



14 Μαΐου 2024



ΚΟΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΥΡΩΠΑΙΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Λαμβάνοντας υπόψη α) τις προηγούμενες κοινές δηλώσεις των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταιρών του τραπεζικού κλάδου κατά τα τελευταία πέντε χρόνια, ιδίως:

- Νοέμβριος 2017: Κοινή Δήλωση για την τηλεργασία στον ευρωπαϊκό τραπεζικό τομέα,
- Νοέμβριος 2018: Κοινή Δήλωση σχετικά με τις Επιπτώσεις της Ψηφιοποίησης στην Απασχόληση,
- Δεκέμβριος 2021: Κοινή Δήλωση για την εξ αποστάσεως Εργασία και τις Νέες Τεχνολογίες,

Και β) το διετές χρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έργο των κοινωνικών εταιρών *"Η Τραπεζική το 2030: Πώς οι τρέχουσες παγκόσμιες τάσεις και ιδιαίτερα η Τεχνητή Νοημοσύνη (TN) θα διαμορφώσουν το μέλλον του ευρωπαϊκού τραπεζικού κλάδου και των εργαζομένων του;"*,

οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι συμφώνησαν στην ακόλουθη νέα Κοινή Δήλωση σχετικά με τις εργασιακές πτυχές της Τεχνητής Νοημοσύνης στον Ευρωπαϊκό Τραπεζικό Κλάδο.

Η ανάπτυξη της Τεχνητής Νοημοσύνης εισήγαγε νέες δυνατότητες και προκλήσεις. Τα ευρήματα του έργου *"Η Τραπεζική το 2030"* έδειξαν πώς ορισμένες παγκόσμιες μεγατάσεις όχι μόνο επηρέασαν αλλά και άλλαξαν τον Ευρωπαϊκό τραπεζικό κλάδο. Ορισμένες αλλαγές είχαν ήδη δρομολογηθεί, αλλά επιταχύνθηκαν από την πανδημία Covid19. Η πανδημία ανάγκασε τους τραπεζοϋπαλλήλους (και τις ίδιες τις τράπεζες) να αλληλεπιδρούν εξ αποστάσεως με τους πελάτες, προκαλώντας έτσι απότομη αύξηση του αριθμού των πελατών που χρησιμοποιούν κινητές εφαρμογές και τραπεζικές υπηρεσίες μέσω διαδικτύου. Ημετάβαση αυτή ήταν σχετικά εύκολη, καθώς η συντριπτική πλειονότητα του εργατικού δυναμικού χρησιμοποιούν ψηφιακές συσκευές στην καθημερινή τους εργασία.

Τα ευρήματα του έργου υπογράμμισαν επίσης ότι οι προηγμένες ψηφιακές τεχνολογίες χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο από όλες τις εταιρείες (όλων των μεγεθών) στην ΕΕ. Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί εταίροι αναγνωρίζουμε ότι η Τεχνητή Νοημοσύνη εξελίσσεται συνεχώς και εξακολουθεί να αναπτύσσεται. Οι επιμέρους εργασιακές διαστάσεις ακολουθούν αυτή τη διαδικασία. Ταυτόχρονα, οι παραδοσιακές μορφές τραπεζικής, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών που παρέχονται από το δίκτυο καταστημάτων, παραμένουν σημαντικές.

Η χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης έχει επίσης αυξηθεί και θα συνεχίσει να αυξάνεται τα επόμενα χρόνια. Ένα μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών αναμένεται να έχει υιοθετήσει την τεχνολογία TN τα επόμενα 5 χρόνια και θα αποτελέσει σημαντικό πεδίο νέων προγραμμάτων κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που χρηματοδοτούνται και παρέχονται από τους εργοδότες των τραπεζών.

