



Projekat je finansiran od strane Evropske Unije.



**„Jednake mogućnosti na tržištu rada: Stvaranje inkluzivnog tržišta rada za sve generacije. Mladi i stariji radnici - dve strane istog novčića!“**

Srbija, Kladovo  
12.06. - 16.06.2024. godine

# „Jednake mogućnosti na tržištu rada: Stvaranje inkluzivnog tržišta rada za sve generacije. Mladi i stariji radnici - dve strane istog novčića!“



Republički sindikat zaposlenih u bankama, osiguravajućim društvima i drugim finansijskim organizacijama Srbije RS BOFOS u saradnji sa Evropskim centrom za radnička pitanja (EZA), a uz podršku Evropske komisije organizovao je seminar na temu: „Jednake mogućnosti na tržištu rada: Stvaranje inkluzivnog tržišta rada za sve generacije. Mladi i stariji radnici - dve strane istog novčića!“ koji je održan od 12.06. do 16.06.2024. godine u Kladovu Srbija.

Uključujući predavače, uvodničare i same učesnike seminaru je prisustvovalo preko 70 osoba. Pored učesnika iz Republičkog sindikata zaposlenih u bankama, osiguravajućim društvima i drugim finansijskim organizacijama Srbije- RS BOFOS iz Srbije, seminaru su prisustvovali i učesnici i predavači iz: danskog sindikata KRIFA-Kristelig Fagbevelgeze, Sindikata zaposlenih u bankama i osiguranju - BASS (Turska), Sindikata SYETE (Grčka), Samostalnog sindikata zaposlenih u UniCredit Bulbank (Bugarska), Ujedinjenog sindikata UBB (Bugarska), IFES- Socijalno ekonomskog Instituta za obuku (Rumunija), Samostalnog sindikata radnika finansijskih organizacija u Federaciji BiH, Saveza nezavisnih i samostalnih sindikata Severne Makedonije -UNASM (Severna Makedonija), LDF- Litvanske radničke federacija (Litvanija), LDF – Litvanske radničke federacije AK VIRING SISTEM UAB sindikat zaposlenih (Litvanija), CEAT Španskog centra za radnička pitanja (Španija), CFTC -Francuske konfederacije hrišćanskih radnika (Francuska), OZA - Austrijskog centra za obrazovanje radnika (Austrija ), Republičkog sindikata radnika, RSR (Hrvatska), Sindikata TERAPIA (Rumunija), FIDESTRA- Udruženja za obuku, istraživanje i društveni razvoj radnika (Portugal), Sindikata radnika finansijskih organizacija Severne Makedonije SFOM (Severna Makedonija), Sindikata finansijskih organizacija Crne Gore – SFOCG (Crna Gora), Konfederacije rada PODKREPA (Bugarska).

ROPEAN CENTRE FOR  
WORKERS' QUESTIONS

CARING ABOUT WORKERS'  
RIGHTS AND EDUCATION  
SINCE 1985

Republički sindikat zaposlenih u bankama,  
osiguravajućim društvima i  
drugim finansijskim organizacijama Srbije,  
RS BOFOS



Seminar je otvorila **Mara Erdelj**, predsednica RS BOFOS. Učesnici seminara su takođe čuli uvodna izlaganja gospodina **Josepha Thouvanela**, člana Saveta EZA, gospodina **Silviua Ispasa**, člana Saveta EZA, i gospodina **Ljubana Bulića**, savetnika za obrazovanje i obuku EZA.





Najvažniji aspekt seminara bila je edukacija učesnika u vezi sa je promovisanjem prenosa znanja između generacija kao i ukazivanje na karakteristike, verovanja i životna iskustava koja definišu svaku generaciju, utičući na to kako rade, komuniciraju i reaguju na promene u svom radnom okruženju. Za prenos znanja neophodna je komunikacija. Komunikacija između starijih i mlađih radnika je upravo ključni faktor. Međugeneracijska komunikacija je veoma važna u procesu integracije obe grupe na tržište rada. Iz ovog razloga akcenat seminara bio je upravo na načinima, odnosno specifičnostima komunikacije obe generacije, kao i na međugeneracijskoj komunikaciji.







