

30 november 2018

Brussel



GEMEENSCHAPPELIJKE VERKLARING OVER
DE GEVOLGEN VAN DE DIGITALISERING
VOOR DE WERKGELEGENHEID
DOOR DE EUROPESE SOCIALE PARTNERS IN DE BANKSECTOR

INLEIDING

De digitalisering heeft zeer ingrijpende gevolgen voor de financiële sector aangezien alle diensten van deze sector immaterieel zijn en dus gedigitaliseerd kunnen worden aan de hand van informatie- en communicatietechnologie (ICT). De traditionele banken krijgen dan ook steeds meer concurrentie van nieuwe spelers die gebruik maken van digitale platformen en ecosystemen. Banken moeten hun concurrentiekracht versterken door de productiviteit op te drijven met behulp van ICT. Als ze daarin slagen, zal dat de winstgevendheid en de werkgelegenheid ten goede komen en ook het welzijn op het werk in de banksector verbeteren.

In dit tijdperk van digitalisering en automatisering is de ontwikkeling van de vaardigheden en werkmethodes van de werknemers een cruciale succesfactor. Deze vaardigheden moeten bijgestuurd en versterkt worden zodat werknemers zich volledig kunnen toeleggen op taken die computers en robots niet kunnen, want zo krijgen louter digitale diensten meer waarde voor de klanten. Knowhow en vertrouwen zijn de vaste concurrentievoordelen in de financiële sector. En die zullen een steeds grotere rol gaan spelen naarmate de informatiestroom en de digitale transacties blijven toenemen. Ruwe informatiegegevens zijn pas waardevol nadat die worden ingekrompen en geanalyseerd en dan omgevormd tot vertrouwelijke informatie voor de klant.

Technologie zal een drijvende factor blijven in de ontwikkeling van de banksector, zoveel is zeker, en mensen spelen een sleutelrol in de digitalisering. De digitale omwenteling en de technologische innovatie winnen aan snelheid. Dit brengt zowel uitdagingen als kansen mee voor de sociale partners.

Nu de ontwikkeling van digitale technologie ongeziene hoogtes bereikt, beseffen de sociale partners dat digitalisering een tool voor productiviteit is die de kwaliteit van de dienstverlening aan de klanten en van het evenwicht tussen werk en privéleven van de werknemers kan verbeteren. Digitalisering biedt immers de mogelijkheid om de werkuren te beheren en is niet gewoon een tool om de winst te verhogen. Al zou met mensen moeten meewerken en niet tegenwerken en focussen op opleidingen en de ontwikkeling van competenties. Het is belangrijk om strategieën uit te werken die de sociale partners dan kunnen gebruiken om voordeel te halen uit alles wat de moderne technologie te bieden heeft. Inzetbaarheid op de werkvloer is cruciaal voor succes op lange termijn.

De invoering van gedigitaliseerde systemen en processen vraagt om een ingrijpende wijziging van de werkorganisatie. Zoeken naar werkmethodes die de knowhow combineren met creativiteit, sociale interactie en flexibiliteit is een eerste uitdaging. Er is nood aan nieuwe vormen van werk, zoals flexibele werkuren en thuiswerken. Dit komt zowel de werknemers als de werkgevers ten goede.

Freelancewerk is een mogelijke nieuwe vorm van werken die onze traditionele visie van tewerkstelling, werktijden en werkplaatsen in vraag stelt en specifieke problemen zou kunnen opleveren op het vlak van gezondheid en veiligheid. Daarnaast kunnen ook de arbeidsomstandigheden van bestaande jobs enorm verbeterd worden. Digitale systemen en tools kunnen de administratieve werklast van de werknemers verlichten door hen te helpen bij hun werk zodat zij meer tijd en middelen kunnen vrijmaken om klanten te adviseren.

Het is enorm belangrijk om een holistisch beeld te schetsen van de toekomst van tewerkstelling door een analyse te maken van de gevolgen van te voorzien, op technologie gebaseerde ontwikkelingen voor de tewerkstelling in specifieke sectoren. Dit vraagt om een strategische beleidsvorming en de sociale partners zullen moeten samenwerken om de opportuniteiten en uitdagingen van digitalisering op een positieve manier aan te pakken en zo de digitale transformatie op een sociale manier vormgeven en waarde creëren voor alle stakeholders, waaronder aandeelhouders, sectoren, werknemers, consumenten en de samenleving in het algemeen.

