

30 ноември 2018

Брисел



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

ПРЕАМБУЛА

Ефектите од дигитализацијата врз финансискиот сектор се многу длабоки, бидејќи сите услуги на тој сектор се нематеријални и, следствено на тоа, може да се дигитализираат преку информатичката и комуникациската технологија (ИКТ). Поради оваа причина, традиционалните банки се соочуваат со зголемена конкуренција од нови играчи кои користат дигитални платформи и екосистеми. Банките треба дополнително да ја зголемат својата конкурентност со зголемување на работната продуктивност со помош на ИКТ. Успехот во овој потфат е неопходен за профитабилност на бизнисот, достапност на работни места и зајакнување на работната благосостојба во банкарскиот сектор.

Во оваа ера на дигитализација и автоматизација, развојот на вештините на вработените и развојот на работните методи се предуслови за успех. Човечките вештини треба да бидат усовршени за да се фокусираат на извршување работи кои компјутерите и роботите не можат да ги извршуваат, бидејќи тие ја зголемуваат вредноста на исклучиво дигиталните услуги за клиентите. Експертизата и довербата се докажани конкурентни предности во финансискиот сектор. Нивната улога ќе се зголеми со напредокот на информациите проследено со зголемени дигитални трансакции. Необратените информатички податоци треба да се прочистат и анализираат за да станат вредни и да се претворат во доверливи информации за клиентот.

Очигледно е дека технологијата и понатаму ќе биде двигател на развојот на банкарскиот сектор и дека луѓето имаат клучна улога во дигитализацијата. Сега уште повеќе се забрзува темпото на дигитални промени и технолошки иновации. Со тоа се појавуваат предизвици и прилики што социјалните партнери треба да ги решат.

Како што дигиталната технологија достигнува сè поголеми степени на зрелост, Социјалните партнери согледуваат дека дигитализацијата е алатка за продуктивност, подобрување на квалитетот на услугата за клиентите и на рамнотежата меѓу работата и слободното време за вработените со можност за управување со работното време и не треба да биде само алатка за зголемување на приходите. Покрај тоа, вештачката интелигенцијата треба да ги надополни, а не да им стане конкуренција на луѓето и да се фокусира на обука и развој на способностите. Важно е да се потпомогнат стратегиите што ќе им овозможат на Социјалните партнери да ги употребуваат и искористат предностите на модерната технологија. Вработливоста на работната сила е клучот за успех во иднина.

Воведувањето на дигитализирани системи и процеси бараат големи трансформации во организацијата на работата. Еден предизвик е наоѓање работни методи кои ја комбинираат

стручноста со креативноста, социјалната интеракција и флексибилноста. Потребни се нови форми на работа, вклучувајќи флексибилно работно време и работа од дома. Тие се заеднички интерес и на работодавците и на вработените.

Новите форми на работа може да вклучуваат хонорарна работа што може да го промени традиционалното разбирање на вработувањето, работното време и место и може да предизвика специфични здравствени и безбедносни проблеми. Истовремено, постои огромен потенцијал за подобрување на квалитетот на работата на постојните работни места. Дигиталните системи и алатките имаат потенцијал да го намалат административниот обем на работа на вработените, да ги поддржуваат во нивната работа и да им даваат повеќе време и ресурси за да им помогнат и да ги советуваат клиентите.

Од клучно значење е да се примени сеопфатен пристап за предвидување на иднината на вработувањето преку проценка на ефектите врз вработувањето при предвидливи развои, предизвикани од технологија, во специфични сектори. Потребно е стратешко креирање на политики и социјалните партнери заеднички да работат на справување со приликите и предизвиците на дигитализацијата на позитивен начин, со цел да се обликува дигиталната трансформација на социјален начин и да се создаде вредност за сите засегнати страни, вклучувајќи ги акционерите, секторот, вработените, потрошувачите и општеството во целина.

