

30. november 2018

Brusel



**SPOLOČNÉ VYHLÁSENIE O VPLYVE
DIGITALIZÁCIE NA ZAMESTNANOSŤ**
EURÓPSKÝCH SOCIÁLNYCH PARTNEROV V BANKOVOM SEKTORE

SPOLOČNÉ VYHLÁSENIE O VPLYVE DIGITALIZÁCIE NA ZAMESTNANOSŤ

PREAMBULA

Účinky digitalizácie na finančný sektor sú veľmi výrazné, pretože všetky jej služby sú nehmotné, a preto ich je možné digitalizovať prostredníctvom informačných a komunikačných technológií (IKT). Z tohto dôvodu tradičné banky čelia aj zvýšenej konkurencii zo strany nových hráčov využívajúcich digitálne platformy a ekosystémy. Banky musia ďalej zvyšovať svoju konkurencieschopnosť zvyšovaním produktivity práce pomocou IKT. Úspech v tomto úsilí je nevyhnutný pre ziskovosť podnikania, dostupnosť pracovných miest a zlepšenie pohody v bankovom sektore.

V tejto ére digitalizácie a automatizácie sú predpokladom úspechu rozvoj zručností zamestnancov a pracovných metód. Ľudské zručnosti by sa mali zdokonaľovať a zlepšovať tak, aby sa zameriavali na činnosti, ktoré počítače a roboty nedokážu, pretože zvyšujú hodnotu čisto digitálnych služieb pre zákazníkov. Odbornosť a dôvera sú zavedené konkurenčné výhody vo finančnom sektore. Ich úloha sa bude zvyšovať s narastajúcim množstvom informácií, po ktorých bude nasledovať viac digitálnych transakcií. Nespracované informačné údaje sa musia redukovať a analyzovať, aby sa stali hodnotnými a aby sa z nich pre zákazníka stali dôverné informácie.

Je zrejmé, že technológia bude naďalej hnacím faktorom rozvoja bankového sektora a že kľúčovú úlohu v digitalizácii zohrávajú ľudia. Tempo digitálnych zmien a technologických inovácií sa v súčasnosti zvyšuje. S tým prichádzajú výzvy aj príležitosti, ktoré musia sociálni partneri riešiť.

Kedže digitálne technológie dosahujú stále vyššiu mieru zrelosti, sociálni partneri uznávajú, že digitalizácia je nástrojom produktivity, zlepšovania kvality služieb zákazníkom a rovnováhy medzi životom a pracovným životom zamestnancov s možnosťou správy pracovného času, a nemala by byť len nástrojom na zvyšovanie príjmov. Okrem toho AI (umelá inteligencia) by mala ľudí dopĺňať a nenahrádzať ich, a mala by sa zameriavať na odbornú prípravu a rozvoj kompetencií. Je dôležitá na uľahčenie stratégií, ktoré sociálnym partnerom umožnia využívať to, čo moderné technológie ponúkajú. Zamestnateľnosť pracovnej sily je kľúčom k úspechu v budúcnosti.

Zavedenie digitalizovaných systémov a procesov si vyžaduje významné zmeny organizácie práce. Jednou z výziev je nájsť pracovné metódy, ktoré kombinujú odborné znalosti s tvorivosťou, sociálnou interakciou a flexibilitou. Potrebné sú nové formy práce, vrátane pružného pracovného času a práce na diaľku. Sú v spoločnom záujme zamestnávateľov aj zamestnancov.

Medzi nové formy práce môže patriť práca na voľnej nohe, ktorá môže zmeniť tradičné chápanie zamestnania, pracovného času a pracovného miesta, a môže viesť k osobitným zdravotným a

bezpečnostným otázkam. Zároveň existuje obrovský potenciál na zlepšenie kvality práce na existujúcich pracovných pozíciách. Digitálne systémy a nástroje majú potenciál znížiť administratívne zaťaženie zamestnancov, podporovať ich v práci a poskytovať im viac času a prostriedkov na pomoc a poradenstvo zákazníkom.

Na predpovedanie budúcnosti zamestnanosti hodnotením účinkov predvídateľného technologicky vyvolaného vývoja v konkrétnych odvetviach na zamestnanosť je nevyhnutné riadiť sa holistickým prístupom. Vyžaduje sa tvorba strategickej politiky a aby sociálni partneri spoločne pracovali na pozitívnom riešení príležitostí a výziev digitalizácie s cieľom formovať digitálnu transformáciu sociálnym spôsobom, a vytvárali hodnotu pre všetky zúčastnené strany, vrátane akcionárov, sektora, zamestnancov, spotrebiteľov a spoločnosť všeobecne.

