



14 май 2024 г



# СЪВМЕСТНА ДЕКЛАРАЦИЯ ОТНОСНО АСПЕКТИТЕ НА ЗАЕТОСТТА, СВЪРЗАНИ С ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ

НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ В БАНКОВИЯ СЕКТОР

## ПРЕАМБЮЛ

Като се имат предвид предишните съвместни декларации на европейските социални партньори за банковия сектор от последните пет години, а именно:

- Ноември 2017 г: Съвместна декларация относно работата от разстояние в европейския банков сектор,
- Ноември 2018 г: Съвместна декларация относно въздействието на цифровизацията върху заетостта,
- Декември 2021 г: Съвместна декларация относно дистанционната работа и новите технологии,

И финансираният от Европейската комисия двугодишен проект на социалните партньори „Банково дело през 2030 г: Как настоящите световни тенденции и особено изкуственият интелект (ИИ) ще определят бъдещето на европейския банков сектор и неговите служители?“,

Европейските социални партньори постигнаха споразумение относно следната нова Съвместна декларация относно аспектите на заетостта, свързани с изкуствения интелект в европейския банков сектор.

Възходът на ИИ доведе до нови предизвикателства и възможности. Резултатите от проекта „Банково дело през 2030 г.“ показват как някои световни водещи тенденции не само са засегнали, но и са променили европейския банков сектор. Някои промени вече бяха настъпили, но бяха ускорени от пандемията от COVID-19. Пандемията принуди банковите служители (и самите банки) да общуват с клиентите от разстояние, което доведе до рязко увеличаване на броя на клиентите, използващи мобилни приложения и електронно банкиране. Този ход беше сравнително лесен, тъй като по-голямата част от работната сила използва цифрови устройства в ежедневната си работа.

Резултатите от проекта също така подчертават, че съвременните цифрови технологии се използват все повече във всички компании (от всякакъв мащаб) в ЕС. Европейските социални партньори признават, че ИИ непрекъснато напредва и продължава да се развива. Този процес е съпътстван от аспекти на заетостта. В същото време традиционните форми на банкиране, включително услугите, предлагани в местните клонове, остават важни.

Използването на ИИ в банковия сектор също се е увеличило и ще продължи да се увеличава през следващите години. Очаква се през следващите 5 години голяма част от фирмите, предоставящи финансови услуги, да въведат технологии с ИИ и те да бъдат основен акцент в новите програми за обучение, включително тези, финансирани и предоставяни от работодателите в областта на банковото дело.

Предвид тези и други констатации, европейските социални партньори от банковия сектор насърчават съответните ни членове на национално/секторно/(многонационално) равнище да продължат да отчитат световните тенденции в областта на цифровизацията, особено изкуствения интелект.

Банките все повече въвеждат на работното място различни приложения, които използват изкуствен интелект. От съществено значение е социалните партньори от банковия сектор на всички съответни равнища да се възползват от инструментите, които са на разположение чрез социалния диалог, включително колективното договаряне, по отношение на използването, прилагането и непрекъснатия мониторинг на ИИ.

Социалният диалог на всички равнища, включително колективното договаряне, представлява ефективен и положителен инструмент за решаване на въпроса за въздействието на новите технологии и цифровизацията на работното място. Европейските социални партньори се ангажират да продължат да наблюдават и анализират свързаните с това последици и по отношение на разнообразното развитие на моделите на организация на труда. Въвеждането на ИИ и други цифровизирани системи, платформи и процеси води до сериозни проблеми в работата и организацията на труда, включително чрез автоматизиране на рутинни задачи,

увеличаване на човешките способности и създаване на нови и начини на работа, които са ориентирани към данни в по-голяма степен.

В тази връзка и като се има предвид, че организацията на труда е отговорност на работодателя, европейските социални партньори потвърждават значението на социалния диалог (включително информиране и консултиране) и колективното договаряне за овладяване на значителните въздействия върху работниците, произтичащи от въвеждането на ИИ. Европейските социални партньори ще наблюдават тези въздействия в съответствие с националното законодателство и обичаи.

Когато става въпрос за ИИ и всички други аспекти на цифровия преход, хората ще бъдат в центъра на организацията на работата, като се спазва изцяло принципът „човекът контролира“.

