



14 Maj 2024



GEMENSAM DEKLARATION OM SYSSELSÄTTNINGASPEKTER AV ARTIFICIELL INTELLIGENS

AV DE EUROPEISKA ARBETSMARKNADSPARTNERNA INOM
BANKSEKTORN

INLEDNING

Med hänsyn till de europeiska arbetsmarknadsparterna inom banksektorns tidigare gemensamma uttalanden från de senaste fem åren, i synnerhet:

- November 2017: Det Gemensamma uttalandet om distansarbete i den europeiska banksektorn,
- November 2018: Det Gemensamma uttalandet om digitaliseringens inverkan på sysselsättningen,
- December 2021: Det Gemensamma uttalandet om distansarbete och ny teknik,

Dessutom drar den nytta av insikter från det tvååriga EU-finansierade socialpartnerprojektet "Banking in 2030: How will the current global trends and especially Artificial Intelligence (AI), shape the future of the European banking industry and its employees?",

De europeiska arbetsmarknadsparterna har enats om följande nya gemensamma deklARATION om sysselsättningsaspekter av artificiell intelligens i den europeiska banksektorn.

Framväxten av AI innebär både utmaningar och möjligheter. Resultaten av projektet "Banking in 2030" har visat hur vissa globala megatrender inte bara har påverkat utan också förändrat den europeiska banksektorn. Vissa förändringar var redan på väg men accelererades av Covid19-pandemin. Pandemin tvingade bankarbetare (och bankerna själva) att interagera med kunder på distans, vilket orsakade en kraftig ökning av antalet kunder som använder mobilappar och internetbank. Detta steg var relativt enkelt, eftersom den stora majoriteten av arbetsstyrkan använder digitala enheter i sitt dagliga arbete.

Projektresultaten visar också att avancerad digital teknik används i allt större utsträckning i alla företag (av alla storlekar) i EU. De europeiska arbetsmarknadsparterna erkänner att AI ständigt utvecklas och fortfarande utvecklas. Sysselsättningsaspekter åtföljer denna process. Samtidigt är traditionella bankformer, inklusive tjänster som erbjuds på lokala kontor, fortfarande viktiga.

Användningen av AI inom banksektorn har också ökat och kommer att fortsätta att göra det under de kommande åren. En stor del av finansiella tjänsteföretag förväntas ha anammat AI-teknik under de kommande 5 åren och det kommer att vara ett stort fokus för nya utbildningsprogram, inklusive de som finansieras och tillhandahålls av bankarbetsgivare.

Med tanke på dessa och andra resultat uppmuntrar de europeiska arbetsmarknadsparterna inom banksektorn våra respektive medlemmar på nationell/sektoriell/(multinationell) företagsnivå att fortsätta att ta hänsyn till den globala utvecklingen inom digitalisering, särskilt Artificiell Intelligens.

Banker introducerar allt oftare olika applikationer på arbetsplatsen som använder artificiell intelligens. Det är viktigt att banksektorns arbetsmarknadsparter på alla relevanta nivåer drar fördel av de verktyg som finns tillgängliga genom social dialog, inklusive kollektiva förhandlingar, när det gäller användning, implementering och kontinuerlig övervakning av AI.

Social dialog på alla nivåer, inklusive kollektiva förhandlingar, är ett effektivt och positivt verktyg för att ta itu med frågan om effekterna av ny teknik och digitalisering på arbetsplatsen. De europeiska arbetsmarknadsparterna åtar sig att fortsätta att övervaka och analysera de relaterade effekterna, även när det gäller den diversifierade utvecklingen av arbetsorganisationsmodeller. Införandet av AI och andra digitaliserade system, plattformar och processer leder till stora förändringar av arbete och arbetsorganisation, bland annat genom att automatisera rutinuppgifter, utöka mänskliga förmågor och skapa nya och mer datadrivna arbetssätt.

I detta avseende, och med tanke på att arbetsorganisationen är arbetsgivarens ansvar, bekräftar de europeiska arbetsmarknadsparterna relevansen av social dialog (inklusive information och samråd) och kollektiva förhandlingar för att styra de betydande effekterna på arbetstagarna till följd av införandet av AI. De europeiska arbetsmarknadsparterna kommer att övervaka sådana effekter i enlighet med nationell lagstiftning och sedvänjor.

