



14. května 2024



# SPOLEČNÉ PROHLÁŠENÍ O ZAMĚSTNANECKÝCH ASPEKTECH TÝKAJÍCÍCH SE UMĚLÉ INTELIGENCE

VYPRACOVANÉ EVROPSKÝMI SOCIÁLNÍMI PARTNERY V BANKOVNÍM SEKTORU

## PŘEDMLUVA

Vzhledem k předchozím společným prohlášením evropských sociálních partnerů pro bankovní sektor z posledních pěti let, což zahrnuje zejména:

- Listopad 2017: Společné prohlášení o práci na dálku v evropském bankovním sektoru,
- Listopad 2018: Společné prohlášení o dopadu digitalizace na zaměstnanost,
- Prosinec 2021: Společné prohlášení o práci na dálku a nových technologiích,

A dvouletý projekt sociálních partnerů financovaný Evropskou komisí s názvem „Bankovníctví v roce 2030: Jak ovlivní současné globální trendy a zejména umělá inteligence (AI) budoucnost evropského bankovníctví a jeho zaměstnanců?“,

se evropští sociální partneři dohodli na následujícím novém společném prohlášení o aspektech umělé inteligence v evropském bankovním sektoru, pokud jde o zaměstnanost.

Rozvoj umělé inteligence (AI) přinesl nové výzvy a příležitosti. Výsledky projektu „Bankovníctví v roce 2030“ ukázaly, jak některé globální megatrendy nejen ovlivnily, ale také změnily evropský bankovní sektor. Některé změny již probíhaly, ale pandemie Covid19 je urychlila. Pandemie přinutila bankovní pracovníky (i samotné banky) komunikovat se zákazníky na dálku, což způsobilo prudký nárůst počtu zákazníků využívajících mobilní aplikace a internetové bankovníctví. Tento krok byl poměrně snadný, protože naprostá většina zaměstnanců používá digitální zařízení při své každodenní práci.

Zjištění tohoto projektu také zdůrazňují, že pokročilé digitální technologie se v EU stále více používají ve všech podnicích (všech velikostí). Evropští sociální partneři uznávají, že AI se neustále rozvíjí a stále se zdokonaluje. Tento proces souvisí s aspekty zaměstnanosti. Zároveň zůstávají důležité tradiční formy bankovníctví včetně služeb nabízených na místních pobočkách.

Využití AI v bankovním sektoru také narostlo a v nadcházejících letech bude jeho rozvoj pokračovat. Očekává se, že v příštích pěti letech si technologii AI osvojí velká část firem poskytujících finanční služby a že se na ni zaměří nové vzdělávací programy, včetně těch, které financují a poskytují bankovní zaměstnavatelé.

Vzhledem k těmto a dalším zjištěním evropští sociální partneři bankovního sektoru vyzývají naše příslušné členy na národní / odvětvové / (nadnárodní) firemní úrovni, aby i nadále zohledňovali globální vývoj v oblasti digitalizace, zejména umělé inteligence.

Banky stále častěji zavádějí na pracovištích různé aplikace využívající umělou inteligenci. Je nezbytné, aby sociální partneři v bankovním sektoru na všech příslušných úrovních, pokud jde o využívání, zavádění a průběžné monitorování AI, využívali výhody nástrojů sociálního dialogu, včetně kolektivního vyjednávání.

Sociální dialog na všech úrovních, včetně kolektivního vyjednávání, představuje účinný a pozitivní nástroj pro řešení otázky dopadu nových technologií a digitalizace na pracoviště. Evropští sociální partneři se zavazují pokračovat v monitorování a analýze souvisejících dopadů, a to i s ohledem na diverzifikovaný vývoj organizačních modelů práce. Zavádění AI a dalších digitalizovaných systémů, platform a procesů vede k zásadním proměnám práce a organizace práce, mimo jiné automatizací rutinních úkolů, rozšiřováním lidských schopností a vytvářením nových způsobů práce, které jsou více založeny na datech.

V tomto ohledu a vzhledem k tomu, že za organizaci práce je odpovědný zaměstnavatel, potvrzují evropští sociální partneři význam sociálního dialogu (včetně informování a projednávání) a kolektivního vyjednávání pro řízení významných dopadů na pracovníky v důsledku zavedení AI. Evropští sociální partneři budou tyto dopady sledovat v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

Pokud jde o AI a všechny další aspekty digitální transformace, v centru organizace práce budou stát lidé, přičemž bude plně respektována zásada „lidské kontroly“.

