



14. toukokuuta 2024



# YHTEINEN JULISTUS TEKOÄLYN TYÖLLISYYSVAIKUTUKSISTA

EUROOPAN PANKKIALAN TYÖMARKKINAOSAPUOLET

## JOHDANTO

Ottaen huomioon pankkialan eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten aiemmat yhteiset julistukset viimeisten viiden vuoden ajalta, erityisesti:

- Marraskuu 2017: Yhteinen julistus etätyöstä Euroopan pankkialalla,
- Marraskuu 2018: Yhteinen julistus digitalisaation vaikutuksista työllisyyteen,
- Joulukuu 2021: Yhteinen julistus etätyöstä ja uusista teknologioista,

Lisäksi Euroopan komission rahoittama kaksivuotinen työmarkkinaosapuolten hanke "Pankkitoiminta vuonna 2030: Miten nykyiset maailmanlaajuiset suuntaukset ja erityisesti tekoäly (AI) muokkaavat Euroopan pankkialan ja sen työntekijöiden tulevaisuutta?",

Euroopan työmarkkinaosapuolet ovat sopineet seuraavasta uudesta yhteisestä julistuksesta, joka koskee tekoälyn työllisyysnäkökohtia Euroopan pankkialalla.

Tekoälyn yleistyminen on tuonut mukanaan uusia haasteita ja mahdollisuuksia. Pankkitoiminta vuonna 2030 -hankkeen tulokset ovat osoittaneet, miten tietyt maailmanlaajuiset megatrendit eivät ole ainoastaan vaikuttaneet Euroopan pankkialaan vaan myös muuttaneet sitä. Jotkin muutokset olivat jo käynnissä, mutta Covid19-pandemia vauhditti niitä. Pandemia pakotti pankkien työntekijät (ja pankit itse) olemaan etävuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa, mikä johti mobiilisovelluksia ja verkkopankkia käyttävien asiakkaiden määrän jyrkkään kasvuun. Tämä muutos oli suhteellisen helppo, sillä valtaosa työvoimasta käyttää digitaalisia laitteita päivittäisessä työssään.

Hankkeen tuloksista käy myös ilmi, että kehittynyttä digitaalitekniikkaa käytetään yhä enemmän kaikissa (kaikenkokoisissa) yrityksissä EU:ssa. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet tunnustavat, että tekoäly edistyy ja kehittyy jatkuvasti. Tähän prosessiin liittyy työllisyysnäkökulmia. Samaan aikaan perinteiset pankkitoiminnan muodot, mukaan lukien paikallisissa konttoreissa tarjottavat palvelut, ovat edelleen tärkeitä.

Tekoälyn käyttö pankkialalla on myös lisääntynyt ja kasvaa edelleen tulevina vuosina. Suuren osan rahoituspalveluyrityksistä odotetaan ottavan tekoälyteknologian käyttöön seuraavien viiden vuoden aikana, ja se on merkittävä painopiste uusissa koulutusohjelmissa, mukaan lukien pankkien työntekijöiden rahoittamissa ja tarjoamissa ohjelmissa.

Nämä ja muut havainnot huomioon ottaen pankkialan eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet kannustavat jäseniämme kansallisella / alakohtaisella / (monikansallisten) yritysten tasolla ottamaan edelleen huomioon digitalisaation ja erityisesti tekoälyn maailmanlaajuisen kehityksen.

Pankit esittävät yhä useammin työpaikoille erilaisia sovelluksia, joissa käytetään tekoälyä. On olennaisen tärkeää, että pankkialan työmarkkinaosapuolet kaikilla asiaankuuluvilla tasoilla hyödyntävät työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun työkaluja, mukaan lukien työehtosopimusneuvotteluja tekoälyn käytön, täytäntöönpanon ja jatkuvan seurannan osalta.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu kaikilla tasoilla, mukaan lukien työehtosopimusneuvottelut, on tehokas ja positiivinen väline, jolla voidaan käsitellä uuden teknologian ja digitalisaation vaikutuksia työpaikoilla. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet sitoutuvat jatkamaan asiaan liittyvien vaikutusten seurantaan ja analysointiin myös työn organisointimallien monimuotoisen kehityksen osalta. Tekoälyn ja muiden digitalisoitujen järjestelmien, alustojen ja prosessien käyttöönotto johtaa työn ja työn organisoinnin merkittäviin muutoksiin muun muassa automatisoimalla rutiinitehtäviä, lisäämällä inhimillisiä valmiuksia ja luomalla uusia ja entistä tietopohjaisempia työtapoja.