Европейските социални партньори са наясно, че тези констатации и собствените им съвместни заключения, изложени в настоящата Съвместна декларация, са в допълнение към световните и европейските постижения (например тристранните заключения на МОТ от 2021 г. относно Въздействието на цифровизацията във финансовия сектор, Законодателния акт на ЕС за изкуствения интелект, Регламента относно оперативната устойчивост на цифровите технологии във финансовия сектор (Регламента DORA), ОРЗД, Акта за цифровите услуги, Акта за цифровите пазари), но добавят стойност, като са съсредоточени по-специално върху нуждите и развитието на европейския банков сектор и по този начин се изследва въздействието на ИИ върху всички измерения на качеството на работните места.

Въз основа на всичко гореизложено европейските социални партньори от банковия сектор подчертават принципа „човекът в контролира“ и постигат съгласие със следните принципи и практики, за да осигурят рамка за успешен преход в интерес на банките, техните служители на всички равнища, клиентите и другите заинтересовани страни.

## **I. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗА ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ**

Европейските социални партньори разбират изкуствения интелект (ИИ) като система, базирана на машини, проектирана да работи с различни равнища на автономност, която може да прояви адаптивност след внедряването си и която, за явни или скрити цели, извлича информация от входящите данни, които получава, как да генерира резултати като прогнози, съдържание, препоръки или решения, които могат да повлияят на физическа или виртуална среда ([Законодателен акт за изкуствения интелект на Европейската комисия от 2024 г.](#)).

Системите с ИИ може да бъдат разпознати основно, макар и не изчерпателно, по три основни характеристики:

- Те са независими и могат да изпълняват задачи и да вземат решения без насоки от човеа.
- Те се самообучават, могат да се обучават сами и непрекъснато да се усъвършенстват.
- Те имат достъп до големи обеми от данни, от които могат да се учат самостоятелно.

## **II. ИЗКУСТВЕНИЙТ ИНТЕЛЕКТ В БАНКОВИЯ СЕКТОР — ТЕКУЩО СЪСТОЯНИЕ**

Европейските секторни социални партньори отбелязват, че случаите на използване на ИИ се увеличават. Това изисква своевременно и бързо включване на социалните партньори на съответното равнище, чрез всички налични инструменти на социалния диалог, както е описано в преамбюла, относно неговото използване, прилагане и непрекъснато наблюдение.

В допълнение към последиците за служителите от новите инструменти за банкови услуги в областта на прогнозирането (например съвети за търговия на финансовите пазари в реално време) и анализа (например разкриване на измами, управление на риска и персонализиране на продуктите), основните акценти на европейските социални партньори са настоящите и

бъдещите случаи на използване, свързани с човешките ресурси, включително планиране и развитие на човешките ресурси (например използване на персонала, планиране, съчетаване на изисквания и профили на компетентност), подбор и маркетинг на персонала (например роботизирано набиране на персонал, предварителен подбор на кандидати, търсене на потенциални служители на базата на ИИ) и анализ на хората (например представяне, ангажираност, благосъстояние), като през цялото време се гарантира отговорно, прозрачно и безпристрастно използване на системите с ИИ.

### **III. ИЗКУСТВЕНИЯТ ИНТЕЛЕКТ В БАНКОВИЯ СЕКТОР - ОТГОВОРНО ИЗПОЛЗВАНЕ**

С нарастването използването на ИИ и специфичните предизвикателства, свързани с почти неясните процеси, които изискват специален акцент върху резултатите от ИИ, европейските социални партньори в банковия сектор припомнят, че е от съществено значение да се използват инструментите и процесите на социалния диалог на всички подходящи равнища (и както е описано в преамбюла), за да се управлява всяко въздействие на ИИ върху условията на труд, управлението, вземането на решения и неприкосновеността на личните данни на работниците.

Европейските социални партньори насърчават социалния диалог, за да се разработят и въведат съвместни действия в подкрепа на професионалния преход и да се осигурят възможности за преквалификация/повишаване на квалификацията, когато профилите на работните места са засегнати от нарастващото използване на ИИ и други цифрови технологии.

