



14 Μαΐου 2024



ΚΟΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΤΥΧΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΥΡΩΠΑΙΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Λαμβάνοντας υπόψη τις προηγούμενες Κοινές Δηλώσεις των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων για τον τραπεζικό τομέα των τελευταίων πέντε ετών, ιδίως:

- Νοέμβριος 2017: Κοινή δήλωση για την τηλεργασία στον ευρωπαϊκό τραπεζικό τομέα,
- Νοέμβριος 2018: Κοινή δήλωση σχετικά με τον αντίκτυπο της ψηφιοποίησης στην απασχόληση,
- Δεκέμβριος 2021: Κοινή δήλωση για την εξ αποστάσεως εργασία και τις νέες τεχνολογίες,

Και το διετές χρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έργο των κοινωνικών εταίρων "Το Τραπεζικό σύστημα με ορίζοντα το 2030: Πώς θα διαμορφώσουν οι τρέχουσες παγκόσμιες τάσεις και ιδιαίτερα η Τεχνητή Νοημοσύνη (ΤΝ) το μέλλον του ευρωπαϊκού τραπεζικού κλάδου και των υπαλλήλων του;",

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι συμφώνησαν στην ακόλουθη νέα Κοινή Διακήρυξη σχετικά με τις εργασιακές πτυχές της τεχνητής νοημοσύνης στον ευρωπαϊκό τραπεζικό τομέα.

Η άνοδος της τεχνητής νοημοσύνης έχει δημιουργήσει νέες προκλήσεις και ευκαιρίες. Τα ευρήματα του έργου "Το Τραπεζικό σύστημα με ορίζοντα το 2030" έδειξαν πώς ορισμένες παγκόσμιες megatrends όχι μόνο επηρέασαν αλλά και άλλαξαν τον ευρωπαϊκό τραπεζικό τομέα. Ορισμένες αλλαγές είχαν ήδη δρομολογηθεί, αλλά επιταχύνθηκαν από την πανδημία του COVID-19. Η πανδημία ανάγκασε τους τραπεζοϋπαλλήλους (και τις ίδιες τις τράπεζες) να αλληλεπιδρούν με τους πελάτες εξ αποστάσεως, προκαλώντας έτσι κατακόρυφη αύξηση του αριθμού των πελατών που χρησιμοποιούν εφαρμογές κινητών τηλεφώνων και τραπεζικές υπηρεσίες μέσω διαδικτύου. Η κίνηση αυτή ήταν σχετικά εύκολη, καθώς η συντριπτική πλειονότητα του εργατικού δυναμικού χρησιμοποιεί ψηφιακές συσκευές στην καθημερινή του εργασία.

Τα συμπεράσματα του έργου υπογραμμίζουν επίσης ότι οι προηγμένες ψηφιακές τεχνολογίες χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο σε όλες τις εταιρείες (όλων των μεγεθών) στην ΕΕ. Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι αναγνωρίζουν ότι η τεχνητή νοημοσύνη εξελίσσεται συνεχώς και εξακολουθεί να αναπτύσσεται. Οι πτυχές της απασχόλησης συνοδεύουν αυτή τη διαδικασία. Ταυτόχρονα, οι παραδοσιακές μορφές τραπεζικής, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών που προσφέρονται στα τοπικά υποκαταστήματα, παραμένουν σημαντικές.

Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στον τραπεζικό τομέα έχει επίσης αυξηθεί και θα συνεχίσει να αυξάνεται τα επόμενα χρόνια. Ένα μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών αναμένεται να έχει υιοθετήσει την τεχνολογία ΤΝ μέσα στα επόμενα 5 χρόνια και θα δοθεί σε αυτό μεγάλη εστίαση μέσω των νέων προγραμμάτων κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που χρηματοδοτούνται και παρέχονται από τις τράπεζες ως εργοδότες.

Λαμβάνοντας υπόψη αυτές και άλλες διαπιστώσεις, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι του Τραπεζικού Κλάδου ενθαρρύνουν τα αντίστοιχα μέλη μας σε εθνικό/τομεακό/(πολυεθνικό) εταιρικό επίπεδο να συνεχίσουν να λαμβάνουν υπόψη τις παγκόσμιες εξελίξεις στην ψηφιοποίηση, ιδίως την Τεχνητή Νοημοσύνη.

