

30 november 2018

Bryssel



JOINT DECLARATION ON THE IMPACT OF  
DIGITALISATION ON EMPLOYMENT  
BY THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IN THE BANKING SECTOR

## JOINT DECLARATION ON THE IMPACT OF DIGITALISATION ON EMPLOYMENT

### INGRESS

Digitaliseringens effekter på finanssektorn är mycket djupgående eftersom alla dess tjänster är immateriella och därför kan digitaliseras via informations- och kommunikationsteknik (ICT). Av denna anledning upplever även traditionella banker ökad konkurrens från nya aktörer som använder digitala plattformar och ekosystem. Banker behöver förbättra sin konkurrenskraft ytterligare genom att öka arbetsproduktiviteten med hjälp av ICT. Att lyckas med detta är nödvändigt för verksamhetens lönsamhet, sysselsättningsmöjligheter och förbättring av välbefinnandet i arbetet inom banksektorn.

I denna era av digitalisering och automatisering är utveckling av de anställdas kunskaper och arbetsmetoder förutsättningar för att lyckas. Mänskliga färdigheter bör förfinas och förbättras för att fokusera på att göra saker som datorer och robotar inte kan, eftersom dessa färdigheter ökar värdet på rent digitala tjänster till kunderna. Expertkunskap och förtroende är etablerade konkurrensfördelar inom finanssektorn. Deras roll ökar med den allt större mängden information som följer av ökade digitala transaktioner. Rå informationsdata måste skäras ner och analyseras för att bli värdefull och omvandlas till konfidentiell information för kunden.

Det är tydligt att teknik kommer att fortsätta vara en drivkraft i utvecklingen av banksektorn och människor har en viktig roll i digitaliseringen. Digitala förändringar och tekniska innovationer sker nu allt snabbare. Med det kommer både utmaningar och möjligheter för arbetsmarknadsparterna att bemöta.

När digitala tekniker når nya, högre mognadsnivåer inser arbetsmarknadsparterna att digitalisering är ett produktivt verktyg, som förbättrar kvaliteten på tjänsterna till kunderna och balansen mellan de anställdas arbete och privatliv med möjlighet att hantera arbetstider och de bör inte endast ses som ett verktyg för att öka intäkterna. Dessutom bör AI komplettera och inte konkurrera med människor och fokusera på utbildning och kompetensutveckling. Det är viktigt att förenkla strategier som gör det möjligt för arbetsmarknadsparterna att använda och dra fördel av det som modern teknik erbjuder. Anställbarhet inom arbetsstyrkan är nyckeln till framgång i framtiden.

Införandet av digitaliserade system och processer kräver stora förändringar av arbetsorganisationen. En utmaning är att hitta arbetsmetoder som kombinerar expertkunskapen med kreativitet, social samverkan och flexibilitet. Nya arbetsformer krävs, däribland flexibla arbetstider och distansarbete. Detta är av gemensamt intresse för både arbetsgivare och arbetstagare.

Nya arbetsformer kan omfatta frilansarbete som kan förändra den traditionella bilden av anställning, arbetstid och arbetsplats, och kan medföra specifika hälso- och säkerhetsproblem. Samtidigt finns det en stor potential att förbättra arbetskvaliteten på befintliga jobb. Digitala system och verktyg har möjlighet att minska de anställdas administrativa arbetsbelastning, ge dem stöd i deras arbete och ge dem mer tid och resurser att hjälpa kunderna och ge dem råd.

Det är viktigt att följa ett holistiskt synsätt för att förutspå anställningens framtid genom att utvärdera anställningseffekter av förutsebara, teknikinducerade utvecklingar inom specifika sektorer. Strategiskt beslutsfattande krävs och att arbetsmarknadsparterna samarbetar för att ta hand om digitaliseringens möjligheter och utmaningar på ett positivt sätt, vilket syftar till att forma den digitala förvandlingen på ett socialt sätt och skapa värden för alla intressenter, inklusive aktieägare, sektor, anställda, konsumenter och samhället i allmänhet.

