



14 mai 2024



DECLARAȚIE COMUNĂ PRIVIND ASPECTELE LEGATE DE OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ALE INTELIGENȚEI ARTIFICIALE

A PARTENERILOR SOCIALI EUROPENI DIN SECTORUL BANCAR

PREAMBUL

Având în vedere declarațiile comune anterioare ale partenerilor sociali europeni pentru sectorul bancar din ultimii cinci ani, în special:

- Noiembrie 2017: Declarația comună privind munca la distanță în sectorul bancar european,
- Noiembrie 2018: Declarația comună privind impactul digitalizării asupra ocupării forței de muncă,
- Decembrie 2021: Declarația comună privind munca la distanță și noile tehnologii,

Precum și proiectul desfășurat pe o perioadă de doi ani finanțat de Comisia Europeană pentru partenerii sociali „Industria bancară în 2030: Cum vor modela tendințele globale actuale și, în special, Inteligența Artificială (IA), viitorul industriei bancare europene și al angajaților săi?”,

Partenerii sociali europeni au convenit asupra următoarei noi Declarații comune privind aspectele legate de ocuparea forței de muncă ale inteligenței artificiale în sectorul bancar european.

Creșterea inteligenței artificiale a lansat noi provocări și oportunități. Concluziile proiectului „Industria bancară în 2030” au arătat modul în care anumite tendințele majore globale nu numai că au afectat, dar au și schimbat sectorul bancar european. Anumite schimbări erau deja pe cale să se producă, dar au fost accelerate de pandemia Covid19. Pandemia i-a obligat pe lucrătorii din domeniul bancari (și chiar pe bănci) să interacționeze cu clienții de la distanță, generând astfel o creștere semnificativă a numărului de clienți care utilizează aplicații mobile și servicii bancare pe internet. Această tranziție a fost relativ ușoară, deoarece marea majoritate a forței de muncă utilizează dispozitive digitale în activitatea lor zilnică.

Constatările proiectului evidențiază, de asemenea, faptul că tehnologiile digitale avansate sunt utilizate din ce în ce mai mult în toate companiile (de toate dimensiunile) din UE. Partenerii sociali europeni recunosc faptul că inteligența artificială este în continuă evoluție și încă în plină dezvoltare. Acest proces este însoțit de aspecte legate de ocuparea forței de muncă. În același timp, formele tradiționale de servicii bancare, inclusiv serviciile oferite de sucursalele locale, sunt în continuare importante.

De asemenea, utilizarea inteligenței artificiale în sectorul bancar a crescut și va continua să crească în anii următori. Se preconizează ca o bună parte din firmele de servicii financiare să adopte tehnologia IA în următorii 5 ani și aceasta va fi un punct important al noilor programe de formare, inclusiv al celor finanțate și a celor oferite de angajatorii din sectorul bancar.

Având în vedere aceste și alte constatări, partenerii sociali europeni din industria bancară îi încurajează pe membrii noștri de la nivel național/sectorial/companie (multinațională) să continue să ia în considerare evoluțiile globale în domeniul digitalizării, în special inteligența artificială.

Băncile introduc din ce în ce mai mult la locul de muncă diferite aplicații care utilizează inteligența artificială. Este esențial ca partenerii sociali din sectorul bancar, la toate nivelurile relevante, să profite de instrumentele disponibile prin intermediul dialogului social, inclusiv al negocierilor colective, în ceea ce privește utilizarea, punerea în aplicare și monitorizarea continuă a IA.

Dialogul social la toate nivelurile, inclusiv negocierea colectivă, reprezintă un instrument eficient și benefic pentru a aborda problema impactului noilor tehnologii și al digitalizării la locul de muncă. Partenerii sociali europeni se angajează să continue monitorizarea și analiza efectelor aferente, inclusiv în ceea ce privește evoluția diversificată a modelelor de organizare a muncii. Introducerea inteligenței artificiale și a altor sisteme, platforme și procese digitalizate conduce la transformări majore ale muncii și ale organizării muncii, inclusiv prin automatizarea sarcinilor de rutină, sporirea capacităților umane și crearea unor modalități de lucru noi și mai orientate către date.