Evropští sociální partneři jsou si vědomi, že tato zjištění a jejich vlastní společné závěry uvedené v tomto společném prohlášení navazují na celosvětový a evropský vývoj (např. závěry tripartity MOP

z roku 2021 o vlivu digitalizace ve finančním sektoru, zákon EU o AI, DORA, GDPR, zákon o digitálních službách, zákon o digitálních trzích), ale přidávají hodnotu tím, že se zaměřují zejména na potřeby a vývoj evropského bankovníctví a zkoumají dopad umělé inteligence na všechny rozměry kvality pracovních míst.

Na základě všech výše uvedených skutečností evropští sociální partneři bankovního sektoru zdůrazňují zásadu „lidské kontroly“ a souhlasí s následujícími zásadami a postupy s cílem poskytnout rámec pro úspěšnou transformaci v zájmu bank, jejich zaměstnanců na všech úrovních, zákazníků a dalších zúčastněných stran.

## I. DEFINICE UMĚLÉ INTELIGENCE (AI)

Evropští sociální partneři chápou umělou inteligenci (AI) jako strojový systém navržený tak, aby fungoval s různou mírou autonomie, která může po nasazení vykazovat adaptivitu a který, ze vstupních údajů, které obdrží, odvozuje pro explicitní nebo implicitní cíle způsob, jak generovat výstupy, například předpovědi, obsah, doporučení nebo rozhodnutí, která mohou ovlivnit fyzické nebo virtuální prostředí ([Zákon o AI Evropské komise 2024](#)).

Systémy AI lze rozpoznat především, i když ne vyčerpávajícím způsobem, podle tří hlavních znaků:

- Jsou samostatné, a proto jsou schopny plnit úkoly a rozhodovat se bez lidského vedení.
- Učí se samy, jsou schopny se učit a neustále se zlepšovat.
- Mají přístup k velkým objemům dat, ze kterých se mohou samy učit.

## II. UMĚLÁ INTELIGENCE V ODVĚTVÍ BANKOVNICTVÍ – SOUČASNÝ STAV

Evropští odvětvoví sociální partneři berou na vědomí, že případů využití AI přibývá. To vyžaduje včasné a rychlé zapojení sociálních partnerů na příslušné úrovni prostřednictvím všech dostupných nástrojů sociálního dialogu, jak je popsáno v předmluvě, do využívání, zavádění a průběžného monitorování AI.

Kromě dopadů nových nástrojů bankovních služeb na zaměstnance v oblasti předvídání (např. poradenství při obchodování na finančních trzích v reálném čase) a analýz (např. odhalování podvodů, řízení rizik a přizpůsobení produktů) se evropští sociální partneři zaměřují především na současné a budoucí případy využití související s lidskými zdroji, včetně personálního plánování a rozvoje (např. nasazování personálu, plánování, porovnávání požadavků a kompetenčních profilů), výběr a marketing personálu (např. robotický nábor, předběžný výběr uchazečů, vyhledávání potenciálních zaměstnanců na bázi AI) a analýza lidí (např. výkonnost, angažovanost, pohoda), přičemž je po celou dobu zajištěno odpovědné, transparentní a nestranné využívání systémů AI.

## III. UMĚLÁ INTELIGENCE V BANKOVNÍM SEKTORU – ODPOVĚDNÉ VYUŽITÍ

Vzhledem k rostoucímu podílu AI a zvláštním výzvám téměř v podobě procesů černých skříněk, které vyžadují zvláštní zaměření na výsledky AI, připomínají evropští sociální partneři v bankovníctví, že je nezbytné využívat nástroje a procesy sociálního dialogu na všech příslušných úrovních (a jak je popsáno v předmluvě) k řízení jakéhokoli dopadu AI na pracovní podmínky, řízení, rozhodování a soukromí údajů pracovníků.

Evropští sociální partneři podporují sociální dialog s cílem vypracovat a zavést společná opatření na podporu změny zaměstnání a zajistit možnosti rekvalifikace v případech, kdy jsou pracovní profily ovlivněny rostoucím využíváním AI a dalších digitálních technologií.

Evropští sociální partneři se rovněž zavazují aktivně sledovat vývoj a zmírňovat rizika, která může AI představovat pro soukromí, bezpečnost a etické otázky, jako je například zaujatost při rozhodování. Banky musí zajistit, aby aplikace, které využívají systémy AI, byly transparentní,

spravedlivé a nestranné, a zaměstnanci musí dbát na to, aby byly používány odpovídajícím způsobem.

