probleme potencijalnih kandidata i zaposlenih koji su sve veći: treba sprečiti preobimno i previse lično prikupljanje podataka pri procesu selekcije radnika, kao i podataka o zaposlenima, treba obezbediti zaposlenom da se upozna sa podacima koje poslodavac ima o njemu, ograničiti poslodavca da pregleda elektronsku poštu, da ima nadzor nad upotrebom interneta, nadzor nad telefonskom komunikacijom zaposlenih, video nadzor. Izvesna kontrola od poslodavca nad zaposlenima i radnim procesom mora postojati, ali i mora biti u skladu sa opštim principima zaštite privatnosti i uređena unapred utvrđenim i prihvaćenim pravilima.

Ključne reči: Ustav, zaposleni, radni odnos, kontrola, nove tehnologije, poslodavci

Abstract

Protection of privacy is a right guaranteed by the Constitution and the most important international acts, as well as by the Universal Declaration of Human Rights. That it needs to be considered, also, in the employment's relationships. Privacy protection in work and in employment includes not only the protection of employees and potential candidates, but also the right to be informed and to decide on the content of the data to be processed, with the obligation that the data be accurate. The European

Adresa autora zaduženog za korespondenciju:

Jelena Ivanović

jekybratz@gmail.com



Court has many times confirmed that the calls from the business workplace, e-mails sent from work and the data obtained using the Internet for personal purposes, personal data. The application of the Labour Act in labor relations should pay attention to the problems of potential candidates and employees are getting bigger: to be prevented overeating and too personal data collection in the selection process of workers, as well as data on employment, to be obbezbediti employee to become familiar with the information that the employer concerning himself, restrict the employer to review the e-mail that has control over the use of the Internet, control of telephone communication staff, video surveillance. Certain control by the employer over the employee and the work process must exist, and must be in accordance with the general principles of protection of privacy and decorated pre-established and accepted rules.

Keywords: constitution, employee, employment, control, new technology, employers

1 ZBOG ČEGA ZAPOSLENI IMAJU RADNO VREME OD 8 SATI DNEVNO?

Dužina radnog vremena je oduvek bila jedan od glavnih predmeta borbe radnika za bolje uslove rada u industrijskoj revoluciji. Radni dan je trajao od 10 do 16 sati, a radilo se šest dana u nedelji. Krajem 1810., Robert Owen je počeo zagovarati radni dan od deset sati. Uprkos Ovenovoj teoriji u Engleskoj 1847. godine žena i deca su dobila pravo na 10-satni radni dan, a Februarska revolucija je francuskim radnicima 1848. donela 12-satni radni dan. Kada su shvatili da su radnici mnogo efikasniji sa ovakvim radnim vremenom, neke zemlje kao što su Australija i Novi Zeland, prihvatile su Ovenov princip još davne 1850, dok je u Evropi i ostatku sveta taj princip zaživeo tek u 20. veku.

Sva ta borba koja se vodila oko skraćivanja radnog vremena na 10, a kasnije na 8 sati, donela je rezultate u vidu ograničenog radnog vremena kao fundamentalnog prava radnika koje garantuju najviši pravni akti jedne države, a vođena je idejom „tri puta osam“, što je značilo osam sati rada, osam sati odmora i osam sati spavanja. (Bosanac, 2011, p. 68) Kompanija Ford Motor, je 1914., uvela radni dan od 8 časova, uz udvostručavanja plata u periodu od dve godine, a profit im je dvostruko narastao. Podstaknute tim uspehom druge kompanije su počele da uvode osmočasovni radni dan.

Pravilnik iz 1993.godine sadrži različite odredbe o zaštiti radnika, vodi se računa o propisanoj dužini radnog vremena, pauza, ali i o granici najvećeg broja - 48 radnih sati u nedelji. Prema Zakonu o radu puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, osim ako zakonom nije drukčije određeno. (Službeni glasnik RS") Po podacima iz

2003. Evropski prosek je 38,5 radnih sati nedeljno. (Šubić, 2008) Direktiva radnog vremena, koja je nastala 2003. u EU, daje zaposlenima pravo na minimalan broj dana odmora (18), slobodnih dana i odmor od najmanje 11 sati u svakih 24 sata, izuzev noćnih smena i omogućava da se ne radi više od 48 sati nedeljno. (EC, 2003)

2 NOVE TEHNOLOGIJE

Tehnologija potiče od grčke reči "technologia" ("τεχνολογία") — "techne", "τέχνη" ("veština") i "logia", "λογία" ("nauka"). Tehnologija se može odnositi na materijalne objekte, kao što su mašine ili alati, ali se može odnositi i na šire teme, kao što su sistemi, metode organizovanja i tehnike. Poslodavci su se od samog početka težili kontroli radnika. Kontrolisanje potiče još iz starog veka, u vreme nastanka pravili piramide, a nastavilo se kroz istoriju u cilju što potpunije kontrole radnika i što efikasnijeg obavljanja poslova.

Radni dan zaposlenih u razvijenim zemljama kreće buđenjem sa alarma na tabletu koji je proizveden u Poljskoj, kafu sprema šolja koja sama meša. Dok putuju na posao, čitaju vesti na pametnom telefonu koji je napravljen u Indiji, a na poslu rade na laptopu napravljenom u Nemačkoj. Za vreme pauze, većina zaposlenih poseti facebook i obavezno pogleda novosti koje su objavili njihovi prijatelji. Slušaju nove pesme na youtube-u i objavljuju nove tekstove na svom blogu. Poštu proveravaju preko gmail-a i šalju mejlove prijateljima iz Rusije, Japana i Slovenije. U teretani vežbaju sa novom "moćnom loptom" dok vežbe prati "amiigo" narukvica. Uveče spavaju na blutut muzičkom jastuku.

Internet, kao komunikaciono sredstvo je olakšao život ljudima. Nemoguće je zamisliti dan bez interneta i društvenih mreža. Internet je dostupan

svuda. U 21.veku Amerika i Velika Britanija su najdalje otišle sa kontrolom radnika. Američke kompanije godinama unazad ulažu u sisteme praćenja svojih zaposlenih. U američkoj kompaniji koja proizvodi računare Hewlett-Packard je sprovedena unutrašnja istraga kako bi se utvrdilo ko odaje poslovne tajne i poverljive informacije konkurenciji. Tada su šefovi velikih firmi počeli da razmišljaju o uvođenju sistema za posmatranje zaposlenih. Godišnje se u Britaniji potroši oko 300 miliona funti na ovakve sisteme. Veliki broj kamera služi i za kontrolu kriminalaca. Kamera ima svuda. U metrou, na autobuskim stanicama, aerodromima, javnim mestima, na ulicama, velikim tržnim centrima, hipermarketima. Kamere su postavljene ne samo zbog mogućeg kriminala i napada, već da bi poslodavci snimali i kontrolisali zaposlene.

