



2024. gada 14. maijs.



KOPĪGĀ DEKLARĀCIJA PAR MĀKSLĪGĀ INTELEKTA NODARBINĀTĪBAS ASPEKTIEM

EIROPAS SOCIĀLIE PARTNERI BANKU SEKTORĀ

PREAMBULA

Ņemot vērā Eiropas sociālo partneru kopīgās deklarācijas par banku sektoru, kas pieņemtas pēdējo piecu gadu laikā, jo īpaši:

- 2017. gada novembris: Kopīgā deklarācija par tāldarbu Eiropas banku sektorā,
- 2018. gada novembris: Kopīgā deklarācija par digitalizācijas ietekmi uz nodarbinātību,
- 2021. gada decembris: Kopīgā deklarācija par attālināto darbu un jaunajām tehnoloģijām,

Un divus gadus ilgušais Eiropas Komisijas finansētais sociālo partneru projekts “Bankas 2030. gadā: kā pašreizējās globālās tendences un jo īpaši mākslīgais intelekts (MI) ietekmēs Eiropas banku nozares un tās darbinieku nākotni?”,

Eiropas sociālie partneri ir vienojušies par šādu jaunu kopīgu deklarāciju par mākslīgā intelekta nodarbinātības aspektiem Eiropas banku sektorā.

MI attīstība ir radījusi jaunus izaicinājumus un iespējas. Projekta “Bankas 2030. gadā” secinājumi liecina, ka dažas globālās megatendences ir ne tikai ietekmējušas, bet arī mainījušas Eiropas banku sektoru. Dažas pārmaiņas jau bija sākušās, bet tās paātrināja Covid-19 pandēmija. Pandēmija piespieda banku darbiniekus (un pašas bankas) sazināties ar klientiem attālināti, tādējādi strauji palielinot to klientu skaitu, kuri izmanto mobilās lietotnes un internetbanku. Šis solis bija salīdzinoši vienkāršs, jo lielākā daļa darbinieku ikdienas darbā izmanto digitālās ierīces.

Projekta secinājumos arī uzsvērts, ka modernās digitālās tehnoloģijas arvien vairāk tiek izmantotas visos ES uzņēmumos (neatkarīgi no to lieluma). Eiropas sociālie partneri atzīst, ka MI nepārtraukti attīstās un turpina attīstīties. Šo procesu papildina nodarbinātības aspekti. Tajā pašā laikā tradicionālie banku pakalpojumi, tostarp vietējās filiālēs piedāvātie pakalpojumi, joprojām ir svarīgi.

MI izmantošana banku sektorā arī ir palielinājusies un turpinās pieaugt arī turpmākajos gados. Paredzams, ka tuvāko piecu gadu laikā liela daļa finanšu pakalpojumu uzņēmumu būs ieviesuši MI tehnoloģiju, un tam būs liela uzmanība jaunajās apmācību programmās, tostarp tajās, ko finansē un nodrošina banku darba devēji.

Ņemot vērā šos un citus secinājumus, Eiropas Banku nozares sociālie partneri mudina mūsu attiecīgos dalībniekus valsts/sectoru/(starpautisku) uzņēmumu līmenī turpināt ņemt vērā globālo digitalizācijas, jo īpaši mākslīgā intelekta, attīstību.

Bankas aizvien vairāk ievieš darbavietā dažādas lietojumprogrammas, kurās izmanto mākslīgo intelektu. Ir svarīgi, lai banku sektora sociālie partneri visos attiecīgajos līmeņos izmantotu sociālā dialoga, tostarp kopīguma sarunas, pieejamos instrumentus attiecībā uz MI izmantošanu, īstenošanu un pastāvīgu uzraudzību.

Sociālais dialogs visos līmeņos, tostarp kopīguma sarunas, ir efektīvs un pozitīvs instruments, lai risinātu jautājumu par jauno tehnoloģiju un digitalizācijas ietekmi darbavietā. Eiropas sociālie partneri apņemas turpināt ar to saistītās ietekmes uzraudzību un analīzi, arī attiecībā uz darba organizācijas modeļu dažādo attīstību. MI un citu digitalizētu sistēmu, platformu un procesu ieviešana izraisa būtiskas pārmaiņas darbā un darba organizācijā, tostarp automatizējot rutīnas uzdevumus, palielinot cilvēku spējas un radot jaunus un uz datiem balstītus darba veidus.

