



14. mai 2024



EUROOPA PANGANDUSSEKTORI SOTSIAALPARTNERITE

ÜHISDEKLARATSIOON
TEHISINTELLEKTI
TÖÖHÕIVEASPEKTIDE KOHTA

PREAMBUL

Võttes arvesse Euroopa sotsiaalpartnerite eelnevaid ühisdeklaratsioone pangandussektoris viimase viie aasta jooksul, eelkõige:

- November 2017: Ühisdeklaratsioon kaugtöö kohta Euroopa pangandussektoris,
- November 2018: Ühisdeklaratsioon digitaliseerimise mõju kohta tööhõivele,
- Detsember 2021: Ühisdeklaratsioon kaugtöö ja uute tehnoloogiate kohta,

Ja kaheaastane Euroopa Komisjoni rahastatud sotsiaalpartnerite projekt „Pangandus aastal 2030: Kuidas kujundavad praegused globaalsed suundumused ja eriti tehisintellekt (AI) Euroopa pangandussektori ja selle töötajate tulevikku?“,

Euroopa sotsiaalpartnerid on kokku leppinud järgmises uues ühisdeklaratsioonis tehisintellekti tööhõiveaspektide kohta Euroopa pangandussektoris.

Tehisintellekti esilekerkimine on toonud kaasa uusi väljakutseid ja võimalusi. Projekti „Pangandus aastal 2030“ tulemused on näidanud, kuidas teatavad globaalsed megatrendid on Euroopa pangandussektorit mitte ainult mõjutanud, vaid ka muutnud. Mõned muutused olid juba toimumas, kuid Covid-19 pandeemia kiirendas neid. Pandeemia sundis pangatöötajaid (ja pankasid endid) suhtlema klientidega eemalt, mistõttu kasvas järsult mobiilirakendusi ja internetipanka kasutavate klientide arv. See samm oli suhteliselt lihtne, sest valdav osa töötajatest kasutab oma igapäevatöös digitaalseid seadmeid.

Projekti tulemused rõhutavad ka seda, et arenenud digitaaltehnoloogiaid kasutatakse üha enam kõikides (igasuguse suurusega) ELi ettevõtetes. Euroopa sotsiaalpartnerid tunnistavad, et tehisintellekt on pidevas arengus ja areneb endiselt. Selle protsessiga kaasnevad tööhõiveaspektid. Samal ajal on traditsioonilised pangandusvormid, sealhulgas kohalikes kontorites pakutavad teenused, endiselt olulised.

Tehisintellekti kasutamine pangandussektoris on samuti suurenenud ja suureneb lähiaastatel veelgi. Eeldatakse, et suur osa finantsteenuste ettevõtetest võtab järgmise 5 aasta jooksul kasutusele tehisintellekti tehnoloogia ning see on uute koolitusprogrammide, sealhulgas pankade tööandjate poolt rahastatavate ja pakutavate programmide keskmes.

Neid ja muid järeldusi arvesse võttes julgustavad Euroopa pangandussektori sotsiaalpartnerid meie vastavaid liikmeid riiklikul / valdkondlikul / (hargmaisel) ettevõtete tasandil jätkuvalt arvestama digitaliseerimise, eelkõige tehisintellekti ülemaailmse arenguga.

Pangad võtavad töökohal üha enam kasutusele erinevaid rakendusi, mis kasutavad tehisintellekti. On oluline, et pangandussektori sotsiaalpartnerid kõigil asjaomastel tasanditel kasutaksid ära sotsiaaldialoogi kaudu kättesaadavaid vahendeid, sealhulgas kollektiivläbirääkimisi, seoses AI kasutamise, rakendamise ja pideva järelevalvega.

Sotsiaaldialoog kõikidel tasanditel, sealhulgas kollektiivläbirääkimised, on tõhus ja positiivne vahend uute tehnoloogiate ja digitaliseerimise mõju käsitlemiseks töökohal. Euroopa sotsiaalpartnerid kohustuvad jätkama sellega seotud mõjude jälgimist ja analüüsimist, ka seoses töö korralduslike mudelite mitmekesise arenguga. Tehisintellekti ja muude digitaliseeritud süsteemide, platvormide ja protsesside kasutuselevõtt toob kaasa töö ja töökorralduse suured muutused, sealhulgas rutiinsete ülesannete automatiseerimise, inimeste võimekuse suurendamise ja uute, rohkem andmepõhiste tööviiside loomise kaudu.