Λαμβάνοντας υπόψη αυτά και άλλα ευρήματα, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι του Τραπεζικού Κλάδου ενθαρρύνουμε τα αντίστοιχα μέλη μας σε εθνικό/κλαδικό/(πολυεθνικό) επιχειρησιακό επίπεδο να συνεχίσουν να λαμβάνουν υπόψη τις παγκόσμιες εξελίξεις στην ψηφιοποίηση, ιδίως στην Τεχνητή Νοημοσύνη.

Οι τράπεζες εισάγουν όλο και περισσότερο διάφορες εφαρμογές που χρησιμοποιούν την Τεχνητή Νοημοσύνη στους χώρους εργασίας. Είναι σημαντικό οι Κοινωνικοί Εταίροι του τραπεζικού κλάδου σε όλα τα σχετικά επίπεδα να αξιοποιήσουν όλα τα διαθέσιμα εργαλεία για τη χρήση, την εφαρμογή και τη συνεχή παρακολούθηση της Τεχνητής Νοημοσύνης, μέσω του κοινωνικού διαλόγου, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων,

Ο κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποτελεί ένα αποτελεσματικό και θετικό εργαλείο για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων των νέων τεχνολογιών και της ψηφιοποίησης στην εργασία. Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι αναλαμβάνουν να συνεχίσουν την παρακολούθηση και την ανάλυση των σχετικών επιπτώσεων, καθώς και όσον αφορά στη διαφοροποιημένη εξέλιξη των μοντέλων οργάνωσης της εργασίας. Η εισαγωγή της Τεχνητής Νοημοσύνης και άλλων ψηφιοποιημένων συστημάτων, πλατφορμών και διαδικασιών οδηγεί σε σημαντικές μεταμορφώσεις της εργασίας και της οργάνωσης της εργασίας, μεταξύ άλλων με την αυτοματοποίηση των εργασιών ρουτίνας, την

ενίσχυση των ανθρώπινων ικανοτήτων και τη δημιουργία νέων και περισσότερο καθοδηγούμενων από τα δεδομένα τρόπων εργασίας.

Από την άποψη αυτή, δεδομένου ότι η οργάνωση της εργασίας αποτελεί ευθύνη του εργοδότη, οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι επιβεβαιώνουν τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου (συμπεριλαμβανομένης της ενημέρωσης και της διαβούλευσης) και των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αντιμετώπιση των σημαντικών επιπτώσεων στους εργαζομένους που προκύπτουν από την εισαγωγή της ΤΝ. Οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι θα παρακολουθούν τις επιπτώσεις αυτές σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και την εθιμική πρακτική.

Όσον αφορά στην Τεχνητή Νοημοσύνη και σε όλες τις άλλες πτυχές του ψηφιακού μετασχηματισμού, ο άνθρωπος θα παραμείνει στο επίκεντρο της οργάνωσης της εργασίας, με πλήρη σεβασμό στην αρχή "ο άνθρωπος έχει τον έλεγχο".

Οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι γνωρίζουν ότι αυτά τα ευρήματα και τα δικά τους κοινά συμπεράσματα που διατυπώνονται στην παρούσα Κοινή Δήλωση έρχονται να συμπληρώσουν τις παγκόσμιες και ευρωπαϊκές εξελίξεις (για παράδειγμα τα τριμερή συμπεράσματα της ΔΟΕ του 2021 σχετικά με τις Επιπτώσεις της Ψηφιοποίησης στον Χρηματοπιστωτικό Τομέα, τη Νομοθετική Πράξη (AI Act) της ΕΕ για την ΤΝ, την DORA, τον ΓΚΠΔ, τη Νομοθετική Πράξη για τις Ψηφιακές Υπηρεσίες, τη Νομοθετική Πράξη για τις Ψηφιακές Αγορές), αλλά προσθέτουν αξία εστιάζοντας ιδιαίτερα στις ανάγκες και τις εξελίξεις του ευρωπαϊκού τραπεζικού κλάδου και διερευνώντας τις επιπτώσεις της ΤΝ σε όλες τις διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας.