**Kristina Noreikienė**



**Mikael Arendt Laursen**

**Kristina Noreikienė, članica EZA PYW- Platforme za mlade radnike i predsednica organizacije mladih u LDF -Litvanija u okviru svoje teme: “Različite generacije i njihov pogled na rad” prezentovala je rezultate seminara organizovanog za EZA Platformu za mlade pod nazivom: „Kako napraviti most između starijih i mlađih radnika“.** Ona je navela da se „generacijski jaz“ odnosi na razlike između generacija – međusobne karakteristike, attribute i lične kvalitete i da obuhvata: radnu etiku, moralne vrednosti, politička gledišta, odnos prema tehnologiji... “Bumeri su navikli na duge radne dane u kancelariji, dok generacija Y i generacija Z preferiraju fleksibilno radno vreme i rad na daljinu. Stariji radnici su zadovoljni sa standardnim zadacima i projektima, dok mladi više vole grupni rad i svakodnevnu povratnu informaciju” naglasila je ona. Gospođa Noreikienė, govoreći o različitim stilovima u komunikaciji kazala je da generacija Y i generacija Z obično šalju tekstualne poruke, tweetove dok “bumeri” i generacija X preferiraju telefonske pozive i e-poštu. “Mlađi radnici imaju tendenciju da koriste skraćenice i slengove i sada imate ozbiljan prekid komunikacije”, naglasila je **Kristina Noreikienė**. Ona je dala nekoliko dragocenih saveta o tome kako da se prevaziđe generacijski jaz, kao što je fokusiranje na sličnosti, a ne razlike između različitih generacija, poštovanje vrednosti i jednih i drugih, izbegavanje stereotipa i prilagođavanje metoda komunikacije.

**Gospodin Mikael Arendt Laursen, potpredsednik danskog sindikata “KRIFA” i potpredsednik Evropskog i Svetskog odbora WOW-Svetske organizacije radnika izlagao je na temu: “Tržište rada u Danskoj danas i razmišljanja o tome kako prihvatiti novu generaciju radnika”.** On je rekao da su današnji sistemi (oni koji se bave naknadama za nezaposlene, penzijama, itd.) - zasnovani na zastarelim pogledima na tržište rada. **Gospodin Laursen** je rekao da mlada generacija koja tek ulazi na dansko tržište rada već postavlja zahteve poslodavcima koji se razlikuju od onih u prošlosti. „Oni žele blizak i lični odnos sa svojim menadžerom. Kažu “NE” manje atraktivnim zadacima. Očekuju da će od prvog dana moći da rade nešto kreativno. Govore o svom stresu i anksioznosti i pokazuju svoju ranjivost. Takođe lako daju otkaz odnosno u momentu kad još nisu ni našli drugi posao.” naglasio je **Laursen**.



**Sara Askholm**



Govoreći o razlikama između generacija X i Z u odnosu na njihov pristup tržištu rada on je zaključio da bez obzira na razlike (na primer Generacija X je poznata po snažnoj radnoj etici i po tome što ceni stabilnost posla i po tome što je lojalna svojim poslodavcima, dok generacija Z najviše ceni fleksibilnost na radnom mestu) on je dao nekoliko važnih zaključaka u vezi sa načinom kako da izvučemo najbolje iz obe generacije. “Da bi integrisale snage obe generacije, kompanije treba da se fokusiraju na stvaranje fleksibilnog radnog okruženja koje može da zadovolji različite potrebe. Generacija X može da podeli svoje veliko profesionalno iskustvo i znanje sa Generacijom Z kroz mentorske programe. U isto vreme, generacija Z može da uvede nove tehnologije koje mogu povećati efikasnost. Generacija Z često donosi inovativne ideje i nove perspektive o tome kako poboljšati način rada. Generacija X može pomoći u implementaciji ovih ideja tako što će osigurati da se uklapaju u postojeću kulturu kompanije i poslovnu strategiju”, istakao je **Mikael Arendt Laursen**.

On je svoje predavanje završio ohrabrujućim rečima: Budućnost izgleda fascinantno! Budućnost izgleda zastrašujuće! Ili makar da kažemo- donosi puno promena. Pokušavamo da je predvidimo i da se za nju pripremimo. I to je dobro! Moramo to da uradimo. Ali u ovo moramo uključiti i buduće generacije. Oni su budućnost!

