



14. maj 2024



FÆLLES ERKLÆRING OM BESKÆFTIGELSESASPEKTER AF KUNSTIG INTELLIGENS

FRA DE EUROPÆISKE ARBEJDSMARKEDSPARTER I BANKSEKTOREN

PRÆAMBEL

I betragtning af de europæiske arbejdsmarkedsparters tidligere fælleserklæringer for banksektoren fra de sidste fem år, især:

- November 2017: Fælleserklæring om telearbejde i den europæiske banksektor,
- November 2018: Fælleserklæring om digitaliseringens indvirkning på beskæftigelsen,
- December 2021: Fælleserklæring om fjernarbejde og nye teknologier,

Og under hensyntagen til det toårige EU-finansierede socialpartnerprojekt "Banking i 2030: Hvordan vil de nuværende globale tendenser og især kunstig intelligens (AI) forme fremtiden for den europæiske banksektor og dens medarbejdere?", er de europæiske arbejdsmarkedsparter blevet enige om den nye fælles erklæring om beskæftigelsesaspekter af kunstig intelligens i den europæiske banksektor.

Fremgangen i brug af kunstig intelligens har skabt nye udfordringer og perspektiver. Resultaterne af projektet "Banking i 2030" har afsløret, hvordan enkelte globale megatrends ikke kun har påvirket, men også ændret den europæiske banksektor. Nogle forandringer var allerede på vej, men blev fremskyndet af Covid19-pandemien, der tvang bankmedarbejdere (og banker selv) til at interagere med kunderne på afstand, hvilket resulterede i en kraftig stigning i antallet af kunder, der bruger mobilapps og netbank. Dette skridt var relativt simpelt, da størstedelen af arbejdsstyrken bruger digitale enheder i deres daglige arbejde.

Projektets resultater fremhæver, at avancerede digitale teknologier i stigende grad anvendes nu i alle virksomheder (af alle størrelser) i EU. De europæiske arbejdsmarkedsparter anerkender, at AI er i konstant udvikling. Beskæftigelsesaspekter ledsager denne proces. Samtidig er traditionelle former for bankvirksomhed, herunder bank tjenester, der tilbydes i lokale filialer, fortsat vigtige.

Anvendelse af kunstig intelligens (AI) i banksektoren er steget og denne tendens vil fortsætte med at udvikle sig i de kommende år. Der forventes at flere finansvirksomheder skal indføre AI-teknologi i løbet af de næste 5 år, og der vil være et stærkt fokus på de nye uddannelsesprogrammer, herunder dem, der finansieres og udbydes af bankernes arbejdsgivere.

Med fokus på disse og andre resultater opfordrer de europæiske arbejdsmarkedsparter i banksektoren vores respektive medlemmer på nationalt / sektorielt / multinationalt virksomhedsniveau til fortsat at tage hensyn til den globale udvikling inden for digitalisering, især kunstig intelligens (AI).

Banker indfører i stigende grad forskellige applikationer, der bruger kunstig intelligens, på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at arbejdsmarkedsparter i banksektoren på alle relevante niveauer udnytter de værktøjer, der er tilgængelige, gennem social dialog, herunder kollektive forhandlinger, vedrørende anvendelse, implementering og løbende overvågning af AI.

Social dialog på alle niveauer, herunder kollektive forhandlinger, er et effektivt og positivt redskab til at håndtere spørgsmålet om indvirkningen af nye teknologier og digitalisering på arbejdspladsen. De europæiske arbejdsmarkedsparter forpligter sig til at fortsætte med at overvåge og analysere effekterne af AI, også med hensyn til den diversificerede udvikling af arbejdsorganisationsmodeller. Indførelsen af kunstig intelligens og andre digitaliserede systemer, platforme og processer fører til store forandringer i arbejdsprocessen og arbejdets organisering, herunder ved at automatisere rutineopgaver, øge den menneskelige kapacitet og skabe nye og mere datadrevne måder at arbejde på.

I betragtning af at arbejdets tilrettelæggelse er arbejdsgiverens ansvar, bekræfter de europæiske arbejdsmarkedsparter vigtigheden af social dialog (herunder information og høring) og kollektiv forhandling for at styre de betydelige konsekvenser for medarbejderne som følge af indførelsen af AI. De europæiske arbejdsmarkedsparter skal overvåge sådanne virkninger i henhold til national lovgivning og sædvane.

Når det kommer til AI og alle andre aspekter af den digitale transformation, vil mennesker blive holdt i centrum af arbejdets organisering med fuld respekt for princippet om mennesket i kontrol.