Američke kompanije su iskoristile zakone u državi Vašington i odobrile praćenje elektronske pošte, snimanje kretanja, i to ne samo na radnom mestu već i van njega. Kada se zaposleni na radnom mestu uključi na Internet, na ekranu se pojavljuje prozor koji korisnika obaveštava, da se u cilju otklanjanja mogućih opasnosti po firmu, sve aktivnosti koje se obavljaju na računaru mogu pratiti i snimati. (Đekić, 2008) Postoji zaista mnogo aplikacija i programa koje omogućavaju poslodavcima da kontrolišu svoje zaposlene, počevši od trenutka kada se jave kao potencijalni kandidati za posao, pa sve do trenutka kada dobiju otkaz.

Prema istraživanjima koje je sporovela svetska organizacija "Broadband Commission" Island je sa 96% stanovništva na prvom mestu po korišćenju interneta, dok je Srbija na 75. Na Balkanu na prvom mestu je Slovenija, dok je 42. u svetu, BiH druga u regionu, a 45. u svetu, Makedonija je 49, Hrvatska 50, Crna Gora 58. Rezultati ankete sa konferencije Cisco Expo 2010. godine pokazali su da 42,8% ispitanika na internetu provodi između 4-7 sati dnevno, 28,44% koristi internet preko 8 sati dnevno. Više od 55,17% ljudi ima internet bilo gde da se na nalaze (na poslu, kući, i to najčešće preko telefona). Svi ispitanici, 100%, su rekli da imaju internet na poslu, a polovina kompanija ima interaktivne internet stranice 44, 83%. (Bajagić A., 2010)

3 DA LI RADNICI ZAISTA RADE NA POSLU?

Istraživanja koja je napravio *Business Insider* pokazala su da čak 73% radnika na poslu provede najmanje sat vremena ne radeći ništa. Vreme koje je predviđeno za rad 48% provodi na internetu, dok 33% razgovara sa kolegama, a čak 49% rešava privatne probleme. U Srbiji se radi mnogo manje no u okruženju. Pronalaženje i kontaktiranje klijenta odnosi puno vremena, duplirane ili neželjene informacije se gomilaju, a sve to ima veliku ulogu u trošenju radnog vremena.

Vreme provedeno na internetu za vreme radnog vremena u Srbiji je mnogo veće nego u svetu. Gledanje video klipova za vreme radnog vremena je zastupljeno kod 91% zaposlenih, na društvene mreže svoje radno vreme troši 77% zaposlenih, 50% radnog vremena zaposleni troše proveravajući elektronsku poštu i u online konverzaciji sa kolegama. (Kuleto, 2012)

Francuski dnevni list "Le Figaro" je objavio rezultate istraživanja koja su pokazala da zaposleni u Francuskoj prosečno provode na internetu 86 minuta, a da je samo trećina vremena korišćena za posao. Istraživanje je pokazalo da je većina poslodavaca svesna da zaposleni provode na Internetu više vremena nego što im je neophodno za poslovnu komunikaciju, ali prećutno odobravaju takvo ponašanje zato što je tehnički nemoguće potpuno zabraniti zaposlenima da, na primer, slušaju muziku ili čitaju mrežna izdanja novina. Oko 60% zaposlenih u SAD priznalo je da internet na poslu koristi u privatne svrhe. (A. S., 2010)

Network Box je sproveo istraživanje i otkrio da zaposleni najviše vremena provode na Facebook-u. Istraživanje koje je obuhvatio 13 milijardi URL-ova koje su zaposleni posećivali, navodi: Facebook je obuhvatio 6,8% celokupnog saobraćaja, Google 3,4%, a Yahoo i Double Click su zauzeli četvrto i peto mesto. Od 100 otvorenih sajtova, Facebook je bio otvoren 7 puta. (Schawbel, 2012)

I dok se uvodi prakse kako podstaći produktivnost i efikasnost na poslu, uveliko su razvijeni i tzv. firewall-ovi, koji služe za zabranu FB, i drugih neposlovnih sadržaja, kao što su automobilizam, pornografija i ostale socijalne mreže. Vlasnici

kompanija sve češće instaliraju programe, pomoću kojih stavljaju zabranu zaposlenima da idu na društvene mreže u toku radnog vremena, pa ih otključavaju za vreme pauza ili instaliraju programe koji nadgledaju šta zaposleni radi na računaru u toku radnog vremena. Ovakvi programi su produkti globalizacije i tehnoloških otkrića. Cene takvih programa nisu velike tako da se neki od ovakvih programa može naći skoro u svim firmama.

Teško je reći gde prestaju prava poslodavca, a gde počinju prava zaposlenih. U ovom brzom i tehnološki naprednom svetu, kvalitetne ljude uvek je teško naći i potrebno je uvesti sisteme kontrole radnika, kako zbog jasnog uvida u efikasnost, tako i radi otklanjanja eventualnih tužbi protiv kompanije, ali i straha od odavanja poverljivih informacija. (ZM, 2011)

Sve više poslodavaca u SAD koristi aplikaciju koja nudi mogućnost određivanja lokacije zaposlenog preko mobilnog telefona. Poslodavci ovo objašnjavaju potrebom da se u određenom trenutku pronađe osoba koja je najbliža mestu na kome je nastao neki problem, ali i mogućnost provere istinitosti opravdanja zaposlenih da su bolesni ili blokirani u saobraćaju.

Najnoviji slučaj Evropskog suda za ljudska prava je uznemirio čitav svet, pogotovo borce za ljudska prava. Evropski sud za ljudska prava je u januaru mesecu 2016. godine presudio u korist poslodavca, po tužbi rumunskog inženjera koji je otpušten 2007. godine jer je koristio Yahoo mesenđer na poslu, ne samo za komunikaciju sa klijentima, već i u privatne svrhe - da bi slao poruke svojoj verenici i bratu, iako je znao da je opštim aktima kompanije zabranjeno da zaposleni koriste programe za četovanje u privatne svrhe tokom radnog vremena. Sud je obrazložio svoju odluku stavom da nije nerazumna želja poslodavca da proveri da li zaposleni izvršavaju svoje profesionalne zadatke tokom radnog vremena. Kompanija je u ovom slučaju "pristupila porukama u uverenju da su sadržale profesionalnu komunikaciju". Sud je odbacio argumente rumunskog državljanina koji je tvrdio da je nadgledanjem privatnih poruka prekršeno njegovo pravo na privatnost. Svojom odlukom Evropski sud za ljudska prava je potvrdio ranije donesene odluke rumunskih sudova.