Spravedlivá AI znamená vývoj a používání umělé inteligence, která se nejen vyhýbá předsudkům, ale také aktivně upřednostňuje a respektuje základní lidská práva, přičemž systémy umělé inteligence jsou navrženy, implementovány a provozovány tak, aby:

- Zamezovaly diskriminaci, zejména pokud jde o rovné příležitosti, rozmanitost a začlenění;
- Podporovaly spravedlnost a rozhodování bez předsudků na základě jednoho nebo více faktorů, jako je rasa, pohlaví, náboženství nebo socioekonomický původ;
- Chránily soukromí a bezpečnost, přičemž osobní údaje používané v systémech AI by měly být shromažďovány, uchovávány a používány eticky a v souladu s předpisy o ochraně osobních údajů, a to i pokud jde o dohled, sledování a monitorování;
- Zajišťovaly transparentnost rozhodovacích procesů a dopadů systémů AI a jejich pochopení, což umožní lidský dohled, zásah v případě potřeby a „právo na vysvětlení“ rozhodnutí učiněných pomocí algoritmů nebo modelů strojového učení;
- Posilovaly lidský faktor a odpovědnost, kdy si lidé ponechají kontrolu nad systémy AI a odpovědnost za jejich činnost a výsledky;
- Umožnily pracovníkům, aby se stali gramotnými v oblasti AI;
- Respektovaly lidskou důstojnost a autonomii, neporušovaly lidská práva a svobody a lidské dovednosti rozšiřovaly, nikoli je nahrazovaly;
- Zachovávaly bezpečnost a ochranu pracovníků při interakci člověka se strojem.

#### **IV. SOCIÁLNÍ DIALOG, KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A KOLEKTIVNÍ ODBOROVÁ PRÁVA**

Umělá inteligence by neměla vést ke změnám podmínek zaměstnání nad rámec těch, které upravují rozhraní člověk/stroj, včetně používání zařízení. Využívání AI bankou je předmětem průběžného sledování prostřednictvím sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, jak je popsáno v předmluvě a v souladu s vnitrostátními právními předpisy. Svoboda sdružování a kolektivní práva pracovníků, včetně práva na sociální dialog a kolektivní vyjednávání, musí být respektovány i v souvislosti s umělou inteligencí.

#### **V. ASPEKTY ORGANIZACE PRÁCE A ZAMĚŠTNANOSTI V OBLASTI UMĚLÉ INTELIGENCE**

##### **A. ZDRAVÍ A BEZPEČNOST**

Zaměstnavatel odpovídá za bezpečnost a ochranu zdraví při práci všech zaměstnanců a pracovníků v souladu se směrnicí EU 89/391/EHS a příslušnými dceřinými směrnicemi, vnitrostátními právními předpisy a kolektivními smlouvami.

Pokud jde o používání systémů AI, doporučují evropské sociální partnery pravidelně provádět společné hodnocení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), které zahrnuje účinky algoritmického řízení z důvodu jeho začleněné nepředvídatelnosti, neboť tyto systémy se spoléhají na komplexní zpracování dat a mají tendenci snižovat zapojení člověka do rozhodování.

Tato hodnocení zahrnují příslušné výbory zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy sociálního dialogu a jsou spojena s procesy, které zajistí, aby zaměstnavatel okamžitě řešil jakékoli obavy z rizik.

Agentura EU OSHA, stejně jako vnitrostátní orgány OSHA, zveřejnily pokyny týkající se dopadu umělé inteligence na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Evropské sociální partnery vyzývají všechny zúčastněné strany, aby tento vývoj pravidelně sledovaly a společně přizpůsobovaly zásady novému vývoji a poznatkům.

## B. ŠKOLENÍ A ROZVOJ DIGITÁLNÍCH KOMPETENCÍ

Rozvoj kompetencí je pro zaměstnance cennou příležitostí, jak si doplnit nebo zvýšit kvalifikaci a zůstat relevantní, a jak zabránit nedostatku kvalifikované pracovní síly, zejména v době demografických výzev a exponenciálního technologického rozvoje/rozvoje AI. Rostoucí využívání umělé inteligence a rostoucí digitalizace vyvolávají potřebu neustálého přizpůsobování dovedností a celoživotního vzdělávání všech zaměstnanců bankovního sektoru.

