

30. november 2018

Bruselj



SKUPNA DEKLARACIJA O VPLIVU
DIGITALIZACIJE NA DELOVNO
AKTIVNOST
EVROPSKIH SOCIALNIH PARTNERJEV V BANČNEM SEKTORJU

SKUPNA DEKLARACIJA O VPLIVU DIGITALIZACIJE NA DELOVNO AKTIVNOST

OBRAZLOŽITEV

Digitalizacija zelo pomembno vpliva na finančni sektor; storitve so nematerialne, zato jih lahko digitaliziramo preko informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT). V tradicionalnih bankah se soočajo z vse večjo konkurenco, novimi akterji na digitalnih platformah in v digitalnih ekosistemih. Banke morajo postati konkurenčnejše in začeti s pomočjo IKT večati produktivnost. Od uspeha teh prizadevanj je odvisno ustvarjanje dobička, ohranjanje delovnih mest in dobro počutje na delovnem mestu v bančnem sektorju.

V obdobju digitalizacije in avtomatizacije je razvijanje spretnosti zaposlenih in načinov dela edini pogoj za uspeh. Spretnosti je treba na novo opredeliti in izboljšati tako, da se da poudarek nalogam, ki jih računalniki in roboti ne zmorejo, saj je njihova vrednost za stranke samo v digitalnih storitvah. Strokovna znanja in izkušnje ter zaupanje so uveljavljene konkurenčne prednosti v finančnem sektorju. V razmahu informacij in števila digitalnih transakcij so še pomembnejši. Samo prečiščeni in analizirani surovi podatki so koristni in zaupanja vredni za stranke.

Tehnologija zagotovo ostaja gonilo razvoja v bančnem sektorju, digitalizacija je odvisna od človeškega kapitala. Digitalne spremembe in tehnološke inovacije se dogajajo vedno hitreje. Prinašajo tako izzive kot priložnosti za socialne partnerje.

Digitalna tehnologija postaja zrelejša in zrelejša. Socialni partnerji prepoznajo digitalizacijo kot orodje za izboljšanje produktivnosti, kakovosti storitev za stranke ter usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja. Ne samo orodje za večanje prihodkov, ampak tudi orodje za učinkovitejše vodenje in upravljanje delovnega časa. Umetna inteligenca dopolnjuje in ne tekmuje s človeško; v središču so izobraževanju in usposabljanje ter razvijanje kompetenc. Pomembno je pripraviti strategije za učinkovito uporabo in izkoriščanje ugodnosti sodobne tehnologije – za socialne partnerje. Zaposljivost aktivnega prebivalstva je osnova za uspeh v prihodnosti.

Za uspešno vzpostavitev digitalnih sistemov in sprememb je treba prilagoditi organizacijo dela. Med drugim je treba poiskati in določiti načine dela, v katerih se bodo prepletali strokovno znanje in izkušnje, ustvarjalnost, socialna interakcija in prožnost. Nove oblike dela, ki omogočajo prožnost delovnega časa in dela na daljavo. Oblike dela, usmerjene v koristnost tako za delodajalce kot delavce.

Lahko vključujejo tudi samozaposlitve in s tem odmik od tradicionalnega razumevanja zaposlitve, delovnega časa in prostora ter vprašanja o posebnih zahtevah za zdravje in varnost. Ustvarjajo se tudi

številne možnosti za izboljšanje kakovosti dela na obstoječih delovnih mestih. Z digitalnimi sistemi in orodji lahko zmanjšamo administrativno obremenjenost delavcev, jih podpremo pri delu ter zagotovimo več časa in virov, ki jih namenijo podpori in svetovanju strankam.

Odločilen je celosten pristop k napovedovanju zaposlovanja v prihodnosti preko evalvacije učinkov predvidljivega, tehnološko podprtega razvoja dogodkov v določenih sektorjih. Strateško je treba oblikovati politike in skupaj s socialnimi partnerji naslavljati pozitivne priložnosti in izzive digitalizacije za digitalno preobrazbo na socialno primeren način, ki bo koristna za vse deležnike, tudi delničarje, sektor, delavce, potrošnike in družbo na splošno.

