

30 noiembrie 2018

Bruxelles



DECLARAȚIA COMUNĂ PRIVIND IMPACTUL DIGITALIZĂRII ASUPRA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

A PARTENERILOR SOCIALI EUROPENI DIN SECTORUL BANCAR

DECLARAȚIA COMUNĂ PRIVIND IMPACTUL DIGITALIZĂRII ASUPRA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

PREAMBUL

Efectele digitalizării asupra sectorului financiar sunt foarte profunde, deoarece toate serviciile sale sunt imateriale și, prin urmare, pot fi digitalizate prin tehnologia informației și a comunicațiilor (ICT). De aceea, băncile tradiționale se confruntă, de asemenea, cu o concurență sporită din partea noilor jucători care folosesc platforme și ecosisteme digitale. Băncile trebuie să își sporească și mai mult nivelul de competitivitate, crescându-și productivitatea activității cu ajutorul ICT. Succesul acestui demers este necesar pentru rentabilitatea afacerii, disponibilitatea locurilor de muncă și îmbunătățirea bunăstării la locul de muncă în sectorul bancar.

În această epocă a digitalizării și automatizării, dezvoltarea aptitudinilor și a metodelor de lucru ale angajaților sunt cerințe obligatorii pentru succes. Aptitudinile umane ar trebui perfecționate și îmbunătățite pentru a fi orientate asupra lucrurilor pe care computerele și roboții nu le pot face, deoarece acestea sporesc valoarea serviciilor pur digitale oferite clienților. Experiența și încrederea sunt avantaje concurențiale demonstrate în sectorul financiar. Rolul lor va crește odată cu dezvoltarea rapidă a informațiilor, urmată de tranzacțiile digitale în număr tot mai mare. Datele informatice brute trebuie simplificate și analizate pentru a deveni valoroase și trebuie transformate în informații confidențiale pentru client.

Este evident că tehnologia va continua să fie un factor determinant în dezvoltarea sectorului bancar, iar oamenii au un rol cheie în digitalizare. Ritmul schimbărilor digitale și al inovației tehnologice capătă acum viteză. Odată cu acest lucru, apar atât provocări, cât și oportunități pe care partenerii sociali trebuie să le gestioneze.

Deoarece tehnologia digitală atinge grade tot mai mari de maturitate, partenerii sociali recunosc că digitalizarea reprezintă un instrument de productivitate, îmbunătățind calitatea serviciului oferit clienților și echilibru dintre viața profesională și cea personală a angajaților, cu posibilitatea de a gestiona programul de lucru și nu ar trebui să fie doar un instrument de creștere a veniturilor. În plus, AI ar trebui să completeze și nu să concureze cu oamenii și ar trebui să se axeze pe formare și dezvoltarea competențelor. Este important să se faciliteze strategii care le vor permite partenerilor sociali să utilizeze și să profite de ceea ce are de oferit tehnologia modernă. Capacitatea de integrare profesională în forța de muncă este esențială pentru succes în viitor.

Introducerea sistemelor și a proceselor digitalizate necesită transformări majore legate de organizarea muncii. O provocare constă în identificarea metodelor de lucru care combină experiența cu creativitatea, interacțiunea socială și flexibilitatea. Sunt necesare noi forme de lucru, inclusiv programul de lucru

flexibil și munca de la distanță. Acestea sunt în interesul comun al angajatorilor și al angajaților deopotrivă.

Noile forme de lucru pot include munca prtestată de liber-profesioniști, ceea ce poate schimba sensul tradițional al ocupării forței de muncă, timpul și locul de prestare a activității și poate propune noi teme legate de sănătate și securitate. În același timp, există un potențial uriaș de îmbunătățire a calității muncii posturilor existente. Sistemele și instrumentele digitale au potențialul de a reduce volumul de lucru administrativ al angajaților, ajutându-i în munca lor și oferindu-le mai mult timp și resurse pentru a-i ajuta și consilia pe clienți.

Este crucial să se adopte o abordare holistică pentru a previziona viitorul ocupării forței de muncă prin evaluarea efectelor asupra acesteia pe care le au dezvoltările previzibile, induse de tehnologie în anumite sectoare. Este necesară elaborarea de politici strategice și este necesară colaborarea partenerilor sociali pentru a gestiona oportunitățile și provocările digitalizării într-o manieră pozitivă, menită să modeleze transformarea socială într-un mod social și să creeze valoare pentru toate părțile interesate, inclusiv acționari, sector, angajați, consumatori și societate, în general.

