

2018. november 30.

Brüssel



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

BEVEZETÉS

A digitalizáció hatásai erőteljesen befolyásolják a pénzügyi szektort, hiszen a hozzá kapcsolódó szolgáltatások nem kézzelfoghatók, következésképpen könnyen digitalizálhatók információs és kommunikációs technológiák (IKT) segítségével. Ezen okból kifolyólag a hagyományos bankok fokozott versenyhelyzetben találják magukat a digitális platformokat és ökoszisztémákat használó új piaci szereplőkkel szemben. A bankoknak az IKT segítségével kell növelniük a munka hatékonyságát, ezzel növelve a versenyképességüket. A bankszektorban az itt elért sikerek különösen fontosak az üzleti tevékenység fejlődése, a munkalehetőségek és a munkahelyi jóllét javítása szempontjából.

A digitalizáció és az automatizálás korában a siker szempontjából létfontosságú a munkavállalók készségeinek és a munkamódszerek fejlesztése. Finomítani és fejleszteni kell a humán készségeket, azokra összpontosítva, amelyeket a számítógépek és a robotok nem képesek helyettesíteni, mivel ezek növelik az ügyfeleknek nyújtott tisztán digitális szolgáltatások értékét. A pénzügyi szektorban a szakértelem és a bizalom nagy versenyelőnyt jelent. Szerepük az egyre fokozódó információcserével és elektronikus tranzakciókkal tovább nő. A nyers információs adatokat ritkítani és elemezni kell annak érdekében, hogy értékesek legyenek és az ügyfelek rendelkezésére bocsátott bizalmas információkká váljanak.

Vitathatatlan, hogy a technológia továbbra is jelentős tényező marad a bankszektor fejlődésében, és az is, hogy az emberek kulcsfontosságú szerepet játszanak a digitalizációban. A digitális átalakulás és a technológiai innováció üteme egyre gyorsul. Ez egyszerre jár olyan kihívásokkal és lehetőségekkel, amelyeket a szociális partnereknek kezelniük kell.

A digitális technológia soha nem látott mértékben történő fejlődésével a szociális partnerek felismerik, hogy a digitalizáció a termelékenység növelése, az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatásminőség javítása és a munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyának javítása szempontjából is hasznos eszköz, és nem szabadna pusztán a bevétel növelésére használni. A mesterséges intelligenciának továbbá ki kell egészítenie az emberi munkát, és nem versenyeznie azzal, illetve a képzésre és a kompetenciák fejlesztésére kell összpontosítania. Fontos az olyan stratégiák előmozdítása, amelyek segítenek a szociális partnereknek abban, hogy kihasználhassák a modern technológia kínálta lehetőségeket. A munkavállalók foglalkoztathatósága kulcsfontosságú lesz a siker szempontjából a jövőben.

A digitális rendszerek és folyamatok bevezetése hatalmas átalakításokkal jár a munka megszervezésében. Az egyik ilyen kihívás az olyan munkamódszerek megtalálása, amelyek egyesítik a szakértelmet, a kreativitást, az emberek közötti interakciót és a rugalmasságot. Új foglalkoztatási formákra van szükség,

beleértve a rugalmas munkaidőt és a távmunkát. Ez nemcsak a munkavállaló érdeke, hanem a munkáltatóé is.

Az új foglalkoztatási formák közé tartozik a szabadúszó munkavégzés, amely alapjaiban változtathatja meg a foglalkoztatásról, a munkaidőről és a munkahelyről alkotott hagyományos elképzeléseinket, illetve egészségügyi és biztonsággal kapcsolatos konkrét problémákat vethet fel. Ezzel együtt hatalmas fejlesztési lehetőségek rejlenek a már meglévő munkahelyek minőségének javításában is. A digitális rendszerek és eszközök alkalmasak arra, hogy csökkentsék a munkavállalók adminisztratív munkaterheit, támogassák őket a munkájuk során, valamint hogy több időt és erőforrást biztosítsanak a számukra az ügyfeleknek nyújtott támogatás és tanácsadás elősegítése céljából.

Elengedhetetlen a holisztikus megközelítés alkalmazása annak érdekében, hogy előrejelezhessük a foglalkoztatás jövőjét azzal, hogy az előrelátható, a technológia által bizonyos szektorokban előidézett fejlesztések foglalkoztatásra gyakorolt hatásait vizsgáljuk. Stratégiaiszakpolitikai döntéshozatalra, valamint arra van szükség, hogy a szociális partnerek együttműködjenek és pozitívan kezeljék a digitalizáció nyújtotta lehetőségeket és kihívásokat, a digitális átalakulás szociális szellemben történő alakítását tűzve ki célul, és értéket teremtve minden érdekelt fél számára, ideértve a részvényeseket, az ágazatot, a munkavállalókat, a fogyasztókat és a társadalom egészét.