I. VARSTVO PODATKOV IN ZASEBNOST

Pravni okvir določa evropska zakonodaja o varstvu podatkov (Splošna uredba o varstvu podatkov). Delodajalec je dolžen sprejeti ustrezne ukrepe, da zagotovi varstvo podatkov, uporabljenih in obdelanih za poslovne namene. Delodajalec delavca seznani z vsemi pomembnimi zakoni in predpisi ter pravili gospodarske družbe v povezavi z varstvom podatkov. Delavec je dolžen spoštovati in ravnati v skladu s temi predpisi.

Delodajalec zagotovi ustrezno raven zaščite sistemov informacijske tehnologije, tudi sistemov spremljanja in nadzora, z upoštevanjem zasebnosti delavcev.

II. USPOSABLJANJE IN RAZVIJANJE KOMPETENC

Usposabljanje in razvijanje kompetenc sta najpomembnejša za upravljanje in vodenje učinka digitalizacije na socialno primeren način, ne samo za potrebe delovnega mesta, nalog in organizacije dela, tudi za prihodnost.

Kompetence vključujejo med drugim dobre socialne spretnosti, spretnosti prilagajanja in okretnosti, komercialne spretnosti, spretnosti podatkovnega, odprtega, radovednega in inovativnega delovanja ter spretnosti komunikacije in kompetence medijske komunikacije.

Vseživljenjsko učenje se prilagodi po meri kompetencam, potrebnim v procesu digitalizacije. S podporo delodajalca delavci prevzamejo odgovornost za svojo zaposljivost.

Sodelovanje med socialnimi partnerji in sistemi profesionalnega razvoja je osnova za visoko raven spretnosti, kompetenc in inovativnost v sektorju. Sindikati so dolžni svoje člane ozaveščati o pomenu usposabljanja, razvijanja kompetenc in stalnega profesionalnega razvoja. Prekvalifikacija je prednostna naloga tako delodajalcev kot sindikatov.

III. ZDRAVI DELOVNI POGOJI IN USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Ohranjanje zdravih delovnih pogojev in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ostajata najpomembnejša cilja socialnih partnerjev v procesu digitalizacije.

V stalnem procesu se upošteva morebitne izzive, ki spremljajo možnosti prožnejših oblik dela. Zahteve delovnega časa so v skladu s pravili družbe, kolektivnimi pogodbami ter nacionalno in evropsko zakonodajo.

Spodbuja se dialog med socialnimi partnerji o vlogi delavcev v času digitalizacije.

Delodajalci in predstavniki delavcev pri uvajanju sprememb upoštevajo interese tako delavcev kot delodajalcev.

IV. SOCIALNI DIALOG

O vseh zapisanih vprašanjih in rešitvah se pogovarjajo skupaj socialni partnerji na evropski, nacionalni in večnacionalni ravni ter ravni gospodarske družbe. Socialni dialog je pogoj za digitalno preobrazbo bančnega sektorja.

Socialni partnerji v bančnem sektorju pripravijo inovativne politike in vzpostavijo partnerstva za promocijo pravičnega prehoda v spodobno in dostojno digitalno delo prihodnosti.

V. KAKO NAPREJ

Socialni partnerji se zavežejo promovirati skupno deklaracijo na najbolj učinkovit in izvedljiv način tako na evropski, večnacionalni in nadnacionalni ravni kot ravni gospodarske družbe.

Sindikati, zveze in predstavniki delodajalcev sprotno prejemajo obvestila in informacije o stanju in razvoju dogodkov po sprejetju Deklaracije, na skupnih zasedanjih in/ali tiskovnih konferencah.

Skupna deklaracija bo prevedena v čim več uradnih jezikov EU, odvisno od razpoložljivosti namenskih sredstev EU.

V duhu dobrega upravljanja in vodenja se bo enkrat na leto sestal Odbor evropskih socialnih partnerjev za spremljanje in nadzor, izjemoma na dodatnih zasedanjih na predlog posamezne stranke, na katerih bodo ocenili trenutno stanje digitalizacije v bančnem sektorju, razpravljali o odprtih vprašanjih in smereh razvoja ter določili prakse, za katere bodo evropski socialni partnerji menili, da so primerne za dane priložnosti in izzive.

Socialni partnerji na ravni EU lahko spremljajo proces izvedbe, med drugim tudi z raziskavami in vprašalniki.