HØRING

Til: Interesserede

Udarbejdet af: Lucia Lyng Velasco - llv@finansforbundet.dk:
Annette Mikkelsen - ami@finansforbundet.dk

Dato: 29. oktober 2026

Finansforbundets input til Quality Jobs Act

EU-Kommissionen arbejder med et kommende Quality Jobs Act, der skal styrke kvaliteten af job og arbejdsvilkår i Europa. Høringsprocessen henvender sig i første omgang til arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau. Finansforbundet har bidraget til processen gennem UNI Europa og FH.

For Finansforbundet skal et kommende Quality Jobs Act stå på to ben: stærke og håndhævelige europæiske minimumsrettigheder og en stærk rolle for arbejdsmarkedets parter og kollektive overenskomster.

EU-regulering skal sikre et effektivt fælles beskyttelsesniveau dér, hvor der er behov for det. Samtidig skal der være reelt råderum for arbejdsmarkedets parter til gennem kollektive forhandlinger at tilpasse, supplere og videreudvikle løsninger til nationale og sektorielle forhold.

For Finansforbundet er især følgende spørgsmål centrale.

1. Stærke rettigheder, når AI anvendes på arbejdspladsen

AI og algoritmiske systemer får stadig større betydning for, hvordan arbejdet organiseres, hvordan medarbejdere vurderes, og hvordan opgaver, kompetencer og ressourcer fordeles.

Der er derfor behov for bindende og håndhævelige minimumsrettigheder, som blandt andet sikrer:

- reel menneskelig kontrol med væsentlige beslutninger om medarbejdere

- rettidig information og konsultation af medarbejdere og deres repræsentanter
- en stærk rolle for medarbejderrepræsentanter i forbindelse med indførelse, vurdering og anvendelse af AI-systemer
- effektiv beskyttelse mod overdreven overvågning og dataindsamling
- adgang til den nødvendige kompetenceudvikling, når AI forandrer arbejdet.

Eksisterende EU-regulering løser ikke alle disse spørgsmål. Platformsarbejdsdirektivets rettigheder vedrørende algoritmisk ledelse gælder eksempelvis ikke generelt for alle lønmodtagere, mens hverken AI-forordningen eller GDPR i sig selv etablerer de nødvendige kollektive arbejdsmarkedsrettigheder.

Menneskelig kontrol skal være reel og ikke blot formel. Den ansvarlige beslutningstager skal have den nødvendige information, kompetence, tid og faktiske mulighed for at forstå og udfordre et AI-systems anbefaling og om nødvendigt tilsidesætte den.

Beskyttelsen bør omfatte væsentlige personalebeslutninger såsom ansættelse, afskedigelse, forfremmelse, løn, bonus og anden præstationsafhængig aflønning.

2. Stærkere beskyttelse af medarbejderdata

AI gør det muligt at kombinere og genanvende store mængder data. Det rejser særlige problemstillinger på arbejdspladsen.

Oplysninger, der eksempelvis er indsamlet med henblik på sikkerhed, adgangskontrol, compliance, arbejdsmiljø eller administration, bør ikke uden videre kunne genanvendes til performancevurdering, disciplinære sanktioner, afskedigelse eller andre personalebeslutninger.

Et kommende europæisk regelsæt bør derfor sikre en stærk beskyttelse mod sekundær anvendelse af medarbejderdata og stille klare krav til blandt andet nødvendighed og proportionalitet.

3. Rettigheder skal også gælde, når AI forandrer selve arbejdet

AI's betydning for medarbejderne opstår ikke kun, når et algoritmisk system direkte overvåger, vurderer eller leder den enkelte medarbejder.

AI kan mere grundlæggende ændre arbejdsopgaver, kompetencekrav, arbejdsbelastning, jobdesign, arbejdsorganisering og bemanding.

Når AI fører til væsentlige ændringer i arbejdet, bør medarbejdere og deres repræsentanter derfor have ret til tidlig information, reel konsultation og, hvor det er relevant, forhandling, mens der fortsat er mulighed for at påvirke beslutningerne.

Medarbejderinddragelsen skal med andre ord ikke først begynde, når teknologien er valgt og de organisatoriske konsekvenser reelt er besluttet.

4. Produktivitetsgevinster fra AI skal kunne forhandles

AI kan skabe betydelige produktivitetsgevinster og frigøre arbejdstid. Medarbejderne skal have mulighed for at få del i de gevinster, som den teknologiske udvikling skaber.