I. GEGEVENSBESCHERMING EN PRIVACY

De Europese wetgeving inzake gegevensbescherming (de Algemene Verordening Gegevensbescherming) creëert een wettelijk kader. Het is aan de werkgever om gepaste maatregelen te nemen met het oog op de bescherming van gegevens die worden gebruikt en verwerkt voor beroepsdoeleinden. De werkgever informeert de werknemer over alle relevante wetten en bedrijfsregels inzake gegevensbescherming. De werknemer moet deze regels naleven.

De werkgever zorgt voor gepaste veiligheidsniveaus van IT-systemen, inclusief monitoringsystemen, met respect voor de privacy van de werknemers.

II. OPLEIDING EN ONTWIKKELING VAN COMPETENTIES

Opleiding en de ontwikkeling van competenties zijn cruciaal om de impact van digitalisering op een sociale manier te beheren, niet alleen om in te spelen op de behoeften inzake banen, taken en werkorganisatie van vandaag, maar ook van morgen.

Dit omvat sterke sociale competenties, blijkt geven van flexibiliteit en aanpassingsvermogen, commercieel, gegevensgestuurd, open, nieuwsgierig en innovatief zijn en over kenmerkende communicatie- en mediavaardigheden beschikken.

Levenslang leren moet toegespitst zijn op de respectieve competentiebehoeften van het digitaliseringsproces. Met de steun van hun werkgever moeten de werknemers hun inzetbaarheid zelf in handen nemen.

Samenwerking tussen de sociale partners en de onderwijs- en beroepsopleidingsstructuren is cruciaal om de vaardigheden, competenties en innovatie op een hoog niveau te houden in de sector. Vakbonden moeten duidelijk maken aan hun leden hoe belangrijk opleiding en de ontwikkeling van competenties zijn. Omscholing zou een prioriteit moeten zijn voor de werkgevers en de vakbonden.

III. GEZONDE WERKOMSTANDIGHEDEN EN EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN

Gezonde werkomstandigheden en een gepast evenwicht tussen werk en privéleven blijven belangrijke streefdoelen voor de sociale partners tijdens het digitaliseringsproces.

De aanhoudende digitalisering creëert meer mogelijkheden om flexibeler te werken en dit brengt uitdagingen mee die zeker aangepakt moeten worden. De voorwaarden inzake werktijden moeten voldoen aan de bedrijfsregels, de collectieve overeenkomsten en de nationale en Europese wetgeving.

Een uitgebreide dialoog tussen de sociale partners over de rol van werknemers in deze tijden van digitalisering is zeker aan de orde.

Werkgevers en werknemersafgevaardigden bespreken deze veranderingen en houden daarbij rekening met de belangen van de werknemers en de werkgevers.

IV. SOCIALE DIALOOG

Alle vermelde punten moeten besproken en uitgewerkt worden tussen de sociale partners op Europees, nationaal, multinational en bedrijfsniveau. Een sociale dialoog is cruciaal om de digitale transformatie van de banksector vorm te geven.

De sociale partners in de banksector werken aan innovatieve beleidslijnen en partnerschappen met het oog op een faire overgang naar een toekomst van waardig digitaal werk.

V. NAAR DE TOEKOMST TOE

De sociale partners verbinden zich ertoe de gemeenschappelijke verklaring zo goed mogelijk te verdedigen op Europees, nationaal, multinational en bedrijfsniveau.

De vakbonden, verenigingen en werknemersafgevaardigden zullen voortdurend op de hoogte gehouden worden over de ontwikkelingen na de bekendmaking van de verklaring tijdens vergaderingen en/of persconferenties.

De gemeenschappelijke verklaring zal ook naar zo veel mogelijk officiële EU-talen vertaald worden, naargelang de beschikbare EU-financiering.

Met het oog op een goed beheer zal een opvolgingscomité van de Europese sociale partners één keer per jaar samenkomen, met bijkomende vergaderingen indien een partij dit vraagt in uitzonderlijke omstandigheden, om de huidige situatie van de digitalisering in de banksector te evalueren, nieuwe kwesties en trends te bespreken en te beslissen welke praktijken volgens de Europese sociale partners kunnen worden ingezet om de opportuniteiten en uitdagingen aan te pakken.

Het invoeringsproces kan opgevolgd worden door sociale partners op EU-niveau. Middelen omvatten onder meer enquêtes en vragenlijsten.