Da li je ovo početak doba kada će privatnost u potpunosti nestati? Najnoviji trend koji je sada u SAD je da ljudi budu čipovani. Lepo zvuči. Ljudi više neće morati da nose lične karte, bankovne kartice, čak i vrata automobila će se sama otvarati. Sve što ljudi trebaju jeste da popiju taj mali čip koji će se do kraja života puniti elektrolitima iz tela čoveka. Ukoliko dođe do nezgode, lekari će moći odmah da vide zdravstveni karton, vaše lične podatke, ali i stanje bankovnog računa. I ceo taj sistem je povezan sa Internetom i kompjuterom. Ali, postavlja se pitanje, da li je zaista to budućnost kojoj svi težimo, i da li takvu budućnost, koju smo samo gledali u filmovima, želimo svojoj deci.

4 STANJE U SRBIJI NEKAD I SAD

Broj zaposlenih se od 2001.godine do 2011.godine smanjio za oko 400.000, a u odnosu na 1991.godinu čak za oko 600.000. Najčešće je broj zaposlenih smanjivan zbog anuliranja industrije i ostalih ekonomskih resursa. Osamdesetih godina XX veka, bivša Jugoslavija je upala u dužničku krizu, koja je trajala do njenog raspada.

Pri prosečnom smanjivanju BDP-a od 0,3% broj zaposlenih lica je povećavan po 1,4% prosečno godišnje, te je produktivnost rada smanjivana po 1,7% godišnje. Gomilani su viškovi radnika po preduzećima koji zapravo i nisu imali šta da rade, ali su zato primali plate.

Mnogo ozbiljniji problem nastao je sa padom ekonomske aktivnosti tokom devedesetih godina, posebno do 1993. godine: u kratkom roku je došlo do obrušavanja ekonomskih aktivnosti koje nije bilo praćeno otpuštanjem novostvorenih viškova zaposlenih. Tokom devedesetih godina zaposlenost je smanjivana po stopi od 1,1%, tako što su ljudi čekali, ne radeći ništa dok čekaju, da odu u penziju. Rastu produktivnosti rada prethodile su dve decenije njenog smanjivanja. U 2011. godini BDP je bio u odnosu na 1980. godinu, manji za 29,3%, zaposlenost za 13,5%, a produktivnost rada za 18,4%. Nivo BDP-a uporediv je sa nivoom iz 1974. godine, zaposlenost sa 1976. godinom, a produktivnost rada sa 1970. godinom. (Zdravković, 2011)

Ukupan broj zaposlenih u Republici Srbiji koji imaju formalno-pravni ugovor o zaposlenju u

2014. godini manji je za 1,0% nego u 2013. godini. Ukupan broj zaposlenih žena povećao se za 0,7%, dok je ukupan broj zaposlenih muškaraca manji za 2,5%. Kod pravnih lica (privrednih društava, preduzeća, ustanova, zadruga i drugih organizacija) registrovan je pad zaposlenosti od 1,1%, a broj preduzetnika – lica koja samostalno obavljaju delatnost, i broj zaposlenih kod njih, u ovom periodu, manji je za 0,9%. Posmatrano po regionima, pad zaposlenosti u 2014. godini, u odnosu na 2013. godinu, registrovan je u Regionu Južne i Istočne Srbije (2,1%), Regionu Šumadije i Zapadne Srbije (1,8%) i u Beogradskom regionu (0,7%), dok se u Regionu Vojvodine broj zaposlenih nije znatnije menjao. (RZS, 2015)

Prema podacima, u Srbiji zaposleni rade mnogo manje od kolega iz Evropske unije. Evropski prosek efektivnih radnih sati nedeljno iznosi 39,5 u Srbiji taj prosek je 30 sati i 25 minuta. U državnom sektoru je stanje jako loše i iznosi 18 sati i 20 minuta, dok u privatnom sektoru zaposleni efektivno rade na nedeljnom nivou 36 sati i 15 minuta. U Srbiji se dnevno u privatnim firmama radi 7 sati i 15 minuta efektivno, dok se u državnom sektoru radi 3 sata i 40 minuta.

Nerad na poslu se po pravilu najviše nalazi u administraciji u manje razvijenijim opštinama. Istraživanje koje je sproveo Unija poslodavaca Srbije, pokazalo je da od 242 kompanije u kojima radi oko 15000 zaposlenih:

- 8 sati efektivnog radnog vremena radi 9,4%
- 5 sati efektivnog radnog vremena radi 17,4%
- 3 sati efektivnog radnog vremena radi 16,5%
- 1 sat efektivnog radnog vremena radi 1,2%.

Pauze na radnom mestu u srpskim firmama zaposleni koriste:

- Bez pauze (radno vreme do 4h) – 3,1%
- 30 minuta pauze – 22,9%
- 40 minuta pauze – 20,1%
- 50 minuta pauze – 13,2%
- 1h pauze – 17,5 %
- Pauza duža od 1h – 23,2%

Efikasnost rada u proizvodnim preduzećima u Vojvodini je za 24 odsto viša nego u istočnoj Srbiji, 21 odsto u odnosu na zapadnu Srbiju, a 19 odsto u odnosu na jug Srbije i Šumadiju.

Naša privreda pati od socijalističkih bolesti. Zaposleni srednje i starije generacije teško se

privikavaju na savremene oblike organizacije rada. I kad se priviknu, njihov učinak je gotovo uvek manji od učinka onih do 35 godina starosti. Posebno postoji sklonost da se posao, kad god to može, izbegava ili odlaže, da se znatno duže ostaje na pauzama, izlazi sa posla pod raznim izgovorima, dolazi kasnije, odlazi ranije i da se uopšte rad doživljava kao jedna vrsta prinude.

Najčešći razlozi odsustva:

- Bolest deteta – 35%
- Privatne administrativne obaveze – 29%
- Odlazak kod lekara – 30%
- Bolest ostalih članova porodice – 4%
- Selidbe i sahrane – 1,5%
- Drugo – 0,5%.