Οι τράπεζες εισάγουν ολοένα και περισσότερο στο χώρο εργασίας διάφορες εφαρμογές που χρησιμοποιούν τεχνητή νοημοσύνη. Είναι σημαντικό οι κοινωνικοί εταίροι του τραπεζικού τομέα σε όλα τα σχετικά επίπεδα να αξιοποιήσουν τα εργαλεία που είναι διαθέσιμα μέσω του κοινωνικού διαλόγου, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όσον αφορά τη χρήση, την εφαρμογή και τη συνεχή παρακολούθηση της ΤΠ.

Ο κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποτελεί ένα αποτελεσματικό και θετικό εργαλείο για την αντιμετώπιση του ζητήματος των επιπτώσεων των νέων τεχνολογιών και της ψηφιοποίησης στον χώρο εργασίας. Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι αναλαμβάνουν να συνεχίσουν την παρακολούθηση και την ανάλυση των σχετικών επιπτώσεων, επίσης όσον αφορά τη 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 καθηκόντων ρουτίνας, την

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

Από την άποψη αυτή, και δεδομένου ότι η οργάνωση της εργασίας αποτελεί ευθύνη του εργοδότη, οι Ευρωπαίοι 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 Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι θα παρακολουθούν τις επιπτώσεις αυτές σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις εθνικές συνήθειες και πρακτικές.

Όσον αφορά την τεχνητή νοημοσύνη και όλες τις άλλες πτυχές του ψηφιακού μετασχηματισμού, ο άνθρωπος θα παραμένει στο επίκεντρο της οργάνωσης της εργασίας, με πλήρη σεβασμό στην αρχή του "Ο άνθρωπος έχει τον έλεγχο".

Οι Ευρωπαίοι 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 συμπεράσματα του τριμερούς διαλόγου της ΔΟΕ του 2021 σχετικά με τον αντίκτυπο της ψηφιοποίησης στον χρηματοπιστωτικό τομέα, την πράξη της ΕΕ για την ΤΝ, την DORA, τον ΓΚΠΔ, την πράξη για τις ψηφιακές υπηρεσίες, την πράξη για τις ψηφιακές αγορές), αλλά προσθέτουν αξία εστιάζοντας ιδιαίτερα στις ανάγκες και τις εξελίξεις του ευρωπαϊκού τραπεζικού κλάδου, διερευνώντας τον αντίκτυπο της ΤΝ σε όλες τις διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας.

Με βάση όλα τα παραπάνω, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι του τραπεζικού κλάδου υπογραμμίζουν την αρχή του "Ο άνθρωπος έχει τον έλεγχο" και συμφωνούν με τις ακόλουθες αρχές και πρακτικές, προκειμένου να παράσχουν ένα πλαίσιο για επιτυχή μετασχηματισμό προς το συμφέρον των τραπεζών, των εργαζομένων τους σε όλα τα επίπεδα, των πελατών και των άλλων εμπλεκόμενων φορέων.

I. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι αντιλαμβάνονται ως Τεχνητή Νοημοσύνη (ΤΝ) ένα σύστημα βασισμένο σε μηχανές που έχει σχεδιαστεί για να λειτουργεί με διαφορετικά επίπεδα αυτονομίας, το οποίο μπορεί να παρουσιάζει προσαρμοστικότητα μετά την ανάπτυξη και το οποίο, για ρητούς ή σιωπηρούς στόχους, συμπεραίνει, από τις πληροφορίες που λαμβάνει, πώς να παράγει αποτελέσματα όπως προβλέψεις, περιεχόμενο, συστάσεις ή αποφάσεις που μπορούν να επηρεάσουν φυσικά ή εικονικά περιβάλλοντα ([Πράξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την τεχνητή νοημοσύνη 2024](#)).

Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης μπορούν να αναγνωριστούν κυρίως, αν και όχι εντελώς από τρία κύρια χαρακτηριστικά:

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

II. ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ - ΤΡΕΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Οι Ευρωπαίοι Τομεακοί Κοινωνικοί Εταίροι σημειώνουν ότι οι περιπτώσεις χρήσης της τεχνητής νοημοσύνης αυξάνονται. Αυτό απαιτεί την έγκαιρη και άμεση εμπλοκή 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 του.