În această privință și având în vedere că organizarea muncii este responsabilitatea angajatorului, partenerii sociali europeni confirmă relevanța dialogului social (inclusiv informarea și consultarea) și a negocierii colective pentru a gestiona impactul semnificativ asupra lucrătorilor care rezultă din introducerea IA. Partenerii sociali europeni vor monitoriza aceste efecte în conformitate cu legislația și cu practicile naționale.

În ceea ce privește inteligența artificială și toate celelalte aspecte ale transformării digitale, oamenii vor fi menținuți în centrul organizării muncii, cu respectarea deplină a principiului „omul în control”.

Partenerii sociali europeni sunt conștienți de faptul că aceste constatări și propriile lor concluzii comune prezentate în această declarație comună se adaugă evoluțiilor globale și europene (de exemplu, concluziile tripartite ale OIM din 2021 privind impactul digitalizării în sectorul financiar, Legea UE privind IA, DORA, RGPD, Legea privind serviciile digitale, Legea privind piețele digitale), dar aduc o plus valoare prin faptul că se concentrează în special pe nevoile și evoluțiile din sectorul bancar european, investigând impactul IA asupra tuturor dimensiunilor calității locurilor de muncă.

Pe baza tuturor celor de mai sus, partenerii sociali europeni din sectorul bancar subliniază principiul „omul în control” și sunt de acord cu următoarele principii și practici pentru a oferi un cadru pentru o transformare reușită în interesul băncilor, al angajaților lor de la toate nivelurile, al clienților și al altor părți interesate implicate.

I. DEFINIȚIA INTELIGENȚEI ARTIFICIALE

Partenerii sociali europeni înțeleg prin inteligență artificială (IA) un sistem bazat pe învățare automată conceput pentru a funcționa cu diferite niveluri de autonomie, care poate prezenta adaptabilitate după implementare și care, pentru obiective explicite sau implicite, deduce, din datele pe care le primește, cum să genereze rezultate, cum ar fi predicții, conținut, recomandări sau decizii care pot influența mediile fizice sau virtuale ([Legea Comisiei Europene privind IA din 2024](#)).

Sistemele de inteligență artificială pot fi recunoscute în special, dar nu în mod exhaustiv, după trei caracteristici principale:

- Acestea sunt independente, fiind astfel capabile să îndeplinească sarcini și să ia decizii fără a fi dirijate de om.
- Sunt capabili să învețe singure, să se autoinstruiască și să se îmbunătățească în mod continuu.
- Acestea au acces la volume mari de date, din care pot învăța în mod autonom.

II. INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ ÎN SECTORUL BANKING - SITUAȚIA ACTUALĂ

Partenerii sociali sectoriali europeni constată faptul că în prezent cazurile de utilizare a inteligenței artificiale sunt în creștere. Acest lucru necesită o implicare promptă și în timp util a partenerilor sociali la nivelul corespunzător, prin intermediul tuturor instrumentelor de dialog social disponibile, așa cum sunt descrise în preambul, în ceea ce privește utilizarea, punerea în aplicare și monitorizarea continuă.

Pe lângă efectele pe care le au asupra angajaților noile instrumente de servicii bancare în domeniul previziunilor (de exemplu, consultanță în timp real pentru tranzacționarea pe piețele financiare) și al analizei (de exemplu, detectarea fraudelor, gestionarea riscurilor și personalizarea produselor), partenerii sociali europeni se concentrează în principal pe cazurile de utilizare actuale și viitoare legate de resursele umane, inclusiv planificarea și dezvoltarea personalului (de ex, dispunerea personalului, planificarea, potrivirea profilurilor de cerințe și de competențe), selecția și marketingul personalului (de exemplu, recrutarea robotizată, preselecția candidaților, căutarea pe bază de inteligență artificială a potențialilor angajați) și analizarea persoanelor (de exemplu, performanță, angajament, bunăstare), asigurând în permanență o utilizare responsabilă, transparentă și nepărtinitoare a sistemelor de inteligență artificială.

III. INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ ÎN SECTORUL BANCAR - O UTILIZARE RESPONSABILĂ

Având în vedere că inteligența artificială este în continuă creștere și provocările specifice ale proceselor aproape de tip „cutie neagră”, care necesită o concentrare specifică asupra rezultatelor IA, partenerii sociali europeni din sectorul bancar reamintesc că este esențial să se valorifice instrumentele și procesele de dialog social la toate nivelurile adecvate (și așa cum este descris în preambul) pentru a gestiona orice impact al IA asupra condițiilor de muncă, managementului, procesului decizional și confidențialității datelor lucrătorilor.

Partenerii sociali europeni încurajează dialogul social pentru a dezvolta și a pune în aplicare acțiuni comune pentru a sprijini tranziția locurilor de muncă și pentru a asigura oportunități de recalificare/perfecționare atunci când profilurile locurilor de muncă sunt afectate de utilizarea la un nivel din ce în ce mai mare al inteligenței artificiale și a altor tehnologii digitale.

Partenerii sociali europeni își iau, de asemenea, angajamentul să monitorizeze în mod activ evoluțiile și să diminueze riscurile potențiale pe care le prezintă IA în ceea ce privește confidențialitatea datelor, securitatea și problemele etice, cum ar fi reducerea erorilor în procesul decizional. Băncile trebuie să se asigure că aplicațiile care utilizează sisteme de inteligență artificială sunt transparente, corecte și imparțiale, iar angajații trebuie să se asigure că acestea sunt utilizate în mod corespunzător.

Inteligența artificială echitabilă se referă la dezvoltarea și utilizarea inteligenței artificiale care nu numai că evită prejudecățile, ci și prioritizează și respectă în mod activ drepturile fundamentale ale omului, cu sisteme de inteligență artificială care sunt proiectate, implementate și operate într-un mod care urmărește:

- Promovarea nediscriminării, în special în ceea ce privește egalitatea de șanse, diversitatea și incluziunea;
- Promovarea echității și a unor decizii fără prejudecăți bazate pe unul sau mai mulți factori, cum ar fi rasa, sexul, religia sau mediul socio-economic;
- Protejarea confidențialității și securității, a datelor cu caracter personal utilizate în sistemele de inteligență artificială fiind colectate, stocate și utilizate în mod etic și în conformitate cu reglementările privind confidențialitatea datelor, inclusiv în ceea ce privește supravegherea, urmărirea și monitorizarea;
- Asigurarea transparenței și înțelegerii proceselor decizionale și a impactului sistemelor de inteligență artificială, permițând supravegherea umană, intervenția atunci când este necesar și „dreptul la explicații” pentru deciziile luate cu ajutorul algoritmilor sau al modelelor de învățare automată;
- Acordarea oamenilor posibilitatea de a acționa și de a fi responsabili, aceștia păstrând controlul asupra sistemelor de inteligență artificială și responsabilitatea pentru acțiunile și rezultatele acestora;
- Permitearea lucrătorilor să devină familiarizați cu inteligența artificială;
- Respectarea demnității și autonomiei umane, să nu încalce drepturile sau libertățile omului și să consolideze capacitățile umane, mai degrabă decât să le înlocuiască;
- Păstrarea securității și siguranței lucrătorilor în interacțiunile om/mașină.

