Európai Parlament
2024-2029

ELFOGADOTT SZÖVEGEK

P10_TA(2025)0337

Digitalizáció, mesterséges intelligencia és algoritmikus irányítás a munkahelyen – a munka jövőjének alakítása

Az Európai Parlament 2025. december 17-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a munkahelyi digitalizációról, mesterséges intelligenciáról és algoritmikus irányításról – a munka jövőjének alakítása (2025/2080(INL))

Az Európai Parlament,

– tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 225. cikkére,

– tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. és 16. cikkére,

– tekintettel a Jogi Bizottságnak a javasolt jogalapra vonatkozó véleményére,

– tekintettel a Bizottság elnökének „Európa választása – Politikai iránymutatás a hivatalba lépő következő Európai Bizottság számára (2024–2029)” című, 2024. július 18-i politikai iránymutatására,

– tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájára, különösen annak a magán- és a családi élet tiszteletben tartásáról szóló 7. cikkére, a személyes adatok védelméről szóló 8. cikkére, valamint a tisztességes és igazságos munkafeltételekről szóló 31. cikkére,

– tekintettel a készségek uniójáról szóló, 2025. március 5-i bizottsági közleményre,

– tekintettel a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelvre[1],

– tekintettel az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló,

[1] A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29., 1. o.).

2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre, valamint az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és a Bizottságnak a munkavállalók képviseletéről szóló, együttes nyilatkozatára[2],

– tekintettel a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre[3],

– tekintettel a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvre[4],

– tekintettel az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[5],

– tekintettel a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[6],

– tekintettel a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló, 2024. október 23-i (EU) 2024/2831 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[7] (a továbbiakban: a platformalapú munkavégzésről szóló irányelv),

– tekintettel a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU)

---

2 Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról – Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közös nyilatkozata a munkavállalók képviseletéről (HL L 80., 2002.3.23., 29. o.).

3 Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9. o.).

4 A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16. o.).

5 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.).

6 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).

7 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról (HL L, 2024/2831, 2024.11.11., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról szóló, 2024. június 13-i (EU) 2024/1689 európai parlamenti és tanácsi rendeletre (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet)[8],

– tekintettel a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendeletre (általános adatvédelmi rendelet)[9],

– tekintettel „A szociális Európáról szóló ütemtervről: két évvel a portói szociális csúcstalálkozó után” című, 2023. május 11-i állásfoglalására (2023/2586(RSP)),

– tekintettel az „A szerkezetátalakítási folyamatok szociális és foglalkoztatási vonatkozásairól: a munkahelyek és a munkavállalói jogok védelmének szükségessége” című, 2025. március 13-i állásfoglalására (2024/2829(RSP)),

– tekintettel a 2027 utáni Európai Szociális Alap Pluszról szóló, 2025. március 11-i állásfoglalására (2024/2077(INI)),

– tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság „A munkavállalókat támogató mesterséges intelligencia” című véleményére (SOC/803),

– tekintettel az európai szociális partnerek digitalizációról szóló, 2020. júniusi keretmegállapodására,

– tekintettel az Európai Parlamenthez, a Tanácshoz, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz, valamint a Régiók Bizottságához intézett, a mentális egészség átfogó megközelítéséről szóló, 2023. június 7-i bizottsági közleményre,

– tekintettel a „Versenyképességi iránytű az EU számára” című, 2025. január 29-i bizottsági közleményre,

---

8 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet) (HL L, 2024/1689, 2024.7.12., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

– tekintettel a Bizottság „Közösen lépünk előre: merészebb, egyszerűbb és gyorsabb Unió” című, 2025. február 11-i közleményére, amely szerint a vállalatok esetében 25%-kal, a kkv-k esetében pedig 35%-kal kell csökkenteni az adminisztratív terheket,

– tekintettel az »MI-kontinens« cselekvési terv” című, 2025. április 9-i bizottsági közleményre,

– tekintettel Mario Draghi „Az európai versenyképesség jövője” című, 2024. szeptemberi jelentésére (a továbbiakban: Draghi-jelentés) és Enrico Letta „Much more than a market” (Jóval több, mint piac) című, 2024. áprilisi jelentésére (a továbbiakban: Letta-jelentés),

– tekintettel az Európai Bizottság megbízásából készült, „Tanulmány az algoritmikus irányítás kontextusának, kihívásainak, lehetőségeinek és tendenciáinak vizsgálatáról” című tanulmány zárójelentésére (VT-2022–035),

– tekintettel az OECD „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey” („Agoritmikus irányítás a munkahelyen – Új bizonyítékok az OECD munkáltatói felméréséből”) című jelentésére (OECD Artificial Intelligence Papers, 31. szám),

– tekintettel az Európai Parlament Kutatószolgálatának 2025. októberben közzétett, az európai hozzáadott értékre vonatkozó értékelésére, melynek címe: „Digitalizáció, mesterséges intelligencia és algoritmikus irányítás a munkahelyen – a munka jövőjének alakítása”[10],

– tekintettel eljárási szabályzata 47. és 55. cikkére,

– tekintettel az Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottság véleményére,

– tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére (A10-0244/2025),

A. mivel a digitalizáció, az automatizálás és a mesterséges intelligencia (MI) által vezérelt digitális átállás átalakítja a munkaerőpiacokat és megváltoztatja a munka jellegét; mivel bizonyos feladatok automatizáltak lesznek, ezért a versenyképesség fokozása és a gazdasági növekedés előmozdítása, valamint a munkaerő megerősítése és a munkakörülmények javítása érdekében egyre fontosabbá válik az új szakmák létrejöttének lehetővé tétele, a munkafeladatok fejlesztése, a képzés, az átképzés és a továbbképzés biztosítása, valamint a meglévő munkahelyek új technológiák révén történő átalakítása; mivel ezeknek az új technológiáknak a kihasználása a hatóságok, az oktatáspolitikák, a vállalkozások és a

10 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf.

munkavállalók folyamatos alkalmazkodását igényli annak biztosítása érdekében, hogy Európa részesülhessen a Világgazdasági Fórum által a mesterséges intelligencia miatt 2030-ig 78 millió új munkahelyre becsült nettó növekedésből (a jelenlegi teljes foglalkoztatás 7%-a)[11];

B. mivel a munkahelyi digitális átállást az alapértelmezés szerinti etika és az elővigyázatosság elvének kell vezérelne, és azt úgy kell irányítani, hogy védje és előmozdítsa az emberi méltóságot, fokozza a termelékenységet, a hatékonyságot, az innovációt, valamint az európai gazdaság és a közös piac versenyképességét oly módon, hogy mindenki profitáljon belőle; mivel ennek az átállásnak egyformán tiszteletben kell tartania a társadalmi haladás és a munkavállalói jogok védelmének elvét, biztosítva, hogy hozzájáruljon a minőségi foglalkoztatáshoz, a jobb munkakörülményekhez, valamennyi munkavállaló szerepvállalásához és jóllétéhez, miközben támogatja az egyenlő versenyfeltételeket a belső piacon, az innovációt és a vállalkozások versenyképességét; és mivel a mesterséges intelligencia továbbra is fejlődő technológia, és mint ilyen, az uniós vállalatoknak továbbra is lehetőségük van arra, hogy vezető szerepet vállaljanak egyes szegmensekben[12]; mivel az EU versenyképességének erősítésére szolgáló mesterséges intelligencia rendszerek bevezetésének elmulasztása káros hatással lehet a jövőbeli növekedésre, beruházásokra és innovációra; mivel az európai egységes piacon működő kkv-k 64%-a úgy véli, hogy jelenleg a szabályozási akadályok, illetve az adminisztratív terhek jelentik a legnagyobb problémát;