Sellela seoses ja arvestades, et töö korraldamine on tööandja ülesanne, kinnitavad Euroopa sotsiaalpartnerid sotsiaaldialoogi (sealhulgas teavitamise ja nõustamise) ja kollektiivsete läbirääkimiste olulisust, et juhtida AI kasutuselevõtt tulenevat märkimisväärset mõju töötajatele. Euroopa sotsiaalpartnerid jälgivad selliseid mõjusid vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja tavadele.

Kui tegemist on tehisintellekti ja kõigi teiste digipöörde aspektidega, jääb inimene töö korraldamise keskmesse, austades täielikult inimkontrolli põhimõtet.

Euroopa sotsiaalpartnerid on teadlikud, et need järeldused ja nende enda selles ühisdeklaratsioonis esitatud ühised järeldused lisanduvad ülemaailmsetele ja Euroopa arengutele (näiteks 2021. aasta ILO kolmepoolsed järeldused digitaliseerimise mõju kohta finantssektoris, ELi tehisintellektimäärus, DORA, isikuandmete kaitse üldmäärus, digiteenuste määrus, digiturgude määrus), kuid annavad lisaväärtust, keskendudes eelkõige Euroopa pangandussektori vajadustele ja arengutele, uurides tehisintellekti mõju kõigile töökoha kvaliteedi mõõtmetele.

Kõike eelnevat arvesse võttes rõhutavad Euroopa pangandussektori sotsiaalpartnerid inimkontrolli põhimõtet ning lepivad kokku järgmistes põhimõtetes ja tavades, et luua raamistik edukaks ümberkujundamiseks pankade, nende kõigi tasandite töötajate, klientide ja teiste asjaomaste sidusrühmade huvides.

I. TEHISINTELLEKTI MÄÄRATLUS

Euroopa sotsiaalpartnerid mõistavad tehisintellekti kui masinapõhist süsteemi, mis on kavandatud toimima erineval autonoomsuse tasemel ja mis võib pärast kasutuselevõttu olla kohanemisvõimeline ja mis otseste või kaudsete eesmärkide saavutamiseks järeldab saadud sisendist, kuidas luua väljundeid, näiteks prognoose, sisu, soovitusi või otsuseid, mis võivad mõjutada füüsilist või virtuaalset keskkonda ([Euroopa Komisjoni tehisintellektiakt 2024](#)).

Tehisintellekti süsteeme saab peamiselt, kuigi mitte ammendavalt, ära tunda kolme peamise tunnuse järgi:

- Nad on iseseisvad, seega on nad võimelised täitma ülesandeid ja tegema otsuseid ilma inimese juhtimiseta.
- Nad on ise õppivad, kes suudavad end ise õpetada ja pidevalt täiustada.
- Neil on juurdepääs suurtele andmemahutudele, millest nad saavad ise õppida.

II. TEHISINTELLEKT PANGANDUSSEKTORIS - PRAEGUNE OLUKORD

Euroopa valdkondlikud sotsiaalpartnerid võtavad teadmiseks, et tehisintellekti kasutusjuhud on tõusuteel. See nõuab sotsiaalpartnerite õigeaegset ja kiiret kaasamist asjakohasel tasandil, kasutades kõiki olemasolevaid sotsiaaldialoogi vahendeid, nagu on kirjeldatud preambulis, selle kasutamise, rakendamise ja pideva järelevalve osas.

Lisaks uute pangandusteenuste vahendite mõjule töötajatele prognoosimisel (nt reaalajas finantsturgude kauplemisnõustamine) ja analüüsimisel (nt pettuste tuvastamine, riskijuhtimine ja toodete personaliseerimine) keskenduvad Euroopa sotsiaalpartnerid peamiselt praegustele ja tulevastele personaliga seotud kasutusjuhtudele, sealhulgas personali planeerimisele ja arendamisele (nt, personali kasutuselevõtt, planeerimine, vajadus- ja pädevusprofiilide sobitamine), personali valik ja turundus (nt robotvärbamine, kandidaatide eelvalik, potentsiaalsete töötajate AI-põhine otsing) ning inimeste analüüsile (nt tulemuslikkus, pühendumus, heaolu), tagades kogu aeg AI-süsteemide vastutustundliku, läbipaistva ja erapooletu kasutamise.