Tältä osin ja ottaen huomioon, että työn organisointi on työntekijän vastuulla, eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet vahvistavat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun (mukaan lukien tiedottaminen ja konsultointi) ja työehtosopimusneuvottelujen merkityksen tekoälyn käyttöönotosta työntekijöihin kohdistuvien merkittävien vaikutusten hallitsemiseksi. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet seuraavat tällaisia vaikutuksia kansallisen lainsäädännön ja tapojen mukaisesti.

Tekoälyn ja kaikkien muiden digitaalisten muutosten osalta, ihmiset pidetään työn organisoinnin keskiössä, jossa täysin kunnioitetaan ihminen hallitsee -periaatetta.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ovat tietoisia siitä, että nämä havainnot ja niiden omat yhteiset päätelmät, jotka esitetään tässä yhteisessä julistuksessa, ovat seurausta maailmanlaajuisesta ja eurooppalaisesta kehityksestä (esimerkiksi vuonna 2021 annetut ILO:n kolmikantaiset päätelmät digitalisaation vaikutuksista rahoitusalaalla, EU:n tekoäylaki, DORA-asetus, GDPR-asetus, digitaalisia palveluja koskeva laki, digitaalisia markkinoita koskeva laki), mutta ne tuovat lisäarvoa, koska niissä keskitytään erityisesti Euroopan pankkialan tarpeisiin ja kehitykseen tutkimalla tekoälyn vaikutusta työn laadun kaikkiin ulottuvuuksiin.

Kaiken edellä esitetyn perusteella pankkialan eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet korostavat ihminen hallitsee -periaatetta ja sopivat seuraavista periaatteista ja käytännöistä, jotta voidaan luoda puitteet onnistuneelle muutokselle pankkien, niiden kaikkien tasojen työntekijöiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien edun mukaisesti.

## I. TEKOÄLYN MÄÄRITELMÄ

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ymmärtävät tekoälyn (AI) tarkoittavan konepohjaista järjestelmää, joka on suunniteltu toimimaan vaihtelevalla autonomiatasolla, joka saattaa olla mukautuva käyttöönoton jälkeen ja joka eksplisiittisiä tai implisiittisiä tavoitteita varten päättää saamastaan syötteestä, miten se voi tuottaa tuotteita, kuten ennusteita, sisältöä, suosituksia tai päätöksiä, joilla voidaan vaikuttaa fyysisiin tai virtuaalisiin ympäristöihin ([Euroopan komission tekoäylaki 2024](#)).

Tekoälyjärjestelmät voidaan tunnistaa pääasiassa, vaikkakaan ei perinpohjaisesti, kolmesta pääpiirteestä:

- Ne ovat itsenäisiä, joten ne pystyvät suorittamaan tehtäviä ja tekemään päätöksiä ilman ihmisen ohjausta.
- Ne ovat itseoppivia, kykenevät opettamaan itseään ja kehittymään jatkuvasti.
- Niillä on käytössään suuria tietomääriä, joista ne voivat oppia itse.

## II. TEKOÄLY PANKKIALALLA - NYKYTILANNE

Eurooppalaiset alakohtaiset työmarkkinaosapuolet panevat merkille, että tekoälyn käyttötapaukset ovat kasvussa. Tämä edellyttää työmarkkinaosapuolten oikea-aikaista ja ripeää osallistumista asianmukaisella tasolla kaikkien käytettävissä olevien työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun välineiden avulla, kuten johdanto-osassa on kuvattu, sen käyttöön, täytäntöönpanoon ja jatkuvaan seurantaan.

Sen lisäksi, että eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet keskittyvät uusien pankkipalvelutyökalujen vaikutuksiin työntekijöihin ennustamisen (esim. reaaliaikainen rahoitusmarkkinoiden kaupankäyntineuvonta) ja analytiikan (esim. petosten havaitseminen, riskienhallinta ja tuotteiden yksilöllistäminen) alalla, ne keskittyvät nykyisiin ja tuleviin henkilöstöhallintoon liittyviin käyttötapauksiin, mukaan lukien henkilöstösuunnittelu ja -kehitys (esim. henkilöstön käyttöönotto, suunnittelu, vaatimus- ja osaamisprofiilien yhteensovittaminen), henkilöstön valinta ja markkinointi (esim. robottirekrytointi, hakijoiden esivalinta, tekoälyyn perustuva potentiaalisten työntekijöiden haku) sekä ihmisten analysointi (esim. suorituskyky, sitoutuminen, hyvinvointi), varmistaen koko ajan tekoälyjärjestelmien vastuullisen, läpinäkyvän ja puolueettoman käytön.