Šajā sakarā un ņemot vērā to, ka darba organizācija ir darba devēja atbildība, Eiropas sociālie partneri apstiprina sociālā dialoga (tostarp informēšanas un konsultēšanās) un kolektīvo sarunu nozīmīgumu, lai pārvaldītu būtisko ietekmi uz darba ņēmējiem, ko rada MI ieviešana. Eiropas sociālie partneri uzraudzīs šādu ietekmi saskaņā ar valsts tiesību aktiem un paražām.

Runājot par MI un visiem citiem digitālās transformācijas aspektiem, darba organizācijas centrā tiks saglabāts cilvēks, pilnībā ievērojot principu “cilvēks kontrolē”.

Eiropas sociālie partneri apzinās, ka šie atradumi un viņu pašu kopīgie secinājumi, kas izklāstīti šajā kopīgajā deklarācijā, papildina Pasaules un Eiropas attīstības tendences (piemēram, SDO 2021. gada trīspusējos secinājumus par digitalizācijas ietekmi finanšu sektorā, ES MI aktu, DORA, VDAR, Digitālo pakalpojumu tiesību aktu, Digitālo tirgu aktu), bet rada pievienoto vērtību, jo īpaši

pievēršoties Eiropas banku nozares vajadzībām un attīstībai, pētot MI ietekmi uz visām darba kvalitātes dimensijām.

Pamatojoties uz visu iepriekš minēto, Eiropas banku nozares sociālie partneri uzsver principu “cilvēks kontrolē” un vienojas par šādiem principiem un praksi, lai nodrošinātu sistēmu veiksmīgai transformācijai banku, visu līmeņu darbinieku, klientu un citu iesaistīto ieinteresēto personu interesēs.

I. MĀKSLĪGĀ INTELEKTA DEFINĪCIJA

Eiropas sociālie partneri ar mākslīgo intelektu (MI) saprot uz mašīnām balstītu sistēmu, kas paredzēta darbam ar dažāda līmeņa autonomiju, kas pēc izvēršanas var būt adaptējama un kas skaidru vai netiešu mērķu sasniegšanai no saņemtajiem ievades datiem nosaka, kā radīt rezultātus, piemēram, prognozes, saturu, ieteikumus vai lēmumus, kas var ietekmēt fizisku vai virtuālu vidi ([Eiropas Komisijas MI akts 2024. gads](#)).

MI sistēmas var atpazīt galvenokārt pēc trim galvenajām pazīmēm, lai gan ne pilnībā:

- tās ir patstāvīgas, tāpēc spēj veikt uzdevumus un pieņemt lēmumus bez cilvēka norādījumiem;
- tās pašas mācās, spēj mācīties un nepārtraukti pilnveidojas;
- tām ir pieejami lieli datu apjomi, no kuriem tās var mācīties pašas.

II. MĀKSLĪGAIS INTELEKTS BANKU SEKTORĀ – PAŠREIZĒJAIS STĀVOKLIS

Eiropas nozaru sociālie partneri atzīmē, ka mākslīgā intelekta izmantošanas gadījumu skaits pieaug. Tādēļ ir nepieciešama savlaicīga un tūlītēja sociālo partneru iesaistīšana atbilstošā līmenī, izmantojot visus pieejamos sociālā dialoga instrumentus, kā aprakstīts preambulā, par tās izmantošanu, īstenošanu un pastāvīgu uzraudzību.

Papildus tam, kā jaunie banku pakalpojumu rīki ietekmēs darbiniekus prognozēšanas (piemēram, reāllaika finanšu tirgus tirdzniecības konsultācijas) un analīzes (piemēram, krāpšanas atklāšana, riska pārvaldība un izstrādājumu personalizācija), Eiropas sociālie partneri galveno uzmanību pievērš pašreizējiem un nākotnes ar cilvēkresursiem saistītiem izmantošanas gadījumiem, tostarp personāla plānošanai un attīstībai (piemēram, personāla izvietošana, plānošana, prasību un kompetenču profilu saskaņošana), personāla atlase un mārketinga (piemēram, robo uzņemšana, pretendentu iepriekšēja atlase, uz mākslīgo intelektu balstīta potenciālo darbinieku meklēšana) un cilvēku analīze (piemēram, veiktspēja, iesaistīšanās, labklājība), nodrošinot visā MI sistēmu atbildīgu, pārredzamu un objektīvu izmantošanu.

