

30 ноември 2018 г.

Брюксел



**JOINT DECLARATION ON THE IMPACT OF
DIGITALISATION ON EMPLOYMENT**
BY THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IN THE BANKING SECTOR

JOINT DECLARATION ON THE IMPACT OF DIGITALISATION ON EMPLOYMENT

ПРЕАМБЮЛ

Въздействието на цифровизацията върху финансовия сектор е силно, тъй като всичките му услуги са виртуални и следователно може да се цифровизират чрез информационните и комуникационни технологии (ИКТ). Поради тази причина традиционните банки също са изправени пред нарастваща конкуренция в лицето на нови участници, които използват цифрови платформи и екосистеми. Банките трябва допълнително да увеличат своята конкурентоспособност, като увеличат работната продуктивност с помощта на ИКТ. Успехът на тази инициатива е необходим за рентабилността на предприятията, наличността на работни места и подобряването на благосъстоянието на работното място в банковия сектор.

В ерата на цифровизацията и автоматизацията развиването на умения и работни техники от страна на служителите са предпоставки за успех. Уменията на хората трябва да се доусъвършенстват и подобряват, за да се фокусират върху извършването на неща, които компютрите и роботите не могат, тъй като те увеличават стойността на чисто цифровите услуги за потребителите. Във финансовия сектор установените конкурентни предимства са експертният опит и доверието. Тяхната роля ще се засилва с нарастването на информацията, последвано от увеличаването на цифровите трансакции. Необработените информационни данни трябва да се опростят и анализират, за да станат ценни, и да се превърнат в конфиденциална информация за потребителя.

Това е доказателство, че технологиите ще продължат да бъдат движещ фактор в развитието на банковия сектор, но хората ще имат ключова роля в цифровизацията. Ходът на цифровата промяна и технологичните иновации в момента набира скорост. С него идват както предизвикателства, така и възможности, с които социалните партньори трябва да се справят.

Тъй като цифровите технологии достигат все по-високи нива на развитие, социалните партньори смятат, че цифровизацията е инструмент за продуктивност, подобряващо качеството на услугите за потребителите и баланса между личния и професионалния живот за служителите с възможност да управляват работното време, и не трябва да бъде единствено инструмент за увеличаване на приходите. Още повече ИИ следва да допълва, а не да се конкурира с хората, и да се фокусира върху обучението и развитието на компетентностите. Важно е да се улеснят стратегиите, които ще позволяват на социалните партньори да използват и да се възползват от това, което съвременните технологии предлагат. Пригодността за заетост по отношение на работната ръка е ключът към успеха в бъдещето.

Въвеждането на цифровизирани системи и процеси изисква сериозни трансформации на организацията на работа. Едното предизвикателство е намирането на работни техники, които

съчетават експертния опит с креативността, социалните взаимоотношения и гъвкавостта. Необходими са нови форми на заетост, включително гъвкаво работно време и дистанционна работа. Те са в интерес както за работодателите, така и за служителите.

Новите форми на заетост може да включват работа на свободна практика, което може да промени традиционното разбиране за заетост, работно време и място, както и може да доведе до специфични проблеми, свързани със здравето и безопасността. В същото време се разкрива огромен потенциал за подобряване на качеството на работа за съществуващите работни места. Цифровите системи и инструменти имат потенциала да намалят административното натоварване на служителите, като поддържат тяхната работа и им осигуряват повече време и ресурси, чрез които да помогнат и посъветват потребителите.

От съществено значение е да се следва цялостния подход за предвиждане на бъдещата заетост, като се оцени въздействието върху заетостта от предвиждането на развитието, предизвикано от технологиите в определени сектори. Изисква се стратегическо създаване на политиките и социалните партньори да работят съвместно по отношение на реализирането на възможностите и преодоляването на предизвикателствата на цифровизацията по положителен начин, като се цели формиране на цифрово трансформиране по социален начин и създаване на добавена стойност за всички заинтересовани страни, включително акционери, сектор, служители, потребители и общество като цяло.

