



“Jačanje socijalnog dijaloga - oblikovanje evropskih integracija: Specijalni projekat za radničke organizacije na zapadnom Balkanu 2017;

Socijalni dijalog u finansijskom sektoru: Kvalitet radnog života / kvalitet života: Biramo oba!”

Beograd Srbija
25. – 27. oktobar 2017



Mara Erdelj, predsednica SS BOFOS poželela je svim učesnicima skupa dobrodošlicu i otvorila seminar.

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 2017; Socijalni dijalog u finansijskom sektoru: Kvalitet radnog života / kvalitet života: Birmo oba!"

Seminar je održan u Beogradu u periodu od 25. – 27. oktobra 2017. godine. Na skupu su prisustvovali kolege iz Nemačke, Danske, Holandije, Makedonije, Crne Gore, Srbije, Hrvatske i Slovenije.





Predavači na seminaru bili su stručnjaci koji se bave raznim aspektima problema vezanih za rad i položaj zaposlenih, kao i za uticaj radnog i društvenog okruženja na kvalitet njihovog života i rada. Posebno ističemo prisustvo poslodavaca koji su govorili na temu seminara i iskustvima vezanim za kvalitet rada u njihovim kompanijama.





Seminar je imao za cilj da se učesnici upoznaju sa elementima radnog okruženja koji utiču na ukupan život radnika, kako bi se povećali pregovarački kapaciteti predstavnika radnika u finansijskom sektoru za učešće u socijalnom dijalogu u pogledu kvaliteta rada i njegovog uticaja na ukupan život.

Norbert Klein, iz Evropskog centra za radnička pitanja – EZA, zadužen za seminare i istraživanja preneo je pozdrave rukovodstva EZA i njihovu želju da se kolege iz zemalja zapadnog Balkana povežu u sindikalnu mrežu i sarađuju.

- Lično se najviše bavim pitanjima u vezi sa socijalnim dijalogom. U EZI vodimo program zajedno sa Evropskom unijom o evropskom socijalnom dijalogu.

Došli smo do zaključka da postoje posebni problemi sa kojima trebamo da se pozabavimo na precizniji način. U ovom regionu postoji veliki problem a to je nezaposlenost, koja najviše pogađa mlade. Osim toga primetili smo da se multinacionalne kompanije koje posluju na zapadnom Balkanu ponašaju drugačije nego u svojim matičnim zemljama, gde je sve u redu.



- **Bjørn van Heusden, izvršni sekretar Svetske organizacije radnika – WOW** složio se sa kolegom Kleinom da multinacionalne kompanije koje posluju na zapadnom Balkanu u svojim matičnim zemljama poštuju smernice u vezi dobrog poslovanja dok na zapadnom Balkanu to ne čine.

Allan Bruhn, politički savetnik, danskog sindikata Krifa istakao je da taj sindikat danas broji oko 200.000 članova.

- Danas činimo sve da bismo izgradili sopstveni identitet. Posebno se bavimo pitanjima koja su aktuelna za našu zemlju. U Danskoj se dosta razgovara o godinama za penzionisanje. Koliko godina možete biti prisutni na tržištu rada? Koje su prave godine kada čovek treba da ide u penziju? Da li su godine provedene na tržištu rada dobre godine? Da li su ljudi zadovoljni svojim poslom. Vidimo našu novu ulogu kao sindikata upravo tu. Sindikat se trudi da pomogne svakom pojedinačnom članu da ima visoko zadovoljstvo poslom u toku svog radnog veka. Prave se studije u Danskoj na temu zadovoljstva poslom. Rezultati jedne studije za 2016. godinu, koja je rađena na uzorku od 10.000 ljudi i na temelju od preko 3.000 odgovora pokazuju da je zadovoljstvo poslom u Danskoj uslovljeno sa osam faktora: 1. vođstvo, odnosno iskustvo zaposlenih u vezi sa ponašanjem lidera u kompaniji; 2. uticaj koji zaposleni ima na obavljanje svog posla, 3. svrha, koja radu daje smisao, 4. osećaj sposobnosti da zaposleni obavi posao koji mu je dat, 5. ostvarenja odnosno rezultati na poslu, 6. ravnoteža između posla

i privatnog života, 7. odnos sa kolegama na poslu i 8. plata.

