C/2025/1185

2025.3.21.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye

A munkavállalókat támogató mesterséges intelligencia, amely elősegíti az MI-ben rejlő lehetőségek kihasználását és a kockázatok csökkentését a foglalkoztatási és munkaerőpiaci politikák összefüggésében

(saját kezdeményezésű vélemény)

(C/2025/1185)

Előadó: **Franca SALIS-MADINIER**

Tanácsadók:	Odile CHAGNY (az előadó felkérésére) Isaline OSSIEUR (az I. Csoport felkérésére) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (az I. Csoport felkérésére) Aïda PONCE DEL CASTILLO (a II. csoport felkérésére) Anthony BOCHON (a III. Csoport felkérésére)
Közgyűlési határozat:	2024.2.15.
Jogalap:	eljárási szabályzat 52. cikk (2) bekezdés
Illetékes szekció:	Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2024.12.17.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2025.1.22.
Plenáris ülésszak száma:	593.
A szavazás eredménye: (mellette/ ellene/tartózkodott)	142/103/14

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az EGSZB támogatja a szociális partnerek által a G7-ek legutóbbi olaszországi csúcstalálkozóján kiadott közös nyilatkozatot ([1]), amely kimondja, hogy „a mesterségesintelligencia-rendszerek – köztük a generatív mesterséges intelligencia – gyors fejlődése kétségtelenül a munka világára és tágabb értelemben a társadalmainkra hatást gyakorló egyik legjelentősebb trend. Az, hogy ez a változás jobb vagy a legrosszabb irányt veszi-e, nincs előre meghatározva: ez a szakpolitikai döntéshozók azon döntéseitől függ, hogy elfogadnak-e olyan ambiciózus és hatékony szakpolitikákat, valamint szabályozási kereteket, amelyek kedveznek a társadalmi haladásnak, az inkluzivitásnak, az egyenlőségnek, a gazdasági jólétnek, a fenntartható vállalkozásoknak, az üzletmenet folytonosságának és rezilienciájának, a tisztességes munkahelyek létrehozásának, a demokratikus intézmények és a munkavállalói jogok tiszteletben tartásának [...] e tekintetben a szociális párbeszéd kulcsszerepet játszik.”

1.2. A szociális párbeszéd és a munkavállalók bevonása döntő szerepet játszik a munkavállalók alapvető jogainak megőrzésében és a munka világában alkalmazott „megbízható” mesterséges intelligencia előmozdításában. Az is segíthet minimálisra csökkenteni az MI-rendszerek kockázatait és káros hatásait, ha erőteljesebben bevonják a munkavállalókat és a képviselőiket.

1.3. Az EGSZB kitart amellett, hogy a jogalkotási kezdeményezéseknek vagy bármely egyéb, a meglévő jogszabályok kiigazítását célzó kezdeményezésnek **foglalkozniuk kell a munkavállalói jogok munkahelyi védelme terén fennálló hiányosságokkal, és biztosítaniuk kell, hogy az emberek továbbra is az ellenőrzésük alatt tarthassanak** minden ember és gép közötti interakciót.

1.4. A mesterséges intelligencia munkahelyi használatára vonatkozó uniós jogi **rendelkezéseket** a meglévő jogszabályokra vonatkozó konkrét iránymutatással kell alátámasztani.

([1]) Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue [A mesterséges intelligencia fejlődésének alakítása a társadalmi párbeszéd révén].

1.5. Az EGSZB támogatja a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály ([2]) 4. cikkének mielőbbi végrehajtását, amely kimondja, hogy az MI-rendszerek szolgáltatói és alkalmazói intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy biztosítsák személyzetük mesterséges intelligencia terén szerzett megfelelő szintű jártasságát.

1.6. A hatóságoknak kezdeményezéseket kell indítaniuk a munkavállalók készségeinek fejlesztésére, hogy a mesterségesintelligencia-rendszerek ne helyettesítsék, hanem fokozzák az emberi teljesítményt.

1.7. Az EGSZB határozottan ajánlja, hogy az EU közpolitikái és a tagállamok dolgozzanak ki mesterséges intelligenciával kapcsolatos oktatási és képzési modulokat, és tegyék elérhetővé az emberek számára a mesterséges intelligenciával kapcsolatos tájékoztató anyagokat. Már korai szakaszban biztosítani kell az MI-technológiákkal kapcsolatos formális oktatást, lehetővé téve ezáltal, hogy mindenki jártassá váljon a témában.

1.8. Az EGSZB nyomatékosan kéri, hogy a jelenlegi tagállami kezdeményezések széttöredezettségének elkerülése és az egységes piacon az egyenlő versenyfeltételek biztosítása érdekében folytassanak megerősített szociális párbeszédet az MI-rendszerek bevezetéséről, méghozzá egy olyan ad hoc uniós eszköz alapján, amely rendelkezéseket tartalmaz a következők hatékonyabb megvalósítása tekintetében:

— az általános adatvédelmi rendelet ([3]) 88. cikke végrehajtásának lehetővé tétele, valamint konkrét iránymutatás nyújtása a hozzájárulásról és a jogos érdekről,

— a platformalapú munkavégzésről szóló irányelvben ([4]) foglalt rendelkezések hatályának kiterjesztése, hogy kezelni lehessen azokat a kihívásokat, amelyeket az algoritmikus irányítási rendszerek támasztanak minden munkavállalóval szemben,

— a magas kockázatú MI-rendszerek bevezetésekor a 2002/14/EK irányelv ([5]) alapján alkalmazandó szabályok megerősítése, valamint iránymutatás nyújtása a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló 89/391/EU irányelv ([6]) rendelkezéseihez,

— az európai szociális partnerek digitalizációról szóló 2020. évi autonóm keretmegállapodásával ([7]) összhangban a szociális párbeszéd és az MI-rendszerekkel kapcsolatos kockázatértékelés dinamikus folyamatának megkezdése,

— az adatvédelmi hatásvizsgálatról való tájékoztatás kiterjesztése a munkavállalók képviselőire, ahogy azt a platformalapú munkavégzésről szóló irányelv is rögzíti,

— előzetes alapjogi hatásvizsgálatok biztosítása, amelyeket a szolgáltatóknak a magas kockázatú rendszerek bevezetése előtt el kell végezniük, valamint

— azzal kapcsolatos egyértelmű iránymutatások kidolgozása, hogy miként használhatók a tesztkörnyezetek és a valós tesztelési körülmények.