## III. TEKOÄLY PANKKIALALLA - VASTUULLINEN KÄYTTÖ

Koska tekoäly on yleistymässä ja lähes mustan laatikon prosessien erityishaasteet edellyttävät erityistä keskittymistä tekoälyn tuloksiin, pankkialan eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet muistuttavat, että on tärkeää hyödyntää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun välineitä ja prosesseja kaikilla asianmukaisilla tasoilla ja (kuten johdanto-osassa on kuvattu) hallita tekoälyn mahdollisia vaikutuksia työoloihin, johtamiseen, päätöksentekoon ja työntekijöiden tietosuojaan.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet kannustavat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, jotta voidaan kehittää ja toteuttaa yhteisiä toimia, joilla tuetaan työpaikkojen muuttumista ja varmistetaan uudelleen koulutus- ja täydennyskoulutusmahdollisuudet silloin, kun tekoälyn ja muun digitaaliteknologian lisääntyvä käyttö vaikuttaa työnkuviin.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet sitoutuvat myös seuraamaan aktiivisesti kehitystä ja lieventämään riskejä, joita tekoäly saattaa aiheuttaa tietosuojaan, tietoturvaan ja eettisiin kysymyksiin, kuten puolueellisuuteen päätöksenteossa. Pankkien on varmistettava, että tekoälyjärjestelmiä käyttävät sovellukset ovat avoimia, oikeudenmukaisia ja puolueettomia, ja työntekijöiden on varmistettava, että niitä käytetään asianmukaisesti.

Oikeudenmukaisella tekoälyllä tarkoitetaan tekoälyn kehittämistä ja käyttöä, jossa vältetään ennakkoluuloja, mutta myös aktiivisesti asetetaan etusijalle perusihmisoikeudet ja kunnioitetaan niitä; tekoälyjärjestelmät suunnitellaan, toteutetaan ja käytetään tavalla, jonka tavoitteena on:

- Edistää syrjimättömyyttä erityisesti yhtäläisten mahdollisuuksien, monimuotoisuuden ja osallisuuden osalta;
- Edistää oikeudenmukaisuutta ja päätöksiä, joissa ei ole ennakkoluuloja, yhtä tai useampaa, jotka perustuvat rodun, sukupuolen, uskonnon tai sosioekonomisen taustan tekijöihin.
- Suojaa yksityisyyttä ja turvallisuutta siten, että tekoälyjärjestelmissä käytettävät henkilötiedot kerätään, tallennetaan ja käytetään eettisesti ja tietosuojasäännösten mukaisesti, myös jäljittämisen ja seurannan osalta;
- Varmistaa tekoälyjärjestelmien päätöksentekoprosessien ja vaikutusten läpinäkyvyys ja ymmärtäminen, jotta mahdollistetaan ihmisten tekemää valvontaa, mahdollisuus puuttua tarvittaessa, ja oikeus saada selvitys algoritmien tai koneoppimismallien avulla tehdyille päätöksille;
- Lisätä ihmisen toimijuutta ja vastuullisuutta, jolloin ihminen voi hallita tekoälyjärjestelmiä ja kantaa vastuun niiden toimista ja tuloksista;
- Mahdollistaa työntekijöiden tekoälylukutaito;
- Kunnioittaa ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta, on loukkaamatta ihmisoikeuksia tai vapauksia ja pikemminkin parantaa ihmisten valmiuksia kuin korvata niitä;
- Säilyttää työntekijöiden turvallisuus ihmisen ja koneen välisessä vuorovaikutuksessa.

#### **IV. TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUT JA VUOROPUHELU, AMMATTIYHDISTYSTEN KOLLEKTIIVISET OIKEUDET**

Tekoäly ei saisi johtaa muutoksiin työehdoissa kuin niihin, jotka koskevat ihmisen ja koneen välistä rajapintaa, mukaan lukien laitteiden käyttö. Tekoälyn käyttöä pankissa seurataan jatkuvasti työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen avulla, kuten johdanto-osassa ja kansallisessa lainsäädännössä kuvataan. Järjestäytymisvapautta ja työntekijöiden kollektiivisia oikeuksia, mukaan lukien oikeus työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja työehtosopimusneuvotteluihin, on kunnioitettava myös tekoälyn yhteydessä.