Εκτός από τις επιπτώσεις που έχουν στους εργαζομένους τα νέα εργαλεία τραπεζικών υπηρεσιών στον τομέα της πρόβλεψης (π.χ. συμβουλές για συναλλαγές στις χρηματοπιστωτικές αγορές σε

πραγματικό χρόνο) και της ανάλυσης (π.χ. ανίχνευση απάτης, διαχείριση κινδύνων και εξατομίκευση προϊόντων), η κύρια εστίαση των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων είναι 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), επιλογή προσωπικού και μάρκετινγκ (π.χ. πρόσληψη μέσω ρομπότ, προεπιλογή υποψηφίων, αναζήτηση δυνητικών εργαζομένων με βάση την ΤΝ) και ανάλυση ανθρώπων (π.χ. απόδοση, συμμετοχή, ευημερία), διασφαλίζοντας καθ' όλη τη διάρκεια μια υπεύθυνη, διαφανή και αμερόληπτη χρήση των συστημάτων ΤΝ.

III. ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ - ΜΙΑ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΧΡΗΣΗ

Με την Τεχνητή Νοημοσύνη σε έξαρση και τις ιδιαίτερες προκλήσεις των διαδικασιών "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 (και όπως περιγράφεται στο προοίμιο) για τη διαχείριση των όποιων επιπτώσεων της Τεχνητής Νοημοσύνης στις συνθήκες εργασίας, τη διαχείριση, τη λήψη αποφάσεων και την προστασία των δεδομένων των εργαζομένων.

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι ενθαρρύνουν τον κοινωνικό διάλογο προκειμένου να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν κοινές δράσεις για τη στήριξη της μετάβασης στην απασχόληση και τη διασφάλιση ευκαιριών επαναπροσαρμογής/αναβάθμισης των δεξιοτήτων όταν τα επαγγελματικά προφίλ επηρεάζονται από την αυξανόμενη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης και άλλων ψηφιακών τεχνολογιών.

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι δεσμεύονται επίσης να παρακολουθούν ενεργά τις εξελίξεις και να μετριάζουν τους κινδύνους που ενδεχομένως εγκυμονεί η τεχνητή νοημοσύνη για την προστασία της ιδιωτικής ζωής των δεδομένων, την ασφάλεια και τις ηθικές ανησυχίες, 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 δίκαιη τεχνητή νοημοσύνη αναφέρεται στην ανάπτυξη και χρήση της τεχνητής νοημοσύνης που όχι μόνο αποφεύγει την προκατάληψη, αλλά και δίνει ενεργά προτεραιότητα και σέβεται τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, με συστήματα τεχνητής νοημοσύνης που σχεδιάζονται, εφαρμόζονται και λειτουργούν με τρόπο που στοχεύει:

- Στην προώθηση της μη διάκρισης, ιδίως όσον αφορά τα θέματα ίσων ευκαιριών, ποικιλομορφίας και ένταξης,
- Στην προώθηση της δικαιοσύνης και των αποφάσεων χωρίς προκαταλήψεις με βάση έναν ή περισσότερους 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, επίσης όσον αφορά την επιτήρηση, την παρακολούθηση και τον εντοπισμό,
- Στη διασφάλιση της διαφάνειας και της κατανόησης των διαδικασιών λήψης αποφάσεων και των επιπτώσεων των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, επιτρέποντας την ανθρώπινη εποπτεία, την παρέμβαση όταν είναι απαραίτητο και το "δικαίωμα στην εξήγηση" για τις αποφάσεις που λαμβάνονται με 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 δράσεις και τα αποτελέσματά τους,
- Στην ενίσχυση της κατάρτισης των εργαζομένων στον τομέα της ΤΝ

- Στον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και αυτονομίας, στη μη παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή ελευθεριών και στην ενίσχυση των ανθρωπίνων ικανοτήτων αντί να τις αντικαθιστά
- 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 απασχόλησης πέραν εκείνων που διέπουν τη διεπαφή ανθρώπου/μηχανής, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης του εξοπλισμού. Η χρήση της ΤΝ 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 ΠΤΥΧΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ 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.