Co se týče školení, měli by zaměstnavatelé poskytovat potřebná školení pro přizpůsobení se novým technologiím v průběhu pracovní doby. V rámci zvyšování kvalifikace/přeškolení a kariérního poradenství se zaměstnavatelům a zaměstnancům doporučuje, aby školení probíhala pokud možno v pracovní době. V obou případech mají zaměstnanci stejná práva a přístup, a to s dostatečným předstihem před školením. Vzhledem k důležitosti školení a digitálního vývoje v této oblasti evropské sociální partnery důrazně vyzývají Evropskou komisi a vlády členských států, aby tato školení financovaly.

Zaměstnavatelé i odborové organizace budou svým členům sdělovat důležitost vzdělávání a rozvoje kompetencí. Vhodná rekvalifikace s důrazem na získání nových dovedností potřebných pro digitální éru a přizpůsobení se nové pracovní realitě by měla být jednou z priorit, kterou by se měli společně zabývat zaměstnavatelé i odbory. Součástí kolektivních vzdělávacích plánů by měla být také opatření, která pomohou překlenout digitální propast a zvýší zaměstnatelnost zaměstnanců bankovního sektoru a jejich vyhlídky na zaměstnání.

## VI. DIGITÁLNÍ PRÁVA V KONTEXTU UMĚLÉ INTELIGENCE

Evropské sociální partnery se domnívají, že rostoucí využívání umělé inteligence vyžaduje zachování řady individuálních a kolektivních digitálních práv v souladu s platnými právními předpisy a kolektivními smlouvami. To zahrnuje také kolektivní práva popsána v předmluvě.

Evropské sociální partnery usilují o zodpovědné, etické a transparentní využívání všech forem AI (včetně generativní AI) a algoritmického řízení bez nespravedlivých předsudků a diskriminace (včetně průsečíkové) a o účast pracovníků, jak je uvedeno v předmluvě.

### A. OMEZENÍ POUŽITÍ NÁSTROJŮ DOHLEDU

Umělá inteligence spolu s informačními a komunikačními technologiemi sice může usnadnit pracovní procesy a omezit opakující se a únavné úkoly, ale neustále se vyvíjející technologie pro monitorování a dohled (včetně lokalizace) mohou také vytvářet nadměrné kontroly, zasahovat do soukromí (včetně práv týkajících se osobních údajů), zvyšovat tlak na individuální výkon a ovlivňovat pracovní vztahy.

Používání AI při dohledu nad zaměstnanci by mělo být omezené, transparentní, přiměřené a v souladu s platnými kolektivními smlouvami a vnitrostátními nebo místními právními předpisy, jak je rovněž uvedeno v předmluvě.

Ve všech případech musí rozhodnutí týkající se používání a analýzy těchto nástrojů přijímat člověk, tedy musí být dodržena zásada „lidské kontroly“, a musí se řídit předem stanoveným postupem s průběžným sociálním dialogem a kolektivním vyjednáváním.

### B. ALGORITMICKÉ ROZHODOVÁNÍ

Zaměstnanci by měli mít právo nebýt předmětem rozhodnutí, která se jich právně a významně dotýkají a která jsou založena pouze a výhradně na automatizovaných proměnných. Například profilování, výběr zaměstnanců, interní povyšování, změny funkcí a profesních tříd, systém sankcí a hodnocení výkonnosti vždy podléhají zásadě "lidské kontroly". Každý zaměstnanec má právo vyjádřit svůj názor, napadnout rozhodnutí a odvolat se proti němu v souladu s platnými právními předpisy a postupy sociálního dialogu.

Sociální partneři se dohodnou na kolektivních opatřeních a zajistí průběžný sociální dialog o příslušných aspektech důsledků algoritmického rozhodování podniků, jak je uvedeno v předmluvě.

### **C. OCHRANA DAT A KYBERNETICKÁ BEZPEČNOST**

Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření k zajištění ochrany údajů a soukromí zaměstnanců a zajistit aktualizaci a zabezpečení jejich softwaru a hardwaru. Zaměstnanec je povinen přísně dodržovat všechna platná pravidla ochrany dat a kybernetické bezpečnosti týkající se softwaru i hardwaru.

