

30. studenoga 2018.

Bruxelles



ZAJEDNIČKA DEKLARACIJA O UTJECAJU DIGITALIZACIJE NA ZAPOŠLJAVANJE

EUROPSKI SOCIJALNI PARTNERI U SEKTORU BANKARSTVA

ZAJEDNIČKA DEKLARACIJA O UTJECUJU DIGITALIZACIJE NA ZAPOŠLJAVANJE

PREAMBULA

Učinci digitalizacije na financijski sektor vrlo su jaki, jer su sve njegove usluge nematerijalne i shodno tome mogu se digitalizirati korištenjem informatičke i komunikacijske tehnologije (IKT). Zbog toga su i tradicionalne banke suočene sa sve većom konkurencijom novih igrača koji koriste digitalne platforme i ekosustave. Banke moraju i dalje jačati svoju konkurentnost povećanjem produktivnosti uz pomoć IKT-a. Uspjeh je ovdje nužan radi profitabilnosti poslovanja, stvaranja radnih mjesta i jačanja dobiti na poslu u bankarskom sektoru.

U ovom razdoblju digitalizacije i automatizacije, jačanje vještina zaposlenika i radnih postupaka preduvjet su uspjeha. Ljudske vještine trebaju biti dotjerane i unaprijeđene, kako bi bile usmjerene na ono što računala i roboti ne mogu, jer povećavaju vrijednost isključivo digitalnih usluga koje se pružaju kupcima. Stručnost i povjerenje utvrđene su kompetitivne prednosti financijskog sektora. Njihova će uloga povećati brojnost informacija koje prati veći broj digitalnih transakcija. Neobrađeni informatički podaci moraju se racionalizirati i analizirati kako bi za klijenta bili valjani i povjerljivi.

Jasno je da će tehnologija i dalje biti pokretač razvoja bankarskog sektora, a glavnu ulogu u digitalizaciji imaju ljudi. Brzina digitalnih promjena i tehnoloških inovacija sada se naglo povećava. Nju prate kako izazovi tako i prilike s kojima se socijalni partneri moraju uhvatiti u koštac.

Kako razina zrelosti digitalne tehnologije postaje sve viša, socijalni partneri uviđaju da digitalizacija predstavlja alat za produktivnost, poboljšanjem kvalitete usluga za klijente i usklađenosti privatnog i poslovnog života za zaposlenike koji mogu upravljati svojim radnim vremenom, a nije samo alat za povećanje prihoda. Nadalje, umjetna inteligencija bi trebala nadopunjavati, a ne biti konkurent ljudima te bi trebala biti usmjerena na osposobljavanje i razvoj kompetencija. Važno je ponuditi strategije koje će socijalnim partnerima omogućiti uporabu i iskorištavanje prednosti koje moderna tehnologija nudi. Mogućnost zapošljavanja radne snage ključna je za uspjeh u budućnosti.

Uvođenje digitaliziranih sustava i procesa zahtijeva značajne preinake u organizaciji rada. Jedan od izazova jest pronalaženje metoda rada koje čini kombinacija stručnosti i kreativnosti, društvene interakcije i fleksibilnosti. Potrebni su novi oblici rada, uključujući fleksibilno radno vrijeme te rad na daljinu. Oni su u interesu kako poslodavaca tako i zaposlenika.

Novi oblici rada mogu obuhvaćati slobodna zanimanja, što može promijeniti tradicionalno shvaćanje zaposlenja, radnog vremena i radnog mjesta te mogu potaknuti specifična pitanja vezano na zdravstvenu

zaštitu i sigurnost na radu. Istovremeno, postoji ogroman potencijal za poboljšanje kvalitete postojećih radnih mjesta. Digitalni sustavi i alati mogu potencijalno smanjiti administrativno opterećenje zaposlenika i podržati ih u njihovom radu, omogućavajući im više vremena i resursa za pružanje pomoći i davanje savjeta klijentima.

Vrlo je važno slijediti holistički pristup predviđanju budućnosti zapošljavanja, ocjenjivanjem učinaka predvidivog, tehnološki-potaknutog razvoja u specifičnim sektorima na zapošljavanje. Potrebno je strateško oblikovanje politike, a socijalni partneri moraju zajednički raditi na pozitivnom rješavanju izazova i prilika koje digitalizacija nudi, kako bi se digitalna transformacija provodila na socijalan način i stvarala vrijednost svim dionicima, uključujući i vlasnike poslovnih udjela/dionica, sektor, zaposlenike, klijente i društvo u cjelini.