**Gospođa Sara Askholm, magistar umetnosti u obrazovnom dizajnu zasnovanom na IKT i član Glavnog odbora danskog sindikata “KRIFA” govorila je na temu: “Kako zajednički jezik o zadovoljstvu poslom može ojačati međugeneracijsku komunikaciju na našim radnim mestima“.** Ona je navela da je komunikacija između različitih generacija, zatim između ljudi iz drugačijih geografskih podneblja, ljudi sa različitim normama, vrednostima, kulturnim idealima - neverovatno složena i da je moramo učiniti dostupnijom. Potreban nam je zajednički jezik, koji eliminiše geografske i starosne barijere, i moramo uspostaviti zajednički okvir za komunikaciju o ravnoteži između posla i privatnog života, to će nam olakšati međusobno razumevanje i dijalog, rekla je **Sara Askholm**.

Ona je naglasila da motivacija zaposlenog utiče na povećanje profita kompanija. Takođe je navela da su samostalnost u radu zaposlenog i dobra ravnoteža između privatnog života i posla neki od ključnih faktora koji donose boljitak zaposlenima, ali i više profita samoj kompaniji. "Povećanje ukupne radne motivacije za jedan bod moglo bi povećati ukupan profit danskih kompanija za 7,4 milijarde DKK (993,6 miliona EUR)," navela je Sara Askholm.

Ako nema ravnoteže između privatnog života i posla i ako zaposleni nema autonomiju u radu to dovodi do čestih bolovanja. Zaposleni sa niskom autonomijom uzimaju 3,6 dana više bolovanja godišnje, a oni sa lošijom ravnotežom između posla i privatnog života uzimaju 3,9 dana više bolovanja na godišnjem nivou, dodala je ona.

**Sara Askholm** je posebno naglasila da je za zaposlene jako važno da imaju osećaj svrhe u poslu koji rade i dodala da je istraživanje danskog sindikata Krifa pokazalo da zaposleni nastoje da "doprinesu nečemu većem od njih samih", a da usklađivanje posla sa ličnim vrednostima povećava zadovoljstvo poslom, kao i to da organizacije sa jasnom misijom privlače i zadržavaju zaposlene. Ona je osećaj svrhe nazvala "zajednički jezički alat" koji može pomoći da komunikacija između različitih generacija postane bolja.



**Silviu Ispas**

**Silviu Ispas, direktor Socijalno ekonomskog Instituta za obuku IFES iz Rumunije**

govorio je na temu „Stariji VS mladi radnici. Pripadnici različitih generacija i njihov status na tržištu rada. Mogućnosti inkluzije obe grupe na tržište rada. On je istakao da se stopa zaposlenosti smanjuje sa godinama. On je rekao da ta cifra drastično opada u dobi od 65 godina, pokazujući statističke podatke (radno angažovanih Evropljana 2021. godine bilo je: 46,4% od 60-64 godine, zatim 13,2% od 65-69 godina, 4,9% od 70 -74 godine i 1,4% starijih od 75 godina.)

Ipak, bez obzira na ove podatke on je rekao da se mladi u Evropi bore za posao, suočavajući se sa brojnim izazovima odnosno faktorima.

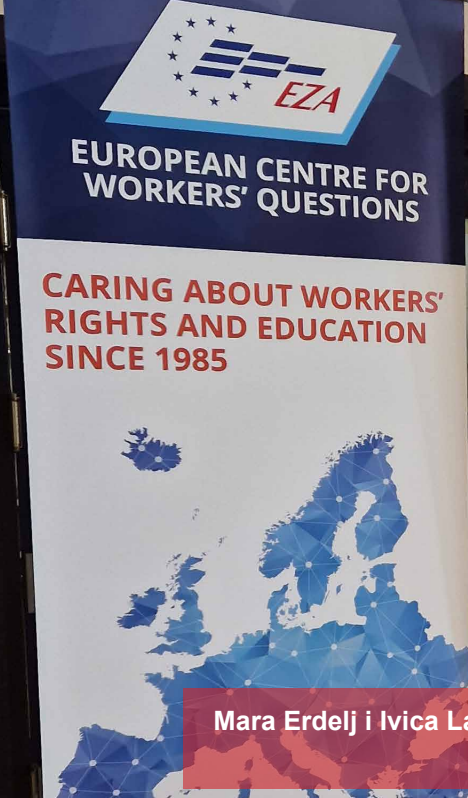
Mladi se suočavaju sa ekonomskim faktorima kao što su: niske plate, nesigurnost posla, visoki

životni troškovi i dug za studentske kredite.