C. mivel a munkaerőpiac digitális átállása ösztönzi a kereslet növekedését mind az alap-, mind a magas szintű digitális és mesterséges intelligenciával kapcsolatos jártasság és készségek iránt; mivel a Draghi-jelentés és a Letta-jelentés egyaránt megállapítja, hogy a digitális készségek hiánya jelenti Európa versenyképességének egyik fő akadályát;

D. mivel az MI-rendszerek gyors integrálását megfelelő képzésnek kell kísérnie; mivel 2023-ban a munkavállalóknak csupán 15%-a vett részt releváns képzésben a mesterséges intelligenciával kapcsolatos ismereteik és készségeik továbbfejlesztése érdekében, míg a munkavállalók 42%-a elismeri, hogy javítani kell a mesterséges intelligenciával kapcsolatos készségeit, 61%-uk pedig új készségigényeket jelez előre a következő öt évre; mivel azonban különösen a kkv-k nem rendelkeznek olyan stratégiákkal és erőforrásokkal, amelyek csökkentenék annak kockázatát, hogy a kisvállalkozások alacsonyabban képzett munkavállalói készséghiánynak legyenek kitéve; mivel a digitális készségekkel

---

11 Világgazdasági Fórum „Future of Jobs Report 2025” („2025. évi jelentés a munkahelyek jövőjéről”), 2025. január.

12 Mario Draghi „Az európai versenyképesség jövője” című jelentése (2024. szeptember), A. rész: „Európa versenyképességi stratégiája”.

kapcsolatos képzésre leginkább rászorulók a legkisebb valószínűséggel vesznek részt abban[13];

E. mivel az oktatási rendszerek, különösen a szakképzési ágazat kiigazítása, valamint az oktatási intézmények, a szakszervezetek és a munkáltatók közötti jobb együttműködés elengedhetetlen a jövőbeli munkaerőpiaci igények előrejelzéséhez és ahhoz, hogy a tanulókat ellássák a versenyképes, digitális és technológiailag fejlett társadalomban való boldoguláshoz szükséges készségekkel;

F. mivel a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás változó fogalmak; mivel az algoritmikus irányítási rendszereket elsősorban a következő vezetői tevékenységekre használják: munkaerő-felvétel, a munka/a feladatok ütemezése, burkolt ösztönzés (nudging)/irányítás a munkavállalók figyelemmel kísérése/megfigyelése; a munkavállalók értékelése, tehetséggondozás/képzés, a munkavállalók jutalmazása és a munkavállalók elbocsátása; mivel az algoritmikus irányítást gyakran nem egy adott szoftveren keresztül, hanem a régi szoftverek szerves részeként alkalmazzák; és mivel az e területre vonatkozó bármely jövőbeli kezdeményezésnek időtállónak és kellően rugalmasnak kell lennie ahhoz, hogy alkalmazkodni tudjon a jövőbeli fejleményekhez;

G. mivel a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás számos lehetőséget kínálhat a munka optimalizálására, a vezetői döntések nagyobb következetességére és objektivitására, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítására, a, valamint a munkavállalók elégedettségére, de bizonyos kockázatokkal is járhat, ha nem emberközpontú módon tervezik meg és vezetik be őket, például a munkavállalók csökkent autonómiájával, az átláthatóság hiányával és megnövekedett munkaintenzitással; mivel a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás alkalmazása csökkentheti az egyhangú feladatokat és az általános munkaterhet, javíthatja a feladatok felosztását és a termelékenységet, megelőzheti a foglalkozási kockázatokat és csökkentheti a költségeket; mivel a mesterséges intelligenciára vonatkozó európai keret biztosíthatja, hogy a mesterséges intelligenciát az emberi munkavállalók hatékony támogatásaként alkalmazzák azzal a céllal, hogy valódi termelékenységnövekedést érjenek el, és javítsák a munkakörülményeket, ne pusztán spekulatív előnyöket teremtsenek; mivel a kutatások azt mutatják, hogy a generatív mesterséges intelligenciába történő számos vállalati beruházás – annak ellenére, hogy képes új tartalmak létrehozására – még nem eredményezett mérhető termelékenységnövekedést vagy megtérülést[14];

H. mivel fontos megelőzni és kezelni a mesterséges intelligenciából és az algoritmikus irányítási rendszerekből eredő, a minőségi

---

13 https://www.cedefop.europa.eu/hu/publications/9201.

14 https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey.

munkakörülményekkel és a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos kockázatokat, például a megnövekedett idő- és teljesítménynyomást, a munka intenzívebbé válását, a megkülönböztetést, a beavatkozó jellegű nyomon követést és az indokolatlan felügyeletet, valamint az MI-rendszerek bizonyos elfogultságát, az autonómia elvesztését, a szakértelem fokozatos elvesztését, a társadalmi elszigeteltséget, a munkahelyi stresszt és más mentális egészségügyi és pszichoszociális problémákat; mivel a meglévő európai jogszabályok, többek között az általános adatvédelmi rendelet, a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály és az európai szociális vívmányok hozzájárulnak e kockázatok némelyikének kezeléséhez és megelőzéséhez; mivel a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály még nem vált teljes mértékben alkalmazandóvá;

I. mivel az állandó összeköttetéshez és rendelkezésre álláshoz vezető technológiai fejlődés elmoshatja a munka és a magánélet közötti határokat;

J. mivel a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítási rendszerek munkahelyi bevezetése nagy mennyiségű munkavállalói adat gyűjtésével és kezelésével jár, ami aggályokat vethet fel az adatvédelemmel és a magánélet védelmével kapcsolatban, és szükségessé teszi az erőviszonyok kiegyensúlyozatlanságának csökkentését azáltal, hogy a társadalmi párbeszéd keretében közösen szabályokat állapítanak meg az irányítására és az általános adatvédelmi rendeletnek, valamint a foglalkoztatással összefüggésben történő kezelésére vonatkozó konkrétabb szabályoknak való megfelelés biztosítása érdekében, a nemzeti jogban vagy az alkalmazandó kollektív szerződésekben meghatározottak szerint; mivel nyomon kell követni az új technológiáknak a munkakörnyezetre gyakorolt hatását és a munkavállalók magánéletének esetleges megsértését;

K. mivel az általános adatvédelmi rendelet 6. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti hozzájárulást önkéntesen kell megadni, és egyértelmű egyensúlyhiány esetén az ilyen önkéntes hozzájárulás nagyon valószínűtlen; mivel a hozzájárulás ezért nem szolgálhat jogszerű indokként a személyes adatok automatizált nyomon követés vagy automatizált döntéshozatal céljából történő kezeléséhez, tekintettel az érintett és az adatkezelő között a foglalkoztatással és a szerződés teljesítésével összefüggésben fennálló egyenlőtlen hatáskörre;

L. mivel az algoritmikus irányítási rendszereket először a digitális munkaplatformok vették át és vezették be széles körben, azonban ezek alkalmazása mára a munkaerőpiacon is elterjedt;

M. mivel egymástól eltérő becslések szerint az Unión belüli vállalatok 25–80%-a alkalmazza az algoritmikus irányítás legalább egy formáját; mivel az algoritmikus irányítás elterjedtsége az elkövetkező