De europæiske arbejdsmarkedsparter er klar over, at disse resultater og deres egne fælles konklusioner i denne fælles erklæring kommer oven i den globale og europæiske udvikling (f.eks. ILO's trepartskonklusioner fra 2021 om digitaliseringens indvirkning på finanssektoren, EU's AI-lov, DORA, GDPR, lov om digitale tjenester, lov om digitale markeder), men tilføjer værdi ved især at fokusere på de europæiske banksektors behov og udvikling og nødvendigheden af at undersøge effekten af AI på alle dimensioner af jobkvalitet.

På baggrund af alt det ovenstående fremhæver de europæiske arbejdsmarkedsparter i banksektoren princippet om mennesket i kontrol og udtrykker deres enighed om følgende principper og praksisser for at skabe en ramme for vellykket transformation på alle niveauer i bankernes, deres medarbejders, kundernes og andre involverede parters interesse.

I DEFINITION AF KUNSTIG INTELLIGENS

De europæiske arbejdsmarkedsparter anser kunstig intelligens (AI) for at være et maskinbaseret system, der er designet til at fungere med forskellige niveauer af autonomi, som kan udvise tilpasningsevne efter implementering, og som med eksplicite eller implicite mål udleder af det input, det modtager, og demonstrerer hvordan man genererer output såsom forudsigelser, indhold, anbefalinger eller beslutninger, der kan påvirke fysiske eller virtuelle miljøer (Europa-Kommissionens AI-akt 2024).

AI-systemer kan hovedsageligt, men ikke udtømmende, genkendes på tre hovedtræk:

- De er uafhængige og dermed i stand til at udføre opgaver og træffe beslutninger uden menneskelig styring.
- De er selvlærende og i stand til at lære sig selv og løbende forbedre sig.

- De har adgang til store mængder data, som de selv kan analysere og lære af.

II KUNSTIG INTELLIGENS I BANKSEKTOREN - AKTUEL STATUS

De europæiske sektorielle arbejdsmarkedsparter noterer sig, at brugen af kunstig intelligens er stigende. Dette kræver en rettidig og hurtig inddragelse af arbejdsmarkedsparter på det relevante niveau gennem alle tilgængelige sociale dialog værktøjer, som beskrevet i præamblen, om dens anvendelse, implementering og løbende overvågning.

Ud over virkningerne på medarbejderne, der benytte de nye banktjeneste inden for prognoser (f.eks. realtidsrådgivning om handel på de finansielle markeder) og analyser (f.eks. afsløring af svindel, risikostyring og produkttilpasning), er de europæiske arbejdsmarkedsparters hovedfokus nu på nuværende og fremtidige HR-relaterede tilfælde af AI anvendelse, herunder personaleplanlægning og -udvikling (f.eks. personalefordeling, planlægning, matchning af krav- og kompetenceprofiler), personaleudvælgelse og markedsføring (f.eks. robo-rekruttering, forhåndsudvælgelse af ansøgere, AI-baseret søgning efter potentielle medarbejdere) og personaleanalyse (f.eks. præstation, engagement, trivsel), hvilket hele tiden sikrer en ansvarlig, gennemsigtig og upartisk brug af AI-systemerne.

III KUNSTIG INTELLIGENS I BANKSEKTOREN - ANSVARLIG ANVENDELSE

Med udbredelsen af AI og de særlige udfordringer ved næsten black-box-processer, der kræver et specifikt fokus på AI-resultater, minder de europæiske arbejdsmarkedsparter i banksektoren om, at det er vigtigt at udnytte værktøjer og processer for social dialog på alle relevante niveauer (og som beskrevet i præamblen) for at håndtere enhver indvirkning af AI på arbejdsvilkår, ledelse, beslutningstagning og databeskyttelse af de ansatte.

De europæiske arbejdsmarkedsparter opfordrer til social dialog med henblik på at udvikle og iværksætte fælles handlinger for at støtte jobskift og sikre muligheder for omskoling/genuddannelse/opkvalificering, når jobprofiler påvirkes af den stigende brug af kunstig intelligens og andre digitale teknologier.

De europæiske arbejdsmarkedsparter forpligter sig også til aktivt at overvåge udviklingen og afbøde de risici, som AI potentielt udgør for databeskyttelse, sikkerhed og etiske bekymringer, såsom skævhed i beslutningstagningen. Bankerne skal sikre, at de applikationer, der benytte AI-systemer, er gennemsigtige, retfærdige og upartiske, og deres medarbejdere skal sikre, at de bruges i overensstemmelse hermed.