Европейските социални партньори се ангажират също така активно да наблюдават развитието и да намаляват рисковете, които ИИ може да породи за защитата на личните данни, сигурността и етичните проблеми, като например пристрастността при вземането на решения. Банките трябва да гарантират, че приложенията, в които се използват системи с ИИ, са прозрачни, справедливи и безпристрастни, а служителите трябва да гарантират, че те се използват по подходящ начин.

Справедливият ИИ се отнася до разработването и използването на изкуствен интелект, който не само избягва пристрастия, но и активно дава приоритет на основните права на човека и ги зачита, като системите с ИИ се проектират, внедряват и експлоатират по начин, който има за цел:

- Насърчаване на недискриминацията, особено по отношение на равните възможности, разнообразието и приобщаването;
- Насърчаване на справедливостта и решенията без предубеждения, основани на един или няколко фактора, като раса, пол, религия или социално-икономически произход;
- Защита на неприкосновеността на личния живот и сигурността, като личните данни, използвани в системите с ИИ, се събират, съхраняват и използват по етичен начин и в съответствие с разпоредбите за защита на личните данни, включително по отношение на наблюдението, проследяването и мониторинга;
- Осигуряване на прозрачност и разбиране на процесите на вземане на решения и въздействието на системите с ИИ, като се даде възможност за човешки надзор, намеса, когато е необходимо, и право на обяснение за решения, взети с алгоритми или модели за машинно обучение;
- Осигуряване на възможност на хората да действат и да носят отговорност, като запазят контрола си върху системите с ИИ и отговорността за техните действия и резултати;
- Осигуряване на възможност на работниците да се запознаят с ИИ;
- Зачитане на човешкото достойнство и автономия, ненарушаване на правата на човека или неговите свободи и увеличаване на човешките възможности, а не ги заменянето им;

- Запазване на сигурността и безопасността на работниците при взаимодействието между човека и машината.

#### **IV. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ, КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ И КОЛЕКТИВНИ СИНДИКАЛНИ ПРАВА**

Изкуственият интелект не следва да води до промени в условията на труд извън тези, които регулират интерфейса човек—машина, включително използването на оборудване. Използването на ИИ от страна на банката е обект на непрекъснато наблюдение чрез социален диалог и колективно договаряне, както е описано в преамбюла и съгласно националното законодателство. Свободата на сдружаване и колективните права на работниците, включително правото на социален диалог и колективно договаряне, трябва да се зачитат и в контекста на изкуствения интелект.

#### **V. АСПЕКТИ НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ, СВЪРЗАНИ С ОРГАНИЗАЦИЯТА НА ТРУДА И ЗАЕТОСТТА**

##### **A. ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ**

Работодателят е отговорен за здравословните и безопасни условия на труд на всички служители и на работните места в съответствие с Директива 89/391/ЕИО на ЕС и съответните дъщерни директиви, националното законодателство и колективните трудови договори.

Що се отнася до използването на системи с ИИ, европейските социални партньори препоръчват редовно да се извършват съвместни оценки на риска, свързани със здравословните и безопасни условия на труд (ЗБУТ), които включват ефектите от алгоритмичното управление поради заложената в него непредсказуемост, тъй като тези системи разчитат на сложно обработване на данни и имат тенденция да намаляват намесата на човека във вземането на решения.

Тези оценки включват съответните комитети на служителите в съответствие с националните закони и практиките на социалния диалог и са свързани с процеси, които гарантират, че всички опасения за рискове се разглеждат своевременно от работодателя.

Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (OSHA), както и националните органи на OSHA, са публикували насоки относно въздействието на изкуствения интелект върху здравословните и безопасни условия на труд. Европейските социални партньори призовават всички заинтересовани страни редовно да следят тези тенденции и севместно да адаптират политиките към новите тенденции и информация.

##### **B. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЦИФРОВИ УМЕНИЯ**

Развитието на компетентностите е ценна възможност за служителите да се преквалифицират и да повишат квалификацията си и да продължат да са в течение с тенденциите на пазара, както и да предотвратят недостига на квалифицирана работна ръка, особено във времена на демографски предизвикателства и експоненциално технологично развитие/ развитие на ИИ. Все по-широкото използване на изкуствен интелект и нарастващата цифровизация водят до необходимостта от постоянно адаптиране на уменията и учене през целия живот за всички служители в банковия сектор.

