

A large, stylized version of the bofos logo. The word 'bofos' is written in a white, lowercase, sans-serif font with a thick black outline. A black umbrella handle is integrated into the letter 'o', and a colorful umbrella (red, green, yellow) is positioned above the word. Below 'bofos' is the tagline 'moj sindikat' in a dark blue, lowercase, sans-serif font.

bofos

moj sindikat

“Jačanje socijalnog dijaloga - oblikovanje evropskih integracija”: Specijalni projekat za radničke organizacije na zapadnom Balkanu 2018”

Socijalni dijalog u finansijskom sektoru:
Budućnost radnih odnosa u finansijskom sektoru

Srbija
18. -20. april 2018



Samostalni sindikat zaposlenih u bankama, osiguravajućim društvima i drugim finansijskim organizacijama Srbije SS BOFOS, u saradnji sa Svetskom organizacijom radnika - WOW i Evropskim centrom za radnička pitanja (EZA), a uz podršku Evropske komisije, organizovao je seminar na temu: ***“Jačanje socijalnog dijaloga - oblikovanje evropskih integracija: Specijalni projekat za radničke organizacije na zapadnom Balkanu 2018” - Socijalni dijalog u finansijskom sektoru: Budućnost radnih odnosa u finansijskom sektoru.***

Seminar je održan u Novom Sadu u periodu od 18. – 20. aprila 2018. godine. Na skupu su prisustvovala kolege iz Holandije, Slovenije, Bugarske, Slovačke, Makedonije, Crne Gore, i Srbije, dok su predavači bili iz: Austrije, Luksemburga, Francuske i Srbije.





Cilj seminara bio je razmena iskustava učesnika u vezi sa socijalnim dijalogom u konkretnim zemljama kao i sa digitalizacijom ekonomije i njenim uticajem na tržište rada, budući da će, u procesu prilagođavanja radnih mesta promenama koje donosi digitalizacija, sindikati imati važnu ulogu.

Vladislav Jevtović, zamenik predsednika SS BOFOS kazao je da

mu se najviše dopala definicija Industrija 4.0: To je pametna fabrika u kojoj su umreženi i međusobno komuniciraju pametni digitalni uređaji sa sirovinama, poluproizvodima, proizvodima, mašinama, alatima, robotima i ljudima.

- Čak se u Davosu razgovaralo o posledicama Četvrte industrijske revolucije.

20 marta ove godine u mestu Krivaja otvorena je prva digitalna farma u Srbiji, koja omogućava praćenje stanja useva i planiranje poljoprivrednih aktivnosti preko mobilnog telefona, a na osnovu podataka sa satelita, dronova, različitih senzora i meteo stanica.

Ogroman prostor postoji za napredak u primeni automatizacije, pre svega u realnom sektoru u Srbiji, dok mi u finansijskom sektoru već uveliko koristimo novu tehnologiju, rekao je **Vladislav Jevtović.**





Bjørn van Heusden, izvršni sekretar Svetske organizacije radnika – WOW (Holandija) i član Odbora Evropskog centra za radnička pitanja – EZA (Nemačka)

na početku skupa pozdravio je sve prisutne i naglasio da sindikati i organizacije u sklopu WOW-a rade na osnovu istih vrednosti.

- Većina WOW aktivnosti se obavlja u Evropi: promoviramo socijalni dijalog preko naših članova i nudimo usluge naše mreže. Ovo je šesti ili sedmi put da organizujemo seminar u ovakvom formatu i nastojimo da se selimo iz zemlje u zemlju, rekao je Bjørn van Heusden, istakavši važnost teme seminara.

Sabina Guerrero, suosnivač kompanije: The Job Tailors Consulting Company iz Luksemburga

navela je da u svetu postoje tri milijarde ljudi koji su povezani sa internetom, kao i više od dve milijarde "akaunta" na Facebooku.

- Kada je reč o digitalizaciji prvo bih ovaj pojam vezala sa informacijom tehnologijom i biznisom.