I. OCHRANA ÚDAJOV A SÚKROMIE

Európsky právny predpis o ochrane údajov (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) ustanovuje právny rámec. Zamestnávateľ je zodpovedný za prijatie vhodných opatrení na zaistenie ochrany údajov používaných a spracovaných na profesionálne účely. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o všetkých príslušných právnych predpisoch a pravidlách spoločnosti týkajúcich sa ochrany údajov. Dodržiavanie týchto pravidiel je zodpovednosťou zamestnancov.

Zamestnávateľ zaisťuje primeranú úroveň bezpečnosti IT systémov, vrátane monitorovacích systémov pri rešpektovaní súkromia zamestnancov.

II. ŠKOLENIE A ROZVOJ KOMPETENCIÍ

Školenie a rozvoj kompetencií je kľúčom k riadeniu sociálneho dopadu digitalizácie, nielen preto, aby zodpovedali súčasným pracovným pozíciám, úlohám a organizácii práce, ale aj budúcim.

Tieto zahŕňajú vysoké sociálne kompetencie, prispôsobivosť a agilnosť, obchodné, dátové, otvorené, zvedavé a inovatívne predpoklady, ako aj vlastné charakteristické komunikačné schopnosti a mediálne kompetencie.

Celoživotné vzdelávanie sa musí prispôbiť konkrétnym potrebám spôsobilosti procesu digitalizácie. S podporou zamestnávateľa musia zamestnanci prevziať zodpovednosť za svoju zamestnateľnosť.

Spolupráca medzi sociálnymi partnermi, a systémami vzdelávania a profesijného rozvoja je nevyhnutná na udržanie vysokej úrovne zručností, schopností a inovácií v tomto odvetví. Odbory sú zodpovedné za informovanie svojich členov o dôležitosti odbornej prípravy a rozvoja spôsobilostí. Rekvalifikácia by mala byť jednou z priorit, ktoré musia riešiť zamestnávatelia aj odbory.

III. ZDRAVÉ PRACOVNÉ PODMIENKY A ROVNOVÁHA MEDZI PRACOVNÝM A SÚKROMNÝM ŽIVOTOM

Udržiavanie zdravých pracovných podmienok a primeraná rovnováha medzi pracovným a súkromným životom sú naďalej kľúčovým cieľom sociálnych partnerov v procese digitalizácie.

V dôsledku pokračujúcej digitalizácie je dôležité zvážiť potenciálne výzvy, ktoré môžu prísť s možnosťou flexibilnejšej práce. Podmienky pracovného času musia byť v súlade s pravidlami spoločnosti, kolektívnymi zmluvami, vnútroštátnymi a európskymi právnymi predpismi.

Medzi sociálnymi partnermi by sa mal podporovať široký dialóg o úlohe zamestnancov v čase digitalizácie.

Zamestnávateľia a zástupcovia pracovníkov sa zaoberajú týmito zmenami pri zohľadnení záujmov zamestnancov aj zamestnávateľov.

IV. SOCIÁLNY DIALÓG

Všetky uvedené problémy by sa mali prediskutovať a rozvíjať medzi sociálnymi partnermi na európskej, vnútroštátnej, nadnárodnej a podnikovej úrovni. Sociálny dialóg je kľúčový na formovanie digitálnej transformácie bankového sektora.

Sociálni partneri v bankovom sektore pracujú na inovatívnych politikách a partnerstvách s cieľom podporovať spravodlivý prechod k budúcej dôstojnej digitálnej práci.

V. POSUN VPRED

Sociálni partneri sa zaväzujú podporovať spoločné vyhlásenie najlepším možným spôsobom na európskej, národnej, nadnárodnej a podnikovej úrovni.

Zástupcovia odborových zväzov, združení a zamestnávateľov budú po zavedení Vyhlásenia podporeného spoločnými stretnutiami a/alebo tlačovými konferenciami priebežne aktualizovať komunikáciu a vývoj.

Ak bude poskytnuté primerané financovanie z EÚ, spoločné vyhlásenie sa tiež preloží do čo najväčšieho počtu úradných jazykov EÚ.

V duchu dobrej správy verejných vecí sa monitorovací výbor európskych sociálnych partnerov stretáva raz ročne a ak to jedna strana navrhne, v prípade výnimočných okolností, konajú sa ďalšie stretnutia, kde sa posudzuje aktuálna situácia digitalizácie v bankovom sektore, prediskutovávajú sa nové problémy a trendy a rozhoduje sa, že aké postupy európski sociálni partneri považujú za uskutočniteľné na riešenie predpokladaných príležitostí a výziev.

Proces implementácie môžu monitorovať sociálni partneri na úrovni EÚ. Prostriedky môžu zahŕňať prieskumy a dotazníky.