IV. DIALOG SOCIAL, NEGOCIERE COLECTIVĂ ȘI DREPTURI SINDICALE COLECTIVE

Inteligența artificială nu ar trebui să ducă la modificări ale termenilor și condițiilor de angajare dincolo de cele care reglementează interfața om-mașină, inclusiv utilizarea echipamentelor. Utilizarea inteligenței artificiale de către o bancă face obiectul unei monitorizări continue prin intermediul dialogului social și al negocierii colective, astfel cum este descris în preambul și în conformitate cu legislația națională. Libertatea de asociere și drepturile colective ale lucrătorilor, inclusiv dreptul la dialog social și la negociere colectivă, trebuie respectate și în contextul inteligenței artificiale.

V. ORGANIZAREA MUNCII ȘI ASPECTELE LEGATE DE OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ALE INTELIGENȚEI ARTIFICIALE

A. SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ

Angajatorul este responsabil pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă a tuturor angajaților și a locurilor de muncă, în conformitate cu Directiva 89/391/CEE a UE și cu directivele derivate relevante, cu legislația națională și cu contractele colective de muncă.

În ceea ce privește utilizarea sistemelor de inteligență artificială, partenerii sociali europeni recomandă efectuarea în mod regulat a unor evaluări comune ale riscurilor în materie de securitate și sănătate în muncă (SSM) care să includă efectele gestionării algoritmice din cauza imprevizibilității pe care o implică, deoarece aceste sisteme se bazează pe prelucrarea complexă a datelor și au tendința de a reduce implicarea umană în procesul decizional.

Aceste evaluări implică comitetele relevante ale angajaților, în conformitate cu legislația națională și cu practicile de dialog social, și sunt asociate cu procese care vor asigura că orice preocupare legată de riscuri este abordată cu promptitudine de către angajator.

Agenția pentru Securitate și Sănătate la Locul de Muncă din UE, precum și autoritățile naționale ale Agenției pentru Securitate și Sănătate la Locul de Muncă au publicat orientări privind impactul inteligenței artificiale asupra securității și sănătății la locul de muncă. Partenerii sociali europeni fac apel la toate părțile interesate să monitorizeze periodic aceste evoluții și să adapteze în mod colectiv politicile la noile evoluții și perspective.

B. FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR DIGITALE

Dezvoltarea competențelor este o oportunitate valoroasă pentru angajați de a se califica/recalifica și de a rămâne competenți, precum și de a preveni deficitul de forță de muncă calificată, în special în această perioadă plină de provocări demografice și de dezvoltare tehnologică/IA exponențială. Utilizarea din ce în ce mai frecventă a inteligenței artificiale și creșterea gradului de digitalizare determină necesitatea adaptării constante a competențelor și a învățării pe tot parcursul vieții pentru toți angajații din sectorul bancar.

În ceea ce privește formarea profesională, angajatorii ar trebui să asigure formarea necesară pentru adaptarea la noile tehnologii, în timpul orelor de lucru. În ceea ce privește perfecționarea/recalificarea și orientarea profesională, angajatorii și angajații sunt încurajați să organizeze cursuri de formare în timpul orelor de lucru, atunci când este posibil. În ambele situații, angajații beneficiază de aceleași drepturi și acces și sunt anunțați cu suficient timp înainte de aceste cursuri. Având în vedere importanța formării și a evoluțiilor digitale în acest domeniu, partenerii sociali europeni încurajează cu insistență Comisia Europeană și guvernele naționale să finanțeze astfel de cursuri de formare.

Atât angajatorii, cât și sindicatele vor comunica membrilor lor importanța formării și a dezvoltării competențelor. Reconversia profesională adecvată, cu accent pe dobândirea de noi competențe necesare pentru era digitală și adaptarea la noile realități de pe piața muncii, ar trebui să fie una dintre prioritățile care să fie abordate în comun atât de către angajatori, cât și de către sindicate. Planurile colective de formare ar trebui să includă, de asemenea, acțiuni care să contribuie la reducerea decalajului digital și la îmbunătățirea capacității de încadrare profesională și a perspectivelor de angajare a angajaților din sectorul bancar.