Analiza u srednjem proizvodnom preduzeću iz Beograda sa 122 zaposlena pokazala da je ukupan broj dana godišnjeg odmora, plaćenog odsustvovanja sa posla i bolovanja bio 5.050 radnih dana ili 41,4 radni dan po zaposlenom, a ukupan gubitak preduzeća meren cenom minimalnog radnog časa bio je 3,83 miliona dinara.

5 INTERNET I POSLODAVCI

Međunarodna istraživanja su pokazala da mnoge kompanije imaju svoje profile na društvenim mrežama kako bi se povezale sa potrošačima, uključujući i marketing i usluge koje pružaju, kao i za zapošljavanje novih radnika. Najčešći vidovi saradnje koji se praktikuju u srpskim kompanijama su kratke poruke i razmena fajlova, dok video komunikaciju smatraju jako popularnom i koristi je veliki broj ljudi.

U srpskoj kompaniji "Tigar" zaposleni bez posebnog odobrenja službe, ne smeju postavljati finansijske podatke, poslovne planove, korporativne ili druge informacije u vezi sa poslovanjem kompanije ili pojedinačnih entiteta. Zabranjeno je da se na društvenim mrežama iznose informacije koje su poverljive, predstavljaju vlasništvo firme ili nisu za javnost, odnosno predstavljaju poslovnu tajnu. Ovo se odnosi i na lične i na profesionalne komentare ili postove. Tokom radnog vremena nije dozvoljeno angažovanje na društvenim mrežama, jer se na taj način ostavlja utisak neprofesionalnosti i lenjosti. Pojedinac koji se na društvenim mrežama ili blogu identifikuje kao zaposleni u "Tigru"

predstavlja sebe, ali i svoje kolege i čitavu kompaniju. Iz tog razloga svi sadržaji, uključujući i fotografije, treba da budu primereni. Informacije koje se postavljaju ne smeju biti uvredljive, eksplicitne ili nemoralne. (Kodeks etičkog i poslovnog ponašanja zaposlenih, n.d.)

Kompanije u Srbiji koje ne koriste društvene mreže naveli su kao razloge: bezbednosne probleme, oduzimanje vremena, strah od negativnih komentara, nepostojanje budžeta.

Najmoćnije i najbogatije kompanije su centar Interneta, a njihove usluge su besplatne. Te kompanije osmislile su i stvorile novi biznis model i tako otkrile neiscrpan zlatni rudnik, koji omogućava zarađivanje na račun onih kojima je ovakav model stran i nedostižan. Pravi razlog postojanja Facebooka, nisu samo korisnici već i kompanije koje plaćaju Facebooku kako bi bar imale šansu da malo olakšaju džepove korisnika pomenutog servisa. Kompanije poput Google, Facebook, Microsoft, Yahoo... ne ugrožavaju postojanje tradicionalnih firmi, jer one na neki način, rade za te firme. Ljudi više veruju ovim kompanijama, jer one ne sadrže one činioce u svom poslovnom ponašanju koje narod ocenjuje kao negativne i kapitalističke. Ove kompanije stvaraju utisak da su tu zbog korisnika i ne traže ništa zauzvrat. Kompanije koje ne naplaćuju svoje usluge su mnogo više cenjene i imaju veće poverenje naroda. Ovakve kompanije se zalažu za slobodan protok informacija. Pa onda, o čemu je ovde reč? (Google, 2016)

Postoji li zaista na internetu privatnost? Odgovor na ovo pitanje je – verovatno ne. Zašto? Koliko god neko pokušavao da sakrije svoje aktivnosti, nema načina da učinak bude stopostotan. Evropska agencija je kompaniji Google naložila da promeni politiku privatnosti. Naime, 1. marta 2012. Kompanija Google je objedinila politike privatnosti za različite proizvode i servise kompanije u jedan dokument kako bi kombinovao podatke sa svojih sajtova u cilju unapređenja ciljanog oglašavanja i obezbeđivanja veće transparentnosti i pojednostavljenja privatnosti. Google je ozbiljno ugrozio privatnost korisnika. Google bez pristanka svojih korisnika prikuplja informacije o korisnicima na osnovu informacije koje korisnici sami daju prilikom registrovanja naloga i informacija koje dobijaju na osnovu korišćenja usluga, informacija o uređaju preko kog

su ulogovani na Google nalog. Podaci evidencije su podaci koje korisnici nesvesno pružaju, jer kada pregledaju sadržaj i usluge koje Google pruža, oni se skladište na serveru. Informacije o lokaciji obrađuju na osnovu GPS koji šalje signal, ili senzorskih podataka koji uređaj šalje preko Wi-Fi. Informacije o operativnom sistemu, računaru koji se koristi se preko jedinstvenog broja aplikacija šalje u Google. Kolačići i anonimni identifikatori se koriste kako bi skupljali podatke o stranicama koje korisnici posećuju. U Google-ovoj privatnosti piše da se informacije koriste kako bi nudili prilagođeni sadržaj. Informacije se dele samo uz korisničku saglasnost, uz saglasnost administratora, za spoljnu obradu, tačnije podaci se dele firmama i kompanijama ili pravnim društvima. (Aljazeera, 2011)

Kompanija Google nije jedina koja je ugrozila privatnost korisnika. Facebook koji ima više od 800 miliona korisnika širom sveta, a izmenama koje je uveo u sistem podešavanja privatnosti naloga, ugrozio je privatnost. Iako iz kompanije poručuju da je korisnicima lakše da kontrolišu svoje profile, olakšano je i stavljanje sadržaja na uvid svim korisnicima Facebook-a. Izmene podešavanja privatnosti su javne, a tu spadaju i lični podaci koji su ranije bili skriveni. (n.d., 2016)

Razvoj novih tehnologija je olakšao prikupljanje podataka o zaposlenom ili potencijalnim zaposlenom. Rezultati studije koju je izradila Američka asocijacija za menadžment u saradnji sa *ePolicy* Institutom 2007. pokazala je da više od dve trećine poslodavaca nadgleda šta njihovi zaposleni rade na internetu i stanice koje posećuju, da bi sprečili nepovoljno surfovanje na internetu, a 65% poslodavaca koristi posebne programe kako bi zabranili pristup stranicama za koje smatraju da nisu potrebne za obavljanje posla. Od 43% analiziranih kompanija koje vrše nadzor nad email komunikacijom zaposlenih, skoro 3/4 koristi tehnologiju za automatski nadzor, a čak 28% njih je otpustilo radnike zbog zloupotrebe email-a.