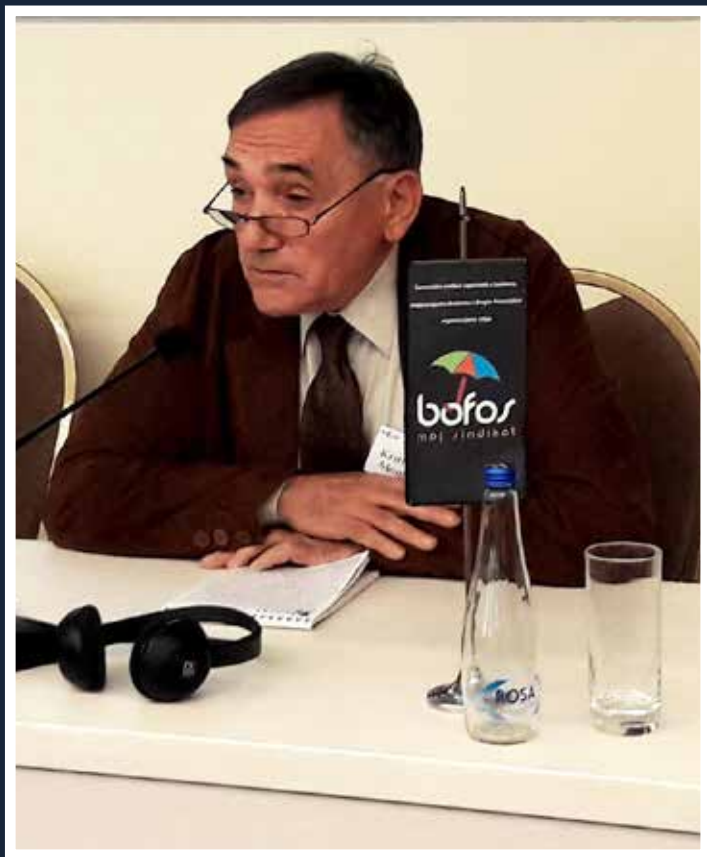
Zaposleni u velikim kompanijama imaju najniže zadovoljstvo poslom. Radno vreme u Danskoj je 37 sati nedeljno. Ipak, istraživanje pokazuje da veće zadovoljstvo poslom postižu oni koji rade duže, 41 sat ili čak 50 sati nedeljno, rekao je **Allan Bruhn**.



- U Srbiji, kao i u ostalim zemljama proširenja postoji relativno visok procenat i žena i muškaraca koji doživljavaju sukob na relaciji posao–privatni život. Srbija ima najveći procenat stanovništva koji doživljava sukob na relaciji posao–privatni

ž i v o t (80%) od svih zemalja u kojima je ispitivanje izvršeno. Moguće je da to ima veze s organizovanjem posla i nefleksibilnim radnim vremenom. Privatni život, u određenoj meri,

oblikuje količina svakodnevnih kućnih poslova i njihova raspodela među članovima porodice. Razlika u doprinosu muškaraca i žena kućnim poslovima u Srbiji (50 procentnih poena) je iznad proseka u EU. Veća je nego u Hrvatskoj (43 procentna poena), ali je slična ostalim zemljama zapadnog Balkana. U Srbiji, poput ostalih zemalja proširenja, postoji relativno veliki procenat radno sposobnih žena, 49%, koje nisu deo radne snage. Međutim, više od polovine njih (57%) bi želele da imaju plaćeni posao ako bi slobodno mogle da biraju svoje radno vreme. Istraživanje je, nažalost, potvrdilo stereotipe koji važe na ovim prostorima. Bez obzira na to da li su zaposlene ili ne, žene dvostruko više rade u kući, navela je **Lidija Kuzmanov, koordinatorka za zapošljavanje i ekonomski razvoj u Timu za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva (SIPRU)**.



Krstó Pejović, predsednik Sindikata finansijskih organizacija Crne Gore

naveo je da se kvalitet radnog veka meri ekonomskim efektom, a da je ekonomski efekat u Crnoj Gori – preživljavanje.

- Nema posebne norme koja u Crnoj Gori definiše kvalitet radnog života, dok Zakon o radu i Zakon o zaštiti na radu daju određene smernice u vezi kvaliteta radnog života, kazao je Krsto Pejović i dao podatak da je 2016. godine u Crnoj Gori prosečna zarada u sektoru finansija iznosila 914 evra, ali da su tu uključene i zarade top menadžmenta, dok je minimalna zarada iznosila 193 evra, a prosečna zarada za celu zemlju 509 evra, dok 8,6 odsto ljudi živi ispod linije siromaštva, a svaki 12-ti građanin Crne Gore je osiromašen.