1.9. Az EGSZB arra kéri a Mesterséges Intelligenciával Foglalkozó Európai Hivatalt, hogy alakítson ki szoros együttműködést az európai ágazatközi szociális partnerekkel, hogy a szociális párbeszéd szerepe megfelelően tükröződjön az MI-hivatal által a közeljövőben elfogadandó iránymutatásokban és a másodlagos jogban, és szolgáljon pontosítással valamennyi MI-rendszerrel kapcsolatban. Átfogó, szilárd és világosan strukturált koordinációs csatornákat kell létrehozni az MI-hivatal és az Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Főigazgatósága, valamint a Tartalmak, Technológiák és Kommunikációs Hálózatok Főigazgatósága között.

2. **Általános megjegyzések**

2.1. E saját kezdeményezésű vélemény célja, hogy ajánlásokat és konkrét javaslatokat fogalmazzon meg az európai és nemzeti szintű szakpolitikai döntéshozók számára egy olyan környezet megteremtése érdekében, amely elősegíti, hogy a munka világán belül előnyösen alkalmazzák az MI-rendszereket és -eszközöket. Figyelembe véve a soron következő lengyel elnökség kérését, külön fejezet foglalkozik azzal, hogy **milyen eszközökkel lehet kiaknázni az MI-ben rejlő lehetőségeket, illetve csökkenteni az MI-ből fakadó kockázatokat a foglalkoztatási és munkaerőpiaci politikákban**. Ez a vélemény az EGSZB két, a Közös Kutatóközpont előrejelzési módszertanát alkalmazó, európai és nemzetközi szakértők részvételével tartott munkaértekezletén összegyűjtött észrevételeken alapul.

([2]) HL L, 2024/1689, 2024.7.12., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) HL L 119., 2016.5.4., 1. o.
([4]) HL L, 2024/2831, 2024.11.11., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) HL L 80., 2002.3.23., 29. o.
([6]) HL L 183., 1989.6.29., 1. o.
([7]) A digitalizációról szóló keretmegállapodás | ESZSZ erőforrás-központ..

2.2. A mesterséges intelligenciát olyan „általános célú” technológiaként ([8]) határozzák meg, amely potenciálisan nagy társadalmi és gazdasági hatással járó, átalakító erejű digitális alkalmazásokat tesz lehetővé ([9]). A mesterséges intelligencia, a nagy adathalmazok és a nagy teljesítményű számítástechnika összefonódik egymással. A generatív mesterséges intelligencia olyan rendszereket foglal magában, mint például a kifinomult nagy nyelvi modellek, amelyek a kiterjedt tanulóadatokból való tanulás révén képesek új tartalmakat – szövegeket, képeket – létrehozni. Ez a vélemény átfogó megközelítésben értékeli mind az algoritmikus irányítási rendszereket, mind a digitális technológiák szélesebb körű munkahelyi használatát, például a felügyeleti eszközöket és a digitális HR-platformokat, amelyek jelentős hatást gyakorolnak a munkavállalókra.

2.3. Bár a becslések szerint a generatív mesterséges intelligencián alapuló eszközök elindítása óta rohamosan nőtt az MI-eszközök elterjedése az európai vállalatok körében, úgy tűnik, hogy e téren jelentős eltérés van a nagyvállalatok és a kkv-k között ([10]). Annak ellenére, hogy nem állnak rendelkezésre következetes adatok és ismeretek arról, hogy pontosan milyen irányban fog fejlődni a mesterséges intelligencia, észszerű arra számítani, hogy a mesterséges intelligencia sokféleképpen kihat majd a munka világára, és sok ember munkahelyének meghatározó elemévé válhat ([11]).

2.4. A mesterséges intelligencia munka világán belüli jövőjével foglalkozó munkaértekezleteink ([12]) keretében megvizsgált forgatókönyvek jól szemléltetik, hogy még nem késő befolyásolni a mesterséges intelligencia munkahelyi fejlődését, biztosítandó, hogy az mindenki javát szolgálva valósuljon meg. Az „ideális forgatókönyvként” meghatározott előretekintő forgatókönyv szerint az uniós jog kiigazítása és a szociális párbeszéd legmegfelelőbb szinten történő megerősítése jelentős szerepet játszhat a mesterséges intelligencia megbízható munkahelyi felhasználásának alakításában, az európai vállalatokat pedig arra ösztönözheti, hogy beruházzanak a kutatásba, a fejlesztésbe és az innovációba.

2.5. A szociális kérdésekkel kapcsolatos uniós jogszabályok közvetett módon foglalkoznak a mesterséges intelligencia munka világára gyakorolt hatásával ([13]). Emellett az uniós intézmények jelentős erőforrásokat fordítottak a közös digitális menetrend és a digitális egységes piac kidolgozására.

2.6. Az Európai Bizottság elnökének azon javaslatával összhangban, hogy kezdeményezéseket kell indítani annak vizsgálatára, hogy miként hat a digitalizáció a munka világára – a mesterséges intelligencia kezelésétől a távmunkáig –, valamint a szociális partnereknek a G7-csúcstalálkozón nemrégiben tett nyilatkozatával összhangban az EGSZB sürgeti, hogy minden jogalkotási kezdeményezés **foglalkozzon azzal, hogy a mesterséges intelligenciára vonatkozó jogszabályokban milyen hiányosságok vannak még a munkavállalók jogainak védelme terén, és biztosítsa az „emberi irányítás” elvének** hatékony alkalmazását.

2.7. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy támasszák alá konkrét iránymutatással a mesterséges intelligencia munkahelyi használatára vonatkozó meglévő jogi **rendelkezéseket**.

2.8. A szociális partnerek és a polgárok alapvető szerepet játszanak a munkavállalók alapvető jogainak megőrzésében és a „megbízható” mesterséges intelligencia előmozdításában a munka világában és a társadalom egészében ([14]).

3. Az MI-rendszerek fogalmának e véleménnyel összefüggésben történő meghatározása

3.1. *E vélemény alkalmazásában az EGSZB azt ajánlja, hogy a mesterséges intelligenciáról szóló rendeletben* ([15]) *szereplő fogalommeghatározást alkalmazzák.*

3.2. A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 3. cikkének (1) bekezdése szerint az „»MI-rendszer«: gépi alapú rendszer, amelyet különböző autonómiaszinteken történő működésre terveztek, és amely a bevezetését követően alkalmazkodóképességet tanúsíthat, és amely a kapott bemenetből – explicit vagy implicit célok érdekében – kikövetkezteti, hogy miként generáljon olyan kimeneteket, mint például előrejelzéseket, tartalmakat, ajánlásokat vagy döntéseket, amelyek befolyásolhatják a fizikai vagy a virtuális környezetet”.