III. TEHISINTELLEKT PANGANDUSSEKTORIS - VASTUTUSTUNDLIK KASUTAMINE

Kuna tehisintellekti kasutamine on tõusuteel ja peaaegu „must kasti“ protsesside konkreetset probleemi nõuavad erilist tähelepanu tehisintellekti tulemustele, tulevad Euroopa sotsiaalpartnerid pangandussektoris meelde, et on oluline kasutada ära sotsiaaldialoogi vahendeid ja protsesse kõigil asjakohastel tasanditel (ja nagu on kirjeldatud preambulis), et juhtida tehisintellekti mis tahes mõju töötingimustele, juhtimisele, otsuste tegemisele ja töötajate andmete privaatsusele.

Euroopa sotsiaalpartnerid julgustavad sotsiaaldialoogi, et töötada välja ja võtta ühismeetmeid, et toetada töökohtade üleminekut ja tagada oskuste täiendamise / ümberõppe võimalused, kui tehisintellekti ja muude digitaaltehnoloogiate kasvav kasutamine mõjutab ametiprofiile.

Euroopa sotsiaalpartnerid kohustuvad ka aktiivselt jälgima arenguid ja leevendama riske, mida tehisintellektuaali kasutamine võib tekitada andmete privaatsuse, turvalisuse ja eetiliste probleemide, näiteks otsuste tegemisel tekkiva erapoolikuse osas. Pangad peavad tagama, et tehisintellekti süsteeme kasutavad rakendused oleksid läbipaistvad, õiglased ja erapooletud ning töötajad peavad tagama, et neid kasutataks vastavalt.

Õiglane tehisintellekt viitab sellise tehisintellekti arendamisele ja kasutamisele, mis mitte ainult ei väldi erapoolikust, vaid ka seab aktiivselt esikohale ja austab põhilisi inimõigusi, kusjuures tehisintellekti süsteemid on kavandatud, rakendatud ja neid käitatakse viisil, mille eesmärk on:

- Edendada mittediskrimineerimist, eelkõige seoses võrdsete võimaluste, mitmekesisuse ja kaasamise küsimustega;
- Edendada õiglust ja otsuseid, mis ei ole ühe või mitme teguri, näiteks rassi, soo, usutunnistuse või sotsiaalmajandusliku tausta alusel erapoolikud;
- Kaitsta eraelu puutumatust ja turvalisust, kusjuures tehisintellekti süsteemides kasutatavaid isikuandmeid kogutakse, säilitatakse ja kasutatakse eetiliselt ja kooskõlas eraelu puutumatust käsitlevate eeskirjadega, ka seoses järelevalve, jälgimise ja seirega;
- Tagada tehisintellekti süsteemide otsustusprotsesside ja mõjude läbipaistvus ja nendest ja arusaamine, võimaldades inimkontrolli, vajaduse korral sekkumist ja õigust saada selgitusi algoritmide või masinõppe mudelite abil tehtud otsuste kohta;
- Võimaldada inimeste tegutsemist ja vastutust, kusjuures inimesed säilitavad kontrolli tehisintellekti süsteemide üle ning vastutavad nende tegevuse ja tulemuste eest;
- Võimaldada töötajatel omandada AI-kirjaoskus;
- Austada inimväärikust ja autonoomiat, mitte rikkuda inimõigusi ja -vabadusi ning pigem suurendada kui asendada inimvõimeid;
- Säilitada töötajate turvalisus ja ohutus inimese ja masina suhtlemisel.

IV. SOTSIAALDIALOG, KOLLEKTIIVLÄBIRÄÄKIMISED JA KOLLEKTIIVSED AMETIÜHINGUÕIGUSED

Tehisintellekt ei tohiks kaasa tuua mingeid muudatusi töötingimustes, mis lähevad kaugemale kui need, mis reguleerivad inimese ja masina vahelist liidest, sealhulgas seadmete kasutamist. Tehisintellekti kasutamist pangas jälgitakse pidevalt sotsiaaldialoogi ja kollektiivläbirääkimiste kaudu, nagu on kirjeldatud preambulis ja vastavalt siseriiklikele õigusele. Ühinemisevabadust ja töötajate kollektiivseid õigusi, sealhulgas õigust sotsiaaldialoogile ja kollektiivläbirääkimistele, tuleb austada ka tehisintellekti kontekstis.