## **I. DATASKYDD OCH INTEGRITET**

EU-lagstiftningen om dataskydd (GDPR) utgör en rättslig ram. Arbetsgivaren ansvarar för att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa skydd av data som används och behandlas för yrkesmässiga ändamål. Arbetsgivaren informerar den anställda om relevant lagstiftning och företagets regler för dataskydd. Det är de anställdas ansvar att följa dessa regler.

Arbetsgivaren säkerställer lämpliga säkerhetsnivåer för IT-system, inklusive övervakningssystem, samtidigt som de anställdas integritet respekteras.

## **II. UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING**

Utbildning och kompetensutveckling är viktigt för att hantera digitaliseringens påverkan på ett socialt sätt, inte bara för att möta dagens behov av jobb, uppgifter och arbetsorganisation, utan även morgondagens.

I detta ingår hög social kompetens, att vara anpassningsbar och flexibel, affärsmässig, datadriven, öppen, nyfiken och innovativ samt att besitta en distinkt kommunikationsförmåga och mediakompetens.

Life Long Learning måste anpassas efter varje kompetensbehov i digitaliseringsprocessen. Med stöd från arbetsgivaren måste de anställda ta ansvar för sin anställbarhet.

Samarbete mellan arbetsmarknadsparterna och utbildningssystem och professionella utvecklingssystem är avgörande för att bibehålla en hög nivå på färdigheter, kompetenser och innovation inom sektorn. Fackföreningarna ansvarar för att kommunicera vikten av utbildning och kompetensutveckling till sina medlemmar. Omskolning bör vara en prioritering både hos arbetsgivare och fackföreningar.

### **III. HÄLSOSAMMA ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV**

Att bibehålla hälsosamma arbetsförhållanden och en lämplig balans mellan arbete och privatliv fortsätter att vara ett viktigt mål för arbetsmarknadsparterna i digitaliseringsprocessen.

Som en konsekvens av den fortsatta digitaliseringen är det viktigt att fundera på de potentiella utmaningar som kan uppstå i och med möjligheterna till ett mer flexibelt arbete. Arbetstidsvillkoren måste stämma överens med företagets regler, kollektivavtal samt nationell rätt och EU-lagstiftning.

En bred dialog mellan arbetsmarknadsparterna om de anställdas roll i denna digitaliseringsera bör uppmuntras.

Företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna hanterar dessa förändringar genom att beakta både arbetstagarnas och arbetsgivarens intressen.

### **IV. SOCIAL DIALOG**

Alla frågeställningar som har nämnts bör diskuteras och utvecklas mellan arbetsmarknadsparterna på EU-nivå, nationell nivå, internationell nivå och företagsnivå. En social dialog är nyckeln till att forma den digitala omvandlingen av banksektorn.

Arbetsmarknadsparterna inom banksektorn arbetar med innovativa policyer och partnerskap för att främja en rättvis övergång till en framtid med tillbörligt digitalt arbete.

### **V. I FRAMTIDEN**

Arbetsmarknadsparterna åtar sig att främja den gemensamma förklaringen på lämpligast sätt på EU-nivå, nationell nivå, internationell nivå och företagsnivå.

Fackföreningar, företagarorganisationer och företrädare för arbetstagare uppdateras kontinuerligt med information och utvecklingar efter lanseringen av den gemensamma förklaringen med stöd av gemensamma möten och/eller presskonferenser.

Den gemensamma förklaringen kommer även att översättas till så många officiella EU-språk som möjligt, förutsatt att man får tillämpligt EU-stöd för detta.

I enlighet med gott styre kommer en övervakningskommitté med representanter från de europeiska arbetsmarknadsparterna att träffas en gång om året. Ytterligare möten kan hållas om en part föreslår det vid särskilda omständigheter, för att utvärdera den aktuella digitaliseringssituationen inom banksektorn, diskutera nya frågeställningar och trender samt bestämma vilka förfaranden som de europeiska arbetsmarknadsparterna anser vara lämpliga för att bemöta de möjligheter och utmaningar som den medför.

Arbetsmarknadsparter på EU-nivå kan övervaka implementeringsprocessen. Medel kan omfatta undersökningar och frågeformulär.