Faktorima odnosa prema poslu: mladi ljudi daju prioritet ravnoteži između posla i privatnog života, ličnom ispunjenju i fleksibilnosti u odnosu na

tradicionalne karijerne puteve i traže alternativne načine da zarade za život, kao što su freelenseri, preduzetnici...

Evropska omladina se takođe suočava sa tehnološkim faktorima i faktorima automatizacije: uspon tehnologije i automatizacije doveo je do promena na tržištu rada, pri čemu su neki tradicionalni poslovi postali zastareli. On je naveo i faktore neusklađenosti između veština koje mladi poseduju i dostupnih poslova na tržištu rada, kao i faktore nedostatka mogućnosti: "U nekim regionima ili industrijama može postojati nedostatak mogućnosti za zaposlenje za mlađe ljude", rekao je **Silviu Ispas.**



Mara Erdelj i Ivica Lazović



Što se tiče Jugoistočne Evrope on je naveo da novi učesnici na tržištu rada nisu opremljeni veštinama koje su poslodavcima potrebne, kao i to da je nezaposlenost u ovom regionu više nego dvostruko veća za mlade nego za odrasle. Kada je reč o generacijskim razlikama Silviu Ispas je naveo da mlade generacije imaju drugačiju kulturu rada. "Današnja deca žele da imaju život van kancelarije. Ne žele dugo radno vreme, već žele da se fokusiraju na obavljanje posla i da dobiju slobodno vreme kad god mogu," kazao je Ispas. On je takođe naveo da starije generacije obično više vole da njihov rad bude priznat i dobijaju godišnju povišicu. Takođe preferiraju hijerarhiju u kancelariji. Mlađi radnici žele trenutne nagrade za njihov rad. Ali kao najvažniju stvar je naveo da mlade generacije imaju priliku da se pripreme za tržište rada, da nauče kako da počnu iz početka, da steknu iskustvo i da se sprema da zamene njihove starije kolege.

**Dr Ivica Lazović, direktor Agencije za mirno rešavanje radnih sporova iz Srbije izlagao je na temu: Može li generacijski jaz i međugeneracijsko nerazumevanje na radnom mestu da izazove prekid komunikacije, diskriminaciju i mobing? "** On je rekao da generacijski jaz može dovesti do nesvesnih ili svesnih predrasuda i stereotipa. Kao primer naveo je da stariji radnici mogu biti viđeni kao manje prilagodljivi ili manje sposobni za korišćenje nove tehnologije, dok mlađi radnici mogu biti viđeni kao manje iskusni ili manje posvećeni. Sve to može dovesti do diskriminacije prilikom zapošljavanja, napredovanja u karijeri ili dodeljivanja zadataka. "Razlike u vrednostima, radnim navikama i očekivanjima mogu stvoriti tenzije među generacijama. Ovo može rezultirati mobingom, gde stariji radnici mogu omalovažavati ili sabotirati mlađe kolege, ili obrnuto. Mobing može uključivati verbalno zlostavljanje, socijalnu izolaciju ili nepravedno ocenjivanje rada," istakao je Lazović. Govoreći o tome kako ublažiti negativne posledice generacijskog jaza unutar kompanije on je naveo da je potrebno: promovisati međugeneracijsko razumevanje (organizovati obuke i radionice koje pomažu zaposlenima da razumeju i cene razlike među generacijama), podsticati otvorenu komunikaciju (stvoriti okruženje gde su svi zaposleni podstaknuti da slobodno izražavaju svoja mišljenja i gde se različiti stilovi komunikacije poštuju), implementirati politike protiv diskriminacije i mobinga (jasno definisati i sprovoditi pravila koja zabranjuju diskriminaciju i mobing, i osigurati da su svi zaposleni svesni ovih politika). Lazović je istakao da svi imaju ulogu u smanjenju generacijskog jaza: i poslodavci i sindikati. Navodeći ulogu sindikata on je naglasio da sindikati treba da zastupaju interese svih generacija, da pružaju podršku i savetuju zaposlene u slučaju konflikata koji mogu biti rezultat generacijskog jaza, uključujući pravnu pomoć i posredovanje, kao i da organizuju edukativne programe za članove sindikata koji podstiču razumevanje i saradnju među različitim generacijama.