I. ZAŠTITA PODATAKA I PRIVATNOSTI

Europsko zakonodavstvo o zaštiti podataka (Opća uredba o zaštiti podataka) osiguralo je zakonski okvir. Poslodavac je odgovoran za poduzimanje odgovarajućih mjera zaštite podataka koji se koriste i obrađuju u službene svrhe. Poslodavac mora svog djelatnika informirati o svim relevantnim zakonima te propisima poduzeća u pogledu zaštite podataka. Zaposlenik je obavezan pridržavati se tih propisa.

Poslodavac mora osigurati odgovarajuće razine sigurnosti IT sustava, uključujući i sustave praćenja, uz poštivanje privatnosti zaposlenika.

II. OSPOSOBLJAVANJE I RAZVOJ KOMPETENCIJA

Osposobljavanje i razvoj kompetencija ključni su za upravljanje utjecajem digitalizacije na socijalan način, ne samo kako bi se uskladile današnje potrebe u pogledu poslova, radnih zadataka i organizacije, već i one buduće.

One uključuju društvene kompetencije visoke razine: prilagodljivost, okretnost, smisao za komercijalno, utemeljenost na podacima, otvorenost, znatiželju i inovativnost te izražene komunikacijske vještine i kompetencije za rad s medijima.

Cjeloživotno učenje potrebno je prilagoditi odgovarajućim potrebama kompetencija u okviru procesa digitalizacije. Uz podršku poslodavca, zaposlenici moraju preuzeti odgovornost za vlastitu zapošljivost na tržištu rada.

Suradnja između socijalnih partnera, obrazovnog sustava i sustava stručnog usavršavanja ključna je za zadržavanje visoke razine vještina, kompetencija i inovacija u sektoru. Sindikati snose odgovornost komuniciranja o važnosti osposobljavanja i razvoju kompetencija sa svojim članovima. Prekvalifikacija bi trebala biti jedan od prioriteta, kako za poslodavce tako i za sindikate.

III. ZDRAVI UVJETI RADA I USKLAĐENOST PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

Očuvanje zdravih uvjeta rada i primjerena usklađenost poslovnog i privatnog života i dalje je ključni cilj socijalnih partnera u procesu digitalizacije.

Kao posljedica nastavka digitalizacije, u obzir je važno uzeti potencijalne izazove koji bi se mogli pojaviti kad postoji mogućnost fleksibilnijeg rada. Uvjeti koji se odnose na radno vrijeme moraju biti u skladu s propisima poduzeća, kolektivnim ugovorima, nacionalnim i europskim pravom.

U vremenu digitalizacije među socijalnim bi partnerima trebalo poticati i opširan dijalog.

Poslodavci i predstavnici radnika već se bave ovim promjenama, uzimajući u obzir interese kako zaposlenika tako i poslodavaca.

IV. SOCIJALNI DIJALOG

Socijalni bi partneri o svim navedenim pitanjima trebali raspravljati i razraditi ih na europskoj, nacionalnoj, multinacionalnoj i razini poduzeća. Socijalni je dijalog ključan za oblikovanje digitalne transformacije bankarskog sektora.

Socijalni partneri u bankarskom sektoru rade na inovativnim politikama i partnerstvima, kako bi promicali pravednu tranziciju u budućnost dostojanstvenog digitalnog rada.

V. IDEMO DALJE

Socijalni se partneri obvezuju na promicanje zajedničke izjave na najizvediviji način, kako na europskoj, nacionalnoj i multinacionalnoj razini, tako i na razini poduzeća.

Sindikati, udruge i predstavnici poslodavaca kontinuirano će nakon objave ove izjave primati obavijesti i informacije o daljnjem tijeku, koje će pratiti zajednički sastanci i/ili konferencije za tisak.

Zajednička će izjava biti prevedena na što je moguće više službenih jezika EU-a, bude li dostupno EU financiranje dostatno.

U duhu dobrog upravljanja, odbor za praćenje europskih socijalnih partnera sastajat će se jednom godišnje, a dodatni sastanci bit će održani samo ako jedna strana to predloži u slučaju izvanrednih okolnosti, kako bi se ocijenilo trenutačno stanje digitalizacije bankarskog sektora, raspravilo o novim pitanjima i trendovima te odlučilo o tome kakvu praksu europski socijalni partneri smatraju izvedivom u rješavanju izazova i prilika koji se pojavljuju.

Socijalni partneri na razini EU-a mogu pratiti proces provedbe. Alati mogu uključivati ankete i upitnike.