években valószínűleg jelentősen növekedni fog[15]; mivel az EU-ban a munkavállalók 26,5%-ának „számítógépes programmal” nyomon követik a munkateljesítményét, melynek előfordulása a nagyvállalatokon belül gyakoribb; mivel a munkavállalók 27,4%-a számítógépes rendszeren keresztül kap feladatokat[16]; mivel az európai vállalatok 35%-a algoritmikus irányítási rendszereket használ az értékeléshez[17]; mivel átfogó és együttműködésen alapuló megközelítésre, valamint szociális párbeszédre van szükség ahhoz, hogy egyenlő versenyfeltételeket teremtsenek a felelős mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás számára a munkahelyen;

N. mivel az európaiak 62%-a pozitívan ítéli meg a robotok és a mesterséges intelligencia munkahelyen való használatát, és 73%-uk egyetért azzal, hogy a robotok és a mesterséges intelligencia felgyorsítják a munkavállalók számára a feladatok elvégzését[18]; mivel az európaiak 66%-a úgy véli, hogy a robotok és a mesterséges intelligencia használata miatt több munkahely fog megszűnni, mint amennyit létrehoznak; mivel az európaiak 61%-a úgy véli, hogy a robotok és a mesterséges intelligencia negatív hatással vannak a kollégák közötti kommunikációra; mivel a fiatalok és a munkavállalók, valamint a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők kedvezőbben vélekednek az új technológiák munkahelyi használatáról; mivel ez az innováció iránti növekvő nyitottságot és a mesterséges intelligenciában rejlő, a termelékenység, a munkahelyek minősége és a gazdasági versenyképesség javítására irányuló potenciált tükrözi, feltéve, hogy azt felelősségteljesen fejlesztik és hajtják végre;

O. mivel egy OECD-felmérés szerint a vezetők 60%-a úgy véli, hogy az algoritmikus irányítás javítja saját döntéshozatalának minőségét; mivel ugyanakkor a megkérdezett vezetők közel kétharmada aggodalmát fejezte ki az általa használt algoritmikus irányítási eszközökkel kapcsolatban: nem egyértelmű elszámoltathatóság helytelen döntés esetén (28%), az algoritmikus döntések vagy ajánlások logikájának követésére való képtelenség (27%), valamint a

---

15 https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1 „vélhetően az EU 27 tagállamában a vállalatok több mint egynegyede használ algoritmikus irányítást” „a Delphi-felmérés alapján nagy valószínűséggel a következő 10 évben az algoritmikus irányítás évi 3–6%-os növekedése várható”.

16 Európai munkakörülmény-felmérés (2024).

17 Az OECD munkadokumentuma: Algoritmikus irányítás a munkahelyen, 2025., 17. o.

18 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

munkavállalók fizikai és mentális egészségének nem megfelelő védelme (27%)[19];

P. mivel a jelenleg foglalkoztatottak kevesebb mint fele állítja, hogy munkáltatója tájékoztatta őt a digitális technológiák használatáról, míg a munkáltatók és vezetők több mint fele arról számol be, hogy ezt megtette; mivel a jelenleg foglalkoztatottaknak csupán 18%-a számolt be arról, hogy részletes tájékoztatást kapott, beleértve az ellátásokra, a hátrányokra és a jogaikra vonatkozó információkat is;

Q. mivel a szociális partnerekkel, a vezetőkkel és a munkavállalókkal, valamint képviselőikkel az új technológiák bevezetése során folytatott rendszeres konzultáció és bevonásuk jelentősen növeli használatuk elfogadottságát és pozitív megítélését, maximalizálva az előnyöket, és lehetővé téve a kapcsolódó kockázatok kezelését a technológiai életciklus során;

R. mivel a kis- és középvállalkozások (kkv-k) az összes uniós vállalkozás 99%-át teszik ki, és mivel minden jövőbeli kezdeményezésnek figyelembe kell vennie korlátozott technikai, pénzügyi és adminisztratív erőforrásaikat, biztosítva az arányosságot, megelőzve a szükségtelen adminisztratív terheket és előmozdítva a digitális technológiák felelősségteljes elterjedését lehetővé tevő környezetet;

S. mivel a jelenleg foglalkoztatottak kevesebb mint fele állítja, hogy munkáltatója tájékoztatta őt a digitális technológiák használatáról, míg a munkáltatók és vezetők több mint fele arról számol be, hogy ezt megtette; mivel közülük 16% úgy nyilatkozott, hogy tájékoztatták, de további részletek nélkül, míg 18% arról számolt be, hogy részletes magyarázatot kapott, beleértve az előnyökre, hátrányokra és jogaikra vonatkozó információkat is[20];

T. mivel a legtöbb európai támogatja a munkahelyen alkalmazott digitális technológiákra vonatkozó szabályokat, és több mint 80%-uk támogatja a munkavállalók magánéletének védelmére vonatkozó szabályokat, 77%-uk pedig a munkavállalóknak a technológia tervezésébe és átalakításába való bevonását;

1. hangsúlyozza, hogy minden új technológiát az emberek szolgálatának átfogó céljával kell bevezetni és használni, és azt az „alapértelmezés szerinti etika ” és az „elővigyázatosság” elvének, valamint az emberek által irányított emberközpontú megközelítésnek kell vezérelnie, a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály 14.

---

19 Milanez, A., A. Lemmens and C. Ruggiu (2025), “Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey” („Agoritmikus irányítás a munkahelyen – Új bizonyítékok az OECD munkáltatói felméréséből”), OECD Artificial Intelligence Papers, 31. szám, OECD Publishing, Párizs.

20 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

cikkében és az általános adatvédelmi rendelet 22. cikkében foglalt, emberi felügyeletre vonatkozó rendelkezésekre építve;

2. emlékeztet arra, hogy a digitális átállás, beleértve a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás növekvő használatát, pozitív eredményeket hozhat a munkaerőpiacon és új foglalkoztatási lehetőségeket teremthet; aggodalmát fejezi ki azonban amiatt, hogy ez jelentős kihívásokat jelent a munkavállalók számára, különösen a munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében; hangsúlyozza ezért, hogy a mesterséges intelligenciával és az algoritmikus irányítással kapcsolatos minden új kezdeményezésnek minőségi munkahelyeket kell biztosítania, és meg kell őriznie a munkavállalók jóllétét a digitális korban;

A munkavállalók készségekkel és ismeretekkel való felvértezése

3. hangsúlyozza, hogy az új munkahelyi technológiák fontos versenyelőnyt és termelékenységi előnyt jelenthetnek, támogathatják az innovációt, és jobb megtérülést biztosíthatnak az azokat használó vállalatok számára; e tekintetben hangsúlyozza, hogy a vállalatokat ösztönözni kell e technológiák felelős, átlátható és inkluzív módon történő bevezetésére, tiszteletben tartva a munkavállalók magánéletét és adatvédelmét, a munkavállalók közötti bizalom kiépítése érdekében; hangsúlyozza, hogy e technológiák munkahelyi használatát részletekbe menően felügyelni, nem pedig korlátozni kell;

