

Concluziile proiectului partenerilor sociali europeni din domeniul bancar privind:

Impactul reglementării bancare asupra ocupării forței de muncă: analiza bunelor practici la nivel european, național și la nivel de întreprindere și dezvoltarea unor abordări comune prin intermediul dialogului social european (VS/2019/0005)

Preambul

Începând din anul 2007, numeroase reglementări naționale și europene, precum și tendința generală în direcția austerității au afectat sectorul bancar la nivelul celor 28 de state ale UE.

Prin urmare, partenerii sociali europeni (UNI Europa Finance, EBF-BCESA, ESBG și EACB) și-au propus să analizeze impacturile pozitive și negative ale reglementării asupra ocupării forței de muncă din industria bancară europeană, în cadrul unui proiect compus din două faze.

Primul proiect (2017-2018) s-a axat pe identificarea inițială a situației ocupării forței de muncă și a situației în materie de reglementare din sectorul bancar european, de la începutul crizei financiare din 2008. Principalele constatări la care s-a ajuns la încheierea acestei prime faze au fost acelea că criza financiară, extinderea digitalizării, schimbările de pe piață și regimul reglementar european complex și în continuă creștere au creat noi tendințe în domeniul ocupării forței de muncă din sectorul bancar.

Scopul principal al proiectului de monitorizare (faza a II-a– 2019-2020) a fost acela de a evalua în continuare dacă creșterea numărului de reglementări a generat evoluții pozitive sau negative pentru sectorul bancar european și persoanele care activează în cadrul acestuia.

Un alt scop a fost acela de a colecta bunele practici de la nivel european, național și de la nivel de întreprindere/grup privind modul în care băncile și lucrătorii lor fac față impactului reglementării și de a dezvolta și a prezenta o abordare comună a partenerilor sociali europeni asupra modului în care reglementarea poate genera beneficii comune, atenuând în același timp orice impacturi negative posibile, asigurând sustenabilitatea sectorului bancar european.

Totodată, deși acest lucru nu a fost anticipat inițial din motive evidente, este imposibil să se neglijeze situațiile excepționale care au caracterizat ultimele luni, marcate de pandemia de Covid-19. De asemenea, în aceste situații dificile, partenerii sociali europeni recunosc importanța exprimării unui singur punct de vedere și au semnat la 30 martie 2020 „Declarația comună privind criza cauzată de COVID-19”. Obiectivul este acela de a menține siguranța și starea de bine a angajaților și de a asigura furnizarea continuă a serviciilor bancare esențiale.

Reprezentanții angajaților și ai angajatorilor sunt dedicați respectării în cel mai bun mod posibil a cerințelor reglementare, luând în considerare și, acolo unde este posibil, atenuând impactul lor negativ asupra diferitelor aspecte legate de locurile de muncă.

Partea 1: Recomandări generale privind legislația bancară

Autoritățile de reglementare de la nivel european ar trebui să deruleze o activitate de previzionare legislativă și de evaluare a impactului, înainte de a adopta noi reglementări. Schimbul de experiențe și de bune practici între organizații și asociații despre implementarea eficientă a reglementărilor poate ajuta la facilitarea respectării noilor standarde.

Partenerii sociali europeni doresc ca autoritățile de reglementare să le permită, ca o chestiune de principiu, să își exprime opinia privind reglementările viitoare (atât în faza de elaborare, cât și în faza de reglementare), în scopul de a atenua impactul advers asupra locului de muncă. Pornind de la aceasta, ar trebui instituită o coordonare mai puternică între diferitele autorități implicate în procesul de reglementare din sectorul bancar. Această coordonare ar putea include mai multe aspecte diferite ale cerințelor de reglementare, care ar putea include timpul de intervenție, prezența unor standarde stabilite și o evaluare adecvată a impactului, din perspectiva introducerii continue a proceselor digitalizate.

Partenerii sociali consideră că dialogul social este domeniul principal de testare a propunerilor de reglementare, în care implicarea lor poate genera plus-valoare prin aceea că reglementările devin adecvate scopului înainte de a fi propuse.

Semnatarii acestei declarații salută explicit și apreciază posibilitatea de a colabora cu autoritățile de reglementare de la nivelul UE și cu alte organe legislative, în scopul de a obține cele mai bune reglementări care să sprijine dezvoltarea economică a UE, securitatea băncilor și a investițiilor, a locurilor de muncă, a condițiilor de lucru și a ocupării forței de muncă și de a atenua posibilele consecințe negative rezultate din implementarea noilor reglementări.