([8]) Világgazdasági Fórum, Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy, 2020.
([9]) McKinsey, Shaping the digital transformation in Europe, 2020.
([10]) Lásd az alábbi hivatkozást.
([11]) A Tudomány és a Technológia Jövőjével Foglalkozó Testület (STOA) (Jövőkutatás Osztálya) tanulmánya, The use of artificial intelligence in workplace management, 2022.
([12]) Lásd a weboldalt.
([13]) Lásd a mellékletet.
([14]) Lásd a weboldalt.
([15]) HL L, 2024/1689, 2024.7.12., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Ez a fogalommeghatározás elég tág ahhoz, hogy lefedje az MI-rendszerek **három alapvető jellemzőjét**, mégpedig a következőket:

— lehetővé teszik az *automatizált* döntéshozatalt,

— ezt bizonyos fokú *autonómiával* teszik,

— interaktív kapcsolatban vannak a munkavállalókkal, és hatást gyakorolnak rájuk.

3.4. Az EGSZB kiemeli továbbá, hogy a munkahelyen használt MI-rendszerek a korábbi digitális technológiákhoz képest három fő jellemzővel rendelkeznek:

— Az MI-rendszerek azonnal reagálhatnak, interaktívak lehetnek és nem feltétlenül átláthatóak ([16]).

— Az MI-rendszerek egy fontos csoportja ([17]) a munkahelyi bevezetését követően képes alkalmazkodni ([18]). Ez **bizonytalansághoz** vezethet, és kiszámíthatatlanná teszi, hogy egy MI-rendszer hogyan fog viselkedni egy adott kontextusban.

— Az MI-rendszerek nagyszerű lehetőségeket kínálnak az elosztás és a koordináció javítására, a vállalkozásokon belüli hatékony döntéshozatal megkönnyítésére és a szervezeti tanulás javítására ([19]). A feltalálás újonnan megjelenő módszereként a mesterséges intelligencia várhatóan előmozdítja az innovációt ([20]). Méretarányának (paraméterek száma, tanulóadatok stb.) növelésekor az MI-rendszer **„véletlen felfedezésekkel"** is szolgálhat, ezáltal előmozdítva az innovációt.

4. A mesterséges intelligencia hatása a munkaerőpiacra és a munkafeltételekre

4.1. *A foglalkoztatásra gyakorolt hatás*

4.1.1. Az MI gyors fejlődése, a mesterséges intelligencia termelési folyamatokba való integrálásával kapcsolatos bizonytalanság, valamint annak szervezetekre és munkavállalókra gyakorolt hatásai miatt a mesterséges intelligencia foglalkoztatásra és munkavállalókra gyakorolt hatásai nem határozhatók meg előre. Az, hogy a mesterséges intelligencia milyen mértékben hoz létre, módosít, támogat vagy semmisít meg munkahelyeket, a bevezetés céljától is függ (folyamatok optimalizálása, költségcsökkentés, hatékonyság, innováció stb.).

4.1.2. A mesterséges intelligencia értéke a következő területeken nyilvánul meg: i. a munkakörök és a leendő jelöltek megfeleltetése, ezáltal javítva a foglalkoztatáspolitikák hatékonyságát; ii. megfelelő jelöltek toborzása; iii. a beléptetési folyamatok felgyorsítása; iv. a teljesítmény kezelése; v. hatékony, személyre szabott képzési módszerek kidolgozása és a digitális készségek terén meglévő hiányosságok azonosítása; vi. nagy adathalmazok gyűjtése és elemzése; vii. jegyzőkönyvek készítése; viii. munkaköri leírások készítése ix. a munkaerő-megtartás és a fluktuáció kezelése, valamint a jövőbeli munkaerő-felvételi igények előrejelzése ([21]).

4.1.3. A mesterséges intelligenciából származó legnagyobb potenciális gazdasági növekedés valószínűleg a termelékenység javulásából ered ([22]). Ez magában foglalja a rutinszerű és unalmas feladatok automatizálását ([23]), a munkavállalók képességeinek kiegészítését és a munkavállalók tehermentesítését, hogy a nagyobb értéket képviselő és nagyobb ösztönzést jelentő munkára összpontosíthassanak ([24]). A közelmúltbeli technológiai fejlemények lehetővé teszik, hogy az MI-rendszerek a korábbi technológiáknál sokkal változatosabb területeken – többek között a nem rutinjellegű és kognitív feladatok terén is – felváltsák vagy kiegészítsék az emberek által végzett munkát ([25]), különösen az egészségügyi és az oktatási ágazatban.

([16]) K. C. Kellogg et al. (2020), Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control.
([17]) Az adaptív gépi tanuláson alapuló összes MI-eszköz ide tartozik. Lásd az OECD aktualizált fogalommeghatározását.
([18]) OECD (2024), The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth.
([19]) Kellogg et al. (2020); Cazzaniga et al (2024), Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.
([20]) T. Babina et al (2024), „Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition".
([21]) EPRS (2022), AI and digital tools in workplace management and evaluation; Tambe et al „Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward", California Management Review, 2019.
([22]) PwC (2017), Sizing the prize.
([23]) EPRS (2022) Hmoud, B. és Laszo V. L. (2019); Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection, Network Intelligence Studies.
([24]) PwC (2017).
([25]) OECD (2024).

4.1.4. A közelmúltban készült tanulmányok kiemelik a generatív mesterséges intelligencián alapuló technológiák „kiegészítési" potenciálját ([26]). Az ILO becslése ([27]) szerint az átalakítási potenciál több mint kétszer nagyobb, mint a magas jövedelmű országok automatizálási potenciálja (13,4 %, szemben az 5,1 %-kal). Az empirikus megállapítások azonban továbbra sem meggyőzőek a foglalkoztatásra és a termelékenységre gyakorolt hatásokat illetően ([28]). A termelékenység-növekedés tényleges mértéke bizonytalan ([29]) és talán túlzó ([30]). A generatív mesterséges intelligenciát illetően magas azon foglalkozások aránya ([31]) (11,6 % a magas jövedelmű országokban ([32])), amelyek esetében bizonytalan az automatizálás és a kiegészítés lehetősége. A generatív mesterséges intelligencia javíthatja a fogyatékossággal élő személyek munkához jutását ([33]), ugyanakkor munkahelyeik automatizálásához is vezethet.