4. hangsúlyozza, hogy a mesterséges intelligencia az innovatív vállalkozás kulcsfontosságú tényezője lehet, különösen a mikro-, kis- és középvállalkozások növekedésének, termelékenységük javításának és a digitális gazdaságban való versenyképességüknek a támogatásában; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy az arányosság és a működési életképesség elvének alkalmazása mellett, többek között célzott uniós programok és tanácsadási támogatás révén könnyítsék meg a mesterséges intelligenciával kapcsolatos eszközökhöz, ismeretekhez és infrastruktúrához való hozzáférést az induló vállalkozások és a kisvállalkozások számára; hangsúlyozza, hogy a mesterséges intelligenciába való uniós szintű beruházás hozzájárulhat új munkahelyek teremtéséhez, valamint a mikro- és kisvállalkozások reziliensebb és versenyképesebb ökoszisztémájának kiépítéséhez Unió-szerte; üdvözli a mesterséges intelligencia alkalmazásának ösztönzésére vonatkozó, 2025. október 8-i bizottsági közlemény ágazati kiemelt kezdeményezéseit;

5. elismeri, hogy a munkavállalók megfelelő munkakörülményeinek, jóllétének, biztonságának, autonómiájának és szakmai fejlődésének biztosításához, valamint a vállalatok általános alkalmazkodóképességének és versenyképességének javításához elengedhetetlen a munkahelyi jártasság, az oktatás, valamint a munkahelyen bevezetett új technológiákkal kapcsolatos folyamatos továbbképzés és átképzés, különös tekintettel azokra, amelyek

közvetlenül érintik a munkavállalók feladatait és teljesítményét[21]; hangsúlyozza, hogy a képzés alapvető fontosságú a munkáltatók, vezetők és más olyan személyek számára is, akik napi szinten telepítik, fejlesztik és felügyelik az ilyen rendszerek használatát; hangsúlyozza, hogy a jó eredmények elérése érdekében a munkavállalókat és képviselőiket, köztük a szakszervezeteket tájékoztatni kell és be kell vonni az ilyen technológiák bevezetésével kapcsolatos eljárásokba, és elegendő időt és támogatást kell biztosítani számukra ahhoz, hogy megismerkedjenek az ilyen technológiákkal;

6. üdvözli a készségek uniójára vonatkozó kezdeményezést; felhívja a Bizottságot annak biztosítására, hogy a munkahelyek minőségével kapcsolatos várható ütemterv teljes mértékben tükrözze a többek között a mesterséges intelligenciával és az algoritmikus irányítással kapcsolatos folyamatos továbbképzés, átképzés és munkahelyi képzés szükségességét, valamennyi munkavállaló képzéshez való egyéni joga révén; hangsúlyozza, hogy a munkavállalók és a vállalatok ezen átállásban való támogatását célzó valamennyi releváns kezdeményezésnek prioritásként kell kezelnie a mesterséges intelligenciával és a digitalizációval kapcsolatos készségfejlesztést Európa munkaerőpiacának és globális versenyképességének megerősítése érdekében; hangsúlyozza, hogy ezeket a kezdeményezéseket megfelelően támogatni kell, többek között elegendő mennyiségű uniós és nemzeti szintű pénzügyi forrás révén;

7. kiemeli, hogy az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+) kulcsfontosságú szerepet játszik a jelenlegi és jövőbeli munkaerő, munkáltatók és vezetők digitális átállásra való felkészítésében a készségfejlesztésbe, a képzésbe és az inkluzív foglalkoztatási lehetőségekbe való célzott beruházások révén; felhívja a Bizottságot, hogy a 2027 utáni időszakban tartsa fenn és erősítse tovább az alapot oly módon, amely minden munkavállaló számára biztosítja a digitális továbbképzéshez és átképzéshez való hozzáférést, különös tekintettel a technológiai változás által leginkább érintett ágazatokban és régiókban dolgozókra, hogy az továbbra a méltányos, inkluzív, innovatív és versenyképes digitális átállás támogatásának kulcsfontosságú uniós eszköze lehessen;

8. hangsúlyozza, hogy a mesterséges intelligenciába történő stratégiai közberuházások elengedhetetlenek a magáninnováció kiegészítéséhez, a mesterséges intelligencia etikus és átlátható irányításának biztosításához, valamint a digitális eszközökhöz és készségekhez való méltányos hozzáférés elősegítéséhez valamennyi régióban; sürgeti a tagállamokat, hogy a regionális és helyi hatóságokkal szoros együttműködésben gyorsítsák fel a mesterséges

---

21 Esettanulmányok: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/hu/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

intelligenciával kapcsolatos intézkedések végrehajtását a nemzeti helyreállítási és rezilienciaépítési terveik keretében, hogy maximalizálják az eszköz hozzájárulását a méltányos és versenyképes digitális átálláshoz;

9. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy továbbra is kövessék nyomon a munkaerőpiaci keresletet és kínálatot, és támogassák az oktatási intézmények, a munkáltatók és a szakszervezetek együttműködését a digitális átállásban rejlő lehetőségek kiaknázásához szükséges jövőbeli készségek jobb előrejelzése érdekében; hangsúlyozza, hogy az alapos készségfelmérés segíteni fogja a munkavállalókat, a munkáltatókat és a képzési szolgáltatókat a mesterséges intelligenciával és az algoritmikus irányítással kapcsolatos munkahelyi továbbképzési és átképzési igények azonosításában; hangsúlyozza, hogy egy ilyen felmérésnek gyakorlatiasnak, hozzáférhetőnek és a kkv-k sajátos realitásaihoz igazítottnak kell lennie, és a meglévő uniós és nemzeti finanszírozás révén támogatott célzott képzési programok alapjául kell szolgálnia; üdvözli a Készségek Európai Megfigyelőközpontjának létrehozására irányuló javaslatot; hangsúlyozza, hogy a mesterséges intelligencia és az alkalmazott algoritmikus irányítási rendszerek előfordulására és típusára, valamint az ezek hatálya alá tartozó munkavállalók kategóriáira vonatkozó lebontott adatok jelenlegi hiánya akadályozza a tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatalt, és sürgeti a Bizottságot, hogy javítsa az adatgyűjtést ezen a területen;

10. kiemeli, hogy a szubszidiaritás elvével és a nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszerek tiszteletben tartásával összhangban a tagállamok lehetővé tehetik a szociális partnerek számára, hogy kollektív megállapodásokat tartsanak fenn, tárgyaljanak, kössenek és érvényesítsenek a mesterséges intelligenciára és az algoritmikus irányításra vonatkozó, uniós szinten meghatározott rendelkezések végrehajtása vagy kiegészítése céljából;

11. aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítási rendszerek használata hozzájárul a pályakezdő munkahelyek fokozatos megszüntetéséhez, amelyek hagyományosan a munkaerőpiac alapvető belépési pontjaiként szolgálnak, hangsúlyozza, hogy ez a tendencia aránytalanul nagyobb kockázatot jelent a fiatalok és a pályakezdő álláskeresők számára; hangsúlyozza, hogy annak érdekében, hogy az Unió kihasználhassa a digitális átalakulás előnyeit a munkahelyen, munkahelyeket teremtsen és átalakítsa azokat, biztosítani kell, hogy a munkavállalók – beleértve a kezdő munkavállalókat és az alacsony képzettségű munkavállalókat is – rendelkezzenek a digitális korban való munkavégzéshez szükséges készségekkel; hangsúlyozza, hogy a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás fejlődésének ismeretlen teljes hatása már most is hatással van más típusú munkákra és a munkavállalók más kategóriáira is, beleértve a magas képzettséget igénylő munkahelyeket is; ezért felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hozzanak proaktív intézkedéseket, többek

között a releváns digitális készségekkel kapcsolatos képzések integrálásával nemzeti oktatási rendszereikbe – többek között a szakképzési tantervekbe és programokba –, annak biztosítása érdekében, hogy a munkaerőpiacra belépő fiatalok megfelelő támogatásban részesüljenek és érdemi foglalkoztatási lehetőségek álljanak rendelkezésükre a fejlődő digitális gazdaságban;