**Živko Kulić**

**Profesor dr Živko Kulić, zaposlen na Fakultetu za poslovnu ekonomiju i pravo, profesionalni miritelj i arbitar iz Srbije govorio je na temu: “Pravo na rad za sve generacije. Učinimo korak ka društvu bez marginalizacije. Kako kroz socijalni dijalog i kolektivne ugovore obezbediti harmonično i produktivno radno okruženje.** Uloga poslodavca, sindikata i samog radnika. “ Govoreći o odgovornosti za ostvarivanje prava na rad za sve generacije, profesor Kulić naglasio je da su glavni činoci koji tome mogu doprineti: država, poslodavci, sindikati kao i mediji, univerziteti i naučne ustanove. Što se tiče uloge sindikata u ostvarivanju prava na rad za sve generacije Kulić je naveo da se sindikat mora svakodnevno nametati i dokazivati kao ključan faktor i da ne sme da dozvoli da ga ostali subjekti isključe iz važnih društvenih procesa. Takođe, profesor Kulić je naglasio ulogu sindikata u oblikovanju organizacione kulture i klime. “Stanje međuljudskih i međugeneracijskih odnosa ogledalo je organizacione kulture i klime, pravde i sistema upravljanja ljudskim resursima. Potrebno je dalje prilagođavanje regulative i prakse u ovoj oblasti”, zaključio je Kulić. Teme seminara bile su važne posebno za sindikalne predstavnike, jer su učesnici imali priliku da se upoznaju sa komunikacijom među generacijama. Komunikacija između generacija i transfer veština je veoma važan za proces uključivanja obe grupe na tržište rada. Internacionalni okrugli stolovi na kojima su učesnici iz različitih zemalja imali prilike da razmene dragocena iskustva a na temu „Kako sindikati mogu da unaprede međugeneracijsku komunikaciju i saradnju- primeri dobre prakse“ dali su posebnu vrednost ovom seminaru.



**Marija Jovanović, zamenica predsednice RS BOFOS**



## Radionicom – do cilja!

Za ovaj seminar organizovana je jedna posebna, neobična, radionica u subotu 15. juna. Ova radionica sastojala se od više aktivnosti. Neke od aktivnosti bile su takmičenje međugeneracijskih timova u sportskim disciplinama poput pikada, obaranja ruke i kovanja. Osim ovih sportskih aktivnosti koje su za cilj imale razvijanje međugeneracijske saradnje, razumevanja, promociju inkluzivnosti i jednakosti – održana je jedna nesvakidašnja aktivnost- radionica: Potraga za blagom. Ekipe su bile podeljene u tri grupe različitih starosti i pratile tragove u vidu poruka. Kroz rešavanje zagonetki, "plaćanja greški u sklekovima" timovi su tražili specijalnu škrinju sa slatkišima u obliku zlatnika, a finalni zadatak za ostvarenje cilja bio je sastavljanje puzzle – mape Srbije.





Uz mnogo zabave, smeha i kreativnosti pronašli su blago - i to baš ekipa sačinjena i od mladih i od starijih učesnika. Komunikacija, druženje i zajedničke aktivnosti su ključ u rešavanju međugeneracijskog jaza, a to je upravo ova radionica i pokazala.

Ono što je važno jeste da su aktivnosti bile odabrane da budu pristupačne i zanimljive za sve uzraste, čime smo uspeli da uspostavimo odličnu međugeneracijsku saradnju, a i da maksimalno pojačamo timski duh! A to je bio i cilj seminara.

Radujemo se što smo ga u potpunosti dosegli!