I. A SZEMÉLYES ADATOK ÉS A MAGÁNÉLET VÉDELME

Az adatvédelemről szóló európai jogszabály (általános adatvédelmi rendelet) jogi keretet biztosít. A munkáltató felelőssége, hogy megtegye a megfelelő lépéseket az üzleti célból felhasznált és feldolgozott adatok védelmének biztosítása érdekében. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót az adatvédelemmel kapcsolatos releváns jogszabályokról és vállalati szabályokról. A munkavállaló felelőssége, hogy betartsa ezeket a szabályokat.

A munkáltató biztosítja az informatikai rendszerek megfelelő biztonsági szintjét, beleértve a nyomkövetési rendszereket, tiszteletben tartva a munkavállalók magánéletét.

II. KÉPZÉS ÉS KOMPETENCIAFEJLESZTÉS

A képzés és a kompetenciafejlesztés kulcsfontosságú a digitalizáció hatásának szociális szellemben történő kezelésében, nem csupán a jelenlegi, de a jövőbeli munkahelyek, feladatok és munkaszervezési folyamatok harmonizálása miatt is.

Ehhez kiváló szociális kompetenciák szükségesek, illetve az, hogy a munkavállalók alkalmazkodóak, gyorsak, kereskedem- és adatorientáltak, nyitottak, érdeklődőek és innovatívak legyenek, valamint az, hogy kiemelkedő kommunikációs készségekkel és médiakompetenciákkal rendelkezzenek.

Az egész életen át tartó tanulásnak alkalmazkodnia kell a digitalizáció által elvárt sajátos kompetenciákhoz. A munkáltató támogatását élvezve a munkavállalók felelőssége a foglalkoztathatóságuk.

Elengedhetetlen az együttműködés a szociális partnerek és az oktatásért, illetve a szakmai fejlődésért felelős szervek között annak érdekében, hogy a szektorban fenntartható legyen a készségek, a kompetenciák és az innováció szintje. A szakszervezetek felelőssége, hogy kommunikálják a tagok felé a képzés és a kompetenciafejlesztés fontosságát. Az átképzésnek kiemelt fontosságúnak kell lennie a munkáltatók és a szakszervezeteknek számára is.

III. EGÉSZSÉGES MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, VALAMINT A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KÖZÖTTI EGYENSÚLY

A szociális partnerek számára továbbra is kulcsfontosságú célkitűzés az egészséges munkakörülmények, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly fenntartása digitalizációs folyamatban.

A folyamatos digitalizáció következményeként figyelembe kell venni a rugalmas munka által kínált lehetőségek potenciális kihívásait. A munkaidő feltételeinek összhangban kell lenniük a vállalati szabályokkal, a kollektív szerződésekkel, valamint a nemzeti és európai jogszabályokkal.

A szociális partnerek körében ösztönözni kell a széles körű párbeszédet a munkáltatók szerepéről a digitalizáció korában.

A munkáltatóknak és a munkavállalók képviselőinek meg kell birkóznuk a változásokkal, és figyelembe kell venniük a munkavállalók és a munkáltatók jogait is.

IV. SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD

A szociális partnereknek minden itt említett kérdéskört európai, nemzeti, nemzetközi és vállalati szinten meg kell vitatniuk és ki kell dolgozniuk. A szociális párbeszéd kiemelkedően fontos a bankszektor digitális átalakulásának alakítása érdekében.

A bankszektor szociális partnereinek innovatív szakpolitikákat és partnerségeket dolgoznak ki annak érdekében, hogy biztosítsák a tisztességes digitális munkára történő méltányos átmenetet.

V. ELŐRELÉPÉS

A szociális partnerek elkötelezik magukat amellet, hogy a közös nyilatkozatot a lehető legjobb módon mozdítsák elő európai, nemzeti, nemzetközi és vállalati szinten egyaránt.

A nyilatkozat hatálybalépését követően a szakszervezeteket, az egyesületeket és a munkáltatók képviselőit folyamatosan tájékoztatják a fejleményekről együttes ülések és/vagy sajtókonferenciák keretében.

Ezenkívül a közös nyilatkozatot a lehető legtöbb hivatalos uniós nyelvre lefordítják, amennyiben megfelelő uniós finanszírozás áll rendelkezésre.

A felelősségteljes kormányzás szellemében az európai szociális partnerek monitoringbizottsága egy évben egyszer ülésezik (illetve többször, amennyiben az egyik fél kivételes körülmények miatt ezt indítványozza) annak érdekében, hogy kiértékeljék a bankszektorban végbemenő digitalizációs folyamat aktuális helyzetét, megvitassák a legújabb problémákat és trendeket, valamint hogy döntsenek azokról a gyakorlatokról, amelyeket az európai szociális partnerek a meglévő lehetőségek és kihívások függvényében megvalósíthatónak találnak.

A szociális partnerek EU-s szinten nyomon követhetik a végrehajtási folyamatot. Ez többek között felmérések és kérdőívek formájában valósulhat meg.