Biztonságos és befogadó munkahelyek létrehozása

12. hangsúlyozza, hogy a digitális technológiák növekvő munkahelyi használata lehetőségeket és kihívásokat is jelent, miközben ennek az átállásnak a teljes hatása még nem ismert; úgy véli egyrészt, hogy az ilyen technológiák növelhetik a rugalmasságot, és a távmunka és a rugalmas munkafeltételek révén lehetővé tehetik a munka és a magánélet közötti jobb egyensúlyt; elismeri ugyanakkor, hogy ezek számos kockázatot jelentenek a munkavállalók mentális egészségére és a munka és a magánélet közötti egyensúlyra nézve, mivel a munkavállalókra nehezedő azon elvárás miatt, hogy bármikor elérhetőnek kell lenniük, elmosódik a szakmai és a magánélet közötti határ; hangsúlyozza továbbá, hogy az algoritmikus irányítás adatvédelmi kockázatokkal jár, beleértve a munkavállalók munkahelyen kívüli indokolatlan megfigyelését és nyomon követését; hangsúlyozza, hogy megfelelő kezelés hiányában ezek a fejlemények túlzott munkahelyi stresszhez, kiégéshez, a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok növekedéséhez, az autonómia elvesztéséhez és a társadalmi és szakmai elszigeteltség érzésének erősödéséhez vezethetnek;

13. elismeri, hogy az algoritmikus irányítás megfelelő emberi felügyelet nélkül hátrányos megkülönböztetés és elfogultság forrása lehet a munkavállalók és különösen a női munkavállalók számára; hangsúlyozza, hogy a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítási rendszerek tervezésének, bevezetésének és használatának proaktívan meg kell akadályoznia a különösen a nemen, faji vagy etnikai származáson, életkoron, fogyatékosságon, szexuális irányultságon vagy más védett jellemzőkön alapuló előítéleteket és megkülönböztetést a munkahelyi egyenlőség és sokszínűség előmozdítása és védelme érdekében; aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy a veszélyeztetett csoportok kevésbé férnek hozzá a mesterséges intelligenciával kapcsolatos foglalkoztatási lehetőségekhez és a termelékenységet fokozó mesterségesintelligencia-eszközökhöz a munkahelyeken[22], ami akadályozhatja a mesterséges intelligencia előnyeinek széles körű és méltányos megosztását;

14. elismeri, hogy a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás javíthatja a hatékonyságot, és lehetővé teheti a

---

22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf.

munkakörnyezet és az általános munkakörülmények személyre szabott kiigazítását, de növelheti a teljesítmény tekintetében tapasztalható nyomást is, ami súlyos egészségügyi és biztonsági kockázatokhoz, például váz- és izomrendszeri és szív- és érrendszeri zavarokhoz vagy mentális vagy fizikai kimerüléshez vezethet, ami a biztonsági jelzések munkavállalók általi véletlen vagy szándékos figyelmen kívül hagyását okozhatja, jelentősen növelve a munkahelyi balesetek kockázatát; hangsúlyozza, hogy a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítási rendszerek alkalmazásának a munkavállalók számára valódi hozzáadott értéket képviselő támogató eszközként kell szolgálnia, és hogy a munkavállalók kilátásai ezeknek a munkahelyekre való bevezetésével kapcsolatban nagyrészt feltáratlanok;

15. hangsúlyozza, hogy ezeket a kockázatokat átfogó módon nyomon kell követni és kezelni kell, és hogy a mesterségesintelligencia-eszközök vagy algoritmikus irányítási rendszerek munkahelyi használatának minden új bevezetését vagy jelentős változását egészségügyi és biztonsági értékelésnek kell alávetni, amely a 89/391/EGK irányelvvel összhangban a munkáltatók felelősségi körébe tartozó kockázatértékelést, megelőző és védelmi intézkedéseket, valamint a legújabb tudományos ismeretek figyelembevételével történő folyamatos nyomon követést foglal magában, és biztosítani kell ezen értékelések emberi felügyeletét és ellenőrzését; ösztönzi, hogy a szociális partnerekkel együttműködve megfelelő szinten dolgozzanak ki ágazatspecifikus iránymutatást a mesterséges intelligencia felelős munkahelyi bevezetésére vonatkozóan, amely biztosítja az alapvető jogok tiszteletben tartását és a bevált gyakorlatok megosztását;

16. hangsúlyozza a szociális párbeszéd kulcsfontosságú szerepét, valamint a 2002/14/EK irányelvvel összhangban a munkavállalók és képviselőik aktív bevonását a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítási technológiák munkahelyi bevezetésébe, használatába és értékelésébe, különösen a felhasználás testreszabása érdekében a különböző ágazatokban; hangsúlyozza, hogy a munkavállalóknak és képviselőiknek a döntéshozatali folyamatok valamennyi szakaszában való érdemi részvétele, valamint az új technológiák valamennyi munkavállaló általi alkalmazásának megkönnyítése érdekében nyújtott tájékoztatás, konzultáció és munkahelyi képzés, előmozdítva az autonómia érzését, az (ön)bizalmat és a bizalmat, segít enyhíteni az új technológiák kockázatait, és a mesterséges intelligencia jobb, hatékonyabb és emberközpontúbb munkahelyi integrációjához vezet;

17. hangsúlyozza, hogy az „emberi ellenőrzés elvével” összhangban egyértelműen ki kell jelölni a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítási rendszerek munkahelyi bevezetésével és használatával kapcsolatos felügyeleti felelősségi köröket az elszámoltathatóság és a hatékony emberi felügyelet biztosítása, valamint annak lehetővé tétele érdekében, hogy a munkavállalók azonosítani tudják az emberi kapcsolattartó pontot, amennyiben

jogaik gyakorlására van szükségük; hangsúlyozza, hogy a hatékony emberi felügyelet és ellenőrzés előfeltétele az a képesség, hogy az ember képes legyen megérteni és ellenőrizni az MI-rendszerek működését, valamint szükség esetén beavatkozni, figyelembe véve az összetett és átláthatatlan MI-rendszerek jelentette kihívásokat, valamint az automatizálási torzítás kockázatait; hangsúlyozza ezért, hogy az emberi felügyeletnek nem pusztán formális gyakorlatnak kell lennie, hanem hozzáférhető biztosítéknak a mesterséges intelligenciával kapcsolatos döntések ellenőrzésére, magyarázatára és helyesbítésére, és hogy az ilyen emberi kapcsolattartó pontnak rendelkeznie kell az e feladat ellátásához szükséges kompetenciával, képzéssel és felhatalmazással;

18. hangsúlyozza, hogy a munkát végző személyek személyes adatai összegyűjthetők egy olyan kollektív adatbázisba, amely algoritmusokkal kezelhető, ezért kollektív szinten is szükség van adatvédelemre;