#### **V. TEKÖÄLYN MUKAINEN TYÖN ORGANISOINTI JA TYÖLLISYYSNÄKÖKOHDAT**

##### **A. TERVEYS JA TURVALLISUUS**

Työnantaja on vastuussa kaikkien työntekijöiden ja työpaikkojen työterveydestä ja -turvallisuudesta EU:n direktiivin 89/391/ETY ja asiaa koskevien tytärdirektiivien, kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti.

Tekoälyjärjestelmien käytön osalta eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet suosittelvat, että tehdään säännöllisesti yhteisiä työturvallisuuden ja työterveyden riskinarviointeja, joissa otetaan huomioon algoritmisen hallinnan vaikutukset, koska siihen sisältyy ennakoimattomuutta, sillä nämä järjestelmät

perustuvat monimutkaiseen tietojenkäsittelyyn ja niillä on taipumus vähentää ihmisen osallistumista päätöksentekoon.

Näihin arviointeihin osallistuvat kansallisten lakien ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelukäytäntöjen mukaisesti asiaankuuluvat työntekijäkomiteat, ja ne liittyvät prosesseihin, joilla varmistetaan, että työnantaja puuttuu viipymättä kaikkiin riskihuoliin.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU OSHA) ja kansalliset työturvallisuusviranomaiset ovat julkaisseet ohjeita tekoälyn vaikutuksesta työturvallisuuteen ja -terveyteen. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet kehottavat kaikkia sidosryhmiä seuraamaan säännöllisesti tätä kehitystä ja mukauttamaan politiikkaa yhdessä uuden kehityksen ja uusien näkemysten mukaisesti.

## **B. KOULUTUS JA DIGITAALISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN**

Osaamisen kehittäminen on työntekijöille arvokas mahdollisuus lisätä osaamista / uudelleenkoulutautua ja pysyä ajan tasalla sekä ehkäistä ammattitaitoisen työvoiman puutetta, erityisesti demografisten haasteiden ja eksponentiaalisen teknologia- ja tekoälykehityksen aikana. Tekoälyn lisääntyvä käyttö ja kasvava digitalisaatio edistävät kaikkien pankkialan työntekijöiden tarvetta jatkuvaan taitojen päivittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen.

Koulutuksen osalta työnantajien on tarjottava työaikana uuden teknologian sopeutumiseen tarvittavaa koulutusta. Osaamisen täydentämiseksi / uudelleenkouluttamiseksi sekä uraohjausta saamiseksi, työnantaja ja työntekijöitä kannustetaan järjestämään koulutusta työaikana, mikäli se on mahdollista. Molemmissa tilanteissa työntekijöillä on samat oikeudet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen, ja koulutuksesta on ilmoitettava riittävän ajoissa ennen sitä. Kun koulutuksen ja digitaalisen kehityksen merkitys otetaan huomioon tällä alalla, eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet kannustavat voimakkaasti Euroopan komissiota ja kansallisia hallituksia rahoittamaan tällaista koulutusta.

Työnantajat ja ammattiliitot tiedottavat jäsenilleen koulutuksen ja osaamisen kehittämisen tärkeydestä. Asianmukaisen uudelleenkoulutuksen, jossa painotetaan digitaalisen aikakauden edellyttämien uusien taitojen hankkimista ja sopeutumista uusiin työelämän realiteetteihin, pitäisi olla yksi painopistealueista, joihin sekä työnantajien että ammattiyhdistysten pitäisi yhdessä puuttua. Kollektiivisiin koulutus suunnitelmiin olisi sisällytettävä myös toimia, joilla autetaan tasapainottamaan digitaalinen kahtiajako ja parannetaan pankkialan työntekijöiden työllistettävyyttä ja työllisyysnäkyviä.

