

30. november 2018

Brüssel



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

PREAMBUL

Digipööre mõjutab finantssektorit väga olulisel määral, kuna kõik selle teenused on mittemateriaalsed ning seetõttu võimaldab info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) neid digitaliseerida. Sellest tulenevalt seisavad traditsioonilised pangad silmitsi suurenenud konkurentsiga, mille põhjus on digiplatvorme ja -keskkondi kasutavad uued pangateenuste pakkujad. Pangad peavad oma konkurentsivõimet järjest suurendama, tõstes IKT abil tööviljakust. Edu selles ettevõtmises tagab äri kasumlikkuse, töökohtade olemasolu ja pangandussektori suurema tööheaolu.

Praegusel digitaliseerimise ja automatiseerimise ajastul on edu eelduseks töötajate oskuste ja tööviiside arendamine. Inimeste oskusi tuleks lihvida ja täiustada, et keskenduda toimingutele, mida arvutid ja robotid ei saa teha. Just sellised toimingud annavad puhtdigitaalteenustele klientide silmis suurema väärtuse. Asjatundlikkus ja usaldus on finantssektoris hinnatud konkurentsieelised. Nende roll suureneb koos üha kasvava teabehulgaga, mis toob kaasa järjest suurema arvu digitaaltehinguid. Töötlemata teabeandmeid tuleb vääristamiseks kärpida ja analüüsida ning muuta need kliendi jaoks konfidentsiaalseks teabeks.

On ilmne, et tehnoloogia on endiselt pangandussektori arengu edasiviiv jõud ja inimestel on digitaliseerimisel võtmeroll. Digitaalvaldkonna muutuste ja tehnoloogiliste uuenduste tempo on nüüd hoogustumas. See toob tööturu osapooltele kaasa nii probleeme kui ka võimalusi.

Kuna digitehnoloogia on praegu kõrgemal arengutasemel kui kunagi varem, saavad tööturu osapooled aru sellest, et digitaliseerimine on tööviljakuse suurendamise vahend, mis parandab nii klientidele pakutavate teenuste kvaliteeti kui ka töötajate töö- ja eraelu tasakaalu, võimaldades hallata tööaega. Seetõttu ei peaks see olema ainult tulude suurendamise vahend. Pealegi peaks tehisintellekt inimesi abistama, mitte nendega konkureerima, ning keskenduma koolitusele ja pädevuse arendamisele. Oluline on rakendada strateegiat, mis võimaldab tööturu osapooltel kasutada uudset tehnoloogiat ja kõiki selle eeliseid. Tööjõu tööalane konkurentsivõime on edu võti tulevikus.

Digitaliseeritud süsteemide ja protsesside juurutamine nõuab suuri muudatusi töökorralduses. Üks keeruline ülesanne on leida tööviisid, milles oleks asjakohased teadmised ühendatud loovuse, sotsiaalse suhtluse ja paindlikkusega. Vaja on uusi töövorme, sealhulgas paindlikku tööaega ja kaugtööd. See peaks olema nii tööandjate kui ka töötajate ühistes huvides.

Uute töövormide hulka võib kuuluda vabakutseline töö, mis võib muuta traditsioonilist arusaama tööhõivest, tööajast ja -kohast ning tõstatada konkreetseid tervise- ja ohutusküsimusi. Samal ajal on olemas tohtu potentsiaal olemasolevate töökohtade töö kvaliteedi parandamiseks. Digisüsteemidel ja -vahenditel on potentsiaal vähendada töötajate haldustöökoormust, toetades neid nende töös ja andes neile rohkem aega ning ressursse klientide abistamiseks ja nõustamiseks.

Tööhõive tuleviku prognoosimisel on ülioluline järgida terviklikku lähenemisviisi, hinnates konkreetsetes sektorites prognoositavate, tehnoloogiast tingitud arengute mõju tööhõivele. Vaja on strateegilist poliitikakujundamist ning tööturu osapoolte ühist tööd digitaliseerimise võimaluste kasutamisel ja keerukatele probleemidele positiivse lahenduse leidmisel. Eesmärk peaks olema digipöörde teostamine sotsiaalsel viisil, nii et sellest saaksid kasu kõik sidusrühmad, sealhulgas aktsionärid, pangandussektor, töötajad, tarbijad ja ühiskond üldiselt.

