

30. listopadu 2018

Brusel



**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

PREAMBULE

Účinky procesu digitalizace na finanční sektor jsou velmi hluboké, protože všechny tyto služby jsou nemateriální a lze je tedy prostřednictvím informačních a komunikačních technologií (IKT) digitalizovat. Z tohoto důvodu také dochází k tomu, že tradiční banky čelí zvýšené konkurenci ze strany nových hráčů využívajících digitální platformy a ekosystémy. Banky musí dále zvyšovat svou konkurenceschopnost zvyšováním produktivity práce pomocí IKT. Úspěch v tomto úsilí je nezbytný pro ziskovost podnikání, dostupnost pracovních míst a zlepšení pracovní pohody v bankovním sektoru.

V této éře digitalizace a automatizace jsou předpokladem úspěchu rozvoj dovedností zaměstnanců a pracovní metody. Lidské dovednosti by se měly zdokonalovat a zlepšovat tak, aby se zaměřovaly na věci, které počítače a roboty provádět nemohou; umělé systémy pouze zvyšují hodnotu čistě digitálních služeb pro zákazníky. Odbornost a důvěra jsou zavedenými konkurenčními výhodami ve finančním sektoru. Jejich role se bude zvyšovat s rostoucím množstvím informací a následným zvyšováním objemu digitálních transakcí. Nezpracované informační údaje je třeba třídit a analyzovat, aby mohly být pro zákazníky hodnotné a důvěrné.

Je zřejmé, že technologie bude i nadále rozhodujícím faktorem v rozvoji bankovního sektoru; lidé budou hrát v procesu digitalizace klíčovou roli. Tempo digitálních změn a technologických inovací se nyní zrychluje. S tím přicházejí nové úkoly i příležitosti pro sociální partnery.

Vzhledem k tomu, že digitální technologie dosahuje stále vyššího stupně zralosti, sociální partneři uznávají, že digitalizace je vhodným nástrojem pro produktivitu, zlepšování kvality služeb pro zákazníky a rovnováhu mezi osobním a pracovním životem zaměstnanců s možností řízení pracovní doby; nemělo by tedy jít pouze o nástroj ke zvýšení příjmů. Umělá inteligence musí lidské zdroje doplňovat, ne jim konkurovat. Měla by se zaměřovat na procesy vzdělávání a rozvoje kompetencí. Je důležité zpřístupnit strategie, které sociálním partnerům umožní využívat to, co moderní technologie nabízejí. Zaměstnanost na trhu práce je klíčem k úspěchu v budoucnosti.

Zavádění digitalizovaných systémů a procesů vyžaduje zásadní transformace organizace práce. Jedním z úkolů je nalezení takových pracovních metod, které kombinují odborné znalosti s kreativitou, sociální interakcí a flexibilitou. Potřebné jsou nové formy práce, včetně pružné pracovní doby a práce na dálku (telework). Tyto postupy jsou společným zájmem zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Nové formy práce mohou zahrnovat práci na volné noze, která může změnit tradiční chápání zaměstnání, pracovní doby a pracovního místa a může vést ke specifickým otázkám v oblasti zdravotní péče a bezpečnosti. Zároveň zde existuje obrovský potenciál pro zlepšení kvality práce u stávajících pracovních míst. Digitální systémy a nástroje mají svůj potenciál pro snížení administrativní zátěže zaměstnanců; podporují je v jejich práci a poskytují více času a zdrojů pro pomoc a poradenství zákazníkům.

Je velmi důležité dodržovat holistický přístup k předpovídání budoucnosti zaměstnanosti tím, že budou vyhodnocovány dopady na zaměstnanost u předvídatelného technologického vývoje v konkrétních odvětvích. V tomto ohledu se vyžaduje strategické vytváření postupů; sociální partneři by měli společně pracovat na pozitivních řešeních příležitostí a výzev digitalizace, se zaměřením na digitální transformaci a vytváření hodnot pro všechny zúčastněné strany, včetně akcionářů, průmyslového odvětví, zaměstnanců, spotřebitelů a obecně celé společnosti.