4.2. ***A mesterséges intelligencia jelentős hatással lesz a készségigényekre*** ([34])**.**

4.2.1. Egyrészt a mesterséges intelligencia képes lesz lemásolni néhány manuális készséget és finommotorikus készséget, valamint olyan kognitív készségeket, mint a megértés, a tervezés és a tanácsadás. Másrészt egyre fontosabbá fognak válni az MI-rendszerek fejlesztéséhez és karbantartásához szükséges készségek, valamint az MI-alkalmazások elfogadásához, használatához és az azokkal való interakcióhoz szükséges készségek. Növekedni fog a kereslet az alapvető digitális készségek és az adattudomány ([35]) iránt. Olyan kognitív és átvihető készségekre lesz szükség, amelyek a legjobban kiegészítik a mesterséges intelligenciát (ideértve a kreatív problémamegoldást, az eredetiséget és más átvihető készségeket, például a szociális és vezetői készségeket ([36])). A vezetők és a vállalkozók készségei és ismeretei szintén fontosak lesznek a mesterséges intelligencia bevezetése szempontjából ([37]). Bizonyított, hogy a mesterséges intelligenciával kapcsolatos megfelelő készségek hiánya akadályozza a mesterséges intelligencia munkahelyi használatát ([38]). Az MI a felnőttképzési rendszerek javításához is felhasználható.

4.3. ***Munkafeltételek***

4.3.1. Az MI-rendszerek hatásai a munkakörülmények terén a legkevésbé egyértelműek ([39]). Ennek oka, hogy az MI-rendszerek képesek átalakítani a szervezeti és irányítási tevékenységeket és ellenőrzést ([40]), valamint mélyrehatóan átalakítani a szervezeti folyamatokat ([41]).

4.3.2. Észszerű használatuk esetén a mesterséges intelligencián alapuló eszközök javíthatják a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági feltételeket azáltal, hogy segíthetnek csökkenteni a munkavállalók munkaterhelését ([42]), valamint javítani a munka és a magánélet közötti egyensúlyt ([43]) és a munkahelyi mentális egészséget ([44]). Az MI-eszközök segíthetnek a veszélyes feladatok megszüntetésében vagy csökkentésében, valamint a váz- és izomrendszeri megbetegedések elkerülésében. Tisztességes újraelosztás esetén az, hogy a munkavállalók időt takarítanak meg a feladatok elvégzése kapcsán, hozzájárulhat jóllétük javításához. Az ismétlődő és unalmas feladatok kiváltására használt MI-eszközök növelhetik a munkahelyi elégedettséget ([45]). Az MI-alkalmazások használata jobb, méltányosabb és megkülönböztetéstől mentes döntésekhez és gyakorlatokhoz vezethet ([46]).

([26]) M. Comunale, és mtsai. (2024) „The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions", az IMF 2024/65. sz. munkadokumentuma.
([27]) P. Gmyrek és mtsai. (2023), „Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality", ILO Working Paper 96.
([28]) Comunale és mtsai. (2024).
([29]) Comunale és mtsai. (2024).
([30]) D. Acemoglu (2024), The Simple Macroeconomics of AI, Massachusetts Institute of Technology.
([31]) Gmyrek P. at al. (2023).
([32]) Gmyrek P. et al. (2023), p. 37.
([33]) OECD (2024), Who will be the workers most affected by AI?, OECD AI Working Paper no. 26.
([34]) OECD (2023), OECD Foglalkoztatási kilátások, 2023.
([35]) A generatív mesterséges intelligenciával foglalkozó francia bizottság jelentése, 2024.
([36]) L. Alekseeva és mtsai. (2021), „The demand for AI skills in the labor market", Labour Economics, Vol. 71.
([37]) OECD (2023), OECD Foglalkoztatási kilátások, 2023.
([38]) OECD (2023), The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers.
([39]) Böhmer & H. Schinnenburg (2023), Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities.
([40]) Kellogg és mtsai. (2020), J.Adams-Prassl, H. Abraha és mtsai. (2023): Regulating algorithmic management: A blueprint, European Labour Law Journal 2023., 14. évf., 2. sz., 124–151. o.
([41]) Nurski L. (2024), AI at Work, why there's more to it than task automation, CEPS Explainer.
([42]) EPRS (2022), CIPD és PA Consulting, „People and machines: from hype to reality", Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([43]) Az EP tanulmánya: A munkafeltételek javítása a mesterséges intelligencia használatával, 2021.
([44]) Munkahelyi intelligencia, MI a munkahelyen, 2020. évi tanulmány.
([45]) OECD (2023), OECD Foglalkoztatási kilátások, 2023.
([46]) D. Pessach, G. Singer, D. Avrahami és mtsai. (2020), Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming. Decision Support Systems.

4.3.3. Az MI-alkalmazások hozzájárulhatnak a jobb minőségű információk átfogóbb terjesztéséhez, mélyebb betekintést nyújthatnak az adatokba, és javíthatják a célzottabb döntések meghozatalát.

4.3.4. Másrészt kockázatok merülhetnek fel akkor, ha nem teljesülnek az MI-rendszerek megbízható munkahelyi bevezetésének feltételei ([47]).

4.3.5. Az algoritmikus irányítási rendszerek az ellenőrzés bármely korábbi formájánál sokkal hatékonyabb, mindenre kiterjedő ellenőrzést tesznek lehetővé, potenciálisan káros hatással a munkavállalókra ([48]). Kutatások bizonyítják ([49]), hogy az algoritmikus irányítás káros hatással lehet a munkavállalók egészségére és biztonságára, és hogy a szervezetek kevéssé érdekeltek abban, hogy a munkahelyi egészség és biztonság javítására használják ezeket a technológiákat.

4.3.6. Előfordulhat, hogy a munkavállalók **visszaélésszerű megfigyeléssel, megkülönböztetéssel, az autonómia elvesztésével és pszichoszociális kockázatokkal** szembesülnek ([50]). Az MI-eszközök megzavarhatják a munkahelyi közösségeket, és fokozhatják a munkavállalók elszigeteltségének érzését.

4.3.7. Az MI-rendszerek súlyosbíthatják az információs aszimmetriát a vezetőség és a munkavállalók között ([51]).

4.4. ***Az egyenlőtlenségek elleni küzdelem***

4.4.1. *A generatív mesterséges intelligenciáról készült legfrissebb tanulmányok kiemelik, hogy ezek a rendszerek csökkenthetik az* ***egyenlőtlenségeket****, állandósíthatják azokat, vagy az egyenlőtlenségeket illetően akár új kockázatokat is teremthetnek.*

4.4.1.1. Lehetőséget kínálhatnak a magasan képzett és a kevésbé képzett munkavállalók közötti egyenlőtlenségek csökkentésére. A legtöbb tanulmány egyetért abban, hogy a magasabb képzettséget igénylő szellemi foglalkozások esetében a generatív mesterséges intelligencia bevezetése miatt nagyobb foglalkoztatási kockázatokkal lehet majd számolni ([52]). Ha a generatív mesterséges intelligencia bevezetésének célja a vállalati innováció fokozása, a munkaszervezés javítása és a minőségi munkahelyek fellendítése, akkor a kevésbé képzett és kevésbé tapasztalt munkavállalók profitálnak majd a legjobban a generatív mesterséges intelligencián alapuló eszközökből, hiszen az MI-modellek megosztják a szakértő munkavállalók legjobb gyakorlatait az újonnan felvett munkavállalókkal ([53]).