III. MĀKSLĪGAIS INTELEKTS BANKU NOZARĒ – ATBILDĪGA IZMANTOŠANA

Tā kā MI izmantošana arvien pieaug un gandrīz “melnās kastes” procesu īpašie izaicinājumi prasa īpašu uzmanību MI rezultātiem, Eiropas sociālie partneri banku nozarē atgādina, ka ir būtiski izmantot sociālā dialoga rīkus un procesus visos attiecīgajos līmeņos (un kā aprakstīts preambulā), lai pārvaldītu jebkādu MI ietekmi uz darba apstākļiem, pārvaldību, lēmumu pieņemšanu un darbinieku datu privātumu.

Eiropas sociālie partneri veicina sociālo dialogu, lai izstrādātu un īstenotu kopīgus pasākumus, kas atbalstītu pāreju uz citām darbavietām un nodrošinātu pārkvalificēšanos/prasmju uzlabošanu, kad darba profilus ietekmē arvien plašāka MI un citu digitālo tehnoloģiju izmantošana.

Eiropas sociālie partneri arī apņemas aktīvi uzraudzīt attīstību un mazināt riskus, ko MI var radīt saistībā ar datu privātumu, drošību un ētiskām problēmām, piemēram, neobjektīvāti lēmumu pieņemšanā. Bankām ir jānodrošina, lai lietojumprogrammas, kurās tiek izmantotas MI sistēmas, būtu pārredzamas, godīgas un objektīvas, un darbiniekiem ir jānodrošina, ka tās tiek attiecīgi izmantotas.

"Godīgs MI" ir mākslīgā intelekta izstrāde un izmantošana, kas ne tikai novērš aizspriedumus, bet arī aktīvi nosaka prioritātes un ievēro cilvēka pamattiesības, izmantojot MI sistēmas, kuras ir izstrādātas, ieviestas un darbojas tā, lai:

- veicinātu nediskrimināciju, jo īpaši attiecībā uz vienlīdzīgām iespējām, daudzveidību un iekļaušanas jautājumiem;
- veicinātu taisnīgumu un pieņemtu lēmumus bez aizspriedumiem, kuru pamatā ir viens vai vairāki faktori, piemēram, rase, dzimums, reliģija vai sociālekonomiskā izcelsme;
- aizsargātu privātumu un drošību, MI sistēmās izmantotos personas datus vācot, uzglabājot un izmantojot ētiski un saskaņā ar datu privātuma noteikumiem, arī attiecībā uz uzraudzību, izsekošanu un monitoringu;
- nodrošinātu pārredzamību un izpratni par MI sistēmu lēmumu pieņemšanas procesiem un to ietekmi, nodrošinot cilvēku pārraudzību, iekļaušanos nepieciešamības gadījumā un "tiesības uz skaidrojumu" attiecībā uz lēmumiem, kas pieņemti, izmantojot algoritmus vai mašīnmācīšanās modeļus;
- veicinātu cilvēka rīcības brīvību un atbildību, cilvēkiem saglabājot kontroli pār MI sistēmām un atbildību par savām darbībām un rezultātiem;
- nodrošinātu darbiniekiem iespēju apgūt mākslīgā intelekta lietotprasmi;
- respektētu cilvēka cieņu un autonomiju, nepārkāptu cilvēktiesību un brīvību, kā arī uzlabotu cilvēka spējas, nevis tās aizstātu;
- saglabātu darbinieku drošību un drošumu cilvēka un mašīnas mijiedarbībā.

IV. SOCIĀLAIS DIALOGS, KOPLĪGUMA SARUNAS UN ARODBIEDRĪBU KOLEKTĪVĀS TIESĪBAS

Mākslīgajam intelektam nevajadzētu radīt nekādas izmaiņas darba noteikumos un nosacījumos, izņemot tos, kas regulē cilvēka un mašīnas saskarni, tostarp aprīkojuma izmantošanu. MI izmantošana bankā ir nepārtrauktas uzraudzības objekts, izmantojot sociālo dialogu un koplīguma sarunas, kā aprakstīts preambulā un saskaņā ar valsts tiesību aktiem. Biedrošanās brīvība un darba ņēmēju kolektīvās tiesības, tostarp tiesības uz sociālo dialogu un koplīguma sarunām, ir jāievēro arī mākslīgā intelekta kontekstā.