I. ЗАШТИТА НА ПОДАТОЦИ И ПРИВАТНОСТ

Европското законодавство за заштита на податоците (Општата регулатива за заштита на податоците) ја дава правната рамка. Работодавачот е одговорен за преземање соодветни мерки за да обезбеди заштита на податоците што се користат и обработуваат за професионални цели. Работодавачот го известува работникот за сите релевантни законодавства и правила на компанијата во врска со заштитата на податоците. Вработените ја носат одговорноста за почитување на овие правила.

Работодавачот обезбедува соодветно ниво на безбедност на ИТ системите, вклучително и системи за набудување, притоа почитувајќи ја приватноста на вработените.

II. ОБУКА И РАЗВОЈ НА СПОСОБНОСТИ

Обуката и развојот на способности се клучни за управување со влијанието на дигитализацијата на социјален начин, не само за да се совпаднаат со работните места, задачите и потребите на работната организација во сегашноста, туку и во иднина.

Овде влегуваат високи социјални способности, да се биде прилагодлив и агилен, комерцијален, воден од податоците, отворен, зелен за знаење и иновативен, како и да се поседуваат специфични способности за комуникација и медиуми.

Доживотното учење треба да биде прилагодено на соодветните потреби за способности на процесот на дигитализација. Со поддршка на работодавачот, вработените треба да преземат одговорност за нивната вработливост.

Соработката помеѓу Социјалните партнери и системите за образование и професионален развој е од суштинско значење за одржување на високо ниво на вештини, способности и иновации во овој сектор. Синдикатите имаат одговорност да им ја пренесат на своите членови важноста на обуката и развојот на способностите. Преквалификацијата треба да биде еден од приоритетите на кој треба да му се посветат работодавците и синдикатите.

III. ЗДРАВИ УСЛОВИ ЗА РАБОТА И РАМНОТЕЖА ПОМЕЃУ РАБОТАТА И СЛОБОДНОТО ВРЕМЕ

Одржувањето на здрави услови за работа и соодветна рамнотежа меѓу работата и слободното време продолжува да биде клучна цел на Социјалните партнери во процесот на дигитализација.

Како последица на континуираната дигитализација, важно е да се земат предвид потенцијалните предизвици што може да се појават со можностите за пофлексибилна работа. Условите за работно време треба да бидат во согласност со правилата на компанијата, колективните договори и националното и европското право.

Треба да се поттикне широк дијалог меѓу социјалните партнери за улогата на вработените во добата на дигитализација.

Работодавачите и претставниците на работниците се справуваат со овие измени земајќи ги предвид интересите и на вработените и на работодавачите.

IV. СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ

Сите споменати прашања треба да се дискутираат и развиваат помеѓу социјалните партнери на европско, национално, мултинационално ниво и во самите компании. Социјалниот дијалог е клучен за обликување на дигиталната трансформација на банкарскиот сектор.

Социјалните партнери во банкарскиот сектор работат на иновативни политики и партнерства за да промовираат праведна транзиција кон иднината на пристојна дигитална работа

V. ОДЕЊЕ НАПРЕД

Социјалните партнери се обврзуваат да ја промовираат заедничката декларација на најдобар можен начин и на европско, национално, мултинационално ниво и во самите компании.

Синдикатите, здруженијата и претставниците на работодавачите ќе бидат постојано ажурирани со комуникациите и развојот, по усвојувањето на Декларацијата поддржана со заеднички состаноци и/или прес-конференции.

Заедничката декларација, исто така, ќе се преведе на што е можно повеќе официјални јазици на ЕУ , ако добие соодветно финансирање од ЕУ .

Во дух на добро управување, еднаш годишно ќе се состанува комитет за набљудување на Европските социјални партнери, а ќе има и дополнителни состаноци доколку едната страна го предложи во случај на исклучителни околности, да ја процени моменталната состојба на дигитализацијата во банкарскиот сектор, да дискутира за нови проблеми и трендови и да одлучи кои практики Европските социјални партнери ги сметаат како можно решение на приликите и предизвиците.

Социјалните партнери на ниво на ЕУ можат да го следат процесот на спроведување. Средствата може да вклучуваат анкети и прашалници.