VI. DREPTURILE DIGITALE ÎN CONTEXTUL INTELIGENȚEI ARTIFICIALE

Partenerii sociali europeni consideră că utilizarea din ce în ce mai frecventă a inteligenței artificiale impune menținerea unei serii de drepturi digitale individuale și colective, în conformitate cu legislația aplicabilă și cu acordurile de negociere colectivă. Aceasta include, de asemenea, drepturile colective, astfel cum sunt descrise în preambul.

Partenerii sociali europeni se străduiesc să obțină o utilizare responsabilă, etică și transparentă a tuturor formelor de inteligență artificială (inclusiv inteligența artificială generativă) și de gestionare algoritmică, fără prejudecăți și discriminări nedrepte (inclusiv intersectoriale), precum și a participării lucrătorilor, astfel cum se menționează în preambul.

A. RESTRICȚIONAREA UTILIZĂRII INSTRUMENTELOR DE SUPRAVEGHERE

În timp ce inteligența artificială, împreună cu tehnologiile informației și comunicațiilor, pot facilita procesele de lucru și pot limita sarcinile repetitive și plictisitoare, tehnologiile în continuă evoluție pentru monitorizare și supraveghere (inclusiv geolocalizarea) pot, de asemenea, să creeze controale excesive, să invadeze viața privată (inclusiv drepturile privind datele), să crească presiunea asupra performanțelor individuale și să afecteze relațiile de muncă.

Utilizarea inteligenței artificiale în cadrul supravegherii pentru monitorizarea angajaților ar trebui să fie limitată, transparentă, proporțională și în conformitate cu contractele colective existente și cu legislația națională sau locală, după cum se menționează, de asemenea, în preambul.

În toate cazurile, deciziile referitoare la utilizarea și analiza acestor instrumente trebuie să fie luate de către o ființă umană, respectând astfel principiul „omul în control”, și trebuie să urmeze un proces prestabilit, cu dialog social continuu și negocieri colective.

B. PROCESUL DECIZIONAL ALGORITMIC

Angajații ar trebui să aibă dreptul de a nu fi supuși unor decizii care îi afectează în mod legal și semnificativ, bazate numai și exclusiv pe variabile automatizate. De exemplu, crearea de profiluri, selecția personalului, promovarea internă, schimbările de funcție și de nivel profesional, sistemul de sancțiuni și evaluările de performanță sunt întotdeauna supuse principiului „omul în control”. Fiecare angajat are dreptul de a-și exprima punctul de vedere și de a contesta și ataca decizia, în conformitate cu legislația în vigoare și cu practicile de dialog social.

Măsurile colective sunt convenite de partenerii sociali și se asigură un dialog social continuu cu privire la aspectele relevante ale consecințelor procesului decizional algoritmic al companiilor, astfel cum se menționează în preambul.

C. PROTECȚIA DATELOR ȘI SECURITATEA CIBERNETICĂ

Este responsabilitatea angajatorului să ia măsuri pentru a asigura protecția datelor și a vieții private a angajaților, precum și pentru a se asigura că software-ul și hardware-ul angajaților sunt actualizate și sigure. Angajatul este obligat să respecte cu strictețe toate normele aplicabile în materie de protecție a datelor și de securitate cibernetică legate atât de software, cât și de hardware.

Angajatorul, împreună cu toți angajații relevanți, trebuie să respecte și să se conformeze dispozițiilor legale aplicabile, de exemplu, RGPD (Regulamentul general privind protecția datelor) la nivelul UE, Legea privind IA, DORA, precum și legislația națională, politica de etică/regulamentul bancar, clauzele de confidențialitate și securitate emise de angajator și orice alte clauze similare prevăzute în contractele colective și/sau individuale. Părțile angajatoare sunt responsabile de luarea măsurilor adecvate pentru a asigura protecția datelor utilizate și prelucrate în scopuri profesionale.