V. DARBA ORGANIZĀCIJAS UN NODARBINĀTĪBAS ASPEKTI SAISTĪBĀ AR MĀKSLĪGO INTELEKTU

A. VESELĪBA UN DROŠĪBA

Darba devējs ir atbildīgs par visu darbinieku un darbavietu darba aizsardzību saskaņā ar ES Direktīvu 89/391/EEK un attiecīgajām atvasinātajām direktīvām, valsts tiesību aktiem un koplīgumiem.

Attiecībā uz mākslīgā intelekta sistēmu izmantošanu Eiropas sociālie partneri iesaka regulāri veikt kopīgus darba aizsardzības (OSH) riska novērtējumus, kuros iekļauta algoritmiskās pārvaldības ietekme tās iestrādātās neparedzamības dēļ, jo šīs sistēmas balstās uz sarežģītu datu apstrādi un tām ir tendence mazināt cilvēka iesaistīšanos lēmumu pieņemšanā.

Šajos novērtējumos tiek iesaistītas attiecīgās darbinieku komitejas saskaņā ar valsts tiesību aktiem un sociālā dialoga praksi, un tie ir saistīti ar procesiem, kas nodrošina, ka darba devējs nekavējoties risina visas ar riskiem saistītās problēmas.

ES OSHA, kā arī valstu OSHA iestādes ir publicējušas vadlīnijas par mākslīgā intelekta ietekmi uz darba aizsardzību. Eiropas sociālie partneri aicina visas ieinteresētās personas regulāri uzraudzīt šīs norises un kopīgi pielāgot politiku jauniem notikumiem un atziņām.

B. APMĀCĪBAS UN DIGITĀLĀS KOMPETENCES ATTĪSTĪBA

Kompetenču pilnveidošana ir vērtīga iespēja darbiniekiem pārkvalificēties un palikt aktuāliem, kā arī novērst kvalificēta darbaspēka trūkumu, jo īpaši demogrāfisko problēmu un eksponenciālas tehnoloģiju/MI attīstības laikā. Pieaugošā mākslīgā intelekta izmantošana un digitalizācija veicina nepieciešamību pēc pastāvīgas prasmju pielāgošanas un mūžizglītības visiem banku sektora darbiniekiem.

Runājot par apmācību, darba devējiem darba laikā jānodrošina nepieciešamā apmācība, lai pielāgotos jaunajām tehnoloģijām. Lai paaugstinātu/pārkvalificētos un sniegtu profesionālo orientāciju, darba devēji un darba ņēmēji tiek mudināti, ja iespējams, rīkot apmācības darba laikā. Abās situācijās darbiniekiem ir vienādas tiesības un piekļuve, un pirms apmācībām par tām tiek sniegts pietiekams brīdinājums. Ņemot vērā apmācību un digitālo sasniegumu nozīmi šajā jomā, Eiropas sociālie partneri stingri aicina Eiropas Komisiju un valstu valdības finansēt šādas apmācības.

Gan darba devēji, gan arodbiedrības informēs savus biedrus par apmācību un kompetenču pilnveides nozīmi. Vienai no prioritātēm, kas kopīgi risināma gan darba devējiem, gan arodbiedrībām, vajadzētu būt atbilstoši pārkvalifikācijai, uzsvaru liekot uz jaunu prasmju apgūšanu, kas nepieciešamas digitālajā laikmetā, un pielāgošanos jaunajām darba realitātēm. Kolektīvajos apmācības plānos būtu jāiekļauj arī pasākumi, kas palīdzētu mazināt digitālo plaisu un uzlabotu banku sektora darbinieku nodarbinātības iespējas un nodarbinātības izredzes.