Zaměstnavatel spolu se všemi příslušnými zaměstnanci musí dodržovat a respektovat platné právní předpisy, např. GDPR (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) na úrovni EU, zákon o umělé inteligenci, DORA, jakož i vnitrostátní právní předpisy, etickou politiku / bankovní předpisy, doložky o důvěrnosti a bezpečnosti vydané zaměstnavatelem a další podobné doložky uvedené v kolektivních a/nebo individuálních smlouvách. Strany v pracovním poměru jsou odpovědné za přijetí vhodných opatření k zajištění ochrany údajů používaných a zpracovávaných pro profesní účely.

Zaměstnavatel zajistí, aby byla zavedena odpovídající úroveň zabezpečení s ohledem na soukromí zaměstnance a aby jakýkoli monitorovací systém byl v souladu s platnými evropskými a vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivní smlouvou na národní/odvětvové/podnikové úrovni.

Veškeré shromažďování údajů o zaměstnancích musí probíhat v souladu s příslušnými právními předpisy na evropské i vnitrostátní úrovni, včetně zásad relevance, nepotřebnosti, transparentnosti a přiměřenosti.

Citlivé údaje, jako je obsah osobních e-mailů, konverzace a sledování polohy, fyzické zdraví nebo psychická či emocionální pohoda nebo členství v odborech, by neměly být shromažďovány, pokud vnitrostátní právní předpisy nebo kolektivní smlouvy nestanoví jinak.

Údaje pracovníků by se neměly prodávat. Mohou existovat výjimky z pravidla o prodeji údajů se souhlasem všech stran. Individuální souhlas však nestačí.

### **VII. ÚVOD, MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ TOHOTO SPOLEČNÉHO PROHLÁŠENÍ**

Jak je uvedeno v předmluvě, sociální dialog na všech úrovních, včetně kolektivního vyjednávání, představuje účinný a pozitivní nástroj pro zavedení tohoto společného prohlášení.

Monitorování a hodnocení jeho realizace budou provádět evropští sociální partneři, včetně průběžného dialogu v rámci setkání odvětvového sociálního dialogu. To zahrnuje hodnocení osvědčených postupů.

### **VIII. POKRAČOVÁNÍ / DALŠÍ KROKY**

Průběžný sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou velmi účinným a pozitivním nástrojem pro řešení aspektů zaměstnanosti v oblasti AI.

Evropští sociální partneři a jejich členové se zavazují, že budou toto společné prohlášení co nejlépe prosazovat na evropské, národní, odvětvové a (nadmárodní) podnikové úrovni.

Za tímto účelem žádají evropští sociální partneři Evropskou komisi, aby společné prohlášení přeložila do všech jazyků EU a usnadnila tak jeho šíření, zviditelnění a přijetí na různých úrovních.

Evropští sociální partneři z bankovního sektoru důrazně vyzývají odvětvové sociální partnery na národní úrovni, aby využili společných postojů dohodnutých v tomto společném prohlášení. Tato výzva se případně vztahuje i na kolektivní aktéry na podnikové úrovni, včetně sociálních partnerů a (evropských) rad zaměstnanců.

Evropští sociální partneři budou společně se svými členy sledovat proces provádění společného prohlášení a zůstanou otevřeni diskusi o nových otázkách a trendech a o tom, jak mohou sociální partneři na příslušné úrovni nejlépe řešit příležitosti a výzvy. Evropští sociální partneři provedou úplné hodnocení tohoto společného prohlášení na konci svého pracovního programu pro období 2025-2026.

\* \* \*

## Podepsáno v Bruselu dne 14. května 2024

Michael Budolfson  
**Prezident, UNI Europa Finance**

Jens Thau  
**Předseda Evropské bankovní federace –  
Bankovního výboru pro evropské sociální  
záležitosti**

Elke Maes  
**Viceprezident, UNI Europa Finance**

Michael Kammas  
**Místopředseda Evropské bankovní federace  
– Bankovního výboru pro evropské sociální  
záležitosti**

William Portelli  
**Koordinátor sociálního dialogu v bankovníctví,  
UNI Europa Finance**

Sébastien de Brouwer  
**Zástupce generálního ředitele, Evropská  
bankovní federace**

Angelo Di Cristo  
**Vedoucí oddělení, UNI Finance**

Nina Schindlerová  
**Generální ředitel, Evropská asociace  
družstevních bank**

Maureen Hick  
**Ředitel, UNI Europa Finance**

Peter Simon  
**Výkonný ředitel, Evropská skupina  
spořitelů a retailového bankovníctví**