Svedoci smo toga da se model biznisa menja. U finansijskom sektoru, svakodnevni život se promenio. Ponašanje klijenata se takođe promenilo. Kada je reč o digitalnoj transformaciji, način rada se promenio, i tržište rada okrenuto je više fleksibilnim oblicima zaposlenja. Mnoge banke u SAD-u koriste tele-rad, tj. rad na daljinu. Za takvu promenu u načinu poslovanja, neophodno je dobro „pripremiti teren“, jer nisu svi zaposleni spremni da odmah počnu da rade na daljinu. U Francuskoj 96% kompanija je zadovoljno efektima telerada, dok 77% zaposlenih smatra da rad na daljinu razvija osećaj odgovornosti i stvara uslove za bolje upravljanje vremenom (time management).

Svaka kompanija, koja želi da napreduje, treba da radi na privlačenju talenata, a talente, ukoliko ne možemo privući visokim primanjima, možemo ih privući fleksibilnim radnim vremenom. Kvalitet života privlači talente, a to je ustvari fleksibilnost, naglasila je **Sabina Guerrero**.



Dr. Živko Kulić, profesor Pravnog fakulteta, Megatrend Univerziteta

kazao je da je sve podložno promeni, pa i radni odnosi, koji se ovde u Srbiji, kako je naveo, u budućnosti neće bitnije razlikovati od radnih odnosa u drugim zemljama, jer je svet postao „globalno selo“.

- Jača značaj međunarodnog radnog prava i to pravo utiče na nacionalna radna zakonodavstva. Standardi u oblasti radnih odnosa se takođe izjednačavaju, to je neminovan proces. Jača uticaj multinacionalnih kompanija, koje svojom snagom utiču na tokove u sferi radnih odnosa. Kapital multinacionalnih kompanija premašuje bogatstvo Srbije i zemalja iz Regiona, pa je zato njihov uticaj na sferu radnih odnosa bitan, kazao je **Živko Kulić**.

Govoreći o budućnosti radnih odnosa u Srbiji Kulić je izneo svoja predviđanja da će rano mesto u narednom periodu postati još manje sigurno, da će doći do smanjenja partiskog zapošljavanja, kao i do ubrzanja rešavanja radnih sporova, ali i do sve veće fleksibilizacije (lakše će se pronalaziti posao, ali lakše i gubiti).



- Očekuje se učestaliji rad od kuće (u sferi programiranja, nastave na daljinu, geronto domačice), što je dobro i za društvo, jer jača koncept „mekog upravljanja“, a nema ni putnih troškova. „Meko upravljanje“ se vezuje za novu poslovnu filozofiju: „zaposleni treba da bude subjekt upravljačkog procesa a ne objekt“.

Mi smo se odrekli samoupravljanja, ali se nismo odrekli participacije. nedopustivo je stoga da se zaposleni tretira kao roba. U Japanu nagrađuju se oni čija se inicijativa može okarakterisati kao utopijska, samo jer su prosto imali inicijativu. Takva praksa treba i nama. Nadređeni ne bi trebao da bude „babaroga“, već treba da bude mentor, učitelj, treba da zasuče rukave i radi, da bude primer zaposlenima.

Postoje takvi primeri u praksi. Ovo nije utopija, ovo je preporuka poslodavcima, naglasio je **Živko Kulić**.

- Sindikati treba da rade na jačanju i unapređivanju socijalnog dijaloga, jer kolektivni ugovor nema pravu, niti trajnu alternativu. Očekuje se multipartizacija tripartizma odnosno uključivanje novih subjekata u socijalni dijalog (osim predstavnika vlasti poslodavaca i sindikata u socijalni dijalog se mogu uključiti i predstavnici regije, predstavnici potrošača...), kao i proširivanje predmeta socijalnog dijaloga (proširivanje kruga pitanja o kojima bi subjekti dijaloga trebalo da raspravljaju i odlučuju), naveo je **Živko Kulić**.

Titan – robot budućnosti u intervjuu za RTS

- Neće proći više od 25 godina, a roboti će postati generalni direktori, ministri, a zašto ne i sudije, kazao je Živko Kulić. Prošle godine robot budućnosti – Titan je boravio u Beogradu i dao je intervju za RTS. Postavlja se pitanje da li će čovek biti dovoljno mudar da ne stvori sebi svog gospodara, zapitao se na kraju **Živko Kulić**.