Що се отнася до обучението, работодателите следва да осигурят необходимото обучение за адаптиране към новите технологии през работно време. За целите на повишаването на квалификацията/преквалификацията и професионалното ориентиране работодателите и служителите се насърчават да провеждат обучения през работното време, когато това е възможно. И в двата случая служителите се ползват от същите права и достъп, като са

уведомени достатъчно преди началото на обучението. Предвид значението на обучението и развитието на цифровите технологии в тази област, европейските социални партньори силно насърчават Европейската комисия и националните правителства да финансират такива обучения.

Както работодателите, така и синдикатите ще информират своите членове за значението на обучението и повишаването на компетентността. Като се постави акцент върху придобиването на нови умения, необходими за цифровата ера, и адаптирането към новите условия на работа, подходящата преквалификация следва да бъде един от приоритетите, които трябва да бъдат разгледани съвместно от работодателите и синдикатите. Съвместните планове за обучение следва да включват и действия, които да спомогнат за преодоляване на цифровото разделение и да повишат пригодността за заетост и перспективите за заетост на служителите в банковия сектор.

## **VI. ЦИФРОВИТЕ ПРАВА В КОНТЕКСТА НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ**

Европейските социални партньори считат, че все по-широкото използване на ИИ налага запазването на редица индивидуални и колективни цифрови права в съответствие с приложимото законодателство и колективните трудови договори. Това включва и колективните права, описани в преамбюла.

Европейските социални партньори се стремят да постигнат отговорно, етично и прозрачно използване на всички форми на ИИ (включително генеративен ИИ) и алгоритмично управление, без несправедливо предубеждение и дискриминация (включително междусекторна), и участие на работниците, както е посочено в преамбюла.

### **A. ОГРАНИЧАВАНЕ НА ИЗПОЛЗВАНЕТО НА ИНСТРУМЕНТИ ЗА НАБЛЮДЕНИЕ**

Въпреки че изкуственият интелект, заедно с информационните и комуникационните технологии, може да улесни работните процеси и да ограничи повтарящите се и досадни задачи, постоянно развиващите се технологии за мониторинг и наблюдение (включително геолокализация) могат също така да създадат прекомерен контрол, да нарушат неприкосновеността на личния живот (включително правата на защита на данните), да увеличат натиска върху индивидуалното изпълнение и да засегнат работните отношения.

Използването на ИИ за наблюдение на служителите следва да бъде ограничено, прозрачно, пропорционално и в съответствие със съществуващите колективни трудови договори и националното или местното законодателство, както е посочено и в преамбюла.

Във всички случаи решенията, свързани с използването и анализа на тези инструменти, трябва да се вземат от човек, като по този начин се спазва принципът „човекът контролира“, и трябва да следва предварително определен процес с непрекъснат социален диалог и колективно договаряне.

### **B. АЛГОРИТМИЧНО ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ**

Служителите следва да имат право да не бъдат обект на решения, които ги засягат от правна гледна точка и в значителна степен се основават единствено и само на автоматизирани променливи. Например профилирането, подборът на персонала, вътрешното повишение, промените във функциите и професионалното ниво, системата от санкции и оценките на изпълнението винаги са обхванати от принципа „човекът контролира“. Всеки служител има право да изрази своята гледна точка, да оспори и обжалва решението в съответствие със съществуващото законодателство и практиките на социалния диалог.

Колективните мерки се договарят от социалните партньори и се осигурява непрекъснат социален диалог по съответните аспекти на последиците от алгоритмичното вземане на решения от страна на дружествата, както е посочено в преамбюла.

### **С. ЗАЩИТА НА ДАННИТЕ И КИБЕРСИГУРНОСТ**

Отговорност на работодателя е да предприеме мерки за осигуряване на защита на данните и неприкосновеността на личния живот на служителите, както и за актуализиране и защита на софтуера и хардуера на служителите. Служителят е длъжен да спазва стриктно всички приложими правила за защита на данните и киберсигурност, свързани както със софтуера, така и с хардуера.