4.4.1.2. A nők, az alacsonyan képzett és az idősebb munkavállalók a mesterséges intelligencia által leginkább érintett, legkiszolgáltatottabb csoportok közé tartoznak ([54]). Az automatizálással járó kockázatok nagyobb mértékben érintik az adminisztratív munkaköröket, az automatizálás munkaerőpiacra gyakorolt hatása pedig ezen a területen nemspecifikus, mivel az automatizálás által potenciálisan érintett nők aránya kétszer olyan magas ([55]), és a nőket gyakrabban érinti a munkájuk potenciális átalakítása.

4.4.1.3. A mesterséges intelligencia terjedésével összefüggésben a nemek között a foglalkoztatás, valamint a bérek terén meglévő egyenlőtlenségek tekintetében egyes országokban jelentős kihívásokat jelent az, hogy a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika, illetve a számítástechnika és az információs technológia területén végzettek körében alacsony a nők aránya ([56]). Minden szinten jobban kell foglalkozni a nemek közötti egyenlőség kérdésével. Alapvetően fontos a szociális párbeszéd és az e tendenciák előrejelzését célzó jobb szakpolitikák megléte.

4.4.2. *Új globális egyenlőtlenségek*

4.4.2.1. A mesterséges intelligencia fejlesztését többnyire alacsony jövedelmű országokban, rossz munkakörülmények között dolgozó, láthatatlan munkavállalók közreműködésével végzik ([57]).

([47]) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo (2024), AI systems, risks and working conditions AI systems, risks and working conditions, in Artificial intelligence, labour and society, ETUI.
([48]) Kellogg et al. 2020.
([49]) EU-OSHA(2024), Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health, 2024.
([50]) EU-OSHA (2022), OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces, 2022.
([51]) OECD (2023).
([52]) Eloundou, T. et al. (2023), GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models.
([53]) Comunale et al. (2024); Brynjolfsson E. et al. (2023): Generative IA at work, NBER Working Paper No. 3116.
([54]) OECD 2024.
([55]) Globális ILO-felmérés a mikrofeladatokat végző munkavállalókról (2017), Tubaro et al. (2020). The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence. Big Data & Society, 7(1).
([56]) A generatív mesterséges intelligenciával foglalkozó francia bizottság jelentése, 2024.
([57]) Globális szinten a mesterséges intelligencia fejlesztését többnyire alacsony jövedelmű országokban, rossz munkakörülmények között dolgozó, láthatatlan munkavállalók közreműködésével végzik. Tubaro et al. (2020).

4.5. ***A szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel kulcsfontosságú a mesterséges intelligenciában rejlő lehetőségek kiaknázásához.***

4.5.1. Tekintettel az MI-rendszerek sajátosságaira és a szervezeti kérdésekre gyakorolt hatásukra, a mesterséges intelligencia pozitív hatásainak előmozdítása szempontjából kulcsfontosságú az MI fejlesztésével és elfogadásával kapcsolatos elfogadás, megbízhatóság és bizalom ([58]).

4.5.2. Bizonyított, hogy a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció jobb teljesítményhez és jobb munkakörülményekhez vezet ([59]). Amikor a munkavállalók képviselői az együttdöntés céljából a „kollektív hang" rendszerét használják, ez segít megvédeni a munkavállalók magánéletét, autonómiáját és mérlegelési jogkörét a munkaerő-gazdálkodási technológiákkal szemben ([60]).

4.5.3. Az EGSZB kéri, hogy a vonatkozó jogi és nem jogi szövegek tartalmazzanak kifejezett iránymutatásokat, hogy a hatékony szociális párbeszéd minden olyan intézményben megvalósuljon, ahol mesterséges intelligenciát alkalmaznak.

4.5.4. Az embereknek és az érdekelt feleknek kell dönteniük a mesterséges intelligencia társadalmainkban és munkahelyeinken történő felhasználásáról és céljáról. A szociális partnereket és a polgárokat be kell vonni a nyilvános vitákba, a készségfejlesztésbe és a képzésbe.

4.6. ***Nagyon fontos a mesterséges intelligencia használatára való felkészülés*** ([61])***.***

4.6.1. A mesterséges intelligencia munkahelyi bevezetésében rejlő lehetőségek kiaknázása érdekében az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy ösztönözze a következőket:

4.6.1.1. a szakpolitikai döntéshozók minden szinten vizsgálják felül a készségekkel kapcsolatos szakpolitikákat, hogy a kialakulóban lévő MI-rendszerek kiegészítsék a munkavállalókat, ne pedig felváltsák őket;

4.6.1.2. a szakpolitika részeként dolgozzanak ki MI-modulokat a korai oktatás és képzés számára, és tájékoztató anyagokkal érzékenyítsék az embereket a mesterséges intelligencia témájával kapcsolatban. E szakpolitikák keretében már korai szakaszban biztosítani kell az MI-technológiákkal kapcsolatos iskolarendszerű oktatást, lehetővé téve ezáltal mindenki számára az ahhoz való alkalmazkodást;

4.6.1.3. mielőbb végre kell hajtani a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály 4. cikkét, amelynek értelmében az MI-rendszerek szolgáltatóinak és alkalmazóinak intézkedéseket kell hozniuk annak érdekében, hogy biztosítsák személyzetük mesterséges intelligencia terén szerzett megfelelő szintű jártasságát.

5. A hatályos uniós jogszabályok végrehajtása és kiigazítása

5.1. ***Az általános adatvédelmi rendelet*** ([62]) ***nem kifejezetten a munkahelyi adatvédelem szabályozására szolgál.***

5.1.1. Az általános adatvédelmi rendelet mint önálló rendelet által biztosított jogalapok azonban nem elegendőek a káros munkahelyi MI-rendszerek kockázatának csökkentéséhez, mivel nem veszik figyelembe, hogy a személyes adatok foglalkoztatási és munkakörnyezetben történő feldolgozása szempontjából az MI-rendszerek sajátos jellegűek.