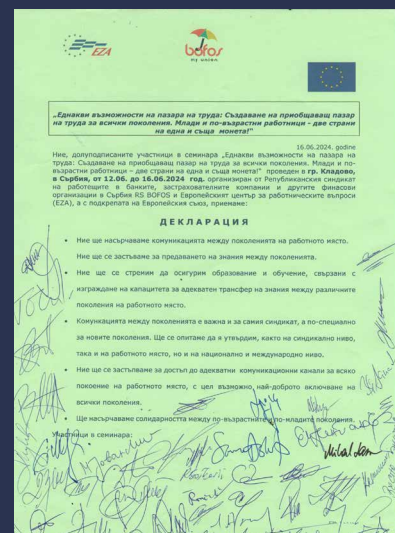
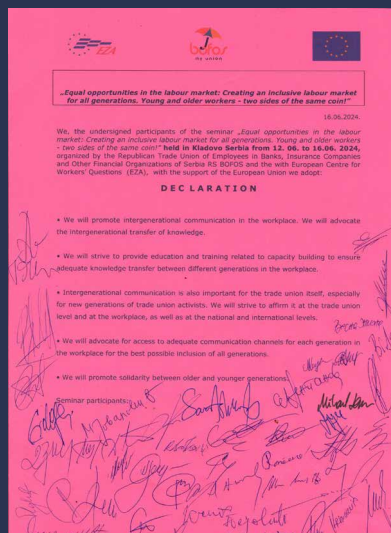
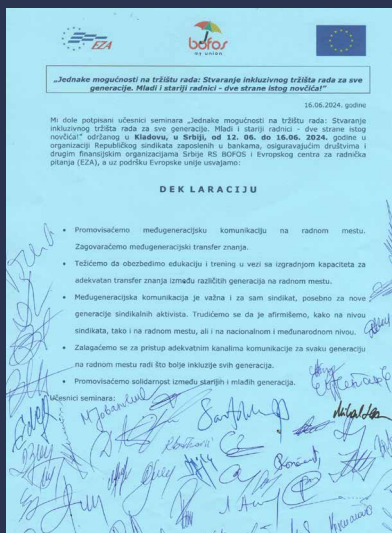
Ono što je najvažnije uspeli smo da podignemo svim učesnicima seminara svest o važnosti inkluzivnog tržišta rada i potrebi za jednakošću svih generacija u profesionalnom okruženju.



WORKING ABOUT WORKERS' RIGHTS AND EDUCATION SINCE 1985



Učesnici seminara usvojili su Deklaraciju u kojoj su istakli da sindikati treba da promovišu međugeneracijsku komunikaciju na radnom mestu i da se zalažu za međugeneracijski prenos znanja. Naglasili su i da sindikati treba da nastoje da obezbede edukaciju i trening u vezi sa izgradnjom kapaciteta za adekvatan transfer znanja između različitih generacija na radnom mestu. Istakli su da je međugeneracijska komunikacija važna i za sam sindikat posebno za nove generacije sindikalnih aktivista, te da će sindikati nastojati da je afirmišu, kako na nivou sindikata, tako i na radnom mestu, ali i nanacionalnom i međunarodnom nivou. U Deklaraciji su naveli i da će se zalagati za pristup adekvatnim kanalima komunikacije za svaku generaciju na radnom mestu radi što boljeg uključivanja svih generacija, kao i da će promovisati solidarnost između starijih i mlađih generacija.





## ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Učesnici su se složili da je veoma važno obezbediti prenos znanja između generacija u preduzeću, sindikatu, kao i na nacionalnom, a posebno na evropskom nivou. Takođe, naglasili su, da je neophodno razumeti karakteristike koje definišu svaku generaciju, utičući na to kako te generacije rade, komuniciraju i reaguju na promene u svom radnom okruženju. Poseban akcenat stavili su na to da sindikati treba da budu fokusirani na komunikaciju između starijih i mlađih radnika na svim nivoima (nivo kompanije, sam sindikat, nacionalni i evropski nivo), kao i da znaju kako svaka generacija komunicira i da se trude da svakoj generaciji obezbede resurse koji su toj generaciji najrelevantniji.