Marko Bohinc, predsednik Saveta zaposlenih NLB Slovenija

- U uslovima digitalizacije u NLB Banci u Sloveniji prelazimo na „open space” ekspoziture. Poslujemo na integrisanoj platformi i to predstavlja izazov za nas, ali i naše poslovanje. Digitalizacija u finansijskom sektoru dovodi do menjanja organizacione kulture unutar banke (jačanje interne komunikacije, antimobing politika) naglasio je **Marko Bohinc**.



Veselina Starčeva, viši ekspert za međunarodnu politiku Konfederacije rada PODKREPA, Bugarska

rekla je da je bankarski sektor u Bugarskoj solidan.
- Najveće banke su Societe Generale Banka i NBG. To su bivše državne velike banke koje su privatizovane. Imamo problem što nam je radna snaga sve starija. Bugarska je na drugom mestu u svetu po starosti radne snage, odmah posle Japana, navela je **Veselina Starčeva**.



Krstó Pejović, savetnik predsednika Sindikata finansijskih organizacija Crne Gore

naveo je da multinacionalne kompanije u finansijskom sektoru imaju standarde koji ne važe za ljude sa ovih prostora, dok se u matičnim zemljama ti standardi poštuju.
- Budućnost radnih odnosa u finansijskom sektoru nije ružičasta. Utopija je da se postave isti standardi za sve zemlje i za sve zaposlene unutar iste multinacionalne kompanije. Sve više ljudi rade na određeno vreme. Fluidnost i fleksibilnost zaposlenih su sve veće. Fleksibilizacija može da dovede do erozije radnih prava. Zato sindikat treba da bude angažovan.



Goce Trajkovski, koordinator međunarodne saradnje SFDM, Makedonija naveo je da je u Makedoniji razbijen sistem Stopanske banke i da su od tog sistema stvorene manje banke.

- Niko ne pita da li postoji sindikat, bitno mu je samo da radi u banci, jer su plate u finansijskom sektoru relativno više u odnosu na ostale sektore. Dakle, visoka primanja u finansijskom sektoru mogu se okarakterisati kao razlog za nezainteresovanost za sindikat i socijalni dijalog. Još jedan problem u Makedoniji je podeljenost sindikata koja šteti zastupanju radničkih interesa. Zabrinut sam za sadašnjost, a kamoli za budućnost., kazao je **Goce Trajkovski.**



Peter Farkas, iz NKOS, Slovačka naglasio je da finansijski sektor daje veliki doprinos ekonomiji, kroz zapošljavanje.

- Finansijski sektor zapošljava i IT eksperte.

Bankarski sektor se menja, najveći broj zaposlenih finansijski sektor u Slovačkoj imao je 60-tih godina 20. tog veka (25.000 zaposlenih), a najmanji broj zaposlenih u ovom sektoru zabeležen je 2009. godine (19.000), nakon uvođenja evra u Slovačkoj, rekao je **Peter Farkas.**



Dr. Živka Pržulj, profesorka na Beogradskoj bankarskoj akademiji, Fakulteta za bankarstvo, osiguranje i finansije kazala je da je danas vreme Četvrte tehnološke revolucije, koja otvara mogućnosti fuzije tehnologije.

-Pored automatizacije koja je zastupljena u industriji, u finansijskom sektoru imamo digitalne platforme i povećanje tehnološke pismenosti korisnika bankarskih usluga. Gube se čisto bankarski poslovi; a bankari bi trebali biti istovremeno i informatičari. Ovo ne znači da neće biti posla u bankarskom sektoru. Redukcija zaposlenih obuhvata, u različitom intenzitetu, tri grupe poslova: ***zaposlene na rutinskim poslovima, zaposlene koji rade složenije poslove, ali sa većim brojem ponavljanja, i poslednje zaposlene na kreativnim poslovima, ali ne u potpunosti,*** jer je ljudska kreativnost nezamenjiva u potpunosti. U budućnosti očekujemo da će ljudi rasuđivati i upravljati kreativnim poslovima. Procena je da će poslodavci digitalizacijom uštedeti 60 do 80 odsto troškova, istakla je **Živka Pržulj**.

Na pitanje da li je ljudski um zamenjiv **Živka Pržulj** je odgovorila da sve treba da se koristi sa merom pa i primena novih tehnologija.