V. TÖÖKORRALDUS JA TEHISINTELLEKTI TÖÖHÕIVEASPEKTID

A. TERVIS JA OHUTUS

Tööandja vastutab kõigi töötajate ja töökohtade tööohutuse ja tervishoiu eest vastavalt ELi direktiivile 89/391/EMÜ ja asjakohastele tütar-direktiividele, siseriiklikele õigusaktidele ja kollektiivlepingutele.

Seoses tehisintellekti süsteemide kasutamisega soovivad Euroopa sotsiaalpartnerid regulaarselt läbi viia ühiseid tööohutuse ja tervishoiu riskihindamisi, mis sisaldavad algoritmilise juhtimise mõju selle kaasneva ettearvamatusette tõttu, kuna need süsteemid tuginevad keerulisele andmetöötlemisele ja kipuvad vähendama inimese osalust otsuste tegemisel.

Need hindamised hõlmavad asjaomaseid töötajate komiteesid vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja sotsiaaldialoogi tavadele ning on seotud protsessidega, mis tagavad, et tööandja tegeleb kiiresti kõigi riskidega seotud probleemidega.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet ja ka riiklikud Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti asutused on avaldanud juhised tehisintellekti mõju kohta tööohutusele ja töötervishoiule. Euroopa sotsiaalpartnerid kutsuvad kõiki sidusrühmi üles neid arenguid regulaarselt jälgima ja ühiselt kohandama poliitikaid uute arengute ja arusaamadega.

B. KOOLITUS JA DIGITAALSE PÄDEVUSE ARENDAMINE

Pädevuse arendamine on töötajatele väärtuslik võimalus ümberõppeks ja oskuste täiendamiseks ja et jääda asjakohaseks ning ennetada oskustööjõu puudust, eriti demograafiliste väljakutsete ja eksponentsiaalse tehnoloogilise/tehisintellekti arengu ajal. Tehisintellekti kasvav kasutamine ja suurenev digitaliseerimine suurendavad kõigi pangandussektori töötajate vajadust pideva oskuste kohandamise ja elukestva õppe järele.

Koolituse osas peaksid tööandjad pakkuma tööajal vajalikku koolitust, et kohaneda uute tehnoloogiatega. Tööandjaid ja töötajaid julgustatakse ümberõppeks ja oskuste täiendamiseks ning karjäärinõustamiseks korraldama koolitusi võimaluse korral tööajal. Mõlemas olukorras on töötajatel samad õigused ja juurdepääs ning enne koolituste toimumist tuleb neist piisavalt ette teatada. Arvestades koolituse ja digitaalse arengu tähtsust selles valdkonnas, julgustavad Euroopa sotsiaalpartnerid Euroopa Komisjoni ja liikmesriikide valitsusi tungivalt selliseid koolitusi rahastama.

Nii tööandjad kui ka ametiühingud teavitavad oma liikmeid koolituse ja pädevuse arendamise tähtsusest. Asjakohane ümberõpe, mille puhul rõhk on digitaalajastu jaoks vajalike uute oskuste omandamisel ja uute tööreaalsustega kohanemisel, peaks olema üks prioriteete, millega nii tööandjad kui ka ametiühingud ühiselt tegelema peaksid. Kollektiivsed koolituskavad peaksid sisaldama ka meetmeid, mis aitavad ületada digilõhet ning parandada pangandussektori töötajate tööalast konkurentsivõimet ja tööhõive väljavaateid.

VI. DIGITAALÕIGUSED TEHISINTELLEKTI KONTEKSTIS

Euroopa sotsiaalpartnerid leiavad, et tehisintellekti üha laialdasem kasutamine muudab vajalikuks säilitada rida individuaalseid ja kollektiivseid digitaalõigusi kooskõlas kohaldatava õiguse ja kollektiivlepingutega. See hõlmab ka kollektiivseid õigusi, nagu on kirjeldatud preambulis.