Με βάση όλα τα παραπάνω, οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι του τραπεζικού κλάδου υπογραμμίζουν την αρχή «ο άνθρωπος έχει τον έλεγχο» και συμφωνούν με τις ακόλουθες αρχές και πρακτικές, προκειμένου να παράσχουν ένα πλαίσιο επιτυχούς μετάβασης προς το συμφέρον των τραπεζών, των εργαζομένων τους σε όλα τα επίπεδα, των πελατών και των άλλων εμπλεκόμενων συμμετόχων (stakeholders).

I. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι αντιλαμβάνονται την Τεχνητή Νοημοσύνη ως ένα μηχανικό σύστημα σχεδιασμένο για να λειτουργεί με διαφορετικά επίπεδα αυτονομίας το οποίο μπορεί να παρουσιάζει προσαρμοστικότητα μετά την αρχική ανάπτυξή του και το οποίο συνάγει, βάσει ρητών ή σιωπηρών στοχεύσεων, από τα λαμβανόμενα στοιχεία εισόδου, πώς να παράγει στοιχεία εξόδου, όπως προβλέψεις, περιεχόμενο, συστάσεις ή αποφάσεις που μπορούν να επηρεάσουν υλικά ή εικονικά περιβάλλοντα. ([Πράξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Τεχνητή Νοημοσύνη 2024.](#))

Τα συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης μπορούν να αναγνωριστούν κυρίως, αν και όχι εξαντλητικά, από τρία κύρια χαρακτηριστικά:

- Είναι ανεξάρτητα, επομένως μπορούν να εκτελούν εργασίες και να λαμβάνουν αποφάσεις χωρίς ανθρώπινη καθοδήγηση.
- Είναι αυτοδίδακτα, ικανά να διδάσκονται και να βελτιώνονται συνεχώς.
- Έχουν πρόσβαση σε μεγάλο όγκο δεδομένων, από τα οποία μπορούν να μάθουν μόνα τους.

II. ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ - ΤΡΕΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Οι Ευρωπαϊκοί Κλαδικοί Κοινωνικοί Εταίροι σημειώνουν ότι αυξάνονται οι περιπτώσεις χρήσης της Τεχνητής Νοημοσύνης. Αυτό απαιτεί την έγκαιρη και άμεση συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων στο κατάλληλο επίπεδο, μέσω όλων των διαθέσιμων εργαλείων κοινωνικού διαλόγου, όπως περιγράφεται στο Προοίμιο σχετικά με τη χρήση, την εφαρμογή και τη συνεχή παρακολούθησή της Τεχνητής Νοημοσύνης.

Εκτός από τις επιπτώσεις που έχουν στους εργαζόμενους τα νέα εργαλεία τραπεζικών υπηρεσιών προβλεψής (π.χ. συμβουλές για συναλλαγές στις χρηματοπιστωτικές αγορές σε πραγματικό χρόνο) και ανάλυσης (π.χ. ανίχνευση απάτης, διαχείριση κινδύνων και εξατομίκευση προϊόντων), οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι εστιάζουν κυρίως στις τρέχουσες και μελλοντικές περιπτώσεις χρήσης που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό, συμπεριλαμβανομένου του σχεδιασμού και της ανάπτυξης του προσωπικού (π.χ. ανάπτυξη προσωπικού, προγραμματισμός, αντιστοίχιση προφίλ απαιτήσεων και ικανοτήτων), της επιλογή προσωπικού και μάρκετινγκ (π.χ. ρομποτική πρόσληψη, προεπιλογή υποψηφίων, αναζήτηση δυνητικών εργαζομένων με βάση την ΤΝ) και της συλλογής δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. απόδοση, δέσμευση, ευημερία), διασφαλίζοντας μέσω όλων αυτών μια υπεύθυνη, διαφανή και αμερόληπτη χρήση των συστημάτων ΤΝ.

III. ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ – ΓΙΑ ΜΙΑ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΧΡΗΣΗ

Με την Τεχνητή Νοημοσύνη σε ανοδική πορεία και τις ειδικές προκλήσεις διαδικασιών σχεδόν "μαύρου κουτιού", που απαιτούν ειδική εστίαση στα αποτελέσματα της Τεχνητής Νοημοσύνης, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι στον τραπεζικό κλάδο υπενθυμίζουν ότι είναι απαραίτητο να αξιοποιηθούν τα εργαλεία και οι διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα κατάλληλα επίπεδα για τη διαχείριση των όποιων επιπτώσεων της Τεχνητής Νοημοσύνης στις συνθήκες εργασίας, τη διαχείριση, τη λήψη αποφάσεων και την προστασία των εργασιακών δεδομένων.

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι ενθαρρύνουν τον κοινωνικό διάλογο ώστε να αναπτύξει και να θεσπίσει κοινές δράσεις για τη στήριξη της εργασιακής μετάβασης και τη διασφάλιση ευκαιριών ανακατάρτισης /αναβάθμισης των δεξιοτήτων όταν τα εργασιακά προφίλ επηρεάζονται από την αυξανόμενη χρήση της ΤΝ και άλλων ψηφιακών τεχνολογιών.

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι δεσμεύονται επίσης να παρακολουθούν ενεργά τις εξελίξεις και να μετριάσουν τους κινδύνους που ενδεχομένως εγκυμονεί η Τεχνητή Νοημοσύνη για την προστασία των δεδομένων, την ασφάλεια και τις ηθικές επιφυλάξεις, όπως η μεροληψία στη λήψη αποφάσεων. Οι τράπεζες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εφαρμογές που χρησιμοποιούν συστήματα τεχνητής νοημοσύνης είναι διαφανείς, δίκαιες και αμερόληπτες και οι εργαζόμενοι πρέπει να διασφαλίζουν ότι χρησιμοποιούνται αναλόγως.

Η θεμιτή Τεχνητή Νοημοσύνη αναφέρεται σε μια ανάπτυξη και χρήση της ΤΝ που όχι μόνο αποφεύγουν την προκατάληψη, αλλά και που αποδίδουν ενεργά προτεραιότητα και σεβασμό στα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, με συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που σχεδιάζονται, εφαρμόζονται και λειτουργούν κατά τρόπο ο οποίος στοχεύει:

- Στην προώθηση της εξάλειψης των διακρίσεων, ιδίως όσον αφορά θέματα ίσων ευκαιριών, πολυμορφίας και ένταξης,
- Στην προώθηση της δικαιοσύνης και των αποφάσεων χωρίς προκαταλήψεις με βάση παράγοντες όπως η φυλή, το φύλο, η θρησκεία ή το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο,
- Στην προστασία της ιδιωτικής ζωής και της ασφάλειας, με τα προσωπικά δεδομένα που χρησιμοποιούνται στα συστήματα ΤΝ να συλλέγονται, να αποθηκεύονται και να χρησιμοποιούνται δεοντολογικά και σύμφωνα με τους κανονισμούς περί προστασίας της ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβανομένων όσων αφορούν στην επιτήρηση, στην παρακολούθηση και στον εντοπισμό εργαζομένων.
- Στη διασφάλιση της διαφάνειας και της κατανόησης των διαδικασιών λήψης αποφάσεων των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, επιτρέποντας την ανθρώπινη εποπτεία, την παρέμβαση, όταν είναι απαραίτητο, και το "δικαίωμα παροχής εξηγήσεων" για αποφάσεις που λαμβάνονται από αλγόριθμους ή μοντέλα μηχανικής μάθησης,
- Στην ενδυνάμωση της ανθρώπινης δράσης και της λογοδοσίας, με τους ανθρώπους να διατηρούν τον έλεγχο των συστημάτων ΤΝ και την ευθύνη για τις ενέργειες και τα αποτελέσματά τους,

- Στο να δοθεί στους εργαζομένους η δυνατότητα να γίνουν γνώστες της ΤΝ,
- Στο σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και αυτονομίας, να μην παραβιάζονται τα ανθρώπινα δικαιώματα ή ελευθερίες και να χρησιμοποιούνται προκειμένου να ενισχύουν τις ανθρώπινες ικανότητες και όχι για να τις αντικαθιστούν,
- Στη διατήρηση της ασφάλειας και της προστασίας των εργαζομένων στις αλληλεπιδράσεις ανθρώπου/μηχανής.

