

2018. gada 30. novembris

Brisele



KOPĪGĀ DEKLARĀCIJA PAR
DIGITALIZĀCIJAS IETEKMI UZ
NODARBINĀTĪBU

BANKU SEKTORĀ STRĀDĀJOŠO EIROPAS SOCIĀLO PARTNERU

KOPĪGĀ DEKLARĀCIJA PAR DIGITALIZĀCIJAS IETEKMI UZ NODARBINĀTĪBU

PREAMBULA

Digitalizācija ļoti nopietni ietekmē finanšu sektoru, jo visi tās pakalpojumi ir nemateriāli, un attiecīgi tos var digitalizēt, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT). Šī iemesla dēļ tradicionālās bankas saskaras arī ar palielinātu tādu jauno dalībnieku konkurenci, kas izmanto digitālās platformas un ekosistēmas. Bankām vēl vairāk jāveicina sava konkurētspēja, palielinot darba produktivitāti ar IKT starpniecību. Panākumi šeit nepieciešami uzņēmējdarbības ienesīguma, darbavietu pieejamības un darba labklājības uzlabošanai banku sektorā.

Šajā digitalizācijas un automatizācijas laikmetā darbinieku prasmju un darba metožu pilnveidošana ir panākumu atslēga. Cilvēku prasmes nepieciešams pilnveidot un uzlabot, koncentrējoties uz tādu darbību veikšanu, ko nespēj datori un roboti, jo šādas prasmes palielina pilnībā digitālo pakalpojumu vērtību klientu acīs. Zināšanas un uzticamība ir konkurences priekšrocības finanšu sektorā. To nozīme pieaugs līdz ar informācijas palielināšanos, kam sekos digitālo darījumu pieaugums. Neapstrādāti informatīvie dati ir jāizsijā un jāanalizē, lai tie iegūtu vērtību un tiktu pārvērsti konfidenciālā klientu informācijā.

Ir skaidrs, ka tehnoloģijas arī turpmāk būs noteicošais faktors banku sektora attīstībā un cilvēkiem būs galvenā nozīme digitalizācijā. Digitālo pārmaiņu un tehnoloģisko inovāciju temps šobrīd uzņem apgiezienus. Šajā saistībā sociālajiem partneriem nākas saskarties gan ar izaicinājumiem, gan jaunām iespējām.

Tā kā digitālās tehnoloģijas attīstās arvien straujāk, sociālie partneri apzinās, ka digitalizācija ir instruments produktivitātes veicināšanai, uzlabojot klientiem piedāvāto pakalpojumu kvalitāti, kā arī darbinieku personīgās un darba dzīves līdzsvaru ar iespēju pārvaldīt darba laiku; tas nav tikai instruments ieņēmumu palielināšanai. Turklāt mākslīgajam intelektam jāpalīdz nevis jākonkurē ar cilvēkiem, koncentrējoties uz apmācībām un prasmju pilnveidošanu. Ir svarīgi veicināt tādu stratēģiju pielietošanu, kas ļautu sociālajiem partneriem izmantot modernās tehnoloģijas un to sniegtās priekšrocības. Darbaspēka nodarbinātība ir nākotnes panākumu pamatā.

Digitālo sistēmu un procesu ieviešanai nepieciešama būtiska darba organizācijas pārveidošana. Viens no izaicinājumiem ir tādu darba metožu atrašana, kas apvieno zināšanas ar radošumu, sociālo mijiedarbību un elastīgumu. Nepieciešams ieviest jaunas darba formas, tostarp elastīgu darba laiku un strādāšanu attālināti. Tas ir gan darba devēju, gan darbinieku interesēs.

Jaunās darba formas var ietvert ārštata darbu, kas var mainīt tradicionālo izpratni par nodarbinātību, darba laiku un vietu, kā arī tās var izvirzīt ar veselību un drošību saistītus specifiskus jautājumus. Tajā pašā laikā pastāv liela iespēja uzlabot darba kvalitāti esošajās darbavietās. Digitālās sistēmas un instrumenti var samazināt darbinieku administratīvā darba slogu, sniedzot atbalstu viņu darbā un atvēlot vairāk laiku un resursu, lai palīdzētu klientiem un konsultētu tos.

Ir būtiski piekopt holistisku pieeju nākotnes nodarbinātības prognozēšanā, izvērtējot paredzamo un ar tehnoloģijām saistīto norišu ietekmi uz nodarbinātību konkrētos sektoros. Ir nepieciešama stratēģiska politikas izstrāde un sociālo partneru kopīga sadarbošanās, lai pozitīvā veidā pievērstos ar digitalizāciju saistītajām iespējām un izaicinājumiem, cenšoties nodrošināt digitālo transformāciju sociālā veidā un radīt vērtību visām ieinteresētajām pusēm, tostarp akcionāriem, nozarei, darbiniekiem, patērētājiem un sabiedrībai kopumā.