5.1.2. Konszenzus van azzal kapcsolatban, hogy a munkahelyi aszimmetrikus erőviszonyok esetén sem a munkavállaló hozzájárulása, sem a jogos érdek nem megfelelő alap az adatfeldolgozáshoz ([63]). Egy nemrégiben, 6 300 munkavállaló körében végzett felmérés az északi országokban azt mutatja, hogy az ilyen aszimmetrikus hatalmi viszonyokkal való visszaélések a vizsgálat által lefedett valamennyi területen előfordulnak ([64]).

5.1.3. A GDPR 15. cikke (1) bekezdésének az átláthatósági követelményekről szóló h) pontja korlátozott hatályú, mivel nem vonatkozik a félig automatizált döntéshozatalra.

([58]) OECD (2024).
([59]) OECD (2023), 'The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers.
([60]) FEPS (2024), Algorithm by and for the workers.
([61]) Cazzaniga et al. (2024).
([62]) HL L 119., 2016.5.4., 1. o.
([63]) EPRS (2022).
([64]) FEPS (2024).

5.1.4. A munkavállalókat jobban érintheti a más munkavállalóktól gyűjtött adatok feldolgozása, mint a magukra vonatkozóan gyűjtött adatok ([65]). A szakszervezetek vagy a munkavállalók képviselői korlátozott jogokkal rendelkeznek az adatgyűjtés és adatkezelés ellenőrzésére. Az a feltételezés, hogy a magánéletet érő kár mindig egyéni jellegű, jelentős hiányosságot jelent az algoritmikus irányítási rendszerekkel összefüggésben. Ezenkívül az adatvédelmi hatásvizsgálatokra vonatkozó rendelkezések sem elégségesek.

5.1.5. Az általános adatvédelmi rendelet 88. cikke kimondja, hogy a személyes adatok foglalkoztatással összefüggő kezelését illetően a tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésekben „pontosabban meghatározott szabályokat" állapíthatnak meg ([66]). Az általános adatvédelmi rendelet hatálybalépése óta elégtelenül hajtották végre a 88. cikket, és annak érvényesítése szinte minden tagállamban holtpontra jutott ([67]).

5.1.6. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy hozzon intézkedéseket a GDPR 88. cikkének hatékony végrehajtása érdekében, hogy a munkavállalók nagyobb ellenőrzést gyakorolhassanak adataik felett.

5.2. *A mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály*

5.2.1. A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet átfogó célja, hogy a „megbízható mesterséges intelligenciára" vonatkozó egységes jogi keret előmozdítása révén ösztönözze a mesterséges intelligencia Unión belüli alkalmazását és terjedését, ami azon a logikán alapul, hogy az MI használatához kapcsolódó kockázatok kezelésével javulni fog az MI elterjedése. Több területet érintő jogszabályként a rendelet számos olyan elsődleges célkitűzés miatt született meg, mint amilyen az egészség, a biztonság és az alapvető jogok magas szintű védelme. A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet jogalapja elsősorban az EUMSZ egységes piacra vonatkozó rendelkezéseiben gyökerezik. A mesterséges intelligenciáról szóló rendeletet nem kifejezetten a munkahelyi kérdések kezelésére alakították ki ([68]).

5.2.2. A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet bizonyos rendszerek betiltása révén és a MI-rendszerek biztosításához vagy bevezetéséhez kapcsolódó szigorú követelményeken keresztül korlátozza a mesterséges intelligencia munkahelyi használatát, különös tekintettel azokra az MI-rendszerekre, amelyek a foglalkoztatás, a munkavállalók irányítása és az önfoglalkoztatáshoz való hozzáférés terén való alkalmazásuk miatt nagy kockázatúnak minősülnek. E tekintetben a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet fontos lépést jelent a helyes irányba.

5.2.3. Az EGSZB több joghézagot is lát a mesterséges intelligenciáról szóló rendeletben azzal kapcsolatban, hogy mennyire tartják tiszteletben az alapvető jogoknak a munkahelyen.

5.2.3.1. A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet elismeri, hogy a kockázat előzetes meghatározása nem elegendő az MI-rendszerek esetleges káros hatásával szembeni védelemhez, ráadásul az nem is határozható meg előre teljes mértékben, mivel a bevezetés körülményeitől is függ ([69]). A magas kockázatú MI-rendszerek esetében a rendszer teljes életciklusa során alkalmazni kell a kockázatkezelést (9. cikk). A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet azonban kifejezetten elismeri annak lehetőségét, hogy még ha egy MI-rendszer netán meg is felel a rendeletnek, kockázatot jelenthet a személyek egészségére vagy biztonságára, illetve az alapvető jogokra nézve. (82. cikk) ([70]).

5.2.3.2. A magas kockázatú rendszerek alapjogi hatásvizsgálatának elvégzésére irányuló kötelezettség csak a közjogi szervekre, a közszolgáltatást nyújtó magánszervezetekre, valamint a bankokra és a biztosítókra vonatkozik (27. cikk).

5.2.3.3. A munkavállalók képviselői csak tájékoztatáshoz való joggal rendelkeznek, konzultációhoz való joggal már nem (a 26. cikk (7) bekezdése). A szabályozói tesztkörnyezetek (57. cikk) használata és a nagy kockázatú rendszerek valós körülmények közötti tesztelése (60. cikk) kizárólag a rendszer üzembe helyezése előtt megengedett.

([65]) Martin Tisné (2020), The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective, Luminate, Stanford University's Cyber Policy Center.
([66]) A 88. cikket továbbra sem használják ki kellő mértékben az uniós tagállamokban.
([67]) Abraha H. (2023), Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules, The Modern Law Review.
([68]) Aida Ponce Del Castillo, The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action, global workplace law and policy, kluwerlawonline.com, 2024.
([69]) Isabel Kusche (2024), Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk, Journal of Risk Research.
([70]) Isabel Kusche (2024).

5.2.3.4. Az EGSZB úgy véli, hogy a kísérletezés döntő fontosságú abból a szempontból, hogy a szervezetek a teljes körű bevezetés előtt ellenőrzött környezetben azonosíthassák a kockázatokat, tesztelhessék a nem kívánt következményeket és finomhangolhassák az algoritmusokat. Kifejezett iránymutatással kell alátámasztani a mesterséges intelligenciáról szóló rendeletet ahhoz, hogy biztosítsa a jogi egyértelműséget, valamint garantálja annak egyértelmű alkalmazását és végrehajtását.