I. ANDMEKAITSE JA PRIVAATSUS

Andmekaitset käsitlevad Euroopa õigusaktid (sh isikuandmete kaitse üldmäärus) moodustavad asjaomase õigusraamistiku. Tööandja vastutab asjakohaste meetmete võtmise eest, et tagada tööeesmärkidel kasutatavate ja töödeldavate andmete kaitse. Tööandja teavitab töötajat kõigist andmekaitset käsitlevatest asjakohastest õigusaktidest ja ettevõtte eeskirjadest. Nende reeglite järgimine on töötajate kohustus.

Tööandja tagab IT-süsteemide, sealhulgas järelevalvesüsteemide asjakohase turbetaseme, austades seejuures töötajate privaatsust.

II. KOOLITUS JA PÄDEVUSTE ARENDAMINE

Väljaõpe ja kompetentsuse arendamine on ülioluline selleks, et tulla toime sellise digipöörde sotsiaalse mõjuga, mis vastab mitte ainult tänastele, vaid ka homsetele töökohtade, ülesannete ja töökorraldusega seotud vajadustele.

Nende hulka kuuluvad väga vajalikud sotsiaalsed oskused: kohanemisvõime, kiirus ja paindlikkus, müügiõskus, andmekasutus, avatus, uudishimu ja uuendusmeelsus, samuti eripärased suhtlemisõskused ja meediapädevus.

Elukestvat õpet tuleb kohandada, nii et see võtaks arvesse digitaliseerimisest tulenevaid pädevusvajadusi. Tööandja toel peavad töötajad võtma vastutuse oma tööalase konkurentsivõime eest.

Koostöö tööturu osapoolte ning hariduse ja tööalase arengu süsteemide vahel on väga oluline selleks, et säilitada selles sektoris kõrge oskuste, pädevuste ja innovatsiooni tase. Ametiühingud vastutavad selles vallas oma liikmete eest ning peavad neid teavitama koolituse ja pädevuste arendamise

tähtsusest. Ümberõpe peaks olema üks prioriteete, millega tuleb tegelda nii tööandjatel kui ka ametiühingutel.

III. TERVISLIKUD TÖÖTINGIMUSED NING TÖÖ- JA ERAELU TASAKAAL

Digitaliseerimisprotsessis on tööturu osapoolte põhieesmärk tervislike töötingimuste ning töö- ja eraelu vahelise tasakaalu säilitamine.

Kestva digitaliseerimise tingimustes on oluline arvesse võtta võimalikke probleeme, mis võivad kaasneda paindlikuma töö võimalustega. Tööaja tingimused peavad vastama ettevõtte eeskirjadele, kollektiivlepingutele, riiklikele ja Euroopa seadustele.

Soodustada tuleks tööturu osapoolte vahelist digiajastu töötajate rolli käsitlevat laialdast dialoogi.

Tööandjad ja töötajate esindajad tegelevad nende muudatustega, võttes arvesse nii töötajate kui ka tööandjate huve.

IV. SOTSIAALDIALOG

Kõiki nimetatud teemasid tuleks arutada ja arendada tööturu osapoolte vahel nii Euroopa, riiklikul, rahvusvahelisel kui ka ettevõtte tasandil. Sotsiaaldialog on pangandussektori digipöörde kujundamisel võtmetähtsusega.

Tööturu osapooled töötavad pangandussektoris välja uuenduslikud põhimõtted ja partnersuhted, mis võimaldavad õiglaselt üle minna inimväärsele digitöömaailma.

V. LIIGUME EDASI

Tööturu osapooled kohustuvad ühisdeklaratsiooni parimal võimalikul viisil ellu viima nii Euroopa, riiklikul, rahvusvahelisel kui ka ettevõtte tasandil.

Ametiühingute, organisatsioonide ja tööandjate esindajaid hoitakse pärast deklaratsiooni väljaandmist ühiskoosolekute ja/või pressikonverentside kaudu pidevalt kursis asjakohase teabe ning arengukäiguga.

Ühisdeklaratsioon tõlgitakse ka võimalikult paljudesse ELi ametlikes keeltesse, kui selleks on ette nähtud asjakohane ELi toetus.

Hea valitsemistava vaimus tuleb Euroopa tööturu osapoolte seirekomisjon kokku kord aastas (ja kui üks osapool seda erandlike asjaolude korral soovib, korraldatakse lisakohtumisi) eesmärgiga hinnata praegust pangandussektori digitaliseerimise olukorda, arutada uusi teemasid ja suundumusi ning otsustada, milliseid meetmeid võiks Euroopa tööturu osapoolte arvates rakendada eespool käsitletud võimaluste ja ülesannetega tegelemiseks.

Eli tasandi tööturu osapooled võivad rakendamisprotsessi jälgida.Meetmed võivad hõlmata uuringuid ja küsimustikke.