IV. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ, ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η Τεχνητή Νοημοσύνη δεν θα πρέπει να οδηγήσει σε αλλαγές στους όρους και τις προϋποθέσεις της απασχόλησης πέραν εκείνων που διέπουν τη διεπαφή ανθρώπου/μηχανής, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης του εξοπλισμού. Η χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης από μια τράπεζα αποτελεί αντικείμενο συνεχούς παρακολούθησης μέσω του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως περιγράφεται στο προοίμιο και σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία. Η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και τα συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, πρέπει να γίνονται σεβαστά και στο πλαίσιο της Τεχνητής Νοημοσύνης.

V. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙ ΜΕΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

A. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια όλων των εργαζομένων και των χώρων εργασίας, σύμφωνα με την οδηγία 89/391/ΕΟΚ της ΕΕ και τις σχετικές θυγατρικές οδηγίες, την εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Όσον αφορά στη χρήση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι συνιστούν την τακτική διενέργεια εκτιμήσεων κινδύνου για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (ΑΥΕ), που περιλαμβάνουν τις επιπτώσεις της αλγοριθμικής διαχείρισης λόγω της ενσωματωμένης απρόβλεπτης φύσης της, καθώς τα συστήματα αυτά βασίζονται σε πολύπλοκη επεξεργασία δεδομένων και έχουν την τάση να μειώνουν την ανθρώπινη συμμετοχή στις αποφάσεις.

Στις αξιολογήσεις αυτές συμμετέχουν οι αρμόδιες επιτροπές εργαζομένων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις πρακτικές του κοινωνικού διαλόγου και συνδέονται με διαδικασίες που θα διασφαλίζουν ότι τυχόν ανησυχίες για κινδύνους αντιμετωπίζονται άμεσα από τον εργοδότη.

Ο Οργανισμός Υγείας και Ασφάλειας (OSHA) της ΕΕ έχει δημοσιεύσει οδηγίες σχετικά με τον αντίκτυπο της Τεχνητής Νοημοσύνης στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία. Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι καλούν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να παρακολουθούν τακτικά τις εξελίξεις αυτές και να προσαρμόζουν συλλογικά τις πολιτικές τους στις νέες εξελίξεις και γνώσεις.

B. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

Η ανάπτυξη ικανοτήτων αποτελεί πολύτιμη ευκαιρία για τους εργαζόμενους να επανεκπαιδευτούν, να παραμείνουν επίκαιροι και να αποτρέψουν την έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, ιδίως σε περιόδους δημογραφικών προκλήσεων και εκθετικής τεχνολογικής / ανάπτυξης ΤΝ. Η αυξανόμενη χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης και η αυξανόμενη ψηφιοποίηση οδηγούν στην ανάγκη για συνεχή προσαρμογή των δεξιοτήτων και δια βίου μάθηση για όλους τους εργαζόμενους του τραπεζικού κλάδου.

Όσον αφορά στην κατάρτιση, οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν την απαραίτητη κατάρτιση για την προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Για την αναβάθμιση/ανακατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι

ενθαρρύνονται να υλοποιούν εκπαιδευτικές δραστηριότητες κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας, όπου αυτό είναι δυνατόν. Και στις δύο περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι επωφελούνται από τα ίδια δικαιώματα και την ίδια πρόσβαση, με έγκαιρη ειδοποίηση πριν από την υλοποίηση της εκπαίδευσης. Δεδομένης της σημασίας της κατάρτισης και των ψηφιακών εξελίξεων σε αυτόν τον τομέα, οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι παροτρύνουν emphaticά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τις εθνικές κυβερνήσεις να χρηματοδοτούν τέτοιες εκπαιδευτικές δράσεις.