19. kiemeli, hogy a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás hozzájárulhat a fogyatékossággal élő munkavállalók munkaerőpiaci integrációjához; ugyanakkor elismeri, hogy a fogyatékossággal élő személyek, az idősebb munkavállalók és a kiszolgáltatott személyek különleges kihívásokkal szembesülhetnek az új munkahelyi technológiákhoz való alkalmazkodás során; ezért felhívja a Bizottságot és a tagállamokat annak biztosítására, hogy a mesterséges intelligenciát és algoritmikus irányítási rendszereket alkalmazó vállalatok inkluzív és testre szabott támogatási intézkedéseket vezessenek be, amelyek előmozdítják a fogyatékossággal élő személyek fokozott munkaerőpiaci részvételét és az új technológiákhoz való hozzáférését; hangsúlyozza, hogy mindenkinek részesülnie kell a technológiai fejlődés előnyeiből;

20. felhívja Bizottságot és a tagállamokat, hogy a 2000/78/EK irányelvvel összhangban garantálják a fogyatékossággal élő személyek számára a hatékony észszerű alkalmazkodáshoz való jogát és hogy tartsák tiszteletben, hogy végső soron nekik kell eldönteniük, hogy a mesterséges intelligencián alapuló munkahelyi támogató technológiák megfelelnek-e egyéni szükségleteiknek; ezzel összefüggésben hangsúlyozza a rugalmas munkamódszerek és a munkahelyi képzés, valamint a támogató technológiák használatára vonatkozó hatékony lehetőségek fontosságát, konzultálva a fogyatékossággal élő személyekkel és képviselőikkel; felhívja a Bizottságot, hogy a mesterséges intelligencia munkahelyi használatának hatását építse be a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló uniós stratégia következő felülvizsgálatába;

Időtálló szabályozási környezet biztosítása

21. hangsúlyozza, hogy ha az Unió a digitális átállás élvonalában kíván lenni, jó példával kell elöl járnia a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás munkahelyeken való alkalmazására vonatkozó

magas szintű normák meghatározásában, beleértve az átláthatóságra és az emberi felügyeletre vonatkozó egyértelmű szabályokat is;

22. emlékeztet, hogy a meglévő uniós vívmányok fontos elemei az algoritmikus irányítás és a mesterséges intelligencia munkahelyi használata szabályozásának; üdvözli e tekintetben a platformalapú munkavégzésről szóló irányelvet, amely többek között az átláthatóságra, az adatvédelemre, az emberi felügyeletre és felülvizsgálatra, a tájékoztatásra és konzultációra, valamint az egészségre és a biztonságra vonatkozó szabályokat vezet be azokban az ágazatokban, ahol az ilyen technológiák egyre inkább alakítják a munkával kapcsolatos döntéseket, valamint a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabályt, és emlékeztet az (EU) 2016/679 rendeletre; hangsúlyozza azonban, hogy e jogszabályi keret ellenére továbbra is számos hiányosság áll fenn a munkavállalók védelme, jogai és munkakörülményei tekintetében az ilyen eszközök munkahelyi használata tekintetében, beleértve a személyes adatok és a magánélet tiszteletben tartását, a munka és a magánélet közötti egyensúlyt és a kijelentkezéshez való jogot; kiemeli, hogy a platformalapú munkavégzésről szóló irányelv algoritmikus irányításra vonatkozó rendelkezései (különösen a munkavállalók átláthatósághoz való joga, az emberi felülvizsgálat, a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció, valamint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság tekintetében) csak a platformalapú munkát végző személyekre vonatkoznak, miközben az algoritmikus irányításnak egyre jobban kitett többi munkavállaló kevésbé védett; hangsúlyozza, hogy egyenlő bánásmódot kell biztosítani minden munkavállalónak, és hogy a jövőbeli kezdeményezéseknek összhangban kell lenniük a platformalapú munkavégzésről szóló irányelv által létrehozott védelmi kerettel;

23. kéri a Bizottságot és a tagállamokat annak biztosítására, hogy az európai vállalatok és közintézmények hozzáférjenek az európai demokratikus értékekkel összhangban kifejlesztett megbízható és szuverén MI-eszközökhöz, elkerülve a technológiai bezáródásból eredő, nem uniós joghatóságokból származó szolgáltatóknak való kiszolgáltatottságot;

24. kéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy az alapvető jogok, az adatvédelem, a kiberbiztonság és a stratégiai autonómia védelme érdekében biztosítsák, hogy az algoritmikus rendszerek munkahelyi telepítése esetén elsőbbséget élvezzen az Unióban fejlesztett, tanított és tárolt technológiák használata;

25. hangsúlyozza, hogy az európai szintű szabályozási válaszokat gondosan mérlegelni kell, elfogadásuk előtt elemezni kell a meglévő jogszabályokat, és a szociális partnerekkel együttműködésben és a szubszidiaritás tiszteletben tartásával kell kidolgozni azokat annak érdekében, hogy olyan harmonizált megoldást biztosítsanak, amely Unió-szerte magas szintű védelmet biztosít a munkavállalók számára, és egyenlő versenyfeltételeket biztosít a belső piacon, többek között

a meglévő európai és nemzeti jogi keretek teljes körű végrehajtása révén; hangsúlyozza a kiszámítható szabályozási környezet biztosításának fontosságát az innováció, a versenyképesség és a tisztességes verseny előmozdítása érdekében; felhívja a Bizottságot annak biztosítására, hogy a munkahelyi algoritmikus irányítással kapcsolatos jogszabályok és kezdeményezések kerüljék el a párhuzamosságokat vagy a meglévő vonatkozó uniós eszközökkel való átfedéseket, és ne rójanak szükségtelen adminisztratív terheket, különösen a kkv-kra, csökkentsék a költségeket és könnyítsék meg a megfelelést;

26. elismeri, hogy a vállalkozások, különösen a kis- és középvállalkozások (kkv-k) már most is jelentős kihívásokkal néznek szembe az eltérő és egyre összetettebb szabályozási keretekben való működés során; hangsúlyozza, hogy testre szabott iránymutatásokra, eszközökre és támogatási mechanizmusokra van szükség annak érdekében, hogy segítsék a kkv-kat minden előírás hatékony végrehajtásában;

27. felhívja a Bizottságot, hogy végezzen el egy versenyképességi és kkv-teszttel kiegészített hatásvizsgálatot, és az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja, valamint 153. cikke (1) bekezdésének b) pontja és 16. cikkének (2) bekezdése, továbbá a fent említett vizsgálatok eredménye alapján nyújtson be javaslatot a munkahelyi algoritmikus irányításról, a mellékletben foglalt ajánlásokat követve, kezelve a meglévő jogszabályok fennmaradó hiányosságait, elkerülve egymást átfedő jogi eszközök létrehozását és javítva a belső piac harmonizációját;

28. úgy véli, hogy a kért javaslatok pénzügyi vonatkozásait a meglévő költségvetési forrásokból kell fedezni;

29. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást és az azt kísérő ajánlásokat a Bizottságnak, a Tanácsnak, valamint a tagállamok kormányainak és parlamentjeinek.

MELLÉKLET AZ ÁLLÁSFOGLALÁSHOZ

A KÉRT JAVASLAT TARTALMÁRA VONATKOZÓ AJÁNLÁSOK

Az Európai Parlament úgy véli, hogy amennyiben a Bizottság hatásvizsgálat elvégzését követően versenyképességi és kkv-teszttel kiegészített javaslatot nyújt be a munkahelyi algoritmikus irányításról, abba a következő ajánlásokat be kell építeni:

1. ajánlás

Tárgy és hatály

A javaslat célja a munkakörülmények javítása, valamint a munkahelyi döntések meghozatalához vagy támogatásához használt automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek átlátható, tisztességes, elszámoltatható és biztonságos bevezetésének és használatának előmozdítása, biztosítva az emberi felügyeletet, a munkavállalók alapvető jogainak védelmét, valamint a munkavállalók védelmét személyes adataik kezelésével kapcsolatban.

