

30.11.2018

Bryssel



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

ESIPUHE

Digitalisaation vaikutukset rahoitusalaan ovat erittäin syviä, koska kaikki alan palvelut ovat immateriaalisia ja siksi digitalisoitavissa tieto- ja viestintätekniikan avulla. Digitaalisia alustoja ja ekosysteemeitä hyödyntävät uudet toimijat haastavatkin perinteiset pankit yhä kovempaan kilpailuun. Pankkien tulee vielä vahvistaa kilpailukykyään parantamalla työn tuottavuutta tieto- ja viestintätekniikan avulla. Onnistuminen tässä on välttämätöntä yritysten kannattavuuden, työpaikkojen saatavuuden ja pankkialan työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tänä digitalisaation ja automaation aikakautena työntekijöiden taitojen ja työskentelymenetelmien kehittäminen on menestyksen edellytys. Ihmisten taitoja tulee hioa ja parantaa. Näin he voivat keskittyä asioihin, joita eivät kykene hoitamaan tietokoneet ja robotit, koska he lisäävät puhtaasti digitaalisten palveluiden arvoa asiakkaiden näkökulmasta. Rahoitusalan perinteisiä kilpailuvaltteja ovat asiantuntemus ja luottamus. Niiden merkitys kasvaa tiedon lisääntyessä, jonka jälkeen digitaalinen kaupankäynti laajenee. Raakadataa tulee karsia ja analysoida, jotta sen arvo kasvaisi ja se muuttuisi asiakkaan kannalta luottamuksellisiksi tiedoiksi.

Teknologia pysyy selvästikin pankkialan moottorina, ja ihmisillä on digitalisaatiossa keskeinen asema. Digitaalisen muutoksen ja teknisen innovoinnin vauhti on nyt kiihtymässä. Samalla syntyy haasteita ja mahdollisuuksia, joihin työmarkkinaosapuolten tulee reagoida.

Digitaalitekniikan saavuttaessa yhä korkeamman kypsymispisteen työmarkkinaosapuolet tiedostavat digitalisaation olevan väline tuottavuuden ja asiakaspalvelun laadun parantamiseen sekä työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapainon löytämiseen, kun he pystyvät hallitsemaan työtuntejaan. Se ei saa olla väline pelkästään myyntituottojen kasvattamiseen. Tekoälyn pitäisi lisäksi täydentää ihmisiä, ei kilpailla näiden kanssa, sekä keskittyä koulutukseen ja ammattitaidon kehittämiseen. On tärkeää edistää strategioita, joiden avulla työmarkkinaosapuolet kykenevät käyttämään ja hyödyntämään nykyaikaisen teknologian antimia. Työvoiman työllistettävyys on avain tulevaan menestykseen.

Digitaalisten järjestelmien ja prosessien käyttöönotto edellyttää suuria muutoksia työn organisoinnissa. Haastavaa on keksiä työmenetelmiä, joissa asiantuntemukseen yhdistyvät luovuus, sosiaalinen vuorovaikutus ja joustavuus. Tarvitaan uusia työmuotoja, kuten joustavia työaikoja ja etätöitä. Tämä on sekä työnantajien että työntekijöiden yhteinen etu.

Uusiin työmuotoihin voi kuulua freelance-työ, joka voi muuttaa työsuhteen, työajan ja -paikan perinteistä käsitettä mutta aiheuttaa myös erityisiä terveys- ja turvallisuusongelmia. Nykyisten työpaikkojen laadun parantamiseen tarjoutuu samalla huikeat mahdollisuudet. Digitaaliset järjestelmät ja välineet voivat vähentää työntekijöiden hallinnollista taakkaa, tukea heitä työtehtävissä ja tarjota enemmän aikaa ja resursseja asiakkaiden auttamiseen ja neuvontaan.

On tärkeää noudattaa kokonaisvaltaista lähestymistapaa työllisyyden tulevaisuuden ennustamisessa arvioimalla tiettyjen toimialojen ennakoitavat, tekniikan tarjoamat työllisyysvaikutukset. Tarvitaan myös strategista päätöksentekoa ja työmarkkinaosapuolten yhteistyötä digitalisaation mahdollisuuksien ja haasteiden käsittelemiseksi positiivisella tavalla. Tarkoitus on muotoilla digitaalista muutosta sosiaalisesti ja luoda lisäarvoa kaikille sidosryhmille, kuten osakkaille, toimialalle, työntekijöille, kuluttajille ja koko yhteiskunnalle.