När det gäller AI och alla andra aspekter av digital transformation kommer människor att hållas i centrum för arbetsorganisationen, med full respekt för principen "Den mänskliga kontrollen".

De europeiska arbetsmarknadsparterna är medvetna om att dessa resultat och deras egna gemensamma slutsatser i denna gemensamma förklaring kommer ovanpå den globala och europeiska utvecklingen (till exempel the 2021 ILO tripartite conclusions on the Impact of Digitalisation in the Finance Sector, EU AI Act, DORA, GDPR, Digital Services Act, Digital Markets Act) men tillför värde genom att särskilt fokusera på den europeiska banksektorns behov och utveckling och undersöka effekterna av AI på alla dimensioner av jobbqualitet.

På grundval av allt ovanstående lyfter Europeiska arbetsmarknadens parter inom bankbranschen fram principen "Den mänskliga kontrollen" och samtycker till följande principer och praxis för att tillhandahålla en ram för framgångsrik omvandling i bankernas, deras anställdas intresse på alla nivåer, kunder och andra berörda parter.

I. DEFINITION AV ARTIFICIELL INTELLIGENS

De europeiska arbetsmarknadsparterna förstår artificiell intelligens (AI) som ett maskinbaserat system utformat för att fungera med olika nivåer av autonomi, som kan uppvisa anpassningsförmåga efter implementering och som, för uttryckliga eller underförstådda mål, utifrån den input som det får, drar slutsatser om hur att generera utdata såsom förutsägelser, innehåll, rekommendationer eller beslut som kan påverka fysiska eller virtuella miljöer ([European Commission AI Act 2024](#)).

AI-system kan huvudsakligen, men inte uttömmande, kännas igen av tre huvuddrag:

- De är självständiga och kan därmed utföra uppgifter och fatta beslut utan mänsklig ledning.
- De är självlärande, kan lära sig själva och ständigt förbättras.
- De har tillgång till stora mängder data, som de kan lära sig av på egen hand.

II. ARTIFICIELL INTELLIGENS I BANK SEKTORN – AKTUELL STATUS

De europeiska sektoriella arbetsmarknadsparterna noterar att AI-användningen ökar. Detta kräver snabbt engagemang av arbetsmarknadens parter på lämplig nivå, genom alla tillgängliga verktyg för social dialog, som beskrivs i Inledning, om dess användning, genomförande och kontinuerliga övervakning.

Utöver effekterna på anställda av nya banktjänstverktyg inom prognostisering (t.ex. realtidsrådgivning om finansmarknader) och analyser (t.ex. bedrägeriupptäckt, riskhantering och produktpersonalisering), är de europeiska arbetsmarknadsparternas huvudsakliga fokus på nuvarande och framtida personalrelaterade användningsfall, inklusive personalplanering och utveckling (t.ex. personaldistribuering, planering, matchning av krav- och kompetensprofiler), personalval och marknadsföring (t.ex. robo-rekrytering, förval av sökande, AI-baserad sökning för potentiella anställda), och personanalys (t.ex. prestation, engagemang, välbefinnande), som säkerställer en ansvarsfull, transparent och opartisk användning av AI-systemen.

III. ARTIFICIELL INTELLIGENS I BANK SEKTORN – EN ANSVARIG ANVÄNDNING

Med AI på frammarsch och de särskilda utmaningarna med nästan svarta-box-processer som kräver ett specifikt fokus på AI-resultat, påminner de europeiska arbetsmarknadsparterna inom banksektorns om att det är viktigt att dra fördel av sociala dialogverktyg och processer på alla lämpliga nivåer (och som beskrivs i Inledning) för att hantera eventuell påverkan av AI på arbetsförhållanden, ledning, beslutsfattande och arbetarnas dataintegritet.

De europeiska arbetsmarknadsparterna uppmuntrar social dialog för att utveckla och införa gemensamma åtgärder för att stödja övergången till jobb och säkerställa möjligheter till om- och kompetensutveckling när jobbprofiler påverkas av den ökande användningen av AI och annan digital teknik.