Mimoza Markovska, predstavnik Sindikata finansijskih dejnosti

Makedonije (SFDM), naglasila je da se u Makedoniji u finansijskom sektoru umesto propisanih osam sati radi 10, pa neretko i 12 sati.

- Zato ne možemo pričati o kvalitetnom životu: posle 10 sati provedenih na radu ideš kući, gde opet obavljaš kućne poslove, spavaš malo i sutra opet na posao – vrtiš se u začaranom krugu. Osim toga prekovremeni rad nije plaćen kao u drugim zemljama, a radnici su u stalnom stresu. Makedonija je na vodećem mestu po upotrebi antidepresiva. Postali smo zemlja penzionera, stim da su srećni oni koji u svom domaćinstvu imaju ukućana penzionera da ih izdržava.

IZVEŠTAJI PO ZEMLJAMA



Silvana Ercegović Furlan, predsjednica Sindikata Erste Bank Hrvatska i član Radničkog veća ESB rekla je da se prekovremeni rad kod mnogih poslodavaca u Hrvatskoj tumači kao nesposobnost radnika da obavi posao za osam sati.

- Tokom letnjih meseci radi se mnogo duže, a uz to radnici ne mogu da koriste godišnje odmore u tom periodu u kojem su im deca na letnjem raspustu, što se pravda organizacijom posla. Ocenjuje se pojedinačni učinak zaposlenog u finansijskom sektoru umesto procenjivanja na nivou organizacionog dela, što dovodi do neprijateljskog okruženja nastalog zbog preterane konkurencije između kolega. Rad pod pritiskom je veliki problem za zaposlene. Nema nedelje da se ne dogodi neki prepad ili pljačka banke. Zapošljavanje na određeno postalo je pravilo, a mlade majke uopšte ne dobijaju mogućnost zapošljavanja na neodređeno vreme, naglasila je **Silvana Ercegović Furlan**.

Marko Bohinc, član Saveta zaposlenih NLB Slovenija naveo je da je NLB grupa u jugoistočnoj Evropi najvažnija finansijska grupacija u vlasništvu 100 odsto Republike Slovenije (prisutna je u Bosni i Hercegovini, Srbiji, Makedoniji, Crnoj Gori...).

U Sloveniji smo na inicijativu Sindikata NLB banke Slovenije formirali Savet zaposlenih, koji je sada najveći savet zaposlenih u sektoru bankarstva u Sloveniji. Zato imamo dobru saradnju sa sindikatom, definisanu kroz poseban ugovor o saradnji. Što se tiče problema svakako su zastupljeni prekovremeni rad, pritisci na poslu i mobing. Imamo žalosne, izgorele i depresivne zaposlene. To je naša realnost. Pozitivno je to što imamo budžet za motivaciju zaposlenih od 2 miliona evra na nivou Banke, kao i to što država ima strategiju da određene odgovornosti prebaci na poslodavce, rekao je **Marko Bohinc**.



Srećko Mihailović, direktor Centra za razvoj sindikalizma naveo je da i u Danskoj ljudi gube posao, ali da imaju sistem zaštite, koji im omogućava egzistenciju i da lakše promene zanimanje ili kompaniju.

- U Srbiji ukoliko niste stručnjaci visoke klase, nećete naći drugi posao ako ga izgubite, a imate više od 50 godina. Prekarizacija nije prirodno ljudsko osećanje. Prekarizacijom se menja bit ljudskog bića, ona je elementarna nepogoda za svakog usamljenog pojedinca koji je izvan socijalne mreže. Iluzija je da se individua može boriti protiv prekarizacije.

Mora postojati strategija kolektivne akcije i spremnost radnika da se uključe u sindikat da pruže kolektivni otpor prekarizaciji. Nažalost radnici se mahom obraćaju sindikatima kada je "dogorelo do nokata", kada je sve gotovo. Radnici treba da se uključe u sindikat u mirnijem vremenu kada nema nagomilanih problema.