## **VI. DIGITAALISET OIKEUDET TEKÖÄLYN KONTEKSTIN YHTEYDESSÄ**

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet katsovat, että tekoälyn lisääntyvä käyttö edellyttää yksilöllisten ja kollektiivisten digitaalisten oikeuksien säilyttämistä sovellettavan lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti. Tähän sisältyvät myös johdanto-osassa kuvatut kollektiiviset oikeudet.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet pyrkivät siihen, että kaikkia tekoälyn muotoja (mukaan lukien generatiivinen tekoäly) ja algoritmista hallintaa käytetään vastuullisesti, eettisesti ja avoimesti, ilman epäoikeudenmukaista ennakkoluuloa ja syrjintää (mukaan lukien intersektionaalinen syrjintä) ja työntekijöiden osallistumista, kuten johdanto-osassa todetaan.

## **A. VALVONTAKEINOJEN KÄYTÖN RAJOITTAMINEN**

Vaikka tekoäly yhdessä tieto- ja viestintäteknikan kanssa voi helpottaa työprosesseja ja rajoittaa toistuvia ja tylsiä tehtäviä, jatkuvasti kehittyvä seuranta- ja valvontateknikka (mukaan lukien geolokaatio) voi myös luoda liiallisia valvontatoimenpiteitä, loukata yksityisyyttä (mukaan lukien tietosuojaa), lisätä yksilön suorituskykyyn kohdistuvia paineita ja vaikuttaa työsuhteisiin.

Tekoälyn käytön työntekijöiden tarkkailussa olisi oltava rajoitettua, avointa, oikeasuhteista ja voimassa olevien työehtosopimusten sekä kansallisen tai paikallisen lainsäädännön mukaista, kuten myös johdanto-osassa todetaan.

Kaikissa tapauksissa näiden välineiden käyttöä ja analysointia koskevat päätökset on tehtävä ihmisen toimesta, jolloin noudatetaan ihminen hallitsee -periaatetta, ja niiden on noudatettava ennalta määriteltyä prosessia, johon liittyy jatkuva työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut.

## **B. ALGORITMINEN PÄÄTÖKSENTEKO**

Työntekijöillä pitää olla oikeus olla joutumatta sellaisten päätösten kohteeksi, jotka vaikuttavat heihin oikeudellisesti ja merkittävästi ja jotka perustuvat yksinomaan ja ainoastaan automaattisiin muuttujiin. Esimerkiksi profilointi, henkilöstövalinnat, sisäiset ylennykset, tehtävien ja palkkaluokkien muutokset, seuraamusjärjestelmä ja suoritusarvioinnit kuuluvat aina ihminen hallitsee -periaatteisiin. Jokaisella työntekijällä on oikeus ilmaista näkemyksensä ja riitauttaa ja valittaa päätöksestä voimassa olevan lainsäädännön ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun käytäntöjen mukaisesti.

Työmarkkinaosapuolten on sovittava yhteisistä toimenpiteistä ja varmistettava jatkuva työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu yritysten algoritmisen päätöksenteon seurauksiin liittyvistä merkityksellisistä näkökohdista, kuten johdanto-osassa todetaan.

## **C. TIETOSUOJA JA KYBERTURVALLISUUS**

Työnantajan vastuulla on ryhtyä toimenpiteisiin, joilla varmistetaan tietosuojaja ja työntekijän yksityisyys sekä se, että työntekijän ohjelmistot ja laitteistot ovat ajan tasalla ja turvassa. Työntekijä on velvollinen noudattamaan tiukasti kaikkia sovellettavia tietosuojaja ja kyberturvallisuussääntöjä, jotka liittyvät sekä ohjelmistoon että laitteistoon.

Työnantajan ja kaikkien asianomaisten työntekijöiden on noudatettava ja kunnioitettava sovellettavia oikeudellisia säännöksiä, joita ovat esimerkiksi EU:n yleinen tietosuojasetus (GDPR), laki tekoälystä, DORA-asetus (Digital Operational Resilience Act), sekä kansallinen lainsäädäntö, eettiset periaatteet / pankkialan sääntely, työnantajan antamat luottamuksellisuus- ja turvallisuuslausekkeet sekä muut vastaavat lausekkeet, jotka on vahvistettu työehtosopimuksissa ja/tai yksilöllisissä sopimuksissa. Työsuhteen osapuolet ovat vastuussa siitä, että ne toteuttavat asianmukaiset toimenpiteet ammatillisiin tarkoituksiin käytettävien ja käsiteltävien tietojen suojaamiseksi.