Prin urmare, noi, în calitate de parteneri sociali, continuăm să salutăm cooperarea cu instituțiile UE în ceea ce privește legislația viitoare și impactul pe care îl poate avea asupra ocupării forței de muncă.

Partea a 2-a: Constatări principale și recomandările de politică ale partenerilor sociali

Ca urmare a crizei financiare din 2008, UE a emis numeroase noi reglementări și directive pentru a îmbunătăți practicile în domeniul gestionării riscului în rândul instituțiilor financiare și pentru a proteja investițiile consumatorilor și ale investitorilor. Pentru a analiza impactul reglementării și al supravegherii bancare asupra ocupării forței de muncă în industria bancară, au fost derulate interviuri calitative de către experți selectați, în ceea ce privește faza a II-a a proiectului desfășurate în 8 țări europene (Franța, Germania, Italia, Malta, Olanda, România, Spania, Suedia), la care au participat reprezentanți ai industriei bancare din partea angajatorilor și a sindicatelor. Totodată, au fost organizate două seminare în România și în Malta.

Rezultatele au evidențiat că, din 2008, reducerile de costuri ale societăților au condus la pierderea semnificativă a locurilor de muncă și la transformări semnificative ale cifrelor privitoare la ocuparea forței de muncă. Motivele au fost reprezentate de înăsprirea condițiilor din mediul economic și a legislației bancare, de digitalizare, de intrarea pe piață a noi concurenți și de concentrarea băncilor. În același timp, conform studiului, legislația însăși are efecte asupra ocupării forței de muncă: a condus la o creștere a personalului din domeniul conformității, însă, în principal, la o diminuare a funcțiilor comerciale. Schimbarea modelelor de afaceri și a profilurilor posturilor, decisă de companii și de alți vectori ai schimbării, a afectat negativ nivelurile ocupării forței de muncă. În două state membre, cercetările au demonstrat o situație diferită, cu o majorare a ocupării forței de muncă datorată caracteristicilor naționale specifice.

1. Impactul direct și indirect al reglementării asupra ocupării forței de muncă

Rezultatele evidențiază un impact direct și un impact indirect al reglementării asupra ocupării forței de muncă. Legislația UE a avut, în special, un impact direct asupra noilor funcții din domeniul conformității, al protecției datelor și al tehnologiei informațiilor. Principalul domeniu în care reglementarea a avut un impact indirect este reprezentat de diminuarea numărului de angajați din diferite funcții comerciale (cu precădere), ca rezultat al cerințelor sporite de capital impuse prin reglementări, care au pus presiuni asupra profitabilității și, indirect, asupra locurilor de muncă și a contractelor colective de muncă. De asemenea, partenerii sociali au

fost martori ai creșterii volumului de muncă, din cauza cerințelor de raportare (mai multă muncă cu mai puțini angajați) și a nevoii de asistență specifică în domeniul IT și al consultanței.

2. Impactul reglementării asupra modificării profilului postului (inclusiv conformitatea)

Partenerii sociali sunt de acord cu faptul că principalele consecințe ale reglementărilor asupra ocupării forței de muncă sunt modificarea profilurilor posturilor. S-a observat o diminuare semnificativă a locurilor de muncă în serviciile bancare de retail, în administrație, în creditare (anume, în privința locurilor de muncă legate de creditele neperformante) și în management.

IT este un domeniu necesar, însă personalul constă deseori din colaboratori externi. Restructurarea generală este cauzată și de digitalizare, de închiderea sucursalelor și de obiceiurile în schimbare ale consumatorilor. Introducerea sistemelor și a proceselor digitalizate impune o transformare majoră a organizării muncii. Una dintre provocări o constituie găsirea unor metode de lucru care să combine expertiza cu creativitatea, interacțiunea socială și flexibilitatea. Sunt necesare noi forme de muncă, inclusiv programe de lucru flexibile și lucrul la distanță. Acestea pot fi în interesul comun al angajatorilor și al angajaților. Diferite aspecte au fost deja evidențiate în declarația comună semnată de ambele părți în noiembrie 2018.