Istraživanja kao što je Bullhorn's Staffing and Recruiting Trends Survey 2010 pokazuju da 80% stranih kompanija koriste društvene mreže u procesu regrutacije i selekcije za potrebe prethodne provere i prikupljanja dodatnih informacija o kandidatima. Najveći broj njih 78% koristi LinkedIn, a 6% Facebook. Svega 1% koristi

Twitter i to za proveru šta kandidat tweetuje, odnosno kakve stavove i mišljenja plasira, dok neke druge društvene mreže koristi 2% anketiranih kompanija. U poređenju sa LinkedInom, Facebook zaostaje zato što se više koristi za razonodu i kontaktiranje sa prijateljima, a manje za potrebe profesionalnog umrežavanja.

LinkedIn omogućava poslodavcu da sazna koga kandidat poznaje, ko su njegovi profesionalni kontakti, kojim profesionalnim grupama se kandidat pridružio i da eventualno kontaktira nekog od tih ljudi da bi više saznao o kandidatu i došao do dodatnih referenci o njemu. Time se stiče i slika o tome koliko je kandidat zaista profesionalan. Facebook, s druge strane, daje poslodavcu uvid u privatni život kandidata jer od toga šta se dešava u životu kandidata zavisi kandidatova odluka o prihvatanju određenog posla i mesta rada. Ukoliko kandidat ima kreiran i Twitter profil onda poslodavac može još više da sazna o prirodi kandidatovih interesovanja, stavova i mišljenja. Sve ove informacije su bitne da bi se sagledali motivi, želje i snovi koji kandidata pokreću, a kada to shvatimo skoro da druge informacije i nisu potrebne. (Kmezić, 2011)

6 DRUŠTVENE MREŽE I ZAPOSLENI

Facebook je 2011. imao preko 665 miliona korisnika od kojih su 30% njih starosti od 18 do 24 godine. Druga najveća grupa posetilaca su osobe mlađe od 34 godine od kojih njih 20 miliona ima otvoren nalog, dok "fejsbukaša" starih od 35 do 44 godina ima 11 miliona. Pošto ovi ljudi uveliko spadaju u kategoriju zaposlenih, firme širom sveta zabranjuju kancelarijskim radnicima posećivanje Fejsbuk strana u toku radnog vremena. Više od 50 odsto britanskih firmi (istraživanje Fulbright & Jaworski International, oktobar 2009), blokiralo je pristup društvenim mrežama, a po istraživanju Litigation Trends 46% američkih firmi je uradilo istu stvar. Mišljenja o šteti koju uzrokuje Fejsbuk su podeljena, pa tako u Australiji ova društvena mreža važi za sredstvo preko kog mogu da se šalju zvanična sudska dokumenta (od decembra 2008). U drugim delovima sveta su, međutim, ljudi gubili poslove zbog stavova ili aktivnosti na ovoj društvenoj mreži, kao na primer čuvar jednog zatvora u Velikoj Britaniji koji je suspendovan sa posla kada je na Fejsbuku objavio svoju fotografiju sa dilerom droge, te je utvrđeno da

među virtuelnim prijateljima ima 13 kriminalaca. Pedesetčetvorogodišnja časna sestra Marija Hesus Galan koja je u jednom španskom manastiru živela više od 30 godina zamoljena je da napusti isti jer je previše vremena provodila na Fejsu, što joj je otvorilo nove vidike, i u potpunosti promenilo njen način života. Ni funkcionere nije zaobišla ova zla kob pa je tako asistent šefa poljske diplomatije ostao bez posla zbog toga što je na Fejsbuk postavio fotografiju iz Avganistana na kojoj pozira sa ženskim gaćama na vojnom šlemu. (Dukić, 2011)

Firme koje pružaju mogućnosti zaposlenima da koriste društvene mreže:

- Pristup imaju svi zaposleni i za privatne i poslovne svrhe 70%
- Pristup imaju zaposleni samo u okviru posla, ostali nemaju prava na to 15,4%
- Pristup imaju zaposleni samo i isključivo u poslovne svrhe 6,6%
- Zaposleni nemaju pristup društvenim mrežama 8%

Na pitanje da li postoji pravilnik koji određuje pristup društvenim mrežama :

- 40% nije razmišljalo o uvođenju pravilnika
- 10 % je razmišljalo o uvođenju
- 31% ima pravilnik
- 19% je u procesu uvođenja pravilnika.

7 PRAVA POSLODAVACA I ZAPOSLENIH U SRBIJI

Pravo privatnosti je zagarantovano Ustavom, kao najvišim pravnim aktom države. Uz dozvolu suda, pravo da presretne internet komunikaciju imaju Bezbednosno-informativna agencija (BIA), Vojnobezbednosna agencija (VBA), Vojnobaveštajna agencija (VOA), Služba za borbu protiv organizovanog kriminala (SBPOK). To znači, da poslodavci ne smeju da presreću internet komunikaciju zaposlenih. Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti pokrenuo postupak nadzora nad operatorima javnih komunikacionih mreža i usluga kojih u Srbiji ima ukupno 462. Afere kao što su Wikileaks, kada su objavljena imena 99 firmi koje se bave prodajom softvera za špijuniranje građana u Srbiji, kao i afera prisluškivanja kada je Edvard Snouden objavio podatke o masovnim programima za nadzor pokazale su da se vrši

kontrola i zadire u privatnost, o čemu se veoma malo zna.

U Srbiji je 2012, kontrolisano i prisluškivano oko 800.000 ljudi. Policija i tužilaštvo podneli su 4.400 sudskih naloga za pristup ovim podacima, a 90% je odobreno. Iako je neovlašćeno prisluškivanje kažnjivo Krivičnom zakonikom, razne privatne firme, mobilni operateri, detektivske agencije i obezbeđenje prisluškuju građane.