VI. DIGITĀLĀS TIESĪBAS MĀKSLĪGĀ INTELEKTA KONTEKSTĀ

Eiropas sociālie partneri uzskata, ka, pieaugot mākslīgā intelekta izmantošanai, ir nepieciešams saglabāt virkni individuālo un kolektīvo digitālo tiesību saskaņā ar piemērojamiem tiesību aktiem un darba koplīgumiem. Tas attiecas arī uz kolektīvajām tiesībām, kā aprakstīts preambulā.

Eiropas sociālie partneri cenšas panākt atbildīgu, ētisku un pārredzamu visu veidu MI (tostarp ģeneratīvā MI) un algoritmiskās pārvaldības izmantošanu, kas būtu brīva no negodīgas aizspriedumainības un diskriminācijas (tostarp interseksionālas), kā arī darba ņēmēju līdztalības, kā norādīts preambulā.

A. UZRAUDZĪBAS INSTRUMENTU IZMANTOŠANAS IEROBEŽOŠANA

Lai gan mākslīgais intelekts kopā ar informācijas un komunikācijas tehnoloģijām var atvieglot darba procesus un ierobežot atkārtoto un garlaicīgos uzdevumus, pastāvīgi attīstītās uzraudzības un novērošanas tehnoloģijas (tostarp ģeolokalizācija) var arī radīt pārmērīgu kontroli, aizskart privātumu (tostarp datu tiesības), palielināt spiedienu uz individuālo sniegumu un ietekmēt darba attiecības.

MI izmantošanai uzraudzībā, lai uzraudzītu darbiniekus, jābūt ierobežotai, pārredzamai, samērīgai un saskaņā ar spēkā esošajiem koplīgumiem un valsts vai vietējiem tiesību aktiem, kā norādīts arī preambulā.

Visos gadījumos lēmumi par šo rīku izmantošanu un analīzi ir jāpieņem cilvēkam, tādējādi ievērojot principu "cilvēks kontrolē", un tiem ir jānotiek saskaņā ar iepriekš noteiktu procesu, kurā pastāvīgi notiek sociālais dialogs un koplīguma sarunas.

B. ALGORITMISKA LĒMUMU PIEŅEMŠANA

Darbiniekiem vajadzētu būt tiesībām nebūt pakļautiem lēmumiem, kas viņus ietekmē juridiski un būtiski, pamatojoties tikai un vienīgi uz automatizētiem mainīgajiem lielumiem. Piemēram, uz profilēšanu, personāla atlasi, paaugstināšanu amatā, amata un profesionālās pakāpes maiņu, sankciju sistēmu un darbības novērtējumu vienmēr attiecas princips "cilvēks kontrolē". Katram darbiniekam ir tiesības paust savu viedokli, apstrīdēt un pārsūdzēt lēmumu saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem un sociālā dialoga praksi.

Sociālie partneri vienojas par kolektīviem pasākumiem un nodrošina pastāvīgu sociālo dialogu par attiecīgajiem aspektiem, kas saistīti ar uzņēmumu algoritmisko lēmumu pieņemšanas sekām, kā norādīts preambulā.

C. DATU AIZSARDZĪBA UN KIBERDROŠĪBA

Darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, lai nodrošinātu datu aizsardzību un darbinieku privātumu, kā arī to, ka darbinieka programmatūra un aparatūra ir atjaunināta un droša. Darbiniekam ir pienākums stingri ievērot visus piemērojamos datu aizsardzības un kibernetikas noteikumus, kas attiecas gan uz programmatūru, gan aparatūru.

Darba devējam kopā ar visiem attiecīgajiem darbiniekiem ir jāievēro un jārespektē piemērojamie tiesību akti, piemēram, ES līmeņa VDAR (Vispārīgā datu aizsardzības regula), MI likums, *DORA*, kā arī valsts tiesību akti, ētikas politika / banku regulējumi, darba devēja izdotās konfidencialitātes un drošības klauzulas, kā arī citas līdzīgas klauzulas, kas noteiktas darba koplīgumos un/vai individuālajos līgumos. Darba devēji ir atbildīgi par atbilstošu pasākumu veikšanu, lai nodrošinātu profesionāliem mērķiem izmantoto un apstrādāto datu aizsardzību.

Darba devējs nodrošina, ka ir ieviesti atbilstoši drošības līmeņi, ņemot vērā darbinieka privātumu, un ka jebkura uzraudzības sistēma ir saskaņā ar piemērojamiem Eiropas un valsts tiesību aktiem vai valsts/nozaru/uzņēmuma līmeņa koplīgumu.