Dok je straha biće i prekarnog rada. Međutim ako onaj ko donosi platu u kuću, ako je jedini zaposlen u porodici i izgubi posao onda je gotovo. Prekarni radnici ne mogu da se izbore sa poslodavcima za dobar kolektivni ugovor. Socijalni dijalog je čedo socijalne države, a neželjeno pastorče neoliberalne Evrope. Nažalost sa državom blagostanja je gotovo. Onog momenta kada su sindikati počeli da slabe, sa državom blagostanja je završeno. Procenat sindikalizacije u Srbiji iznosi 20%-25%, u skandinavskim zemljama sindikalno

je organizovano $\frac{3}{4}$ zaposlenih, dok u Francuskoj stopa sindikalizacije iznosi samo 8%. Ipak francuski sindikati imaju snagu i u svakom trenutku na ulice mogu da izvedu milion ljudi.

Socijalni dijalog zavisi od nekoliko činilaca, a prvi je da postoji volja za dijalogom. Slabija strana, odnosno sindikat obično pokazuje volju za dijalogom. S druge strane država se neretko bavi fingiranjem dijaloga. U Srbiji se i dalje zamišlja da će neko poverovati u sve što piše na papiru...

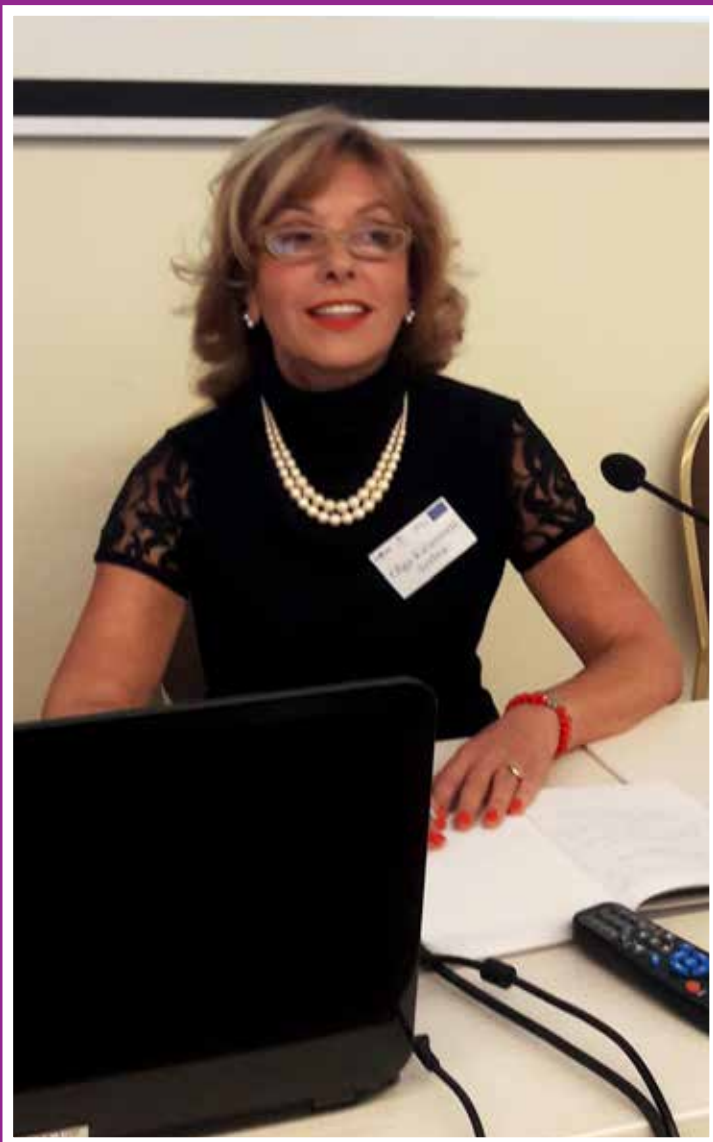
Kada govorimo o činiocima socijalnog dijaloga treba dodati da partneri u socijalnom dijalogu treba da se uvažavaju i da se međusobno poznaju, kao i da treba da postoji kultura socijalnog dijaloga. Socijalni partneri treba da utvrde zajedničke interese i da ih zajednički brane.

Sindikatima u Srbiji pretila opasnost da nestanu ukoliko ne počnu da se bave sobom. Postoji visoka fragmentacija sindikata u Srbiji: imamo čak 6 sindikalnih centrala i veliki broj „kućnih sindikata“ (sindikati na nivou poslodavca koji deluju samostalno bez podrške grane i centrale).