I. OCHRANA ÚDAJŮ A SOUKROMÍ

Evropský právní předpis o ochraně údajů (obecné nařízení o ochraně údajů) stanoví příslušný právní rámec. Zaměstnavatel je odpovědný za přijímání vhodných opatření k zajištění ochrany údajů používaných a zpracovávaných pro profesní účely. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o všech příslušných právních předpisech a pravidlech společnosti týkajících se ochrany údajů. Zaměstnanci jsou povinni tato pravidla dodržovat.

Zaměstnavatel musí zajistit odpovídající úroveň zabezpečení IT systémů, včetně monitorovacích systémů, s ohledem na respektování soukromí zaměstnanců.

II. VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ KOMPETENCÍ

Vzdělávání a rozvoj kompetencí je klíčem k dobrému zvládnutí dopadu digitalizace v sociálním sektoru, a to nejen pro zajištění souladu se současnými úkoly, pracemi a potřebami organizace práce, ale také pro zajištění souladu s úkoly, pracemi a potřebami organizace práce v budoucnosti.

Patří sem vysoké sociální kompetence, přizpůsobivost a obratnost; dále pak obchodnické, otevřené, zvědavé a inovativní komunikační schopnosti se zaměřením na data, jakož i charakteristické komunikační schopnosti a mediální kompetence.

Celoživotní vzdělávání musí být přizpůsobeno příslušným potřebám procesu digitalizace. S podporou zaměstnavatele musí zaměstnanci převzít odpovědnost za svou zaměstnatelnost.

Pro udržení vysoké úrovně dovedností, schopností a inovací v tomto odvětví je nezbytná spolupráce mezi sociálními partnery a systémy vzdělávání a profesního rozvoje. Odbory jsou odpovědné za to, že budou svým členům sdělovat informace o významu vzdělávání a rozvoje schopností. Rekvalifikace by měla být jednou z priorit, kterou budou řešit zaměstnavatelé i odbory.

III. ZDRAVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY A ROVNOVÁHA MEZI PRACOVNÍM A SOUKROMÝM ŽIVOTEM

Udržování zdravých pracovních podmínek a odpovídající rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je i nadále klíčovým cílem sociálních partnerů v tomto procesu digitalizace.

V důsledku pokračujícího procesu digitalizace je důležité zvažovat možné výzvy, které mohou nastat s možnostmi pružnější (flexibilnější) práce. Podmínky pracovní doby musejí být v souladu s pravidly společnosti, kolektivními smlouvami a vnitrostátními a evropskými právními předpisy.

Měl by být podporován široký dialog mezi sociálními partnery o roli zaměstnanců v době digitalizace.

Zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců se těmito změnami zabývají a berou ohled na zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů.

IV. SOCIÁLNÍ DIALOG

Veškeré uváděné otázky by měly být projednány a rozvíjeny mezi sociálními partnery na evropské, národní, nadnárodní a podnikové úrovni. Sociální dialog je klíčem k formování digitální transformace bankovního sektoru.

Sociální partneři v bankovním sektoru pracují na inovativních postupech a na partnerských vztazích, s cílem podpořit spravedlivý přechod k budoucí digitální práci.

V. POHYB VPŘED

Sociální partneři jsou odhodláni podporovat společné prohlášení nejlepším možným způsobem, a to na evropské, národní, nadnárodní i podnikové úrovni.

Zástupci odborových svazů, sdružení a zaměstnavatelů budou po zveřejnění Prohlášení průběžně informováni o komunikaci a vývoji, prostřednictvím společných schůzek nebo tiskových konferencí.

Společné prohlášení bude rovněž přeloženo do co největšího počtu úředních jazyků EU, pokud bude zajištěno odpovídající financování ze strany EU.

V duchu řádné správy se monitorovací výbor Evropských sociálních partnerů bude scházet jednou ročně; další schůze budou probíhat tehdy, když to jedna ze stran navrhne v případě výjimečných okolností; tyto schůze budou organizovány za účelem posouzení současné situace digitalizace v bankovním sektoru, diskuse o nových problémech a trendech a rozhodování o tom, jaké postupy považují Evropští sociální partneři za proveditelné, pokud jde o řešení předpokládaných příležitostí a úkolů.

Proces implementace mohou sledovat Sociální partneři na úrovni EU. Pracovní prostředky mohou zahrnovat průzkumy a dotazníky.