8 IZVORI I METODI PRIKUPLJANJA PODATAKA

Podaci o zaposlenima u privrednim društvima, preduzećima, ustanovama, zadrugama i organizacijama (pravna lica) dobijeni su na osnovu Polugodišnjeg istraživanja o zaposlenima i zaradama zaposlenih i putem Ankete za dopunu polugodišnjeg istraživanja. Ovim istraživanjem ne obuhvataju se zaposleni u Ministarstvu odbrane, Ministarstvu unutrašnjih poslova, kao ni zaposleni u predstavništvima naše zemlje u inostranstvu. Podaci o preduzetnicima, licima koja samostalno obavljaju delatnost profesiju i licima zaposlenim kod njih prikupljeni su Polugodišnjim istraživanjem, od Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje. Podaci o zaposlenima i nezaposlenima prema međunarodnim definicijama, prikupljeni su Anketom o radnoj snazi. Podaci o zapošljavanju i o nezaposlenim licima preuzeti su od Nacionalne službe za zapošljavanje. (RZS, 2015) Prema Zakonu o evidencijama u oblasti rada potrebno je preko 25 ličnih podataka koje zaposleni mora da dostavi, a pitanja na intervjuu za posao poput: „Da li ste udati? Kada planirate decu?“ i ostala, naročito zadiru u privatnost osoba, naročito ženskog pola. ("Sl. list SRJ", br. 46/96 i "Sl. glasnik RS", br. 101/2005 - dr. zakon i 36/2009 - dr. zakon)

Postoji još načina za prikupljanje i obrade podataka o građanima: praćenje interneta, telefonske komunikacije ili razmene sms poruka, preko bankovnih kartica. Zakon o elektronskim komunikacijama predviđa tzv. „zadržane podatke“ o komunikaciji. Iako ovi podaci ne otkrivaju sadržaj komunikacije, mogu lako dovesti do otkrića identiteta sagovornika. Građane svakodnevno snima preko 200.000 kamera, ali ko, zašto i u koje svrhe može da snima, nije poznato. Zakon o zaštiti podataka o ličnosti propisuje obaveznu saglasnost građana prilikom

snimanja, ali za njihovu dozvolu u Srbiji gotovo niko i ne pita.

Zaposleni pri potpisivanju ugovora o radu, u nekim firmama dobijaju uputstvo kako se treba ponašati. Većina firmi, težom povredom radne obaveze smatra, kada aktivnosti i postupci zaposlenih remete rad i narušavaju ugled firme, kopiraju dokumenta firme i to prikazuju na internetu, zatim gledanje i distribuiranje eksplicitnih i nemoralnih videa na radnom mestu... Lice koje zloupotrebljava lične podatke neke osobe, može se teretiti za izvršeno krivično delo neovlašćenog pristupa zaštićenom računaru, računarskoj mreži i elektronskoj obradi podataka. Ko se neovlašćeno uključi u računar ili računarsku mrežu ili neovlašćeno pristupi elektronskoj obradi podataka, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do 6 meseci. Ko snimi ili upotrebi podatak koji je nastao na nelegalan način, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do 2 godine. Lice koje je uključilo na mrežu ili uključilo računar kada je došlo do zastoja ili ozbiljnog poremećaja funkcionisanja elektronske obrade i prenosa podataka ili mreže ili su nastupile druge teške posledice, kazniće se zatvorom 1 do 3 godine. (Krivični zakonik "Sl. glasnik RS", br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012 i 104/2013), 205-2013)

9 RAD U SRBIJI, NOVE TEHNOLOGIJE I OBRAZOVANJE

U Srbiji je u 2013. puno radno vreme radilo 380.000 ili 90% ljudi. Ali, puno radno vreme kod 180.000 građana podrazumevalo je nedelju sa 50 do 59 radnih sati, dok više od 60 sati nedeljno radilo oko 200.000 građana. (RZS, 2015) Oko 16,6 % radilo je od ponedeljka do petka, i na poslu provodilo minimum 10 sati dnevno. Najveći broj ljudi, čak 1,6 miliona, radilo je od 40 do 49 sati nedeljno. (Infostud, 2011)

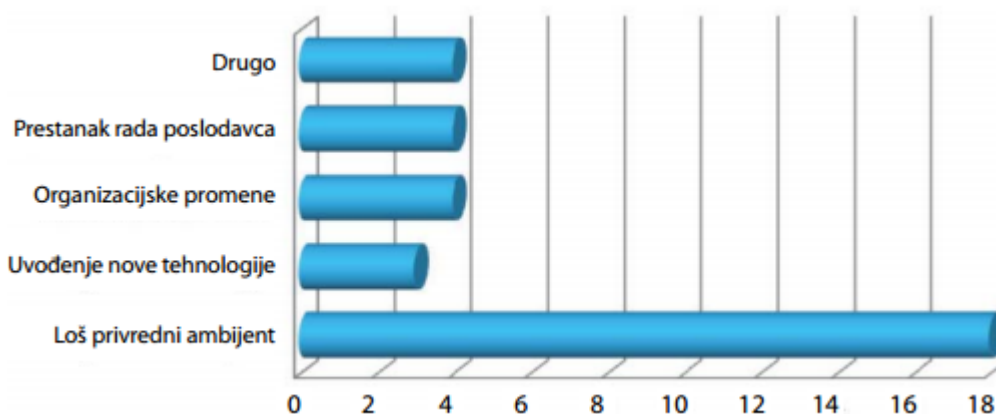
Poslodavci koji tokom 2011. godine nisu zapošljavali nove radnike, kao razlog najčešće navode da kadrovi ne prihvataju ponuđene uslove rada ili da ne poseduju potrebno radno iskustvo (Beograd 14,29%, Niš 5,41% i Novi Sad 3,23%). Značajan broj anketiranih poslodavaca u Beogradu (11,90%) i Novom Sadu (6,46%) navodi da zanimanje koje je njima potrebno ne postoji u obrazovnom sistemu ili da postoji, a da takvih kadrova na tržištu rada nema. Deo anketiranih

kao razlog navodi i nedostatak znanja i veština, a među drugim dobijenim odgovorima su i smanjen obim poslovanja, nedostatak posla i rasprodaja imovine.

Oko ¼ anketiranih poslodavaca imala je primedbe na rad novozaposlenih mladih lica, a da njih 62% nije imalo primedbe. Najviše primedbi imali su poslodavci u finansijskim delatnostima (46%), a najmanje u građevinarstvu (14%), dok je u trgovinskoj delatnosti 28% poslodavaca imalo primedbe na rad novozaposlenih mladih lica. Uočljiv je i visok procenat anketiranih poslodavaca u svim delatnostima obuhvaćenih istraživanjem koji nisu dali odgovor na ovo pitanje (u trgovinskoj delatnosti 29%, građevinskoj 31% i finansijskoj 39%). Glavne primedbe na rad novozaposlenih mladih lica su u delatnosti trgovine nedovoljna angažovanost na poslu, nezainteresovanost za promet, nemar, neuredno vozilo, kašnjenje na posao, nekomunikativnost, nestručnost, neispunjavanje radnih zadataka i nedovoljno znanje na testu, nedisciplinarnost, neodgovornost, neozbiljnost, nedostatak strpljenja, nezadovoljstvo zaradama, loša komunikacija, poslovna kultura, ophođenje sa klijentima, motivacija.