Sve „bogatije“ sindikalne organizacije, na nivou poslodavca su prešle u „kućne sindikate.“

Da bi opstali, sindikati moraju pokušati da se drugačije ponašaju: moraju da poznaju sami sebe i radnike. Sindikalni lideri često ne poznaju radnike i ne razumeju suštinu sindikalnog organizovanja. Bitno je učiti i koristiti tuđa iskustva, istakao je

Srećko Mihailović.



- Da bismo komunicirali, moramo da se slušamo, moramo da pokažemo da želimo da se slušamo. Važno je i zapisivati tokom dijaloga, ali i parafrazirati. Kada vi ponovite tuđe reči, to mnogo dobro deluje. Kada niste sigurni u svoj stav, slobodno prećutite. Ćutanje je katkad dobro, jer stišava strasti, a suština ćutanja je definisanje. Neverbalne poruke jače su od verbalnih, jer im se mnogo više veruje. Pametan je onaj ko želi da ovlada veštinama neverbalne komunikacije, rekla je **Olga Vučković-Kićanović, samostalni savetnik u Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova**, govoreći o važnosti komunikacije i činocima koji su bitni za uspeh u pregovorima. Ona je takođe istakla važnost prvog

utiska, koji se prema njenim rečima stiže u prvih sedam sekundi.

Olga Vučković-Kićanović, govorila je i o podsticajnoj organizaciji koja motiviše radnike.

- Ne dopada mi se stav da smo svi mi zamenjivi. U krizi je jedina prava investicija investicija u ljude. Poslodavci moraju biti svesni činjenice da velika fluktuacija ljudi obara profit kompanije, istakla je **Olga Vučković-Kićanović**. Ona je rekla da je najuspešniji onaj menadžer koji zna da motiviše zaposlene i da ako to dobro radi da ne mora da radi ništa drugo.

- Isak Adičes, konsultant kompanija širom sveta, poznat po zagovaranju upravljanja zasnovanog na uzajamnom poštovanju i poverenju, definisao je uspešnu kontrolu: *“Suština uspešne kontrole je postići ravnotežu između fleksibilnosti i kontrolisanosti. Ja to zovem kontrolisanom fleksibilnošću. Ako ste suviše kruti ne valja, ako nema kontrole, ne valja. Suština je u pravom odnosu, koji zna samo pravi menadžer, i koja donosi optimalni rezultat“*.

- Za sindikate je važno da ukažu poslodavcu na zajednički interes. Veliki deo posla je urađen ako poslodavac prepozna svoj interes po nekom pitanju koje sindikat želi da reši. Takođe, insistirajte na dobroj informaciji, dobra informisanost za sindikat je ključna. Ako ne možete da obezbedite bolje materijalne uslove za zaposlene obezbedite im bolje međuljudske odnose. Istraživanje „Infostuda“ potvrdilo je da su najveći podsticaj u kolektivu upravo dobri međuljudski odnosi i da su oni najbitniji, istakla je **Olga Vučković-Kićanović**.



Dr Katarina Višić, psihoterapeut govoreći o stresu navela je da savremeni čovek, iako mnogo svesniji i obrazovaniji od pećinskog čoveka, na „divlje zveri današnjice -stresore“ reaguje na isti način kao i naš predak na pojavu divlje zveri: begom, borbom ili „lažnom smrću“.

- Posledice stresa za poslodavca su: češće odsustvovanje zaposlenih, smanjena efikasnost, nezadovoljstvo zaposlenih, česte promene u radnoj strukturi zaposlenih (nestabilnosti u kolektivu), dok su dve najčešće posledice stresa za zaposlene smanjen kvalitet života i bolesti povezane sa stresom (kardiovaskularne bolesti, astma, dijabetes, psorijaza, migrena, depresija...). Ono što zaposlenima može pomoći da ublaže stres jeste da jasno postavljaju ciljeve vezane za posao, da planiraju, da odrede prioritete u radu, da usavršavaju interpersonalne veštine i da ne dozvolje da im vreme „curi“. Zato je bitno da znaju da upravljaju vremenom. Jedna od najvažnijih veština 21. veka jeste upravljanje vremenom. Indikatori lošeg upravljanja vremenom su: konstantna jurnjava i žurba, kašnjenje, niska produktivnost, nestrpljenje i impulsivnost, teškoće u postavljanju i ostvarivanju ciljeva i odlaganje tj. ostavljanje po strani i nezapočinjanje aktivnosti koje je korisnije da budu urađene odmah. Da bi dobro upravljali vremenom važno je da znate da planirate i da uporedite planirano i ostvareno. Zato proverite šta se od obaveza i zadataka prenosi u naredni dan i napravite plan za sutrašnji dan. Poslove podelite po hitnosti i važnosti.