De europeiska arbetsmarknadsparterna förbinder sig också att aktivt övervaka utvecklingen och minska de risker som AI kan utgöra för datasekretess, säkerhet och etiska problem, såsom partiskhet i beslutsfattande. Bankerna måste se till att applikationerna som använder AI-system är transparenta, rättvisa och opartiska, och anställda måste se till att de används i enlighet därmed.

Fair AI hänvisar till utveckling och användning av artificiell intelligens som inte bara undviker partiskhet utan också aktivt prioriterar och respekterar grundläggande mänskliga rättigheter, med AI-system som är designade, implementerade och drivs på ett sätt som syftar till att:

- Främja icke-diskriminering, särskilt när det gäller frågor om lika möjligheter, mångfald och integration;
- Främja rättvisa och beslut fria från partiskhet baserade på en eller flera faktorer såsom ras, kön, religion eller socioekonomisk bakgrund;
- Skydda integritet och säkerhet, med personuppgifter som används i AI-system som samlas in, lagras och används etiskt och i enlighet med dataskyddsbestämmelser, även vad gäller övervakning, spårning och övervakning;
- Säkerställa transparens i och förståelse för beslutsprocesserna och effekterna av AI-system, vilket möjliggör mänsklig tillsyn, intervention vid behov och "rätten till förklaring" för beslut som fattas med algoritmer eller maskininlärningsmodeller;
- Styrka mänsklig handlingskraft och ansvarskyldighet, med människor som behåller kontrollen över AI-system och ansvar för sina handlingar och resultat;
- Gör det möjligt för arbetare att bli AI-kunniga;
- Respektera mänsklig värdighet och autonomi, inte kränka mänskliga rättigheter eller friheter, och förbättra mänskliga förmågor snarare än att ersätta dem;
- Bevaka säkerheten och säkerheten för arbetare i interaktioner mellan människor och maskiner.

IV. SOCIAL DIALOG, KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR OCH KOLLEKTIVA FACKLIGA RÄTTIGHETER

Artificiell intelligens bör inte leda till några förändringar i anställningsvillkoren utöver de som styr gränssnittet människa/maskin, inklusive användningen av utrustning. En banks användning av AI är föremål för kontinuerlig övervakning genom social dialog och kollektiva förhandlingar enligt beskrivningen i Inledning och enligt nationell lagstiftning. Föreningsfrihet och arbetstagares kollektiva rättigheter, inklusive till social dialog och kollektiva förhandlingar, ska respekteras även i samband med artificiell intelligens.

V. ARBETSORGANISATION OCH ANSTÄLLNINGASPEKTER AV ARTIFICELL INTELLIGENS

A. HÄLSA OCH SÄKERHET

Arbetsgivaren ansvarar för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för alla anställda och arbetsplatser, i enlighet med EU-direktiv 89/391/EEC och relevanta dotterdirektiv, nationell lagstiftning och kollektivavtal.

När det gäller användningen av AI-system rekommenderar de europeiska arbetsmarknadsparterna att man regelbundet genomför gemensamma riskbedömningar av arbetsmiljön (OSH) som inkluderar effekterna av algoritmisk hantering på grund av dess inbyggda oförutsägbarhet, eftersom dessa system är beroende av komplex databehandling och har en tendens att minska mänskligt engagemang i beslutsfattande.

Dessa bedömningar involverar de relevanta arbetstagarkommittéerna i enlighet med nationella lagar och praxis för social dialog och är kopplade till processer som säkerställer att alla farhågor om risker omedelbart åtgärdas av arbetsgivaren.

EU OSHA, liksom nationella OSHA-myndigheter, har publicerat vägledning om effekterna av artificiell intelligens på säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. De europeiska arbetsmarknadsparterna uppmanar alla intressenter att regelbundet övervaka denna utveckling och att gemensamt anpassa politiken till ny utveckling och insikter.

B. UTBILDNING OCH DIGITAL KOMPETENSUTVECKLING

Kompetensutveckling är en värdefull möjlighet för medarbetarna att omskola sig och förbli relevanta, och att förhindra brist på kvalificerad arbetskraft, särskilt i tider av demografiska utmaningar och exponentiell teknisk/AI-utveckling. Den växande användningen av artificiell intelligens och den ökande digitaliseringen driver behovet av konstant kompetensanpassning och livslångt lärande för alla anställda i banksektorn.