Fair AI er et kunstig intelligens system, der ikke kun undgår bias, men også aktivt prioriterer og respekterer grundlæggende menneskerettigheder og er designet, implementeret og drevet på en måde, der har til formål at:

- Fremme ikke-diskrimination, især i spørgsmålene om lige muligheder, mangfoldighed og inklusion;
- Fremme retfærdighed og beslutninger uden forudindtagethed baseret på en eller flere faktorer som race, køn, religion eller socioøkonomisk baggrund;
- Beskytte privatlivets fred og sikkerhed, idet følsomme personoplysninger skal indsamles og opbevares i AI systemer på en etisk måde og i overensstemmelse med reglerne om databeskyttelse, også hvad angår overvågning, sporing og kontrol;
- Sikre gennemsigtighed og forståelse af beslutningsprocesserne og konsekvenserne af AI-systemer og dermed tillade mulighed for menneskeligt tilsyn, indgriben, når det er nødvendigt, og "ret til forklaring" på beslutninger, der er truffet med algoritmer eller maskinlæringsmodeller;
- Styrke menneskelig handlekraft og ansvarlighed, hvor mennesker bevarer kontrollen over AI-systemer og ansvaret for deres handlinger og resultater;
- Gøre det muligt for medarbejderne at blive AI-kompetente;
- Respektere menneskelig værdighed og autonomi, ikke krænke menneskerettigheder eller frihedsrettigheder og forbedre menneskelige evner og færdigheder i stedet for at erstatte dem;
- Bevare medarbejdernes sikkerhed og tryghed i interaktionen mellem menneske og maskine.

IV SOCIAL DIALOG, OVERENSKOMSTFORHANDLINGER OG KOLLEKTIVE FAGFORENINGSRETTIGHEDER

Kunstig intelligens bør ikke føre til ændringer i ansættelsesvilkårene ud over dem, der regulerer grænsefladen mellem menneske og maskine, herunder brug af udstyr. Bankernes brug af AI kræver løbende overvågning gennem social dialog og kollektive forhandlinger som beskrevet i præamblen og i overensstemmelse med national lovgivning. Foreningsfrihed og medarbejdernes kollektive rettigheder, herunder til social dialog og kollektive forhandlinger, skal også respekteres i forbindelse med kunstig intelligens (AI).

V ASPEKTER AF BRUG AF KUNSTIG INTELLIGENS VED ARBEJDSORGANISERING OG ANSÆTTELSESPROCESSEN

a SUNDHED OG SIKKERHED

Arbejdsgiveren er ansvarlig for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for alle medarbejdere i overensstemmelse med EU-direktiv 89/391/EØF og de relevante underdirektiver, national lovgivning og kollektive aftaler.

Med hensyn til brugen af AI-systemer anbefaler de europæiske arbejdsmarkedsparter, at der regelmæssigt udføres fælles risikovurderinger af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (OSH), der omfatter virkningerne af algoritmisk regulering på grund af dens indbyggede

uforudsigelighed, da AI systemer er afhængige af kompleks databehandling og har en tendens til at reducere den menneskelige involvering i beslutningstagningen.

Disse vurderinger involverer de relevante medarbejderkomiteer og udvalg i henhold til national lovgivning og praksis for social dialog og er knyttet til processer, der sikrer, at eventuelle bekymringer om risici straks håndteres af arbejdsgiveren.

EU OSHA og de nationale OSHA-myndigheder har offentliggjort en vejledning om indvirkningen af kunstig intelligens på sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. De europæiske arbejdsmarkedsparter opfordrer alle interessegrupper til regelmæssigt at overvåge disse udviklinger og til kollektivt at tilpasse politikkerne til nye udfordringer og indsigter.

b UDDANNELSE OG DIGITAL KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetenceudvikling er en værdifuld mulighed for medarbejderne til at opkvalificere sig og forblive relevante, dette vil også tillade at forebygge mangel på kvalificeret arbejdskraft, især i tider med demografiske udfordringer og eksponentiel teknologisk udvikling / udbredelse af AI. Den voksende brug af kunstig intelligens og den stigende digitalisering øger behovet for konstant tilpasning af færdigheder og livslang læring for alle ansatte i banksektoren.