Työnantaja varmistaa, että käytössä on asianmukainen turvallisuustaso, jossa otetaan huomioon työntekijän yksityisyyden suoja, ja että mahdolliset seurantajärjestelmät ovat sovellettavan eurooppalaisen ja kansallisen lainsäädännön tai kansallisen/alatason/yritystason työehtosopimuksen mukaisia.

Kaikessa työntekijöitä koskevien tietojen keräämisessä on noudatettava asiaankuuluvaa EU:n ja kansallista lainsäädäntöä, mukaan lukien merkityksellisyyden, tarpeellisuuden, avoimuuden ja suhteellisuuden periaatteet.

Arkaluonteisia tietoja, kuten henkilökohtaisten sähköpostiviestien sisältöä, keskusteluja ja sijainnin seuranta, fyysistä terveyttä tai psyykkistä tai emotionaalista hyvinvointia tai ammattiyhdistyksen jäsenyyttä, ei pitäisi kerätä, ellei kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa toisin määrätä.

Työntekijöiden tietoja ei saisi myydä. Kaikkien osapuolten suostumuksella sääntöön, joka koskee tietojen myyntiä, voi olla poikkeuksia. Yksittäinen suostumus ei kuitenkaan riitä.

## **VII. TÄMÄN YHTEISEN ILMOITUKSEN JOHDANTO, SEURANTA JA ARVIOINTI**

Kuten johdanto-osassa todetaan, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu kaikilla tasoilla, työehtosopimusneuvottelut mukaan luettuina, on tehokas ja positiivinen väline tämän yhteisen julistuksen käyttöönotossa.

Euroopan työmarkkinaosapuolet valvovat ja arvioivat sen täytäntöönpanoa, mukaan lukien jatkuva vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten alakohtaisen vuoropuhelun kokouksissa. Tähän kuuluu myös parhaiden käytäntöjen arviointi.

## **VIII. SIIRTYMINEN ETEENPÄIN / SEURAAVAT VAIHEET**

Jatkuva työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut ovat erittäin tehokas ja myönteinen keino käsitellä tekoälyn työllisyysnäkökohtia.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ja niiden jäsenet sitoutuvat edistämään tätä yhteistä julistusta parhaalla mahdollisella tavalla Euroopan, kansallisella, alakohtaisella ja (monikansallisten) yritysten tasolla.

Tämän vuoksi eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet pyytävät Euroopan komissiota kääntämään yhteisen julistuksen kaikille EU:n kielille, jotta sen levittämistä, näkyvyyttä ja käyttöönottoa näillä eri tasoilla helpotettaisiin.

Pankkialan eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet kannustavat voimakkaasti kansallisen tason alakohtaisia työmarkkinaosapuolia hyödyntämään tässä yhteisessä julistuksessa sovittuja yhteisiä kantoja. Tarvittaessa tämä kutsu koskee myös yritystason kollektiivisia toimijoita, kuten työmarkkinaosapuolia ja (eurooppalaisia) yritysneuvostoja.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet seuraavat jäsentensä kanssa yhteisen julistuksen täytäntöönpanoprosessia ja ovat avoimia keskustelemaan uusista kysymyksistä ja suuntauksista sekä siitä, miten työmarkkinaosapuolet voivat parhaiten käsitellä mahdollisuuksia ja haasteita asianmukaisella tasolla. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet arvioivat tämän yhteisen julistuksen kokonaisuudessaan vuosien 2025-2026 työohjelmansa loppupuolella.

\* \* \*

## **Allekirjoitettu Brysselissä 14. toukokuuta 2024**

Michael Budolfson  
**puheenjohtaja, UNI Europa Finance**

Jens Thau  
**puheenjohtaja, European Banking Federation -Banking Committee for European Social Affairs**

Elke Maes  
**varapuheenjohtaja, UNI Europa Finance**

Michael Kammas  
**varapuheenjohtaja, European Banking Federation - Banking Committee for European Social Affairs**

William Portelli  
**koordinaattori, Banking Social Dialogue, UNI Europa Finance**

Sébastien de Brouwer  
**varatoimitusjohtaja, European Banking Federation**

Angelo Di Cristo  
**osastopäällikkö, UNI Finance**

Nina Schindler  
**toimitusjohtaja, European Association of Cooperative Banks**

Maureen Hick  
**johtaja, UNI Europa Finance**

Peter Simon  
**toimitusjohtaja, European Savings and Retail Banking Group**