När det gäller utbildning bör arbetsgivare tillhandahålla nödvändig utbildning för att anpassa sig till ny teknik, under arbetstid. För upp-/omskolning och karriärvägledning uppmuntras arbetsgivare och anställda att genomföra utbildningar på arbetstid, där så är möjligt. I båda situationerna har anställda samma rättigheter och tillgång och med tillräckligt med varsel före utbildningarna. Med tanke på vikten av utbildning och digital utveckling på detta område uppmuntrar de europeiska arbetsmarknadsparterna starkt Europeiska kommissionen och nationella regeringar att finansiera sådan utbildning.

Arbetsgivare och fackförbund kommer båda att kommunicera vikten av utbildning och kompetensutveckling till sina medlemmar. Lämplig omskolning, med tonvikt på att skaffa nya färdigheter som behövs för den digitala eran och anpassning till nya verkligheter i arbetslivet, bör vara en av de prioriteringar som både arbetsgivarna och fackföreningarna ska ta upp gemensamt. Kollektiva utbildningsplaner bör också innehålla åtgärder för att hjälpa till att överbrygga den digitala klyftan och förbättra banksektorns anställningsbarhet och anställningsmöjligheter.

VI. DIGITALA RÄTTIGHETER I SAMMANHANG AV ARTIFICELL INTELLIGENS

De europeiska arbetsmarknadsparterna anser att den ökande användningen av AI gör det nödvändigt att upprätthålla en rad individuella och kollektiva digitala rättigheter i enlighet med tillämplig lag och kollektivavtal. Detta inkluderar även kollektiva rättigheter som beskrivs i Inledning.

De europeiska arbetsmarknadsparterna strävar efter att uppnå en ansvarsfull, etisk och transparent användning av alla former av AI (inklusive generativ AI) och algoritmstyrning, fri från orättvis partiskhet och diskriminering (inklusive intersektionell), och av arbetstagarnas deltagande, som anges i Inledning.

A. BEGRÄNSNING AV ANVÄNDNING AV ÖVERVAKNINGSVÄRKTYG

Medan artificiell intelligens, tillsammans med informations- och kommunikationsteknik, kan underlätta arbetsprocesser och begränsa repetitiva och tråkiga uppgifter, kan ständigt utvecklande tekniker för övervakning och övervakning (inklusive geolokalisering) också skapa överdrivna kontroller, invadera integritet (inklusive datarättigheter), öka tryck på individuella prestationer och påverka arbetsrelationer.

Användningen av AI vid övervakning för att övervaka anställda bör vara begränsad, transparent, proportionell och i överensstämmelse med befintliga kollektivavtal och nationell eller lokal lagstiftning, vilket också anges i Inledning.

I alla fall måste beslut som rör användning och analys av dessa verktyg fattas av en människa, och följaktligen respektera principen om människan i kontroll, och måste följa en förutbestämd process med kontinuerlig social dialog och kollektiva förhandlingar.

B. ALGORITMISKT BESLUTFATTANDE

Anställda bör ha rätt att inte bli föremål för beslut som påverkar dem juridiskt och väsentligt baserat enbart och uteslutande på automatiserade variabler. Till exempel profilering, personalurval, intern befordran, förändringar av funktion och yrkesgradsnivå, sanktionssystemet och prestationsutvärderingar är alltid föremål för människan-i-kontroll-principen. Varje anställd har rätt att uttrycka sin åsikt och att överklaga och överklaga beslutet enligt gällande lagstiftning och praxis för social dialog.

Kollektiva åtgärder ska godkännas av arbetsmarknadens parter och en kontinuerlig social dialog ska säkerställas om relevanta aspekter av konsekvenserna av företagens algoritmiska beslutsfattande, som anges i Inledning.

C. DATASKYDD OCH CYBERSÄKERHET

Det är arbetsgivarens ansvar att vidta åtgärder för att säkerställa dataskydd och anställdas integritet, och att den anställdes mjukvara och hårdvara är uppdaterad och säker. Den anställda är skyldig att strikt följa alla tillämpliga dataskydds- och cybersäkerhetsregler relaterade till både mjukvaran och hårdvaran.