A javaslat az Unióban minden munkavállalóra és munkáltatóra alkalmazandó. A közvetítővel szerződéses jogviszonyban álló munkavállalóknak ugyanolyan szintű védelemben kell részesülniük, mint a munkáltatójukkal közvetlen szerződéses jogviszonyban álló munkavállalóknak.

A javaslatnak tiszteletben kell tartania az arányosság elvét, és biztosítania kell, hogy az előírt adminisztratív és megfelelési terhek megfeleljenek a munkáltató méretének és a rendelkezésére álló erőforrásoknak, az alkalmazott technológiák jellegének és a felmerülő kockázat szintjének, különös tekintettel a mikro-, kis- és középvállalkozásokra.

2. ajánlás

Fogalommeghatározások

A javaslatnak a következő fogalommeghatározást kell tartalmaznia:

„algoritmikus irányítás”: automatizált nyomonkövetési rendszerek és automatizált döntéshozatali rendszerek használata, összhangban a platformalapú munkavégzésről szóló irányelvvel[1];

---

[1] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról (HL L, 2024/2831, 2024.11.11., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

A javaslatnak meg kell határoznia továbbá a következőket: „munkavállaló”, „munkáltató”, „munkavállalói képviselők” és „munkahely”, az uniós munkajoggal, többek között a Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban, az eltérések elkerülése érdekében.

3. ajánlás

Átláthatóság és tájékoztatáshoz való jog

A javaslatnak biztosítania kell, hogy a munkáltatók írásban és akadálymentes formátumban tájékoztassák az érintett munkavállalókat és a munkavállalók képviselőit az algoritmikus irányítási rendszerek munkahelyi használatáról vagy tervezett használatáról.

Ezeket az információkat az általános adatvédelmi rendelettel[2] összhangban kell megadni, és azoknak a következőket kell tartalmazniuk:

a) egyértelmű nyilatkozat arról, hogy automatizált vagy félig automatizált döntéshozatal céljából algoritmikus irányítási rendszereket használnak vagy szándékoznak bevezetni, beleértve egy általános leírást az ilyen rendszerek céljáról és az általuk hozott vagy támogatott döntésekről, működésükről, valamint az általuk érintett munkavállalókról és eljárásokról, és arról, hogy ezek az információk arányosak, és arra korlátozódnak, amire a munkavállalóknak szükségük van munkájuk elvégzéséhez és annak megértéséhez, hogy az algoritmikus rendszerek hogyan befolyásolják az őket érintő döntéseket, valamint jogaik gyakorlásához;

b) az ilyen rendszerek hatása a munkavállalók munkakörülményeire és foglalkoztatási státuszára;

c) az ilyen rendszerek által a munkavállalókkal kapcsolatban gyűjtött vagy más módon kezelt adatok kategóriái, az adatkezelés célja, valamint azon személyek adatai, akiknek az adatokat továbbítják;

d) az emberi felügyeleti mechanizmusok;

e) képzési és támogatási intézkedések a közvetlenül érintett munkavállalók számára.

A tájékoztatást legkésőbb az érintett munkavállalók első munkanapján, vagy a munkakörülményeiket lényegesen érintő változások bevezetése

---

[2] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

előtt kell megadni, illetve a munkavállalók vagy a munkavállalók képviselőinek kérésére bármikor.

A tájékoztatást egyértelmű, átlátható, könnyen érthető és hozzáférhető módon, közérthető nyelven kell nyújtani, amely igazodik a munkavállalóktól észszerűen elvárható digitális jártasság szintjéhez, és hozzáférhetőnek kell lennie a fogyatékossággal élő személyek számára. Az illetékes hatóságok és a munkavállalók képviselői számára biztosítani kell a jogot arra, hogy további pontosításokat és részleteket kérjenek a szolgáltatott információkkal kapcsolatban.

A felvételi eljáráson részt vevő pályázóknak a felvételi eljárás során használt automatizált döntéshozatali rendszerekre vonatkozó releváns információkat az álláshirdetésre való jelentkezésük időpontjában kell megkapniuk. A munkavállalók számára eszközöket kell biztosítani az adathozzáférési jogaik és hordozhatósági jogaik hatékony gyakorlásához.

4. ajánlás

Konzultáció

A javaslat biztosítja, hogy az új algoritmikus irányítási rendszerek bevezetése és használata vagy a meglévő rendszerek olyan frissítései, amelyek közvetlenül érintik a munkavállalók javadalmazását, értékelését, munkafeltételeit, feladataik elosztását vagy munkaidejét, olyan döntéseknek minősüljenek, amelyek valószínűsíthetően a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges megváltozásához vezetnek, és mint ilyenek a 2002/14/EK irányelv[3] 4. cikke (2) bekezdésének c) pontja szerinti konzultáció tárgyát képezzék, a 2009/38/EK irányelv[4] sérelme nélkül.

Ilyen konzultációt kell folytatni a következők tekintetében:

a) a bevezetés vagy frissítés céljai, valamint az érintett munkafolyamatok és munkavállalók;

b) a munkateher, a munkaintenzitás, az ütemezés, a munkaidő, a rugalmasság, a javadalmazás, a munkakör tartalma, a teljesítményértékelés vagy a szerződéses kapcsolatok;

c) a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra gyakorolt

---

[3] Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról – Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közös nyilatkozata a munkavállalók képviseletéről (HL L 80., 2002.3.23., 29. o.).

[4] Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve (2009. május 6.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról (HL L 122., 2009.5.16., 28. o.).

hatások;

d) a gyűjtött adatok típusai;

e) az elfogultság vagy a diszkriminatív eredmények megelőzésére, észlelésére, enyhítésére és korrekciójára szolgáló intézkedések;

f) emberi felügyeleti és felülvizsgálati mechanizmusok;

g) képzési és támogatási intézkedések az ilyen rendszereket telepítő és használó munkavállalók és vezetők számára, beleértve szakértők segítségét is.

5. ajánlás

Tiltott gyakorlatok

A javaslatnak meg kell tiltania az alábbiak gyűjtését, tárolását, nyomon követését, értékesítését vagy bármely más feldolgozását:

a) érzelmi, pszichológiai vagy neurológiai állapotok, kognitív tevékenység vagy a munkavállalók biometrikus adatai;

b) magánbeszélgetések, beleértve a más munkavállalókkal és a munkavállalók képviselőivel folytatott kommunikációt is, kivéve, ha az ilyen adatkezelés az általános adatvédelmi rendelet 6. cikke (1) bekezdésének c) vagy d) pontjával összhangban jogszerű;

c) a szolgálaton kívüli, munkát nem kínáló vagy nem végző, illetve magánterületen dolgozó munkavállalók adatai, valós idejű földrajzi helymeghatározás munkaidőn kívül vagy a feladatok végrehajtásához feltétlenül szükséges mértéket meghaladóan;

d) az alapvető jogok gyakorlásának előrejelzése, beleértve az egyesülés szabadságát, a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot vagy a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot;

e) a személyes adatok különleges kategóriái az általános adatvédelmi rendelet 9. cikkének (1) bekezdésével összhangban, valamint az ilyen kategóriákra vonatkozó következtetések.