Med hensyn til uddannelse bør arbejdsgivere tilbyde deres medarbejdere den nødvendige træning for at tilpasse sig nye teknologier i arbejdstiden. Når det gælder opkvalificering/omskoling og karrierevejledning, opfordres arbejdsgivere og medarbejdere til at gennemføre kurser i arbejdstiden, hvor det er muligt. I begge situationer nyder medarbejderne godt af de samme rettigheder og den samme adgang, og med et tilstrækkeligt varsel, der skal gives inden kurserne begynder. I betragtning af vigtigheden af uddannelse og den digitale udvikling på dette område opfordrer de europæiske arbejdsmarkedsparter kraftigt Europa-Kommissionen og de nationale regeringer til at finansiere sådanne uddannelser.

Arbejdsgivere og fagforeninger vil begge kommunikere vigtigheden af uddannelse og kompetenceudvikling til deres medlemmer. Passende omskoling med vægt på at tilegne sig nye færdigheder, der er nødvendige i den digitale æra, og tilpasning til nye arbejdsforhold bør være en af de prioriteter, som både arbejdsgivere og fagforeninger i fællesskab skal tage fat på. Kollektive uddannelsesplaner bør også omfatte tiltag, der kan hjælpe med at bygge bro over den digitale kløft og øge bankansattes beskæftigelsesegnethed og forbedre beskæftigelsesudsigter.

VI DIGITALE RETTIGHEDER I FORBINDELSE MED KUNSTIG INTELLIGENS

De europæiske arbejdsmarkedsparter mener, at den stigende brug af kunstig intelligens gør det nødvendigt at opretholde en række individuelle og kollektive digitale rettigheder i

overensstemmelse med gældende lovgivning og kollektive overenskomster. Dette omfatter også kollektive rettigheder som beskrevet i præamblen.

De europæiske arbejdsmarkedsparter bestræber sig på at opnå en ansvarlig, etisk og gennemsigtig brug af alle former for AI (herunder generativ AI) og algoritmisk ledelse, fri for uretfærdig bias og diskrimination (herunder den intersektionelle), uden de ansattes deltagelse, som det fremgår af præamblen.

a BEGRÆNSNING AF BRUGEN AF OVERVÅGNINGSVÆRKTØJER

Mens kunstig intelligens sammen med informations- og kommunikationsteknologier kan lette arbejdsprocesser og begrænse gentagne og kedelige opgaver, kan de udviklende overvågnings- og kontrolteknologier (herunder geolokalisering) også skabe overdreven kontrol, krænke privatlivets fred (herunder datarettigheder), øge presset på individuelle præstationer og påvirke arbejdsrelationer.

Brugen af kunstig intelligens til overvågning af medarbejdere bør være begrænset, gennemsigtig, proportional og i overensstemmelse med eksisterende kollektive aftaler og national eller lokal lovgivning, som det også fremgår af præamblen.

I alle tilfælde skal beslutninger om brug og analyse af disse værktøjer træffes af et menneske med formål til at respektere og overholde princippet om mennesket i kontrol, og alle beslutninger skal følge en forudbestemt proces med løbende social dialog og kollektive overenskomster.

b ALGORITMISK BESLUTNINGSTAGNING

Medarbejdere bør have ret til ikke at være genstand for beslutninger, der påvirker dem juridisk og væsentligt og udelukkende er baseret på automatiserede variabler. For eksempel er profilering, personaleudvælgelse, intern forfremmelse, ændringer af funktion og fagligt niveau, sanktionssystemet og præstationsevalueringer altid underlagt princippet om menneske i kontrol. Enhver medarbejder har ret til at udtrykke sit synspunkt og til at udfordre og appellere beslutningen i henhold til den eksisterende lovgivning og praksis for social dialog.

Arbejdsmarkedsparter skal indgå en aftale om kollektive foranstaltninger og sikre en løbende social dialog om relevante aspekter af konsekvenserne af algoritmiske beslutningstagning i virksomhederne, som det fremgår af Præamblen.

c DATABESKYTTELSE OG CYBERSIKKERHED

Det er arbejdsgiverens ansvar at træffe foranstaltninger til at sikre databeskyttelse og medarbejdernes privatliv, og at medarbejdernes software og hardware er opdateret og beskyttet. Medarbejderen er forpligtet til nøje at følge alle gældende regler for databeskyttelse og cybersikkerhed i forbindelse med både software og hardware.