S-a produs o majorare semnificativă a numărului de angajați din domeniul conformității și al supravegherii și din domeniile conexe, precum control de gestiune, juridic, risc, IT (dacă nu se apelează la externalizare) și resurse umane. Reglementările au schimbat contextul sarcinilor profesionale, datorită sporirii cerințelor privind documentația, precum și accentul programelor de instruire, și au creat nevoia pentru anumite competențe, certificări și acreditări, astfel cum a fost menționat de către autoritățile și instituțiile din domeniul serviciilor financiare, în condițiile în care angajații sunt nevoiți să facă față transparenței bancare sporite și solicitărilor privitoare la asumarea responsabilității.

3. Impactul reglementării asupra costurilor

Reglementările au majorat costurile (inclusiv costurile de conformitate, cerințele de capital etc.) operaționale, făcând băncile mai puțin competitive, mai ales în comparație cu băncile din SUA. Costurile sporite legate de reglementare și conformitate au creat o presiune descendentă asupra câștigurilor și, din acest motiv, băncile au realizat reduceri de costuri în principal prin restructurări generale. Dezavantajele rezultate sunt diverse, însă au fost în general mai semnificative pentru firmele mai mici decât pentru cele mai mari. Costurile suplimentare de conformitate derivă din practicile de monitorizare a riscului impuse prin lege. Principiul proporționalității, care analizează dimensiunea, riscurile, modelul de afaceri și complexitatea unei bănci, trebuie luat în considerare în acest sens. Fără a perturba condițiile de concurență echitabile, implementarea reglementărilor trebuie să evite impunerea unor norme prea complexe sau crearea unei poveri administrative disproporționate.

În urma crizei financiare din 2008, introducerea unor norme reglementare și de supraveghere a devenit imperativă. Pentru a asigura implementarea lor corectă și eficientă, angajații trebuie să fie instruiți și, posibil, recalificați în privința acestor noi norme și este nevoie de un personal cu specializări înalte în departamentele juridic și IT. Aceste costuri suplimentare necesare pot fi semnificative pentru anumite instituții¹.

Drept urmare, partenerii sociali europeni, deși recunosc relevanța și scopul reglementărilor din sectorul bancar al UE, susțin și încurajează o evaluare exhaustivă prelegislativă a diferitelor tipuri de costuri (atât financiare, cât și societale) care pot rezulta din implementarea

¹ A se vedea [declarația comună](#) a partenerilor sociali europeni din 7 mai 2020 intitulată „Employment Aspects Of Providing Financial Services Including Guidance”(Aspectele referitoare la ocuparea forței de muncă din perspectiva furnizării serviciilor financiare, inclusiv orientări)

de către bănci a reglementărilor. Aceasta include punerea la dispoziție a unei perioade suficiente pentru implementarea și operaționalizarea noilor reglementări, astfel încât resursele să poată fi alocate în cel mai bun mod posibil, spre binele băncii, al angajaților și al societății în ansamblul ei.

4. Impactul reglementării asupra modelelor de banking și alte transformări structurale

Partenerii sociali din industria bancară au constatat că modelele de afaceri s-au schimbat rapid, din anul 2008. A doua directivă privind serviciile de plată (DSP2) a deschis sectorul chiar și pentru terți (FinTech, BigTech) și serviciile bancare nereglementate (instituțiile financiare nebankare). Aceasta a cauzat o evoluție a modelelor de servicii bancare, în special în industria plăților, cu o prezență sporită a fintech. Conform indicațiilor comune ale partenerilor sociali din declarațiile lor comune privind lucrul la distanță și digitalizarea, domeniul IT preia atribuții tehnice și operaționale, cu potențialul de descreștere suplimentară a numărului de angajați. „Modelul bancar universal” a compensat impactul crizei financiare în unele state membre. Reglementarea a făcut ca serviciile bancare cu risc ridicat să devină neatrăgătoare, fapt care a afectat competitivitatea băncilor. S-a produs o diminuare masivă a sucursalelor bancare, nu numai din cauza cerințelor de reglementare, ci și din cauza digitalizării, a consolidării, a fuziunilor și a achizițiilor, precum și din cauza costurilor sporite. Problemele și dezavantajele privind profitabilitatea, cauzate de reglementări, cu care s-au confruntat băncile europene comparativ cu cele din Statele Unite, au condus la o abordare strategică reînnoită și la modificări structurale, inclusiv ale modelului bancar.

În timp ce modelele de afaceri bancare trebuie luate în considerare în dezvoltarea de noi reglementări, aceste modele trebuie adoptate, acolo unde este necesar.