5.2.4. A fenti kérdések kezelése érdekében az EGSZB arra kéri a Mesterséges Intelligenciával Foglalkozó Európai Hivatalt, hogy szorosan működjön együtt az európai ágazatközi szociális partnerekkel a kezdeti iránymutatásai megfogalmazásában, hogy azok egyértelműek legyenek, és megadják a szükséges pontosítást a természetes személyek érzelmeire következtetni képes MI-rendszerekkel kapcsolatban. Átfogó, szilárd és világosan strukturált koordinációs csatornákat kell létrehozni az MI-hivatal és az Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Főigazgatósága, valamint a Tartalmak, Technológiák és Kommunikációs Hálózatok Főigazgatósága között.

5.2.5. Az EGSZB úgy véli, hogy a szolgáltatók feladata, hogy előzetes alapjogi hatásvizsgálatot végezzenek a magas kockázatú rendszerekre vonatkozóan, mielőtt azokat valamennyi szervezetnél bevezetnék.

5.2.6. Az EGSZB kéri, hogy a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásáról szóló jövőbeli kezdeményezésekbe foglaljanak bele egyértelmű iránymutatásokat a tesztkörnyezetek és a valós tesztelési feltételek használatára vonatkozóan.

5.3. ***A munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról, a munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről, valamint az európai szociális partnerek digitalizációról szóló autonóm keretmegállapodásáról szóló irányelvek.***

5.3.1. A 2002/14/EK irányelv ([71]) kollektív jogot biztosít a munkavállalók képviselőinek a tájékoztatáshoz és konzultációhoz, és kiterjed minden olyan megelőző intézkedésre, amely veszélyt jelent a foglalkoztatásra, valamint minden olyan döntésre, amely „jelentős változásokat" eredményez a munkaszervezésben (4. cikk). A 89/391/EK irányelv ([72]) előírja a munkáltatók számára, hogy a munkavégzés minden területén biztosítsák a munkavállalók biztonságát és egészségét, nyújtsanak tájékoztatást és képzést, valamint konzultáljanak a munkavállalók képviselőivel az egészségvédelem és a biztonság kérdésében. Az MI-eszközök bevezetésének átláthatatlan módja, változó jellege és a „jelentős változások" meghatározásának összetettsége azonban megköveteli, hogy kifejezett útmutatással erősítsék meg ezeket az irányelveket.

5.3.2. Az MI-rendszerek ismétlődő és dinamikus jellegével kapcsolatos dimenzió összhangban van azzal, hogy az európai szociális partnerek digitalizációról szóló keretmegállapodásában ([73]) is ismétlődő párbeszédre épülő folyamatról van szó.

5.3.3. A megállapodás azonban csak érintőlegesen foglalkozik a mesterséges intelligenciával kapcsolatos kérdésekkel, és a nemzeti szociális partnerek végrehajtáshoz kapcsolódó, konkrét, mesterséges intelligenciával kapcsolatos intézkedései meglehetősen korlátozottak. A legtöbb ilyen intézkedés csak a távmunkára és a lecsatlakozáshoz való jogra vonatkozik.

5.3.4. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy egy ad hoc eszközben részletesen foglalkozzon az MI-vel kapcsolatos kérdésekkel, hogy az autonóm megállapodásban figyelembe lehessen venni a szociális párbeszéd dinamikáját és az MI-rendszerek egészségügyi és biztonsági kockázatainak értékelését.

5.4. ***A platformalapú munkavégzésről szóló irányelv*** ([74])

5.4.1. A platformalapú munkavégzésről szóló irányelv olyan rendelkezéseket tartalmaz, amelyek hatékonyan szabályozhatják az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszereket. Konkrétan a III. fejezet ([75]):

— az általános adatvédelmi rendelet algoritmikus átláthatósági rendszerét egyaránt kiterjeszti a kizárólagosan automatizált és a félig automatizált döntésekre is,

— létrehozza a tájékoztatáshoz és a szakértői véleményekhez való kollektív jogot azáltal, hogy előírja a digitális munkaplatformok számára, hogy tegyék érthetővé az algoritmikus irányítási rendszereket a platform-munkavállalók, képviselőik és a munkaügyi hatóságok számára,

— előírja, hogy a platformoknak tájékoztatniuk kell a munkavállalók képviselőit az adatvédelmi hatásvizsgálat eredményéről,

([71]) HL L 80., 2002.3.23., 29. o.
([72]) HL L 183., 1989.6.29., 1. o.
([73]) https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation.
([74]) HL L, 2024/2831, 2024.11.11., ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([75]) J. Adams-Prassl, H. Abraha et al (2023).

— megtiltja a szerződés teljesítéséhez szorosan nem kapcsolódó és nem feltétlenül szükséges személyes adatok kezelését, és minden körülmények között tiltja a platform-munkavállalók „érzelmi vagy pszichológiai állapotára vonatkozó” személyes adatok kezelését,

— bevezeti a felhasználói interfészhez való jogot (a nyomonkövetési rendszerek és a döntéshozatali rendszerek emberi felügyeletéről szóló 10. cikk, valamint az emberi felülvizsgálatról szóló 11. cikk);

— a biztonságról és egészségvédelemről szóló 12. cikkben konkrét követelményeket vezet be az automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerek által a munkavállalók biztonságára és egészségére jelentett kockázatok értékelésére vonatkozóan.

5.4.2. A platformalapú munkavégzésről szóló irányelv III. fejezetének rendelkezései csak a platformalapú munkát végző személyekre vonatkoznak. Az algoritmuson alapuló irányítási gyakorlatok alkalmazása a hagyományos munkahelyeken azonban már ma is valóság ([76]), például a munkaidő beosztása és optimalizálása, a munkára jelentkezők átvilágítása és értékelése, a foglalkoztatási teljesítmény értékelése és az emberi erőforrásokkal kapcsolatos kérdések kezelése terén. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy a platformalapú munkavégzésről szóló irányelv III. fejezetében foglalt rendelkezések hatályát terjessze ki valamennyi munkavállalóra.

Brüsszel, 2025. január 22.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Oliver RÖPKE

([76]) Az EU tudásközpontja, „Az algoritmuson alapuló irányítási gyakorlatok alkalmazása a hagyományos munkahelyeken már ma is valóság” (2024).