I. DATU AIZSARDZĪBA UN PRIVĀTUMS

Eiropas tiesību akti par datu aizsardzību (Vispārīgā datu aizsardzības regula) nodrošina tiesisko regulējumu. Darba devēja pienākums ir veikt atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu profesionāliem mērķiem izmantoto un apstrādāto datu aizsardzību. Darba devējam jāinformē darbinieki par visiem ar datu aizsardzību saistītajiem tiesību aktiem un uzņēmuma noteikumiem. Darbinieku pienākums ir ievērot šos noteikumus.

Darba devējam jānodrošina atbilstošs IT sistēmu (tostarp uzraudzības sistēmu) drošības līmenis, vienlaicīgi ievērojot darbinieku privātumu.

II. APMĀCĪBAS UN PRASMJU PILNVEIDOŠANA

Apmācības un prasmju pilnveidošana ir galvenais risinājums, lai sociālā veidā pārvaldītu digitalizācijas ietekmi ne tikai attiecībā uz šodienas, bet arī uz nākotnes darbavietām, uzdevumiem un darba organizācijas vajadzībām.

To starpā ir augsta līmeņa sociālās prasmes, kas ir adaptīvas un elastīgas, komerciālas, balstītas uz datiem, atvērtas, zinātkāras un inovatīvas, kā arī atšķirīgas komunikācijas un plašsaziņas līdzekļu prasmes.

Mūžizglītība jāpielāgo digitalizācijas procesā ietvertās attiecīgās prasmes vajadzībām. Darbiniekiem ar sava darba devēja atbalstu jāuzņemas atbildība par savu piemērotību darba tirgum.

Sadarbība starp sociālajiem partneriem un izglītības un profesionālās izaugsmes sistēmām ir būtiska, lai saglabātu nozarē augsta līmeņa prasmes, kompetences un inovācijas. Arodbiedrību pienākums ir informēt savus biedrus par apmācību un prasmju pilnveidošanas nozīmīgumu. Pārqualifikācijai vajadzētu būt vienai no prioritātēm, kas jāņem vērā gan darba devējiem, gan arodbiedrībām.

III. LABVĒLĪGI DARBA APSTĀKĻI UN DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARS

Labvēlīgu darba apstākļu un atbilstoša darba un privātās dzīves līdzsvara uzturēšana ir galvenais sociālo partneru mērķis digitalizācijas procesā.

Pastāvīgās digitalizācijas ietvaros līdztekus jaunajām iespējām ir svarīgi apsvērt arī iespējamās problēmas, lai padarītu darbu elastīgāku. Darba laika nosacījumiem jāatbilst uzņēmuma noteikumiem, darba koplīgumiem, kā arī valsts un Eiropas likumiem.

Ir jāveicina plašs dialogs starp sociālajiem partneriem par darbinieku nozīmi digitalizācijas laikmetā.

Darba devēji un darbinieku pārstāvji risina šos jautājumus, ņemot vērā gan darba devēju, gan darbinieku intereses.

IV. SOCIĀLAIS DIALOGS

Sociālajiem partneriem jāapspiež visas minētās problēmas un jāatrod to risinājums Eiropas, valsts, daudznacionālā un uzņēmuma līmenī. Sociālajam dialogam ir būtiska nozīme digitālās transformācijas nodrošināšanā banku sektorā.

Banku sektorā strādājošie sociālie partneri izstrādā inovatīvas politikas un sadarbības, lai veicinātu taisnīgu pāreju uz pienācīgu darbu digitālajā vidē.

V. TURPMĀKĀ VIRZĪBA

Sociālie partneri apņemas vislabākajā iespējamajā veidā veicināt vienotas deklarācijas izstrādi Eiropas, valsts, daudznacionālā un uzņēmuma līmenī.

Arodbiedrības, apvienības un darbinieku pārstāvji tiks pastāvīgi informēti par visām norisēm, kas saistītas ar deklarāciju pēc tās izstrādes, iesaistoties kopīgās sanāksmēs un/vai preses konferencēs.

Vienotā deklarācija arīdzan tiks tulkota pēc iespējas vairākās oficiālajās ES valodās, ja tam tiks nodrošināts atbilstošs ES finansējums.

Labas pārvaldības ietvaros Eiropas sociālo partneru uzraudzības komiteja tiksies reizi gadā, rīkojot papildu sanāksmes, ja kāda no pusēm to ierosinās ārkārtas apstākļu gadījumā, lai izvērtētu pašreizējo digitalizācijas situāciju banku sektorā, apspriestu jaunas idejas un tendences, kā arī lemtu par to, kādu praksi Eiropas sociālie partneri uzskata par atbilstošu radušos iespēju un izaicinājumu risināšanai.

Sociālie partneri var uzraudzīt īstenošanas procesu ES līmenī. Tam var tikt izmantotas aptaujas un anketas.