Τόσο οι εργοδότες όσο και τα συνδικάτα θα αναδεικνύουν τη σημασία της κατάρτισης και της ανάπτυξης ικανοτήτων στα μέλη τους. Η κατάλληλη ανακατάρτιση με έμφαση στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων που απαιτούνται στη νέα ψηφιακή εποχή και η προσαρμογή στις νέες εργασιακές πραγματικότητες θα πρέπει να είναι μία από τις προτεραιότητες που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν από κοινού τόσο από τους εργοδότες όσο και από τα συνδικάτα. Τα συλλογικά σχέδια κατάρτισης θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν δράσεις που θα συμβάλουν στη γεφύρωση του ψηφιακού χάσματος και στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και των προοπτικών απασχόλησης των τραπεζοϋπαλλήλων.

VI. ΨΗΦΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι θεωρούν ότι η αυξανόμενη χρήση της ΤΝ καθιστά αναγκαία τη διατήρηση μιας σειράς ατομικών και συλλογικών ψηφιακών δικαιωμάτων σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αυτό επίσης περιλαμβάνει τα συλλογικά δικαιώματα όπως περιγράφονται στο Προοίμιο.

Οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι προσπαθούν να επιτύχουν μια υπεύθυνη, ηθική και διαφανή χρήση όλων των μορφών Τεχνητής Νοημοσύνης (συμπεριλαμβανομένης της γενεσιουργού ΤΝ) και της αλγοριθμικής διαχείρισης, χωρίς αθέμιτες προκαταλήψεις και διακρίσεις, καθώς και τη συμμετοχή των εργαζομένων, όπως αναφέρεται στο Προοίμιο.

A. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΧΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗΣ

Ενώ η Τεχνητή Νοημοσύνη, σε συνδυασμό με τις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών, μπορεί να διευκολύνει τις εργασιακές διαδικασίες και να περιορίσει τα επαναλαμβανόμενα και κουραστικά καθήκοντα, οι συνεχώς εξελισσόμενες τεχνολογίες παρακολούθησης και επιτήρησης (συμπεριλαμβανομένου του γεωγραφικού εντοπισμού) μπορεί επίσης να προκαλέσουν υπερβολικούς ελέγχους, να παραβιάσουν την ιδιωτική ζωή (συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων στα προσωπικά δεδομένα), να αυξήσουν την πίεση στην ατομική απόδοση και να επηρεάσουν τις εργασιακές σχέσεις.

Η χρήση της ΤΝ στην επιτήρηση για την παρακολούθηση των εργαζομένων θα πρέπει να είναι περιορισμένη, διαφανής, αναλογική και σύμφωνη με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την εθνική ή τοπική νομοθεσία, όπως αναφέρεται στο Προοίμιο.

Σε κάθε περίπτωση, οι αποφάσεις για τη χρήση και την ανάλυση αυτών των εργαλείων πρέπει να λαμβάνονται από άνθρωπο, τηρώντας έτσι την αρχή "ο άνθρωπος έχει τον έλεγχο", πρέπει δε να ακολουθούν μια προκαθορισμένη διαδικασία, με συνεχή κοινωνικό διάλογο και συλλογικές διαπραγματεύσεις.

B. ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν το δικαίωμα να μην υπόκεινται σε αποφάσεις που ενω τους επηρεάζουν νομικά και σημαντικά, βασίζονται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένες μεταβλητές. Για παράδειγμα, η κατάρτιση προφίλ, η επιλογή προσωπικού, οι εσωτερικές προαγωγές, οι αλλαγές καθηκόντων και επαγγελματικού επιπέδου, το σύστημα κυρώσεων και οι αξιολογήσεις απόδοσης υπόκεινται πάντα στην αρχή "ο άνθρωπος έχει τον έλεγχο". Κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να

εκφράσει την άποψή του, να αμφισβητήσει και να προσβάλει την απόφαση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις πρακτικές του κοινωνικού διαλόγου.

Τα συλλογικά μέτρα συμφωνούνται από τους κοινωνικούς εταίρους και εξασφαλίζεται συνεχής κοινωνικός διάλογος σχετικά με τις αντίστοιχες πτυχές των συνεπειών των εταιρικών αλγοριθμικών αποφάσεων, όπως αναφέρεται στο Προοίμιο.

Γ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΝ ΚΥΒΕΡΝΟΧΩΡΟ

Αποτελεί ευθύνη του εργοδότη να λαμβάνει μέτρα διασφάλισης της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, καθώς και μέτρα για την ενημέρωση και την ασφάλεια του λογισμικού και του υλικού των υπολογιστών του εργαζομένου, ενώ ο εργαζόμενος υποχρεούται να τηρεί αυστηρά όλους τους ισχύοντες κανόνες προστασίας δεδομένων και κυβερνοασφάλειας που σχετίζονται τόσο με το λογισμικό όσο και με το υλικό των ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Ο εργοδότης, μαζί με όλους τους επηρεαζόμενους εργαζόμενους, πρέπει να τηρούν και να σέβονται τις ισχύουσες νομικές διατάξεις που περιγράφονται π.χ. από τον ΓΚΠΔ σε επίπεδο ΕΕ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων), την Πράξη για την ΤΝ, τον Κανονισμό DORA (Πράξη για τις Ψηφιακές Αγορές), καθώς και την εθνική νομοθεσία, την πολιτική δεοντολογίας/τραπεζικούς κανονισμούς, τις ρήτρες εμπιστευτικότητας και ασφάλειας που εκδίδει ο εργοδότης, καθώς και οποιεσδήποτε άλλες παρόμοιες ρήτρες που αναφέρονται σε συλλογικές ή/και ατομικές συμβάσεις εργασίας. Τα εργοδότες και εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων διασφάλισης της προστασίας των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και υποβάλλονται σε επεξεργασία για επαγγελματικούς σκοπούς.

Ο εργοδότης διασφαλίζει ότι εφαρμόζονται τα κατάλληλα επίπεδα ασφάλειας, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιωτική ζωή του εξ αποστάσεως εργαζομένου, και ότι κάθε σύστημα παρακολούθησης είναι σύμφωνο με την ισχύουσα ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία ή συλλογική σύμβαση εργασίας σε εθνικό/κλαδικό/επιχειρησιακό επίπεδο.

Οποιαδήποτε συλλογή δεδομένων σχετικά με τους εργαζόμενους πρέπει να πραγματοποιείται σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των αρχών της συνάφειας, της μη υπέρβασης, της διαφάνειας και της αναλογικότητας.

Δεν θα πρέπει να συλλέγονται ευαίσθητα δεδομένα, όπως το περιεχόμενο προσωπικών μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, συνομιλίες και εντοπισμός θέσης, δεδομένα για τη σωματική υγεία ή την ψυχολογική ή συναισθηματική ευεξία ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά από την εθνική νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Τα δεδομένα των εργαζομένων δεν πρέπει να πωλούνται. Ενδέχεται να υπάρχουν εξαιρέσεις στον κανόνα για την πώληση δεδομένων με τη συγκατάθεση όλων των μερών. Ωστόσο, η ατομική συγκατάθεση δεν αρκεί.

VII. ΕΙΣΑΓΩΓΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΚΟΙΝΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ

Όπως αναφέρεται στο Προοίμιο, ο κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποτελεί ένα αποτελεσματικό και θετικό εργαλείο για την εισαγωγή της παρούσας Κοινής Δήλωσης.

Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση της εφαρμογής της παρούσας Κοινής Δήλωσης θα πραγματοποιηθεί από τους Ευρωπαϊούς Κοινωνικούς Εταίρους, συμπεριλαμβανομένου του συνεχούς διαλόγου στο πλαίσιο των συνεδριάσεων του κλαδικού κοινωνικού διαλόγου. Αυτό περιλαμβάνει και την αξιολόγηση των βέλτιστων πρακτικών.

VIII. ΠΡΟΧΩΡΩΝΤΑΣ ΠΡΟΣ ΤΑ ΕΜΠΡΟΣ / ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

Ο συνεχής κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ένα πολύ αποτελεσματικό και θετικό εργαλείο για την αντιμετώπιση των επιμέρους εργασιακών διαστάσεων της ΤΝ.

Οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι, μαζί με τα μέλη τους, δεσμεύονται να προωθήσουν την παρούσα Κοινή Δήλωση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο σε ευρωπαϊκό, εθνικό, κλαδικό και (πολυεθνικό) επιχειρησιακό επίπεδο.

Προς τούτο, οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι ζητούν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να μεταφράσει την Κοινή Δήλωση σε όλες τις γλώσσες της ΕΕ, ώστε να διευκολυνθεί η διάδοση, η προβολή και η υιοθέτησή της σε αυτά τα διαφορετικά επίπεδα.

Οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι του τραπεζικού κλάδου ενθαρρύνουν σθεναρά τους κλαδικούς κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο να αξιοποιήσουν τις κοινές θέσεις που συμφωνήθηκαν στην παρούσα Κοινή Δήλωση. Κατά περίπτωση, η πρόσκληση αυτή επεκτείνεται στους συλλογικούς φορείς σε επίπεδο επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και των (Ευρωπαϊκών) Συμβουλίων Εργαζομένων.

Οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι θα παρακολουθούν, μαζί με τα μέλη τους, τη διαδικασία εφαρμογής της Κοινής Δήλωσης και θα παραμείνουν ανοιχτοί στη συζήτηση νέων θεμάτων και τάσεων, καθώς και του τρόπου με τον οποίο οι δυνατότητες και οι προκλήσεις μπορούν να αντιμετωπιστούν καλύτερα από τους Κοινωνικούς Εταίρους στο κατάλληλο επίπεδο. Οι Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι θα προβούν σε πλήρη αξιολόγηση των επόμενων βημάτων προς το τέλος του Προγράμματος Εργασίας τους για το 2025-2026.

* * *

Υπογράφηκε στις Βρυξέλλες στις 14 Μαΐου 2024

Michael Budolfson
Πρόεδρος, UNI Europa Finance

Jens Thau
Πρόεδρος, Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία
Τραπεζών -Τραπεζική Επιτροπή για τις
Ευρωπαϊκές Κοινωνικές Υποθέσεις

Elke Maes
Αντιπρόεδρος, UNI Europa Finance

Μιχάλης Καμμάς
Αντιπρόεδρος, Ευρωπαϊκή Ένωση
Τραπεζών -Τραπεζική Επιτροπή για τις
Ευρωπαϊκές Κοινωνικές Υποθέσεις

William Portelli
Συντονιστής του Κοινωνικού Διαλόγου για τις
τράπεζες, UNI Europa Finance

Sébastien de Brouwer
Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος,
Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Τραπεζών

Angelo Di Cristo
Επικεφαλής Τμήματος, UNI Finance

Nina Schindler
Διευθύνων Σύμβουλος, Ευρωπαϊκή Ένωση
Συνεταιριστικών Τραπεζών

Maureen Hick
Διευθύντρια, UNI Europa Finance

Peter Simon
Διευθύνων Σύμβουλος, Ευρωπαϊκός
Όμιλος Ταμειοτηρίων και Λιανικής
Τραπεζικής