5. Impactul reglementării asupra condițiilor de concurență echitabile

Partenerii sociali europeni din industria bancară indică faptul că condițiile de concurență sunt inechitabile, din cauza concurenței generate de instituțiile financiare nebankare, companiile FinTech și companiile BigTech, precum Google și Apple, care nu fac obiectul aceluiași reglementări precum băncile tradiționale. Aceste companii nu se confruntă cu aceleași costuri legislative/de conformitate ca și băncile europene tradiționale. Pentru angajatorii care oferă locuri de muncă de calitate înaltă, bine plătite, în cadrul unui model social european, precum și pentru angajații care desfășoară aceste activități, este esențial ca băncile europene să rămână competitive la nivel global. Partenerii sociali doresc să reamintească faptul că sectorul bancar european, din ianuarie 2021, va avea un concurent suplimentar în imediata sa apropiere, cu potențialul de a spori efectele adverse deja existente.

6. Impactul reglementării asupra universului profesional din viitor

Reglementările precum cea de a doua directivă privind serviciile de plată (DSP2) au ajutat la stimularea unei creșteri a companiilor FinTech și a accelerat digitalizarea industriei bancare, de exemplu, prin instrumentele de verificare, automatizare, schimb de informații și protecția datelor, printre altele. Aceasta va defini noul univers profesional, pe lângă legislație.

Partenerii sociali evidențiază faptul că presiunea sporită a costurilor nu ar trebui să fie principalul vector al introducerii unui stil de lucru mai agil și al împărțirii atribuțiilor („desk sharing”). Schimbările din universul profesional din viitor sunt stimulate și de alți factori, precum digitalizarea, noile tehnologii și globalizarea. Digitalizarea poate fi accelerată de către reglementare, însă reprezintă un factor declanșator separat.

Pe măsură ce tehnologia digitală atinge niveluri mai ridicate de maturitate, partenerii sociali recunosc faptul că digitalizarea – prin intermediul dialogului social (printre altele, al contractelor colective) – poate fi util pentru a spori productivitatea, a îmbunătăți serviciile

oferite clienților și a ajuta la obținerea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea personală².

Din perspectiva partenerilor sociali, reglementarea trebuie să funcționeze ca factor de facilitare și nu ca obstacol în calea strategiilor care să le permită angajatorilor și angajaților să utilizeze la maximum ceea ce oferă tehnologiile moderne în această privință, oferind noi oportunități în acest răstimp.

7. Impactul reglementării asupra modificărilor în privința practicilor de vânzări și a cerințelor privind relațiile cu clienții

Reglementarea - inclusiv conformitatea - au generat o multiplicare a proceselor și a formalizării, precum și o sporire a documentației, care face ca furnizarea de servicii financiare să devină mai complexă, limitând în același timp posibilitățile angajaților de a integra și alți factori decât cei acceptați prin reglementări, în procesele lor decizionale. Drept consecință, reglementarea a schimbat profilurile posturilor și a intensificat interacțiunea digitală cu clienții. Declarația comună a partenerilor sociali din mai 2020 privind aspectele referitoare la ocuparea forței de muncă din perspectiva furnizării serviciilor financiare, inclusiv orientări, se concentrează asupra altor aspecte ale acestora și asupra altor factori care afectează semnificativ interfața client/angajat.

Partenerii sociali cunosc faptul că sectorul financiar european joacă un rol important în economia națională, europeană și globală, mergând mult mai departe decât stabilitatea instituțiilor financiare. Sectorul este responsabil de asigurarea unor piețe stabile, de susținerea creării de locuri de muncă și de stimularea dezvoltării la nivel local. Astfel, una dintre principalele funcții ale instituțiilor financiare și ale angajaților lor este furnizarea unor servicii financiare fiabile și sustenabile, inclusiv orientări, pentru a sprijini dezvoltarea socială și economică pe termen lung, în beneficiul societăților noastre.

8. Impactul reglementării asupra volumului de muncă și a stresului legat de locul de muncă

Partenerii sociali consideră că reglementarea și reducerea numărului de angajați au sporit volumul de muncă în aproape toate domeniile, anume, în administrație, documentare, testare, instruire, organizarea practicilor de afaceri, implementarea reglementărilor, controale și procese, risc și tehnologii, cunoașterea clienței (KYC) etc. Reducerea numărului de angajați are efectul de a spori presiunea cu care se confruntă angajații rămași.