- Finansijski sektor je sektor usluga, a u tom sektoru su potrebne emocije. Pažnju koju zaposleni poklanjaju klijentu ne mogu da zamene roboti. Takođe, roboti mogu da prouzrokuju greške. U

avgustu 2012, kompanija Knight Capital Group je u elektronskom trgovanju finansijskim derivatima, za koje su bili zaduženi automatski trejding sistemi odnosno "robo trgovci izgubila 400 miliona dolara za samo 45 minuta. Zato davanje velike slobode robotima može da ima mnogobrojne posledice.

Novi svet rada biće prevashodno svet individualaca. Međutim, mi u Srbiji smo pretežno kolektivističko društvo i treba će nam vremena da to prihvatimo. Radni odnos sa punim radnim vremenom će postati prošlost. Nova generacija zaposlenih će raditi tako što neće imati geografska ograničenja. Nažalost, možda ćemo morati da zaboravimo na nacionalnu ekonomiju. Imaćemo nacionalnu državu, ali ne i nacionalnu ekonomiju. Fleksibilni oblici rada mogu da budu različiti: (angažovanje talenata na digitalnim platformama, rad od kuće i fleksibilno radno vreme, radni odnos sa skraćenim radnim vremenom (part-time work), rad po pozivu, rad po projektima, povremeno i privremeno angažovanje, pomoć u kući...). Zakon o radu Srbije ne poznaje mnogo fleksibilnih oblika rada (osim rada na određeno, rada sa nepunim radnim vremenom, rada od kuće i privremenih i povremenih poslova). Fleksibilnost je neizvesnost. Ulazimo u svet neizvesnosti, a u svemu tome moramo da imamo unutrašnju, ličnu, stabilnost.

Što se tiče perspektiva sindikalnog organizovanja, potrebno je redefinisati ulogu sindikata. Sindikat ne može da se fokusira na cenu rada, jer će fleksibilni oblici rada podrazumevati individualno ugovaranje zarade. Sindikat treba da se bavi principijelnim stvarima. Sindikat je potreban zaposlenima da im pruži različite oblike podrške. Sindikat treba da bude spreman za nove fleksibilne oblike rada.

- Očekuje se da će tržište osiguranja da raste i da će oni koji budu višak u bankama naći svoje "utočište" u osiguravajućim kućama, kazala je **Živka Pržulj**.



Denis Strieder, Generalni sekretar FCG – sekcija mladih iz Austrije naveo je da je digitalna transformacija prisutna u svim industrijama.

- U vezi sa digitanom transformacijom u bankarskom sektoru postoje šest ključnih oblasti:

- *klijenti;*
- *operativni modeli banke;*
- *modeli prihoda za bankarstvo,*
- *platforme,*
- *bankovni lanac vrednosti, i*
- *upravljanje podacima (data-driven banking).*

Ključno pitanje je koliko **klijenti** mogu sami da se usluže. Lično, nisam bio u banci godinama. Ponašanje moje generacije i generacije mojih

roditelja se razlikuje. Ljudi sve manje fizički idu u banke. Posledica toga je da se gubi potražnja za niže obrazovanim šalterskim radnicima.

Kada je reč o **operativnim modelima banke**, izračunato je da su 60% svih troškova banke, upravo primanja zaposlenih. Ono što nas očekuje u budućnosti je „outsourcing” odnosno izmeštanje pojedinih sektora i službi u bankama izvan banke.

Što se tiče **budućih modela prihoda za bankarstvo** ide se ka tome da će klijenti da plaćaju samo za posebne usluge, dok će one „obične” biti besplatne.

Ključno pitanje je koje su to usluge (savetodavne) koje će banke ponuditi klijentima u budućnosti, a koje će klijenti biti spremni da plate?

Kada je reč o **platformama** najvažnija je **blockchain** vodeća softverska platforma za digitalne resurse, (bitcoinova tehnologija), ona predstavlja novu važnu digitalnu platformu koja omogućava finansijsko poslovanje bez uključivanja banaka.

Upravljanje podacima omogućava bankama da prikupljaju više podataka o svojim klijentima, poboljšavaju njihov kvalitet i razvijaju nove usluge. Know-your-customer model, odnosno model: upoznaj svog klijenta će biti ključ u bankarskom poslovanju. Bankarstvo će sve više biti oslonjeno na podatke o klijentima, postaće **data-driven banking**, rekao je **Denis Strieder**.