I. ЗАЩИТА НА ДАННИТЕ И ПОВЕРИТЕЛНОСТ

Европейското законодателство по отношение на защитата на данните (Общият регламент относно защитата на данните) предвижда правна рамка. Отговорност на работодателя е да предприеме съответните мерки, за да гарантира защитата на използваните и обработвани за професионални цели данни. Работодателят информира служителя за съответното законодателство и правилата на дружеството, засягащи защитата на данните. Отговорността на работника е да спазва тези правила.

Работодателят гарантира съответните нива на сигурност на ИТ системите, включително системи за наблюдение, като междувременно зачита поверителността на служителите.

II. ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИВАНЕ НА КОМПЕТЕНТНОСТИ

Обученията и развиването на компетентности е ключът към контролиране на влиянието на цифровизацията по социален начин не само за да се отговори на сегашните нужди за работни места, задължения и организация на работата, но и за в бъдеще.

Включват социални компетентности на високо ниво, адаптивност и гъвкавост, търговска насоченост, ориентираност към данни, отворени, любопитни и иновативни, както и притежаващи отличаващи се комуникационни умения и медийни компетентности.

Обучението през целия живот трябва да бъде съобразено със съответните потребности по отношение на компетентностите в процеса на цифровизация. С помощта на работодателите и служителите трябва да поемат отговорност за своята пригодност за заетост.

Сътрудничеството между социалните партньори и образователните и професионални системи за развитие е изключително важно за поддържането на високо ниво на уменията, компетентностите и иновациите в сектора. Организациите имат отговорността да съобщят, че обученията и развитието на компетентности е важно за членовете им. Преквалифицирането трябва да бъде един от приоритетите, с които трябва да се справят работодателите и организациите.

III. ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД И БАЛАНС МЕЖДУ ЛИЧНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ

Поддържането на здравословни условия на труд и подходящ баланс между професионалния и личния живот продължава да бъде ключова цел за социалните партньори в процеса по цифровизация.

Като последица от продължителната цифровизация е важно да се обмислят възможните предизвикателства, които може да се появят с възможностите за по-гъвкава работа. Условията на работното време трябва да съответстват на правилата на дружеството, колективните споразумения, националното и европейското законодателство.

Трябва да се насърчи широкообхватен диалог между социалните партньори относно ролята на служителите в епохата на цифровизацията.

Работодателите и представителите на работниците и служителите се справят с тези промени, като взимат предвид интересите както на служителите, така и на работодателите.

IV. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ

Всички споменати въпроси трябва да се обсъдят и развиват между социалните партньори на европейско, национално и международно ниво, както и на ниво дружество. Социалният диалог представлява ключът за формиране на цифрова трансформация в банковия сектор.

Социалните партньори в банковия сектор работят по иновативни политики и партньорства за насърчаване на справедлив преход към бъдеще на достоен цифров труд.

V. НАПРЕДЪК

Социалните партньори се ангажират да насърчават съвместната декларация по най-добрия възможен начин както на европейско, национално и международно ниво, така и на ниво дружество.

Представителите на профсъюзите, асоциациите и на работниците и служителите ще бъдат постоянно осведомявани чрез съобщения и разработки след пускането на декларацията, подкрепена от съвместни срещи и/или пресконференции.

Съвместната декларация също ще бъде преведена на възможно най-много официални езици на ЕС при осигуряване на съответно финансиране от страна на ЕС.

В духа на доброто управление комитет за мониторинг на европейските социални партньори ще се събира веднъж годишно и ще организира допълнителни срещи, ако някоя от страните предложи при извънредни обстоятелства, за да се оцени текущата ситуация с цифровизацията в банковия сектор, да се обсъдят нови въпроси и тенденции и да се решат какви практики предвиждат европейските социални партньори като подходящи за реализирането на възможностите и преодоляването на предизвикателствата по косвен път.

Социалните партньори на ниво ЕС може да следят процеса по изпълнение. Средствата може да включват проучвания и въпросници.