Euroopa sotsiaalpartnerid püüavad saavutada vastutustundlikku, eetilist ja läbipaistvat tehisintellekti (sealhulgas genereeriva tehisintellekti) ja algoritmilise juhtimise kõigi vormide vastutustundlikku, eetilist ja läbipaistvat kasutamist, mis on vaba ebaõiglasest erapoolikusest ja diskrimineerimisest (sealhulgas interseksionaalsest), ning töötajate osalemist, nagu on märgitud preambulis.

A. JÄRELEVALVEVAHENDITE KASUTAMISE PIIRAMINE

Kuigi tehisintellekt koos info- ja kommunikatsioonitehnoloogiatega võib lihtsustada tööprotsesse ja piirata korduvaid ja tüütuid ülesandeid, võivad pidevalt arenevad järelevalve- ja jälgimistehnoloogiad (sealhulgas geolokatsioon) luua ka liigset kontrolli, rikkuda eraelu puutumatust (sealhulgas andmeõigusi), suurendada survet iseseisvale tegutsemisele ja mõjutada töösuhteid.

Nagu ka preambulis märgitud, peaks tehisintellekti kasutamine töötajate jälgimiseks olema piiratud, läbipaistev, proportsionaalne ja kooskõlas kehtivate kollektiivlepingute ning riiklike või kohalike õigusaktidega.

Igal juhul peab nende vahendite kasutamise ja analüüsiga seotud otsused tegema inimene, järgides seega inimkontrolli põhimõtet, ning need peavad järgima eelnevalt kindlaks määratud protsessi, mis hõlmab pidevat sotsiaaldialoogi ja kollektiivlääbirääkimisi.

B. ALGORITMILINE OTSUSTE TEGEMINE

Töötajatel peaks olema õigus, et nende suhtes ei tehtaks neid õiguslikult ja oluliselt mõjutavad otsuseid üksnes ja ainult automatiseeritud muutujate alusel. Näiteks kohaldatakse inimkontrolli põhimõtet alati järgnevale: profiilide koostamine, personalivalik, sisemine edutamine, ametikoha ja ametiastme muutmine, sanktsioonide süsteem ja tulemuslikkuse hindamine. Igal töötajal on õigus väljendada oma seisukohta ning vaidlustada ja edasi kaevata otsus vastavalt kehtivatele õigusaktidele ja sotsiaaldialoogi tavadele.

Sotsiaalpartnerid lepivad kokku kollektiivsetes meetmetes ja tagavad pideva sotsiaaldialoogi ettevõtete algoritmiliste otsuste tegemise tagajärgede asjakohaste aspektide üle, nagu on märgitud preambulis.

C. ANDMEKAITSE JA KÜBERTURVALISUS

Tööandja kohustus on võtta meetmeid, et tagada andmekaitse ja töötajate eraelu puutumatus ning et töötaja tarkvara ja riistvara oleks ajakohastatud ja turvaline. Töötaja on kohustatud rangelt järgima kõiki kehtivaid andmekaitse- ja küberturvalisuse eeskirju, mis on seotud nii tarkvara kui ka riistvaraga.

Tööandja peab koos kõigi asjaomaste töötajatega järgima ja austama kohaldatavaid õigussätteid, mis on sätestatud näiteks ELi tasandil isikuandmete kaitse üldmääruses, tehisintellekti määruses, digitaalse tegevuskerksuse määruses, samuti siseriiklikes õigusaktides, eetikapoliitikas/panganduseeskirjades, tööandja väljastatud konfidentsiaalsus- ja turvaklauslites ning muudes kollektiiv- ja/või individuaalsetes kokkulepetes sätestatud sarnastes klauslites. Töösuhte pooled vastutavad asjakohaste meetmete võtmise eest, et tagada ametialastel eesmärkidel kasutatavate ja töödeldavate andmete kaitse.

Tööandja tagab, et on kehtestatud asjakohased turvasemed, võttes arvesse töötaja eraelu puutumatus, ning et mis tahes jälgimissüsteem on kooskõlas kohaldatavate Euroopa ja siseriiklike õigusaktidega või kollektiivlepinguga riiklikul/sektori/ettevõtte tasandil.