Pad zaposlenosti je bio najveći kod najnižih obrazovnih nivoa (10,3% - nepotpuna osnovna i osnovna škola), dok je kod zaposlenih sa višom

školom i fakultetom došlo čak do rasta zaposlenosti od 11,2% u 2009. u odnosu na 2005. godinu. U poslednje dve godine, pad zaposlenosti kod najmanje obrazovanih je bio izraženiji (u odnosu na ceo posmatrani period), dok je zaposlenost onih sa visokim obrazovanjem ostala skoro nepromenjena. Ovo ukazuje da su teret krize najviše osetili najmanje obrazovani, dok zaposleni sa najvišim nivoom obrazovanja skoro da nisu osetili efekte krize, bar kada je u pitanju gubitak zaposlenja. Nezaposlenost je najviše rasprostranjena među onima sa srednjim nivoom obrazovanja, s obzirom da je nešto više od dve trećine nezaposlenih završilo srednju školu (68% u 2005. i 69% u 2010. godini). (Dačić, 2011) Kao najznačajniji razlog koji upućuje poslodavce da smanjuju broj zaposlenih u narednom periodu ispitanici navode loš privredni ambijent. Potom sledi prestanak rada poslodavca, organizacijske promene, uvođenje nove tehnologije i drugi razlozi (odlazak u penziju, završetak projekta, istek ugovora, loša privatizacija, sve su to razlozi za smanjenje broja zaposlenih koje su ispitanici navodili). Pod organizacijskim promenama se konkretno misli na pripajanje ili izdvajanje organizacijskih jedinica, dok se pod lošim privrednim ambijentom podrazumeva smanjenje proizvodnje, gubitak tržišta, nelojalna konkurencija i slično. (Ristić & Pavlović, p. 37)



Slika 1. Razlozi za smanjenje broja zaposlenih prema poslodavcima

Demografsko opadanje stanovništva radnog uzrasta koje će se ubrzati tokom naredne decenije, zahtevaće i efikasniji obrazovni sistem i povećanje znanja i veština radne snage posebno onih koji tek ulaze na tržište rada. Što primena novog modela ekonomskog rasta i razvoja bude uspešnija, to su veći rizici da će se obrazovni

sistem, sa sopstvenom relativno sporom dinamikom prilagođavanja, pretvarati u usko grlo. Ovaj veliki izazov je neophodno sagledati kroz zajedničko usaglašavanje strategija zapošljavanja, obrazovanja i naučno-tehnološkog razvoja. Celokupna politika obrazovanja treba da se zasniva na stvarnim i realnim potrebama tržišta

rada i u pravcu preduzimanja svih neophodnih koraka kako bi se sprečilo rano napuštanje škole. Zbog značaja razvoja sistema obrazovanja veoma je važno uspostaviti saradnju i koordinaciju relevantnih aktera kako bi se na odgovarajući način upravljalo obrazovanjem, uočili nedostaci koji dovode do neusklađenosti ponude i potražnje i razlika na tržištima rada. (Ristić & Pavlović, p. 40)

U Visokom obrazovanju, razvoj inovacija i transfer inovativnog znanja i tehnologija iz akademskog u privredni sektor, je najvažniji oblik aktivnosti koji podstiče razvoj. U tom smislu treba podsticati zajednički rad univerziteta, istraživačkih institucija i privrede, kao i korišćenje opreme i znanja prisutnih na univerzitetima i institutima od strane privrednih subjekata i obrnuto, kao i studentski projekti i praksa. Razvoj naučnoistraživačke i inovacione delatnosti je od velikog značaja jer treba da omogući transfer znanja u privredu i društvo, razvoj tehnoloških inovacija u industriji, kao i razvoj i rad novih inovativnih preduzeća. Brzi tehnološki razvoj menja i sliku tržišta rada, posebno na strani potražnje, tako da nestaje potreba za velikim brojem zastarelih zanimanja i poslova, ali se istovremeno javlja potražnja za novim, kakvi su i „zeleni poslovi“. U narednom periodu očekuju se ambivalentni trendovi na tržištu rada u Republici Srbiji, jer reindustrijalizacija po pravilu donosi i smanjenje tražnje za fleksibilnom zaposlenošću, dok restrukturiranje u sektoru usluga (od tradicionalnih ka modernim) može da donese povećanje fleksibilnih oblika. Zato je neophodno podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja u modernom privatnom uslužnom sektoru. Moderno stručno obrazovanje u Republici Srbiji treba da bude zasnovano na unapred definisanim ishodima učenja odnosno stručnim kompetencijama čije će dostizanje biti osnovno merilo uspešnosti obrazovnog procesa. Obrazovni programi moraju biti fleksibilni i to kako na planu sadržaja tako i na planu načina realizacije, odnosno dužine trajanja, a sve u cilju lakšeg pohađanja i sprečavanja ranog napuštanja školovanja. Polazna osnova za kreiranje takvih, modernih obrazovnih programa, biće sistem nacionalnih kvalifikacija stvoren kroz partnerski rad svih relevantnih činilaca koji utiču ili na koje utiče jedan ovakav sistem. Da bi se došlo do unapređenja kvaliteta u stručnom obrazovanju

i obuci neophodno je pristupiti uvođenju evropskog referentnog okvira za osiguranje kvaliteta. On predstavlja instrument koji pomaže u podsticanju i praćenju stalnih poboljšanja sistema stručnog obrazovanja i obuke, sadrži zajedničke kriterijume, odrednice i pokazatelje kvaliteta, praćenje putem internih i spoljnih mehanizama ocenjivanja, korišćenje alata za merenje, a primenjuje se na sisteme stručnog obrazovanja i obuke i na pružaoce usluga. (Ristić & Pavlović, p. 42)