I. CONFIDENȚIALITATEA ȘI PROTECȚIA DATELOR

Legislația europeană privind protecția datelor (Regulamentul General privind Protecția Datelor) oferă un cadru legal. Angajatorul răspunde de adoptarea măsurilor corespunzătoare pentru a asigura protecția datelor utilizate și prelucrate în scop profesional. Angajatorul îl informează pe angajat în privința tuturor legislațiilor relevante și a regulilor companiei referitoare la protecția datelor. Angajații răspund de respectarea acestor reguli.

Angajatorul asigură nivelurile corespunzătoare de securitate ale sistemelor IT, inclusiv sistemele de monitorizare, respectând confidențialitatea angajaților.

II. FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR

Formarea și dezvoltarea competențelor sunt esențiale pentru a gestiona impactul digitalizării într-o manieră socială pentru a corespunde nu numai cu necesitățile posturilor, activităților și organizării muncii din prezent, ci și cu cele viitoare.

Printre acestea se numără competențele sociale ridicate, capacitatea de adaptare și agilitate, flerul comercial, orientarea către date, deschiderea, curiozitatea și spiritul inovativ, precum și deținerea unor aptitudini distincte de comunicare și a unor competențe media.

Învățarea pe tot parcursul vieții trebuie adaptată la nevoile respective de competențe ale procesului de digitalizare. Cu ajutorul angajatorului, angajații trebuie să își asume responsabilitatea pentru capacitatea lor de integrare profesională.

Cooperarea între partenerii sociali și sistemele de dezvoltare educaționale și profesionale este vitală pentru a menține un nivel înalt al aptitudinilor, competențelor și inovației în sector. Sindicatele au responsabilitatea de a le comunica membrilor lor importanța pe care o au formarea și dezvoltarea competențelor. Formarea continuă ar trebui să fie una din prioritățile angajatorilor și sindicatelor.

III. CONDIȚIILE SĂNĂTOASE DE MUNCĂ ȘI ECHILIBRUL DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PERSONALĂ

Menținerea unor condiții sănătoase de muncă și a unui echilibru corespunzător între viața profesională și cea personală continuă să reprezinte un obiectiv cheie al partenerilor sociali în procesul digitalizării.

Ca urmare a digitalizării continue, este important să se ia în calcul provocărilor potențiale care pot apărea odată cu posibilitățile de lucru mai flexibil. Condițiile legate de programul de lucru trebuie să respecte regulile companiei, contractele colective de muncă, legislația națională și legislația europeană.

Trebuie încurajat un dialog amplu între partenerii sociali despre rolul angajaților în epoca digitalizării.

Angajatorii și reprezentanții angajaților se confruntă cu aceste schimbări, luând în considerare interesele angajaților și ale angajatorilor.

IV. DIALOGUL SOCIAL

Toate aspectele menționate trebuie discutate și dezvoltate între partenerii sociali la nivel european, național, multinațional și la nivel de companie. Dialogul social este esențial pentru a modela transformarea digitală a sectorului bancar.

Partenerii sociali din sectorul bancar lucrează la politici inovative și parteneriate pentru a promova tranziția justă către un viitor de muncă digitală decentă.

V. PAȘII URMĂTORI

Partenerii sociali își iau angajamentul de a promova o declarație comună în cel mai bun mod fezabil atât la nivel european, național, multinațional, cât și la nivel de companie.

Sindicatele, asociațiile și reprezentanții angajaților vor fi informați continuu prin comunicări și dezvoltări ulterioare lansării declarației, cu ajutorul întâlnirilor comune și/sau al conferințelor de presă.

Declarația comună va fi, de asemenea, tradusă în cât mai multe limbi europene posibil, dacă există finanțare UE corespunzătoare.

În spiritul unei bune administrări, un consiliu de monitorizare al partenerilor sociali europeni se va întâlni o dată pe an și vor avea loc întâlniri suplimentare în cazul în care una dintre părți le recomandă în circumstanțe excepționale, pentru a evalua situația actuală a digitalizării în sectorul bancar, pentru a discuta chestiuni noi și tendințe și pentru a decide în privința practicilor pe care partenerii sociali europeni le consideră fezabile pentru a gestiona oportunitățile și provocările implicate.

Partenerii sociali la nivel de UE pot monitoriza procesul de implementare. Printre mijloacele folosite se pot număra sondaje și chestionare.