Dr. Milan Erdelj, naučni saradnik Univerziteta Sorbonne, Univerzitet za tehnologiju, Compiègne iz Francuske je istakao da razvoj teži kretanju ka smart objektima, odnosno pametnim objektima, a da je razvoj veštačke inteligencije prisutan u svim aspektima industrije.

On je kao bitnu stvar naglasio **Internet objekata** ili **Internet svega** – a to je Internet koji će u sebi sadržati sve. Ipak, mora da postoji i infrastruktura koja to podržava.

- Nismo daleko od toga da imamo pametnu čašu koja signalizira kada je prazna. **Mašinsko učenje** je skup algoritama, koji se zove **deep learning** ili duboko učenje. Ranije smo imali razvoj veštačke inteligencije, poput AI koja je igrala šah, a 90-tih godina razvijaju se *machine learning* mailbox-

ovi koji analiziraju šta je “spam”. Od toga je počelo. Nakon toga, pojednostavljeno govoreći ljudi su u svrhu *machine learning*-a uneli 10.000 slika jednog predmeta poput stola ili bića poput mačke u veliku neuro mrežu kako bi mašina kada vidi mačku ili sto sama prepoznala da se baš o tom objektu ili biću radi. Prvi put je mašina sama prepoznala mačku 2010. godine i od tada se dosta radi na *machine learning*-u.

Postavlja se pitanje: *da li treba da se plašimo?* Odgovor je: **ne**. *Machine learning* i *deep learning* ne predstavlja opasnost. Mašinu možemo isključiti.

Treba da se plašimo Interneta, jer on se ne može isključiti, a može da se replicira, istakao je **Milan Erdelj**.

- Kada je reč o uticaju automatizacije na svet rada postoje predviđanja da će oko 10 odsto poslova nestati, a to su poslovi koje sada obavljaju vozači taksija, kamiona, radiološki tehničari, računovođe, trgovci finansijskim instrumentima, brokeri, agenti nekretnina... Takođe, predviđa se da će 50% poslova biti transformisano, a ostalih 40% se neće promeniti.

U grupu poslova za koje se predviđa da će se transformisati spadaju: lični bankar, softverski inženjer, lekar, advokat, filmski reditelj, scenarista, vodoinstalater, električar, itd.

Poslovi koji neće pretrpeti bitnije promene su oni na kojima rade: medicinske sestre, učitelji, psiholozi, filozofi, umetnici, kuvari, glumci, itd.

- Preporuka koju bih dao jeste da moramo biti spremni na konstantno učenje, naglasio je **Milan Erdelj**.



Dr. Đorđe Mitrović, profesor Ekonomskog fakulteta, Univerziteta u Beogradu je rekao da je najveći problem rasta danas ustvari pristup informacionoj tehnologiji. Dolazi do digitalne podele.

Digitalna podela je nejednak ekonomski razvoj u zemlji i između zemalja, kao i rastuće ekonomske i socijalne razlike između pojedinaca, domaćinstava, preduzeća i regiona, po pitanju pristupa i upotrebe informacione tehnologije.

Određene zemlje koriste tehnologiju više a neke manje. To sve ima veze sa principom celoživotnog učenja.

Mentalitet ljudi je različit. U nekim zemljama razvijenija je kutura celoživotnog učenja u nekima manje. U Srbiji princip celoživotnog učenja nije rasprostranjen.

U Srbiji je veće učešće zaposlenih sa manje kompleksnim (jednostavnijim) radnim zadacima u odnosu na EU-28, dok je manje je učešće onih zaposlenih čiji posao uključuje učenje novih stvari.

Istovremeno, učešće zaposlenih u obukama plaćenih od strane poslodavca, kao i u drugim oblicima osposobljavanja na poslu je nisko u Srbiji, u odnosu na EU-28. Učešće u celoživotnom učenju je nedovoljno. Nivo upotrebe računara na poslu, opštih digitalnih veština, veština rešavanja problema, takođe je relativno nizak. Potrebno je unaprediti sposobnost radne snage za suočavanje sa savremenim izazovima na tržištu rada, koji nastaju usled uticaja novih tehnologija, kazao je **Đorđe Mitrović**.

Nakon prvog dana seminara, učesnici su posetili “Muzej pčelarstva i vinsku kuću Živanović” u Sremskim Karlovcima, gde je organizovana degustacija vina i meda, kao i večera.