Digitalizarea, pe de o parte, reduce volumul de muncă, însă, pe de altă parte, generează o muncă suplimentară. Stresul profesional este declanșat de complexitatea și de lipsa de claritate a reglementărilor, de teama încălcării normelor care ar putea genera sancțiuni, precum și de presiunea sporită din partea clienților și de pierderea autonomiei.

Evaluarea poverii la nivel individual rămâne necesară, pentru a stabili în mod clar dacă se generează sau nu un stres negativ. Deși stresul a fost prezentat ca efect colateral posibil al poverii reglementare sporite, există mulți alți factori în joc³.

Partenerii sociali cred cu fermitate în combaterea stresului cauzat de reglementare, printr-o implementare și o adaptare într-un ritm adecvat și, prin urmare, îndeamnă legislatorii din UE să asigure termene limite realiste pentru implementarea reglementărilor.

² A se vedea [declarația comună](#) a partenerilor sociali europeni din 30 noiembrie 2018 privind „The Impact of Digitalisation on Employment” (Impactul digitalizării asupra ocupării forței de muncă)

³ A se vedea [declarația comună](#) a partenerilor sociali europeni din 7 mai 2020 intitulată „Employment Aspects Of Providing Financial Services Including Guidance”(Aspectele referitoare la ocuparea forței de muncă din perspectiva furnizării serviciilor financiare, inclusiv orientări)

Partenerii sociali descurajează situațiile în care un număr excesiv de reglementări trebuie implementate într-o perioadă scurtă, fără o perioadă de adaptare suficientă.

9. Impactul reglementării asupra necesarului de competențe și asupra volumului instruirii

Cadrul de învățare continuă al partenerilor sociali, care le permite angajaților să țină pasul cu inovațiile și schimbările din sector, a fost definit în [declarația](#) partenerilor sociali din domeniul bancar din 2003 privind învățarea continuă în sectorul bancar [actualizată](#) în 2015).

Sunt necesare competențe sporite în domeniul conformității, dar și în domenii precum consiliere, valori mobiliare și risc, IT și științele comportamentale. Grupurile vizate sunt angajații de la toate nivelurile, de la conducerea executivă la angajații de nivel 2 și 3 și până la angajații care interacționează direct cu clientul. Instruirea în privința conformității și a altor domenii de reglementare a sporit semnificativ. Cooperarea dintre partenerii sociali, autoritățile de reglementare și sistemul de dezvoltare educațională și profesională este vitală pentru menținerea unor competențe și a unei inovații de nivel înalt în sector, în paralele cu implementarea reglementărilor în cel mai bun mod posibil.

Partenerii sociali îndeamnă autoritățile de reglementare să rețină faptul că instruirea adecvată reprezintă factorul esențial care permite ca reglementarea să fie eficientă și, de asemenea, că instruirea adecvată nu necesită doar timp și bani, ci, în același timp, autoritățile de reglementare trebuie să ofere sprijin, prevăzând o perioadă de timp adecvată în acest scop, înainte de intrarea în vigoare a reglementării. Certificările obligatorii sunt importante și trebuie reînnoite constant. Prin urmare, partenerii sociali încurajează o alocare relevantă a timpului, la nivel anual, pentru a asigura instruirea necesară.

Angajatorii sprijină și continuă să ofere acces la instruirea angajaților, pe măsură ce, în urma adoptării reglementărilor, se face remarcat necesarul de competențe. De asemenea, învățarea continuă trebuie adaptată competențelor respective ale procesului de digitalizare.

Partea a 3-a: Pașii următori

Pe această bază, partenerii sociali europeni din domeniul bancar s-au angajat să colaboreze cu Comisia Europeană și cu toți ceilalți actori relevanți pentru a atinge obiectivul comun, acela de a susține economia europeană și de a-i menține competitivitatea la nivel global. Dialogul social, declarațiile comune și proiectele reprezintă o mărturie crucială a calității relațiilor partenerilor sociali din sectorul bancar și demonstrează angajamentul lor de a găsi soluții în colaborare cu instituțiile UE.

Partenerii sociali europeni vor continua să monitorizeze și să evalueze, prin sondaje, chestionare și alte metode, impactul reglementării asupra ocupării forței de muncă în sectorul bancar, să identifice noi tendințe și bune practici pentru atenuarea impactului negativ și să răspundă oricăror oportunități și provocări care pot apărea.

Partenerii sociali îndeamnă la un sistem de reglementare mai bun, care să asigure standarde înalte ale modelului bancar european în avantajul angajatorilor, al angajaților și al societății.