I. TIETOSUOJA JA YKSITYISYYS

EU:n tietosuojalainsäädäntö (yleinen tietosuoja-asetus) tarjoaa tähän oikeudelliset puitteet. Työnantaja vastaa asianmukaisten toimenpiteiden käyttöönotosta varmistaakseen ammatillisiin tarkoituksiin käytettyjen ja prosessoitujen tietojen suojauksen. Työnantaja tiedottaa työntekijälle kaikista tietosuoja koskevista olennaisista laeista ja yrityksen säännöistä. Työntekijöiden tulee noudattaa näitä sääntöjä.

Työnantaja takaa tietojärjestelmien, kuten seurantajärjestelmien, asianmukaisen turvataso ja kunnioittaa samalla työntekijöiden yksityisyyttä.

II. KOULUTUS JA AMMATTIT Aidon KEHITTÄMINEN

Koulutus ja ammattitaidon kehittäminen ovat tärkeitä digitalisaation vaikutusten hallitsemiseksi sosiaalisesti, eikä pelkästään nykyisten vaan myös tulevien työpaikkojen, tehtävien ja työn organisoinnin sovittamiseksi yhteen.

Niillä tuetaan vahvoja sosiaalisia taitoja, kuten sopeutumista ja joustavuutta, kaupallisuutta, tietopohjaisuutta, avoimuutta, uteliaisuutta ja innovointikykyä sekä erinomaisia viestintä- ja mediataitoja.

Elinikäinen oppiminen tulee mitoitaa digitalisaatioprosessin asettamiin pätevyysvaatimuksiin. Työntekijöiden tulee ottaa vastuu työllistymiskyvystään, työnantajansa tuella.

Työmarkkinaosapuolten sekä ammatillisten kehittämis- ja koulutusjärjestelmien välinen yhteistyö on tärkeää alan korkean taito-, pätevyys- ja innovointitason ylläpitämiseksi. Ammattiliittojen vastuulla on tiedottaa jäsenilleen siitä, koulutuksen ja ammattitaidon kehittämisen merkityksestä. Uudelleen koulutuksen tulee kuulua prioriteetteihin, joita sekä työnantajat että ammattiliitot kunnioittavat.

III. TERVEELLISET TYÖOLOJEN SEKÄ TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN VÄLINEN TASAPAINO

Terveellisten työolojen sekä työn ja yksityiselämän sopivan tasapainon ylläpitäminen on edelleen työmarkkinaosapuolten keskeinen tavoite digitalisaatioprosessissa.

Digitalisaation etenemisen vuoksi on tärkeää pohtia mahdollisia haasteita, joita voi liittyä joustavamman työn tuomiin mahdollisuuksiin. Työaikaehtojen tulee noudattaa yritysten omia sääntöjä, työmarkkinasopimuksia sekä kansallista ja EU:n lainsäädäntöä.

Myös työmarkkinaosapuolten välistä laajaa vuoropuhelua työntekijöiden asemasta tulee kannustaa tällä digitalisaation aikakaudella.

Työnantajat ja työntekijöiden edustajat käsittelevät näitä muutoksia ottaen huomioon molempien osapuolten edut.

IV. TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN VUOROPUHELU

Kaikista tässä mainituista asioista tulee keskustella ja niitä tulee kehittää työmarkkinaosapuolten kesken EU:n, kansallisella, monikansallisella ja yritysten tasolla. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on tärkeää digitaalisen muutoksen muotoilemiseksi pankkialalla.

Pankkialan työmarkkinaosapuolet laativat innovatiivisia toimintaohjeita ja käynnistävät kumppanuuksia edistääkseen tasapuolista siirtymistä kohtuulliseen digitaalityöhön.

V. KATSEET ETEENPÄIN

Työmarkkinaosapuolet sitoutuvat edistämään yhteistä julistusta niin kansallisella, monikansallisella kuin yritystenkin tasolla.

Ammattiliitot, -yhdistykset ja työnantajien edustajat pidetään tiedotteiden avulla jatkuvasti ajan tasalla kehityssuuntauksista julistuksen antamisen jälkeen. Tätä tuetaan tapaamisilla ja/tai lehdistötilaisuuksilla.

Yhteinen julistus käännetään myös mahdollisimman monelle EU:n kielelle, jos tähän saadaan EU:lta asianmukaista rahoitusta.

Hyvän hallintotavan hengessä Euroopan työmarkkinaosapuolten seurantakomitea kokoontuu kerran vuodessa. Poikkeustilanteissa, vaikka yhden jäsenen ehdotuksesta järjestetään lisäkokouksia, joissa arvioidaan pankkialan digitalisaation nykytila, keskustellaan uusista ongelmista ja suuntauksista sekä päätetään, mitä Euroopan työmarkkinaosapuolet pitävät toimivina käytäntöinä asiaan liittyvien mahdollisuuksien ja ongelmien käsittelemiseksi.

EU:n tason työmarkkinaosapuolet voivat seurata täytäntöönpanoprosessia. Keinoja voivat olla muun muassa kyselyt ja kyselylomakkeet.