EU bør først og fremmest sikre medarbejdere og deres repræsentanter de nødvendige informations-, konsultations- og kollektive forhandlingsrettigheder, så anvendelsen og fordelingen af produktivitetsgevinster kan forhandles.

Resultatet kan afhængigt af sektor og arbejdsplads blandt andet handle om løn, arbejdstid, kompetenceudvikling, arbejdsvilkår eller tiltag, der understøtter trygge omstillinger.

Det konkrete resultat bør i vid udstrækning findes gennem kollektive forhandlinger frem for at blive fastlagt centralt på EU-niveau.

5. AI og retfærdig omstilling skal hænge sammen

Den digitale omstilling bør være en integreret del af arbejdet for en retfærdig omstilling.

Når indførelsen af AI medfører væsentlige ændringer i opgaver, kompetencekrav, arbejdsbelastning, organisering eller bemanding, bør det udløse rettigheder til tidlig information og konsultation og, hvor relevant, planlægning af omstillingen og kompetenceudvikling.

Det er afgørende, at medarbejderinddragelsen sker før væsentlige organisatoriske valg reelt er truffet.

6. Et sundt arbejdsliv i den digitale omstilling

Et Quality Jobs Act bør også styrke beskyttelsen mod fysiske og psykosociale arbejdsmiljørisici.

For Finansforbundet er det særligt vigtigt, at arbejdsmiljøreglerne følger udviklingen i et stadig mere digitaliseret arbejdsliv. AI, algoritmisk ledelse og digital overvågning kan få betydning for blandt andet arbejdsbelastning, arbejdsintensitet og medarbejdernes faglige råderum.

Forebyggelse skal derfor både handle om den enkelte medarbejder og om den måde, arbejdet og teknologien organiseres på. Medarbejdere og deres

repræsentanter skal inddrages i arbejdet med at identificere risici og udvikle løsninger.

7. Klart ansvar i komplekse outsourcing- og leverandørkæder

Outsourcing er ikke alene en problemstilling for enkelte højrisikobrancher.

I finanssektoren indebærer outsourcing blandt andet komplekse leverandørstrukturer inden for IT, cloud-løsninger, driftsfunktioner og specialiserede eksterne ydelser. I sådanne strukturer kan den formelle arbejdsgiver, virksomheden der organiserer arbejdet, og virksomheden der kontrollerer den relevante teknologi være forskellige aktører.

Det kan gøre det vanskeligere at placere ansvaret og håndhæve medarbejdernes rettigheder.

Der er derfor behov for:

- transparens gennem leverandørkæden
- klart og effektivt ansvar
- adgang til den nødvendige information for medarbejderrepræsentanter og fagforeninger
- effektiv håndhævelse af medarbejderrettigheder, også når arbejde organiseres på tværs af virksomheder og lande.

Det er samtidig vigtigt at se sammenhængen mellem AI og outsourcing. Medarbejdernes rettigheder skal fortsat være effektive, også når væsentlige teknologiske systemer eller funktioner leveres og kontrolleres af eksterne aktører.

8. Ansvar og transparens frem for én europæisk model for outsourcing

Outsourcing og underleverandørkæder må ikke kunne bruges til at omgå arbejdsgiveransvar, arbejdsmarkedsstandarder, kollektive aftaler eller medarbejderrettigheder.

Der kan derfor være behov for målrettede europæiske minimumsregler om ansvar, særligt hvor lange, komplekse eller grænseoverskridende kæder gør det vanskeligt at håndhæve arbejdstagerrettigheder.

Samtidig bør EU være varsom med at fastlægge én organisatorisk model for outsourcing på tværs af meget forskellige sektorer.

Det afgørende bør være transparens, effektiv håndhævelse og et klart ansvar gennem hele kæden.

9. Forenkling må ikke blive til deregulering

Europa har behov for regler, der er forståelige, sammenhængende og mulige at anvende og håndhæve i praksis.

Men forenkling må ikke blive et andet ord for svagere medarbejderbeskyttelse eller føre til, at håndhævelige rettigheder erstattes af frivillig vejledning.

For Finansforbundet er kvalitetsjob, stærke medarbejderrettigheder og reel medarbejderinddragelse ikke modsætninger til europæisk konkurrenceevne. Tværtimod er de vigtige forudsætninger for en bæredygtig teknologisk og økonomisk omstilling.