Όσον αφορά τη χρήση των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συνιστούν την τακτική διενέργεια κοινών εκτιμήσεων κινδύνου για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (ΥΑΕ) 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 στη λήψη αποφάσεων.

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 ό,τι τυχόν ανησυχίες για κινδύνους αντιμετωπίζονται άμεσα από τον εργοδότη.

Ο OSHA της ΕΕ, καθώς και οι εθνικές αρχές OSHA, έχουν δημοσιεύσει οδηγίες σχετικά με τον αντίκτυπο της Τεχνητής Νοημοσύνης στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία. Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι καλούν όλους τους ενδιαφερόμενους να παρακολουθούν τακτικά αυτές τις εξελίξεις και να προσαρμόζουν συλλογικά τις πολιτικές στις νέες εξελίξεις και γνώσεις.

B. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

Η ανάπτυξη των ικανοτήτων αποτελεί πολύτιμη ευκαιρία για τους εργαζόμενους να επανεκπαιδευτούν και να παραμείνουν ενημερωμένοι καθώς και να αποτρέψουν την έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, ιδίως σε περιόδους δημογραφικών προκλήσεων και εκθετικής τεχνολογικής/αλληλεγγύης. 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 υπαλλήλους του τραπεζικού τομέα.

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

εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να πραγματοποιούν εκπαιδεύσεις 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 και με επαρκή ειδοποίηση πριν από τις εκπαιδεύσεις. Δεδομένης της σημασίας της κατάρτισης και των ψηφιακών εξελίξεων σε αυτόν τον τομέα, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι ενθαρρύνουν έντονα την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τις εθνικές κυβερνήσεις να χρηματοδοτήσουν τέτοιες εκπαιδεύσεις.

Τόσο οι εργοδότες όσο και τα συνδικάτα θα επικοινωνούν τη σημασία της κατάρτισης και της ανάπτυξης ικανοτήτων στα μέλη τους. Η κατάλληλη επανακατάρτιση, με έμφαση στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων που απαιτούνται για την ψηφιακή εποχή και την προσαρμογή στις νέες εργασιακές πραγματικότητες, θα πρέπει να είναι μία από τις προτεραιότητες που 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 συμβάλλουν στη γεφύρωση του ψηφιακού χάσματος και θα βελτιώσουν την απασχολησιμότητα και τις προοπτικές απασχόλησης των εργαζομένων στον τραπεζικό τομέα.

VI. ΨΗΦΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Οι Ευρωπαίοι 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 περιλαμβάνει επίσης τα συλλογικά δικαιώματα, όπως περιγράφονται στο προοίμιο.

Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι προσπαθούν να επιτύχουν μια υπεύθυνη, ηθική και διαφανή χρήση όλων των μορφών τεχνητής νοημοσύνης (συμπεριλαμβανομένης της γενεσιουργού τεχνητής νοημοσύνης) και αλγοριθμικής διαχείρισης, χωρίς αθέμιτες προκαταλήψεις και διακρίσεις (συμπεριλαμβανομένων των διατομεακών), καθώς και της συμμετοχής των εργαζομένων, όπως αναφέρεται στο προοίμιο.

A. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΧΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗΣ

Ενώ η τεχνητή νοημοσύνη, μαζί 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 δημιουργήσουν υπερβολικούς ελέγχους, να παραβιάσουν την ιδιωτική ζωή (συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων δεδομένων), να αυξήσουν την πίεση στην ατομική απόδοση και να επηρεάσουν τις εργασιακές σχέσεις.

Η χρήση της τεχνητής νοημοσύνης για την παρακολούθηση των εργαζομένων θα πρέπει να είναι περιορισμένη, διαφανής, αναλογική και σύμφωνη με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις και την εθνική ή τοπική νομοθεσία, όπως αναφέρεται επίσης στο προοίμιο.

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

B. ΑΛΓΟΡΙΘΜΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

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

δικαίωμα να εκφράσει την άποψή του και 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 σχετικές πτυχές των συνεπειών των αλγοριθμικών αποφάσεων των εταιρειών, όπως αναφέρεται στο προοίμιο.

C. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΝ ΚΥΒΕΡΝΟΧΩΡΟ

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος να λάβει μέτρα για να διασφαλίσει την προστασία των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου, καθώς και ότι το λογισμικό και το υλισμικό του εργαζομένου είναι ενημερωμένα και ασφαλή. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να τηρεί αυστηρά όλους τους ισχύοντες κανόνες προστασίας δεδομένων και ασφάλειας στον κυβερνοχώρο που αφορούν τόσο το λογισμικό όσο και το υλισμικό.

Ο εργοδότης, μαζί με όλους τους αρμόδιους υπαλλήλους, πρέπει να τηρούν και να σέβονται τις ισχύουσες νομικές διατάξεις που περιγράφονται π.χ. από τον ΓΚΠΔ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) σε επίπεδο ΕΕ, τον νόμο περί ΤΠ, τον νόμο DORA καθώς και την εθνική νομοθεσία, την πολιτική δεοντολογίας / τον τραπεζικό κανονισμό, τις ρήτρες εμπιστευτικότητας και ασφάλειας που συντάσσει ο εργοδότης, καθώς και οποιεσδήποτε άλλες παρόμοιες ρήτρες που αναφέρονται σε συλλογικές ή/και ατομικές συμβάσεις. Τα συμβαλλόμενα μέρη απασχόλησης είναι υπεύθυνα για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων για τη διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και υποβάλλονται σε επεξεργασία για επαγγελματικούς σκοπούς.

Ο εργοδότης διασφαλίζει ότι υπάρχουν τα κατάλληλα επίπεδα ασφαλείας, λαμβάνοντας υπόψη την προστασία της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου, και ότι κάθε σύστημα παρακολούθησης είναι σύμφωνο με την ισχύουσα ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία ή συλλογική σύμβαση σε εθνικό/τομεακό/επιχειρησιακό επίπεδο.

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

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

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 του θα πραγματοποιηθεί από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, συμπεριλαμβανομένου του συνεχούς διαλόγου στο πλαίσιο των συνεδριάσεων του τομεακού κοινωνικού διαλόγου. Αυτό περιλαμβάνει 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 εργασιακών πτυχών της ΤΠ.

Οι Ευρωπαίοι 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) εταιρικό επίπεδο.

Για το σκοπό αυτό, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι ζητούν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να μεταφράσει την Κοινή Διακήρυξη σε όλες τις γλώσσες της ΕΕ, ώστε να διευκολυνθεί η διάδοση, η προβολή και η υιοθέτησή της σε αυτά τα διάφορα επίπεδα.

Οι Ευρωπαίοι 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 απευθύνεται σε συλλογικούς φορείς σε επίπεδο επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και των (ευρωπαϊκών) συμβουλίων εργαζομένων.

Οι Ευρωπαίοι 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 ευκαιρίες και οι προκλήσεις μπορούν να αντιμετωπιστούν καλύτερα από τους Κοινωνικούς Εταίρους στο κατάλληλο επίπεδο. Οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι θα προβούν σε πλήρη αξιολόγηση της παρούσας κοινής δήλωσης προς το τέλος του προγράμματος εργασίας 2025-2026.

* * *

Υπογράφηκε στις Βρυξέλλες στις 14 Μαΐου 2024

Michael Budolfson
Πρόεδρος, UNI Europa Finance

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

Elke Maes
Αντιπρόεδρος, UNI Europa Finance

Μιχάλης Καμμάς
**Αντιπρόεδρος, Ευρωπαϊκή Τραπεζική
Ομοσπονδία - Τραπεζική Επιτροπή
Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Υποθέσεων**

William Portelli
**Συντονιστής του κοινωνικού διαλόγου για τις
τράπεζες, UNI Europa Finance**

Sébastien de Brouwer
**Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος,
Ευρωπαϊκή Τραπεζική Ομοσπονδία**

Angelo Di Cristo
Προϊστάμενος Τμήματος, UNI Finance

Nina Schindler
**Διευθύνων Σύμβουλος, Ευρωπαϊκή Ένωση
Συνεταιριστικών Τραπεζών**

Maureen Hick
Διευθυντής, UNI Europa Finance

Peter Simon
**Διευθύνων Σύμβουλος, European Savings
and Retail Banking Group**