10 ZAKLJUČAK

Ceo svet je postao jedno veliko "globalno selo". Više nije neobično da se poslovi dobijaju i da se otkazi dele preko interneta. Danas više nije dovoljno da radnik ima dobru radnu biografiju i obrazovanje. Poslodavci pre zapošljavanja kandidata pregledaju profil na nekoj od društvenih mreža i u zavisnosti od toga odlučuju da li će ga zaposliti ili neće. Internet je mnogo olakšao život, ali doneo i novine ne samo kod pojedinaca nego i većih firmi i to ne samo u pozitivnom smislu, već i mnoga ograničenja koja se mogu koristiti u svrhu kontrole. To nije čudno jer više od 2,4 milijarde ljudi koristi internet, što je oko 28% svetske populacije, koja koristi svakog dana računar. Istraživanja su pokazala da je broj mejlova koji je poslat u 2013. godini 144 milijardi tokom cele godine, a broj dnevnih mejlova je 2,2 miliona širom sveta. Broj korisnika u Evropi je veći od 519 miliona ljudi, dok je u Kini taj broj daleko veći, 565 miliona ljudi. Na društvenim mrežama, na facebook-u mesečno ima oko 1 milijardu aktivnih članova, a na twitter-u 200 miliona aktivnih. Sve je više društvenih mreža, sve je više oglasa i oglašivača na internetu koji traže potencijalne zaposlene, kao i onih koji traže posao. Dnevne vesti se čitaju preko interneta, lične karte, pasoši, vozačke dozvole se mogu „dobiti“ preko interneta. Sve je više institucija koje koriste elektronsku poštu, elektronsku fakturu, elektronsku naplatu poreza, a u Srbiji će uskoro početi da se primenju elektronski recepti. Internet više nije luksuz, internet je postao deo svakodnevnice, ali se istovremeno postavlja pitanje kontrole, zloupotrebe ličnih podataka, a samim tim i da li smo svi mi u kući pod nadzorom "Velikog brata".

CITIRANI RADOVI

- "Sl. list SRJ", br. 46/96 i "Sl. glasnik RS", br. 101/2005 - dr. zakon i 36/2009 - dr. zakon. (n.d.).
- A. S. (2010, 4 25). *Pauza za internet kao i za pušenje*. Retrieved from IT Vesti: <http://www.itvesti.info/2010/04/pauza-za-internet-kao-i-za-pusenje.html?m=1>
- Aljazeera. (2011, 11 11). *Facebook "priznaje poraz" zbog privatnosti*. Retrieved from Aljazeera Balkans: <http://balkans.aljazeera.net/vijesti/facebook-priznaje-poraz-zbog-privatnosti#>
- Bajagić A. (2010, 1 24). *Kolaboracija i virtuelizacija, EnergyWise, socijalno umrežavanje i TelePresence najznačajnije teme na desetoj Cisco Expo konferenciji*. Retrieved from <http://www.cisco.com/>.
- Bosanac, D. (2011). *Radno pravo*. Beograd.
- Dačić, I. (2011, maj 19). Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine. *Sl. glasnik RS*(37), 61.
- Dukić, M. (2011, 5 11). *Društvene mreže i posao: Ne nagnji se kroz prozor Poslodavci vas prate i na Fejsbuku*. Retrieved from <http://www.prekoramena.com/>.
- Đekić, M. (2008, 2). *Neko vas posmatra*. Retrieved from Svet kompjutera: <http://www.sk.rs/>
- EC. (2003, 11 18). Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. *Official Journal L299*, 9-19. Retrieved from European Union Directive: eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:EN:HTML
- Google. (2016, mart 25). *Politika privatnosti*. Retrieved from Google: <https://www.google.rs/intl/sr/policies/privacy/>
- Infostud. (2011, 7 12). *Skroro 380.000 zaposlenih radi više od 10 sati dnevno*. Retrieved from Infostud: <http://poslovi.infostud.com/>
- Kmezić, S. (2011). Moj tim broj 3. *Društvene mreže kao potencijalni HR alat*, 7.
- Kodeks etičkog i poslovnog ponašanja zaposlenih*. (n.d.). Preuzeto sa <http://www.tigar.com/>.
- Krivični zakonik "Sl. glasnik RS", br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012 i 104/2013*. (205-2013). Beograd: Sl. glasnik. Preuzeto sa www.paragraf.rs/prpisi/krivicni_zakonik.html
- Kuleto, V. (2012, 9 13). *Gubljenje vremena na poslu I kako ga izbeći*. Retrieved from <http://www.valentinkuleto.com/>.
- n.d. (2016). *Sigurnost i privatnost na internetu*. Preuzeto sa DrenikNet: <http://help.drenik.net/internet>
- Ristić, Z., & Pavlović, L. (n.d.). *Potrebe tržišta rada I položaj mladih nezaposlenih lica*. Beograd: 2012.
- RZS. (2015). *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji za 2014*.
- Schawbel, D. (2012, 7 9). *How recruiters use social networks to make hiring decisions now*. Retrieved from <http://business.time.com/>.
- Službeni glasnik RS", b. 2. (n.d.).
- Šubić, A. (2008, 6 10). *Opet "8 sati rada + 8 sati odmora + 8 sati sna"?* Retrieved from Deutsche Welle: <http://www.dw.de/>
- Zdravković, M. (2011, 9 16). *Srbija 1955-2011: BDP, zaposlenost i produktivnost*. Retrieved from <http://www.makroekonomija.org/>
- ZM. (2011, sept 10). *Srpski program za blokiranje fejsbuka*. Preuzeto sa novi magazin: <http://www.novimagazin.rs/vesti/srpski-program-za-blokiranje-fejsbuka>

Datum prve prijave: 30.03.2016.
Datum prijema korigovanog članka: 01.06.2016.
Datum prihvatanja članka: 12.06.2016.

Kako citirati ovaj rad? / How to cite this article?

Style – APA Sixth Edition:

Ivanović, J., & Teslić, M. (2016, July 15). Primena novih tehnologija na zaposlene u Srbiji. (Z. Čekerevac, Ed.) *FBIM Transactions*, 4(2), 185-196. doi:10.12709/fbim.04.04.02.19

Style – Chicago Sixteenth Edition:

Ivanović, Jelena, and Marko Teslić. 2016. "Primena novih tehnologija na zaposlene u Srbiji." Edited by Zoran Čekerevac. *FBIM Transactions* (MESTE) 4 (2): 185-196. doi:10.12709/fbim.04.04.02.19.

Style – GOST Name Sort:

Ivanović Jelena and Teslić Marko Primena novih tehnologija na zaposlene u Srbiji [Journal] // *FBIM Transactions* / ed. Čekerevac Zoran. - Belgrade : MESTE, July 15, 2016. - 2 : Vol. 4. - pp. 185-196.

Style – Harvard Anglia:

Ivanović, J. & Teslić, M., 2016. Primena novih tehnologija na zaposlene u Srbiji. *FBIM Transactions*, 15 July, 4(2), pp. 185-196.

Style – ISO 690 Numerical Reference:

Primena novih tehnologija na zaposlene u Srbiji. **Ivanović, Jelena and Teslić, Marko**. [ed.] Zoran Čekerevac. 2, Belgrade : MESTE, July 15, 2016, *FBIM Transactions*, Vol. 4, pp. 185-196.