Jebkurai datu vākšanai par darbiniekiem ir jānotiek saskaņā ar attiecīgajiem Eiropas un valsts līmeņa tiesību aktiem, tostarp būtiskuma, nevajadzīguma, pārredzamības un proporcionalitātes principiem.

Nedrīkst vākt sensitīvus datus, piemēram, par personīgo e-pasta vēstuļu saturu, sarunām un atrašanās vietas izsekošanu, fizisko veselību, psiholoģisko vai emocionālo labsajūtu vai dalību arodbiedrībā, ja vien valsts tiesību aktos vai koplīgumos nav noteikts citādi.

Darbinieku datus nedrīkst pārdot. Noteikumam par datu pārdošanu ar visu pušu piekrišanu var būt izņēmumi. Tomēr ar individuālu piekrišanu nepietiek.

VII. ŠĪS KOPĪGĀS DEKLARĀCIJAS IEVADS, UZRAUDZĪBA UN NOVĒRTĒJUMS

Kā norādīts preambulā, sociālais dialogs visos līmeņos, tostarp koplīguma sarunas, ir efektīvs un pozitīvs līdzeklis šīs kopīgās deklarācijas ieviešanai.

Tās īstenošanas uzraudzību un novērtēšanu veiks Eiropas sociālie partneri, tostarp nepārtrauktu dialogu nozaru sociālā dialoga sanāsmēs. Tas ietver paraugprakses novērtējumu.

VIII. TURPMĀKĀ VIRZĪBA / NĀKAMIE SOĻI

Nepārtraukts sociālais dialogs un koplīguma sarunas ir ļoti efektīvs un pozitīvs instruments, lai risinātu ar MI saistītos nodarbinātības aspektus.

Eiropas sociālie partneri kopā ar saviem biedriem apņemas pēc iespējas labāk popularizēt šo kopīgo deklarāciju Eiropas, valstu, nozaru un (starptautisku) uzņēmumu līmenī.

Šajā nolūkā Eiropas sociālie partneri lūdz Eiropas Komisiju pārtulkot Kopīgo deklarāciju visās ES valodās, lai veicinātu tās izplatīšanu, atpazīstamību un pieņemšanu dažādos līmeņos.

Eiropas banku nozares sociālie partneri stingri mudina nozaru sociālos partnerus valstu līmenī izmantot kopīgās nostājas, par kurām panākta vienošanās šajā kopīgajā deklarācijā. Attiecīgā gadījumā šis aicinājums attiecas arī uz kolektīvajiem dalībniekiem uzņēmumu līmenī, tostarp sociālajiem partneriem un (Eiropas) uzņēmumu padomēm.

Eiropas sociālie partneri kopā ar saviem biedriem uzraudzīs kopīgās deklarācijas īstenošanas procesu un būs atvērti apspriest jaunus jautājumus un tendences, kā arī to, kā sociālie partneri var

vislabāk risināt iespējas un problēmas attiecīgajā līmenī. Eiropas sociālie partneri 2025.–2026. gada darba programmas beigās veiks šīs kopīgās deklarācijas pilnīgu novērtējumu.

* * *

Parakstīts Briselē 2024. gada 14. maijā.

Michael Budolfson
UNI Europa Finance prezidents

Jens Thau
**Eiropas Banku federācijas – Eiropas sociālo
lietu banku komitejas priekšsēdētājs**

Elke Maes
UNI Europa Finance priekšsēdētāja vietniece

Michael Kammas
**Eiropas Banku federācijas – Eiropas sociālo
lietu banku komitejas priekšsēdētāja
vietnieks**

William Portelli
**Banku sociālā dialoga koordinators, UNI
Europa Finance**

Sébastien de Brouwer
**Eiropas Banku federācijas izpilddirektora
vietnieks**

Angelo Di Cristo
Departamenta vadītājs, UNI Finance

Nina Schindler
**Eiropas Kooperatīvo banku asociācijas
izpilddirektore**

Maureen Hick
UNI Europa Finance direktore

Peter Simon
**Eiropas Krājbanku un banku
mazumtirdzniecības pakalpojumu grupas
rīkotājdirektors**