Angajatorul se asigură că există niveluri de securitate adecvate, ținând cont de viața privată a angajatului, și că orice sistem de monitorizare este în conformitate cu legislația europeană și națională aplicabilă sau cu contractul colectiv de muncă la nivel național/sectorial/de întreprindere.

Orice colectare de date privind angajații trebuie să se facă în conformitate cu legislația relevantă la nivel european și național, inclusiv cu principiile relevanței, a lipsei de exces, transparenței și proporționalității.

Datele sensibile, cum ar fi conținutul e-mailurilor personale, conversațiile și localizarea, sănătatea fizică, bunăstarea psihologică sau emoțională sau apartenența la un sindicat, nu ar trebui să fie colectate, cu excepția cazului în care legislația națională sau contractele colective prevăd altfel.

Datele lucrătorilor nu ar trebui să fie vândute. Pot exista excepții de la regula privind vânzarea datelor cu acordul tuturor părților. Cu toate acestea, consimțământul individual nu este suficient.

VII. INTRODUCERE, MONITORIZARE ȘI EVALUARE A PREZENTEI DECLARAȚII COMUNE

Așa cum se afirmă în preambul, dialogul social la toate nivelurile, inclusiv negocierea colectivă, reprezintă un instrument eficient și benefic pentru introducerea prezentei declarații comune.

Monitorizarea și evaluarea punerii sale în aplicare vor fi efectuate de către partenerii sociali europeni, inclusiv un dialog continuu în cadrul reuniunilor de dialog social sectorial. Aceasta include evaluarea celor mai bune practici.

VIII. EVOLUȚIA ÎN CONTINUARE/URMĂTOARELE ETAPE

Dialogul social continuu și negocierea colectivă reprezintă un instrument foarte eficient și benefic pentru a aborda aspectele legate de ocuparea forței de muncă ale IA.

Partenerii sociali europeni, împreună cu membrii lor, își iau angajamentul să promoveze prezenta declarație comună în cel mai bun mod posibil la nivel european, național, sectorial și la nivelul întreprinderilor (multinaționale).

În acest scop, partenerii sociali europeni solicită Comisiei Europene să traducă Declarația comună în toate limbile UE pentru a facilita diseminarea, vizibilitatea și adoptarea acesteia la aceste diferite niveluri.

Partenerii sociali europeni din industria bancară încurajează cu insistență partenerii sociali sectoriali de la nivel național să utilizeze pozițiile comune convenite în prezenta declarație comună. Acolo unde este cazul, această invitație se extinde la actorii colectivi de la nivelul întreprinderii, inclusiv la partenerii sociali și la comitetele de întreprindere (europene).

Partenerii sociali europeni vor monitoriza, împreună cu membrii lor, procesul de punere în aplicare a Declarației comune și vor rămâne deschiși la discutarea noilor probleme și tendințe, precum și a modului în care oportunitățile și provocările pot fi abordate cel mai bine de către partenerii sociali la nivelul corespunzător. Partenerii sociali europeni vor efectua o evaluare completă a prezentei declarații comune spre sfârșitul programului lor de lucru 2025-2026.

* * *

Semnat la Bruxelles la 14 mai 2024

Michael Budolfson
Președinte, UNI Europa Finance

Jens Thau
**Președinte, Federația Bancară Europeană -
Comitetul bancar pentru afaceri sociale
europene**

Elke Maes
Vicepreședinte, UNI Europa Finance

Michael Kammas
**Vicepreședinte, Federația Bancară
Europeană - Comitetul bancar pentru afaceri
sociale europene**

William Portelli
**Coordonator al dialogului social bancar, UNI
Europa Finance**

Sébastien de Brouwer
**Director general adjunct, Federația Bancară
Europeană**

Angelo Di Cristo
Șef de departament, UNI Finance

Nina Schindler
**Director General Executiv, Asociația
Europeană a Băncilor Cooperatiste**

Maureen Hick
Director, UNI Europa Finance

Peter Simon
**Director general, Grupul european de
economii și bănci de retail**