Arbejdsgiveren skal sammen med alle relevante medarbejdere overholde og respektere de gældende lovbestemmelser, der er skitseret f.eks. af EU-niveau GDPR (General Data Protection Regulation), AI Act, DORA samt national lovgivning, etikpolitik / bankregulering, fortroligheds- og sikkerhedsklausuler udstedt af arbejdsgiveren og eventuelle andre lignende klausuler som angivet i kollektive og/eller individuelle aftaler. Ansættelsesparterne er ansvarlige for at træffe alle passende foranstaltninger for at sikre beskyttelsen af data, der anvendes og behandles til professionelle formål.

Arbejdsgiveren sikrer de passende sikkerhedsniveauer under hensyntagen til medarbejderens privatliv, og at ethvert overvågningssystem virker i overensstemmelse med gældende europæisk og national lovgivning eller kollektiv overenskomst på nationalt/sektorielt/virksomhedsniveau.

Enhver indsamling af data om medarbejdere skal foretages i overensstemmelse med relevant lovgivning på europæisk og nationalt niveau, herunder principperne om relevans, ikke-overflødighed, gennemsigtighed og proportionalitet.

Følsomme data, som f.eks. indholdet af personlige e-mails, samtaler og lokaliseringssporing, oplysninger om fysisk helbred eller psykologisk eller følelsesmæssigt velbefindende eller fagforeningsmedlemskab, bør ikke indsamles, medmindre andet er foreskrevet i national lovgivning eller kollektive aftaler.

Medarbejdernes oplysninger bør ikke sælges. Der kan være undtagelser fra reglen om salg af data med samtykke fra alle parter. Individuelt samtykke er dog ikke tilstrækkeligt.

VII INTRODUKTION, OVERVÅGNING OG EVALUERING AF DENNE FÆLLESERKLÆRING

Som nævnt i Præamblen er den sociale dialog på alle niveauer, herunder kollektive forhandlinger, et effektivt og positivt redskab til at indføre denne fælleserklæring.

Overvågning og evaluering af dens implementering vil blive udført af de europæiske arbejdsmarkedsparter via løbende dialog inden for de sektorielle sociale dialogmøder. Dette omfatter evaluering af bedste praksis.

VIII AT KOMME VIDERE / NÆSTE SKRIDT

Kontinuerlig social dialog og kollektive forhandlinger er meget effektive og positive til at håndtere beskæftigelsesaspekterne af AI.

De europæiske arbejdsmarkedsparter sammen med deres medlemmer forpligter sig til at fremme denne Fælleserklæring på den bedst mulige måde på europæisk, nationalt, sektorielt og (multinationalt) virksomhedsniveau.

Til dette formål anmoder de europæiske arbejdsmarkedsparter Europa-Kommissionen om at oversætte den Fælleserklæring til alle EU-sprog for at lette dens udbredelse, synlighed og anvendelse på disse forskellige niveauer.

De europæiske arbejdsmarkedsparter i banksektoren opfordrer kraftigt sektorens arbejdsmarkedsparter på nationalt plan til at gøre brug af de fælles holdninger, der er aftalt i denne Fælleserklæring. Hvor det er relevant, omfatter denne opfordring også kollektive aktører på virksomhedsniveau, herunder arbejdsmarkedsparter og (europæiske) samarbejdsudvalg.

De europæiske arbejdsmarkedsparter vil sammen med deres medlemmer overvåge implementeringsprocessen for den Fælleserklæring og være åbne for at diskutere nye spørgsmål og tendenser, og hvordan muligheder og udfordringer bedst kan håndteres af arbejdsmarkedsparter på det rette niveau. De europæiske arbejdsmarkedsparter vil foretage en fuldstændig evaluering af denne Fælleserklæring mod slutningen af deres arbejdsprogram for 2025-2026.

Underskrevet i Bruxelles den 14. maj 2024

Michael Budolfson

Formand, UNI Europa Finance

Elke Maes

Næstformand, UNI Europa Finance

William Portelli

Koordinator for den sociale dialog i banksektoren, UNI Europa Finance

Angelo Di Cristo

Jens Thau

Formand, Den Europæiske Banksammenslutning - Bankudvalget for europæiske sociale anliggender

Michael Kammas

Næstformand, Den Europæiske Banksammenslutning - Bankudvalget for europæiske sociale anliggender

Sébastien de Brouwer

Vicedirektør, Den Europæiske Banksammenslutning

Nina Schindler

Afdelingsleder, UNI Finance

Maureen Hick

Direktør, UNI Europa Finance

CEO, Den Europæiske Sammenslutning af
Andelsbanker

Peter Simon

Administrerende direktør, Den europæiske
spare- og detailbankgruppe