Ezek a gyakorlatok a felvételi eljárás során is tiltottak.

6. ajánlás

Emberi felügyelet és felülvizsgálat

A javaslatnak mindenkor biztosítania kell az algoritmikus irányítási rendszerek által hozott vagy támogatott valamennyi döntés folyamatos, érdemi és hatékony emberi felügyeletét. Biztosítania kell továbbá, hogy a munkáltatók kijelöljék az ilyen rendszerek működésének és hatásának nyomon követéséért, valamint döntéseik felülvizsgálatáért felelős

szervezeteket, és erről tájékoztassák a munkavállalókat és képviselőiket. A felügyeletért és értékelésért felelős személyeknek rendelkezniük kell az e feladatok ellátásához szükséges szakértelemmel, képzéssel és felhatalmazással, beleértve az automatizált döntések felülbírálására vonatkozó hatáskört is.

A javaslatnak biztosítania kell, hogy a munkavállalóknak joguk legyen észszerű időn belül érdemi és érthető szóbeli vagy írásbeli magyarázatot kapni a munkáltatótól minden olyan, az algoritmikus irányítás által hozott vagy lényegesen támogatott döntésről, amely érinti foglalkoztatásuk alapvető szempontjait, beleértve a feladatok kiosztását, a teljesítményértékelést, a munkaidő-beosztást, a javadalmazást és a fegyelmi intézkedéseket, amennyiben az ilyen ügyekkel kapcsolatos döntéseket algoritmikus rendszer hozta vagy jelentős mértékben befolyásolta. Ha a munkavállaló úgy véli, hogy az algoritmikus irányítási rendszerek által hozott vagy nagy mértékben támogatott döntések sértik jogait, biztosítani kell számára a jogot arra, hogy kérje e döntések felülvizsgálatát.

Amennyiben az emberi felülvizsgálat eredményeként az algoritmikus irányítás által hozott vagy támogatott egyedi döntésről megállapítják, hogy az sérti a munkavállalók jogait, a munkáltatónak meg kell tennie a szükséges lépéseket, beleértve adott esetben az algoritmikus irányítási rendszer módosítását vagy használatának megszüntetését, és megfelelően meg kell térítenie az okozott kárt.

A munkaviszony kezdeményezésére vagy megszüntetésére, a szerződés megújítására vagy meg nem újítására, illetve a javadalmazás módosítására vagy a fegyelmi eljárásokra vonatkozó döntéseket mindig embernek kell meghoznia, és azokat emberi felülvizsgálatnak kell alávetni.

A javaslat biztosítja, hogy a munkavállalók vagy képviselőik felkérhessék a munkáltatót, hogy kezdeményezze a meglévő algoritmikus irányítási rendszerek működésének felülvizsgálatát, amennyiben megalapozott aggodalom merül fel azzal kapcsolatban, hogy az ilyen rendszerek rendszerszintű elfogultságot, diszkriminációt vagy hibákat eredményeznek, vagy fenyegetést jelentenek a munkavállalók mentális vagy fizikai jóllétére vagy a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra.

7. ajánlás

Munkahelyi egészségvédelem és biztonság

A javaslatnak biztosítania kell, hogy a munkáltatók a munkavállalók képviselőivel együttműködve beépítsék biztonsági és egészségügyi rendszereikbe az algoritmikus irányítási rendszerek kockázatainak értékelését a munkával kapcsolatos balesetek, a pszichoszociális és ergonómiai kockázatok, valamint a munkavállalókra nehezedő indokolatlan nyomás lehetséges kockázatai tekintetében.

A munkáltatóknak olyan algoritmikus irányítási rendszereket kell alkalmazniuk, amelyek tiszteletben tartják a munkavállalók jóllétét, és nem veszélyeztetik biztonságukat, illetve fizikai és mentális egészségüket. Adott esetben kockázatcsökkentő intézkedéseket kell hozniuk.

8. ajánlás

Az illetékes nemzeti hatóságok feladatai

A javaslatnak biztosítania kell, hogy a munkaügyi felügyelőségek vagy adott esetben más illetékes nemzeti hatóságok, például az egyenlőséggel foglalkozó szervek felügyeljék az algoritmikus irányítási rendszerek biztonságos, átlátható és megkülönböztetésmentes munkahelyi használatát.

A munkaügyi felügyelőségeket meg kell bízni a foglalkoztatással összefüggésben használt algoritmikus rendszerek biztonságának nyomon követésével, ellenőrzésével és értékelésével, különös tekintettel e rendszereknek a munkavállalók fizikai és mentális egészségére, valamint az alapvető jogaikra gyakorolt hatására.

A munkaügyi felügyelőségek számára megfelelő erőforrásokat, hatásköröket, technikai szakértelmet és képzést kell biztosítani feladataik hatékony ellátásához anélkül, hogy megkettőznék a nemzeti jog szerinti meglévő ellenőrzéseket vagy megfelelési mechanizmusokat. Kérésre hozzáférést kell biztosítani számukra az algoritmikus irányítás munkahelyi használatára vonatkozó információkhoz.

A tagállamok testre szabott iránymutatást és célzott támogatási mechanizmusokat biztosítanak a kkv-k számára az automatikus monitoring és automatikus döntéshozatali rendszerekkel kapcsolatos kötelezettségeik megértésében és hatékony végrehajtásában.

9. ajánlás

Jogérvényesítés

A javaslatnak elő kell írnia, hogy a Bizottság, a tagállamok, illetékes nemzeti hatóságaik és a szociális partnerek működjenek együtt, osszák meg egymással a bevált gyakorlatokat a kapacitásépítés és a hatékony végrehajtás biztosítása érdekében.

A javaslatnak biztosítania kell, hogy a jogaikat gyakorló munkavállalók védelemben részesüljenek a hátrányos bánásmóddal, a megtorlással és az elbocsátással szemben, és hozzáférjenek a bizonyítékokhoz a közigazgatási és bírósági eljárások során.

10. ajánlás

Felügyelet

A javaslatnak biztosítania kell, hogy az általános adatvédelmi rendelet alapján létrehozott adatvédelmi hatóságok a nemzeti munkaügyi hatóságokkal és más illetékes hatóságokkal együttműködve nyomon kövessék a rendelet foglalkoztatással összefüggő adatkezeléssel kapcsolatos rendelkezéseinek alkalmazását is.

11. ajánlás

A védelmi szint csökkentésének tilalma és a kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

Az ezen ajánlásokból eredő szabályoknak és biztosítékoknak legalább a meglévő uniós jog – többek között a platformalapú munkavégzésről szóló irányelv, a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály, a digitális szolgáltatásokról szóló jogszabály[5] és az általános adatvédelmi rendelet – által biztosított védelemmel egyenértékű védelmi szintet kell biztosítaniuk.

A javaslat nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak a tagállamokban már biztosított általános védelmi szint csökkentésére.

A javaslatnak biztosítania kell, hogy a tagállamok és a szociális partnerek továbbra is szabadon bevezethessenek vagy fenntarthassanak kedvezőbb rendelkezéseket.

---

5 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2065 rendelete (2022. október 19.) a digitális szolgáltatások egységes piacáról és a 2000/31/EK irányelv módosításáról (digitális szolgáltatásokról szóló rendelet) (HL L 277., 2022.10.27., 1. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).