Работодателят, заедно с всички съответни служители, трябва да спазва и зачита приложимите правни разпоредби, посочени например в ОРЗД (Общия регламент относно защитата на данните) на равнището на ЕС, Законодателния акт за изкуствения интелект, Регламента DORA, както и националното законодателство, етичната политика/разпоредбите в областта на банковото дело, клаузите за поверителност и сигурност, издадени от работодателя, и всички други подобни клаузи, посочени в колективните и/или индивидуалните трудови договори. Страните по трудовото правоотношение са отговорни за предприемането на подходящи мерки за осигуряване на защита на данните, използвани и обработвани за професионални цели.

Работодателят гарантира, че са въведени подходящи равнища на сигурност, като се взема предвид неприкосновеността на личния живот на служителя, и че всяка система за наблюдение е в съответствие с приложимото европейско и национално законодателство или колективен трудов договор на национално/секторно/фирмено равнище.

Всяко събиране на данни за служители трябва да се извършва в съгласно съответното законодателство на европейско и национално равнище, включително принципите на целесъобразност, непрекомерност, прозрачност и пропорционалност.

Не следва да се събират чувствителни данни, като например съдържанието на лични електронни пощи, разговори и проследяване на местоположението, физическото здраве, психологическото или емоционалното състояние или членството в синдикати, освен ако не е предвидено друго в националното законодателство или колективните трудови договори.

Данните на работниците не следва да се продават. Възможно е да има изключения от правилото за продажба на данни със съгласието на всички страни. Индивидуалното съгласие обаче не е достатъчно.

### **VII. ВЪВЕЖДАНЕ, МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА НА НАСТОЯЩАТА СЪВМЕСТНА ДЕКЛАРАЦИЯ**

Както е посочено в преамбюла, социалният диалог на всички равнища, включително колективното договаряне, представлява ефективен и положителен инструмент за въвеждане на настоящата съвместна декларация.

Мониторингът и оценката на изпълнението му ще се извършват от европейските социални партньори, включително чрез непрекъснат диалог в рамките на срещите за секторен социален диалог. Това включва оценка на най-добрите практики.

### **VIII. ПОСТИГАНЕ НАПРЕДЪК / СЛЕДВАЩИ СТЪПКИ**

Непрекъснатият социален диалог и колективното договаряне са много ефективен и положителен инструмент за справяне с аспектите на заетостта, свързани с ИИ.



Европейските социални партньори, заедно със своите членове, се ангажират да популяризират настоящата съвместна декларация по най-добрия възможен начин на европейско, национално, секторно и (многонационално) фирмено равнище.

За тази цел европейските социални партньори отправят искане към Европейската комисия да преведе Съвместната декларация на всички езици на ЕС, за да улесни нейното разпространение, видимост и възприемане на тези различни равнища.

Европейските социални партньори от банковия сектор силно насърчават секторните социални партньори на национално равнище да използват съвместните позиции, договорени в настоящата съвместна декларация. Където е приложимо, тази покана се отнася и до колективните участници на равнище предприятие, включително социалните партньори и (европейските) работнически съвети.

Европейските социални партньори ще наблюдават, заедно със своите членове, процеса на прилагане на Съвместната декларация и ще останат отворени за обсъждане на нови въпроси и тенденции, както и на начините, по които социалните партньори могат да се справят най-добре с възможностите и предизвикателствата на съответното равнище. Европейските социални партньори ще извършат пълна оценка на настоящата Съвместна декларация в края на работната си програма за периода 2025—2026 г.

\* \* \*



## Подписана в Брюксел на 14 май 2024 г

Майкъл Будолфсен  
Председател, UNI Europa Finance

Йенс Тау  
Председател, Европейска банкова  
федерация — Банков комитет по  
европейските социални въпроси

Елк Маас  
Заместник-председател, UNI Europa Finance

Майкъл Камас  
Заместник-председател, Европейска  
банкова федерация — Банков комитет по  
европейските социални въпроси

Уилям Портели  
Координатор на социалния диалог в  
банковия сектор, UNI Europa Finance

Себастиан дьо Броуер  
Заместник-изпълнителен директор,  
Европейска банкова федерация

Анджело Ди Кристо  
Ръководител на отдел, UNI Finance

Нина Шиндлер  
Главен изпълнителен директор,  
Европейска асоциация на кооперативните  
банки

Морийн Хик  
Директор, UNI Europa Finance

Питър Саймън  
Управляващ директор, Европейска група  
на спестявните банки и банкирането на  
дребно