Arbetsgivaren, tillsammans med alla relevanta anställda, måste följa och respektera tillämpliga rättsliga bestämmelser som beskrivs t.ex. av EU-nivå GDPR (General Data Protection Regulation), AI Act, DORA samt nationell lagstiftning, etikpolicy/bankförordning, sekretess- och säkerhetsklausuler utfärdade av arbetsgivaren, och andra liknande klausuler som anges i kollektiva och/eller individuella avtal. Anställningsparterna ansvarar för att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa skyddet av uppgifter som används och behandlas för yrkesmässiga ändamål.

Arbetsgivaren säkerställer att lämpliga säkerhetsnivåer finns på plats, med hänsyn till den anställdes integritet, och att eventuella övervakningssystem är i enlighet med tillämplig europeisk och nationell lagstiftning eller kollektivavtal på nationell/sectors-/företagsnivå.

Eventuell insamling av uppgifter om anställda måste ske i enlighet med relevant lagstiftning på europeisk och nationell nivå, inklusive principerna om relevans, icke-överdriven, transparens och proportionalitet.

Känsliga uppgifter, såsom innehållet i personliga e-postmeddelanden, konversationer och platsspårning, fysisk hälsa eller psykiskt eller känslomässigt välbefinnande eller medlemskap i fackförening, bör inte samlas in, om inte annat föreskrivs enligt nationell lag eller kollektivavtal.

Arbetardata ska inte säljas. Det kan finnas undantag från regeln om att sälja data med samtycke från alla parter. Individuellt samtycke är dock inte tillräckligt.

VII. INTRODUKTION, ÖVERVAKNING OCH UTVÄRDERING AV DENNA GEMENSAMMA FÖRKLARING

Som anges i Inledning utgör social dialog på alla nivåer, inklusive kollektiva förhandlingar, ett effektivt och positivt verktyg för att införa denna Gemensamma Deklaration.

Övervakning och utvärdering av dess genomförande kommer att utföras av de europeiska arbetsmarknadsparterna, inklusive kontinuerlig dialog inom de sektoriella mötena för social dialog. Detta inkluderar utvärdering av bästa praxis.

VIII. GÅR FRAMÅT / NÄSTA STEG

Kontinuerlig social dialog och kollektiva förhandlingar är ett mycket effektivt och positivt verktyg för att hantera sysselsättningsaspekterna av AI.

De europeiska arbetsmarknadsparterna, tillsammans med sina medlemmar, åtar sig att främja denna gemensamma deklARATION på bästa möjliga sätt på europeisk, nationell, sektoriell och (multinationell) företagsnivå.

I detta syfte ber de europeiska arbetsmarknadsparterna Europeiska kommissionen att översätta den Gemensamma Deklaration till alla EU-språk för att underlätta dess spridning, synlighet och användning på dessa olika nivåer.

De europeiska arbetsmarknadsparterna inom banksektorn uppmuntrar starkt sektoriella arbetsmarknadsparter på nationell nivå att använda de gemensamma ståndpunkter som överenskommit i denna Gemensamma Deklaration. I tillämpliga fall sträcker sig denna inbjudan till kollektiva aktörer på företagsnivå, inklusive arbetsmarknadens parter och (europeiska) företagsråd.

De europeiska arbetsmarknadsparterna kommer, tillsammans med sina medlemmar, att övervaka genomförandet av den Gemensamma Deklaration och förbli öppna för att diskutera nya frågor och trender och hur möjligheter och utmaningar kan bäst hanteras av arbetsmarknadens parter på lämplig nivå. De europeiska arbetsmarknadsparterna kommer att genomföra en fullständig utvärdering av denna Gemensamma Deklaration mot slutet av sitt Arbetsprogram för 2025–2026.

* * *

Undertecknades i Bryssel den 14 maj 2024

Michael Budolfson
President, UNI Europa Finance

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

Elke Maes
Vice-President, UNI Europa Finance

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

William Portelli
**Coordinator of the Banking Social Dialogue,
UNI Europa Finance**

Sébastien de Brouwer
Deputy CEO, European Banking Federation

Angelo Di Cristo
Head of Department, UNI Finance

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

Maureen Hick
Director, UNI Europa Finance

Peter Simon
**Managing Director, European Savings and
Retail Banking Group**