Töötajate kohta andmete kogumine peab toimuma kooskõlas asjakohaste Euroopa ja siseriiklike õigusaktidega, sealhulgas asjakohasuse, rangelt hädavajalikkuse, läbipaistvuse ja proportsionaalsuse põhimõtetega.

Tundlikke andmeid, nagu isiklike e-kirjade sisu, vestlused ja asukoha jälgimine, füüsiline tervis või psühholoogiline või emotsionaalne heaolu või ametiühingusse kuulumine, ei tohiks koguda, kui siseriiklikes õigusaktides või kollektiivlepingutes ei ole ette nähtud teisiti.

Töötajate andmeid ei tohiks müüa. Andmete müümise reeglist võib olla erandeid, kui kõik osapooled on andnud oma nõusoleku. Siiski ei piisa individuaalsest nõusolekust.

VII. SELLE ÜHISDEKLARATSIOONI SISSEJUHATUS, SEIRE JA HINDAMINE

Nagu preambulis märgitud, on sotsiaaldialoog kõikidel tasanditel, sealhulgas kollektiivläbirääkimised, tõhus ja positiivne vahend siinse ühisdeklaratsiooni tutvustamiseks.

Selle rakendamise üle teevad järelevalvet ja seda hindavad Euroopa sotsiaalpartnerid, sealhulgas pidevat dialoogi valdkondliku sotsiaaldialoogi kohtumistel. See hõlmab ka parimate tavade hindamist.

VIII. EDASILIIKUMINE / JÄRGMISED SAMMUD

Pidev sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised on väga tõhus ja positiivne vahend, et tegeleda tehisintellekti tööhõiveaspektidega.

Euroopa sotsiaalpartnerid koos oma liikmetega kohustuvad edendama siinset ühisdeklaratsiooni parimal võimalikul viisil Euroopa, siseriiklikul, valdkondlikul ja (hargmaiste) ettevõtete tasandil.

Selleks paluvad Euroopa sotsiaalpartnerid Euroopa Komisjonil tõlkida ühisdeklaratsioon kõikidesse ELi keeltesse, et hõlbustada selle levitamist, nähtavust ja kasutuselevõttu nendel erinevatel tasanditel.

Euroopa pangandussektori sotsiaalpartnerid julgustavad tungivalt valdkondlikke sotsiaalpartnereid siseriiklikul tasandil kasutama selles ühisdeklaratsioonis kokkulepitud ühiseid seisukohti. Vajaduse korral laieneb see kutse ka kollektiivsetele osalejatele ettevõtte tasandil, sealhulgas sotsiaalpartneritele ja (Euroopa) tööõukogudele.

Euroopa sotsiaalpartnerid jälgivad koos oma liikmetega ühisdeklaratsiooni rakendamise protsessi ja on jätkuvalt avatud aruteludele uute küsimuste ja suundumuste üle ning selle üle, kuidas sotsiaalpartnerid saaksid asjakohasel tasandil kõige paremini tegeleda võimaluste ja väljakutsetega. Euroopa sotsiaalpartnerid viivad selle ühisdeklaratsiooni täieliku hindamise läbi tööprogrammi 2025-2026 lõpus.

* * *

Allkirjastatud Brüsselis 14. mail 2024

Michael Budolfson
UNI Europa Finance president

Jens Thau
**Euroopa Pangandusföderatsiooni esimees -
Euroopa sotsiaalküsimuste
panganduskomisjon**

Elke Maes
UNI Europa Finance asepresident

Michael Kammas
**Euroopa Pangandusföderatsiooni
aseesimees - Euroopa sotsiaalküsimuste
panganduskomisjon**

William Portelli
**UNI Europa Finance panganduse
sotsiaaldialoogi koordinaator**

Sébastien de Brouwer
**Euroopa Pangandusföderatsiooni
peadirektori asetäitja**

Angelo Di Cristo
UNI Finance osakonnajuhataja

Nina Schindler
Euroopa Ühistupankade Liidu tegevdirektor

Maureen Hick
UNI Europa Finance direktor

Peter Simon
**Tegevdirektor, Euroopa Hoiu- ja
Jaepankade Rühm**