Svaki kolektiv koji neguje dobre relacije članova može da preživi svaku količinu posla ili promenu.

Zato, naučite veštine asertivne komunikacije, ona je ključ izgradnje dobrih međuljudskih odnosa.

Asertivnost podrazumeva zauzimanje za sebe, bez povređivanja drugih ljudi. Vodite računa da preterano izlaženje u susret drugim ljudima, nemogućnost da se kaže NE (neasertivnost) povećava broj nebitnih poslova. Kako bi umanjili nivo stresa pokušajte da pravilno dišete, vežbate, dovoljno spavate, da se redovno hranite. Obavezno je uživanje u toku dana (kafa sa prijateljem, čitanje knjiga, slušanje muzike, dremka...), a veoma je važna i socijalna podrška, istakla je **dr Katarina Višić**.

Seminar je bio vrlo dinamičan sa prezentacijama koje su pokretale živu diskusiju i aktivno učešće prisutnih. Ocenjen je kao vrlo uspešan i dobro organizovan, a ukazano je na potrebu da se sa ovim vidom aktivnosti nastavi i ubuduće.

Rad seminara pratila je ekipa nacionalne televizije RTS 1 i prilog o tome prikazan je u nekoliko navrata u raznim emisijama: <http://www.rts.rs/page/tv/ci/story/17/rts-1/2919891/sta-radite-bre.html>

To ističemo kao vrlo korisno za rejting BOFOS-a u domaćoj javnosti i jačanje njegove vidljivosti u situaciji kada je sindikatima veoma teško da se pojave u medijima.

PRIMER DOBRE PRAKSE



Đorđe Raković, direktor Garancijskog fonda APV istakao je da je Garancijski fond APV stabilna institucija. - Naši zaposleni nemaju problema ni u finansijskom smislu, niti problema koji se tiču uslova rada i na poslu vlada prijateljska atmosfera. Radni zadaci se ispunjavaju bez preteranog prekovremenog rada, koji postoji, ali u razumnim granicama. Mi smo mali kolektiv koji broji 20 zaposlenih, a sindikat nesmetano funkcioniše. Osnivač Garancijskog fonda APV, jeste AP Vojvodina, ali mi nismo budžetska institucija, već poslujemo na bazi profita, rekao je **Đorđe Raković**.

Branko Greganović, predsednik Izvršnog odbora NLB Banke Beograd, naveo je da menadžment ove banke koristi inicijative za povećanje zadovoljstva zaposlenih poslom.

- Bez sinergije zadovoljstva klijenata i zadovoljstva zaposlenih nema boljitka. U tom smislu NLB Grupa ima određen kodeks ponašanja. Važno je poštovanje kolega i održavanje prijatnog radnog okruženja (iskrenost i poštovanje između kolega, nulta tolerancija diskriminacije, prijatno i bezbedno radno okruženje i obezbeđivanje zaštite podataka o ličnosti zaposlenih). Imamo ozbiljan sistem interne komunikacije, a banka se posebno ponosi sa svojim Bankafeom koji je namenjen neformalnom druženju zaposlenih u opuštеноj atmosferi. Ideja je da to druženje bude svojevrsni balans profesionalnog i ličnog, a poseban je izazov upravo pronaći jedan takav balans. U Bankafeu se okupljamo i porodično. Za Uskrs smo organizovali jedan takav porodičan dan. U tom prostoru tražimo balans između porodičnih i ličnih uloga, naveo je Branko Greganović.

On je istakao da je organizovano i prvo NLB takmičenje u kujanju, kao i da se sa uspehom održavaju Sportske igre NLB Grupe.

- NLB AS je inicijativa godišnjeg nagrađivanja zaposlenih, koju negujemo, a posebno mi je drago da smo u tu priču uveli i deo koji se odnosi na predlaganje, davanje mišljenja zaposlenih o najboljem kolegi, dodao je na kraju predsednik Izvršnog odbora NLB Banke Beograd.



Predsednica SS BOFOS Mara Erdelj rekla je da od samog početka saradnje sa rukovodstvom NLB Banke Beograd SS BOFOS ima visok nivo komunikacije, kao i da su se predstavnici našeg sindikata mogli lično uveriti da je odnos Poslodavca i Sindikata u Garancijskom Fondu APV, zaista, za primer.