I. MELLÉKLET

Az alábbi, a vita során elutasított módosító indítványnál a támogató szavazatok száma elérte az összes leadott szavazat számának legalább egynegyedét (Esz. 14. cikk (3) bekezdés):

1. MÓDOSÍTÓ INDÍTVÁNY

SOC/803

A munkavállalókat támogató mesterséges intelligencia

A SOC szekció által előterjesztett teljes vélemény a következő szöveggel helyettesítendő (indokolás a dokumentum végén):

Módosítás

1. **Következtetések és ajánlások**

1.1. „Mivel a világ most egy újabb digitális forradalom küszöbén áll, amelyet a mesterséges intelligencia (MI) elterjedése vált ki, Európa számára lehetőség nyílik arra, hogy kezelje az innováció és a termelékenység terén tapasztalható hiányosságait, és helyreállítsa gyártási potenciálját” ([1]).

1.2. Európa jelenleg gyengén teljesít a digitális technológiák, például a mesterséges intelligencia terén ([2]). Az USA és Kína már most is messze megelőzi, és ezt a lemaradást nehéz lesz áthidalni ([3]). Ráadásul a munkatermelékenység növekedése terén nagy különbségek vannak az USA és az EU (euroövezet) között ([4]). A világjárvány óta 2024 közepéig az euroövezetben az egy munkaórára jutó munkatermelékenység 0,9 %-kal nőtt, szemben az Egyesült Államokban mért 6,7 %-kal. Az Európai Központi Bank elemzése szerint ezek a számok a munkaerőpiac fellendülésével és a digitalizációba történő fokozott beruházásokkal hozhatók összefüggésbe ([5]).

1.3. A mesterséges intelligencia alkalmazásának potenciális előnyei jelentősek: növeli a versenyképességet és a termelékenységet, ösztönzi az innovációt és a tudományos fejlődést ([6]), elősegíti a zöld átállást ([7]), és támogatja a munkafeltételek javítását. Biztosítanunk kell, hogy az EU ne maradjon alul a digitális átállás során. Ahhoz, hogy kihasználhassuk a mesterséges intelligencia által kínált lehetőségeket, el kell oszlatnunk a mesterséges intelligenciát övező mítoszokat és csökkentenünk kell az azzal kapcsolatos félelmeket.

1.4. A munka világában a mesterséges intelligencia előnyei közé tartozik például a rutinszerű és fáradságos feladatok automatizálása; a munkavállalók képességeinek kiegészítése és felszabadítása, hogy nagyobb kihívást jelentő és nagyobb értéket teremtő munkára összpontosíthassanak; annak lehetővé tétele, hogy a munkavállalók gyorsabban végezhessék el feladataikat, javítva teljesítményük minőségét. A mesterséges intelligencia a munkaszervezés és a munkakör-tervezés javítását, valamint a jövőbeli készség- és munkaerő-felvételi igények jobb azonosítását is támogathatja ([8]). Ehhez a munkaerő széles körű elfogadására és együttműködésére van szükség, valamint arra, hogy a munkavállalók megkapják a szükséges képzést ahhoz, hogy képesek legyenek a mesterséges intelligenciát a munkahelyen alkalmazni és használni. Az EGSZB emlékeztet arra, hogy a mesterséges intelligencia fejlesztésének, bevezetésének és használatának mindig az „emberi vezérlés” elvét kell követnie.

1.5. A mesterséges intelligencia széles körű bevezetése a vezetők és a munkavállalók számára is több eszközt biztosít a munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítására, mivel elősegíti a pártatlan, tényeken alapuló kockázatértékelést és a célzott munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági ellenőrzéseket, és hatékonyan segít a beavatkozást igénylő problémák, köztük a pszichoszociális kockázatok jobb azonosításában. Ez magában foglalja a munkahelyi balesetek hatékonyabb megelőzését ([9]).

([1]) Európai Bizottság (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.
([2]) Az Európai Parlament Kutatószolgálata, AI investment: EU and global indicators.
([3]) Európai Bizottság (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([4]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.en.html.
([5]) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.en.html.
([6]) Lásd például: CEPS's AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([7]) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Párizs, https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en.
([8]) Lásd például: Lane M., Williams M. és Broecke S. (2023), „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 288. sz., OECD Publishing, Párizs.
([9]) EU-OSHA (2021) *A mesterséges intelligencia munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre gyakorolt hatása*.

1.6. Ugyanakkor a mesterséges intelligencia szélesebb körű alkalmazása a munkahelyeken félelmet és aggodalmat szül. Ezek közé tartozik a munka intenzívebbé válásától való félelem, amely a stressz fokozódásához, fokozott felügyelethez és ellenőrzéshez, az emberi felügyelet hiányához, az autonómia elvesztéséhez és a megszerzett készségek gyors elavulásához vezet.

1.7. E félelmek kezelésében a szociális partnereknek és a szociális párbeszédnek minden szinten alapvető szerepet kell játszaniuk. Az EGSZB úgy véli, hogy a felelős és „megbízható" mesterséges intelligencia előmozdításához a munka világában pozitív és támogató környezetre van szükség a szociális párbeszéd számára, összhangban az alkalmazandó nemzeti szabályokkal és gyakorlatokkal.

1.8. Az EGSZB megjegyzi, hogy a 2030-ig tartó időszakra vonatkozó uniós digitális menetrend összesen 116 jogalkotási aktust foglal magában ([10]). Konkrétabban, a mesterséges intelligenciának a munka világára gyakorolt hatását már most is szabályozzák a mesterséges intelligenciára vonatkozó uniós jogszabályok – az „emberi vezérlés" elvét követve –, valamint a meglévő szociális jogszabályok ([11]). A meglévő jogi keret végrehajtása és érvényesítése elengedhetetlen a mesterséges intelligencia zökkenőmentes bevezetésének biztosításához, hogy az az EU-n belüli gazdasági és technológiai fejlődés motorjává válhasson.

1.9. Ennek fényében az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a meglévő széles körű jogszabályi keret ellenére, amely már biztosítja a mesterséges intelligencia átfogó és megfelelő szabályozását a munka világában, az Európai Bizottság úgy véli, hogy továbbra is új jogszabályokra van szükség a digitalizációnak a munka világára gyakorolt hatása tekintetében ([12]). Ez ellentmond a szabályozás egyszerűsítésére és a szabályozási és jelentéstételi követelmények 25 %-os csökkentésére vonatkozó jelenlegi politikai kötelezettségvállalásnak is. A meglévő szabályozási keretrendszer megváltoztatása még a végrehajtás előtt nagyon negatív üzenetet közvetítene az EU-ban a mesterséges intelligencia területén történő előrelépés és beruházás szempontjából.

1.10. Az Európai Bizottságnak inkább lehetővé kell tennie a vállalatok számára, hogy a jelenlegi jogi kereten belül dolgozzanak ki felelősségteljes és etikus megközelítéseket a mesterségesintelligencia-technológiákkal való munkavégzés kapcsán. Ez biztosítja a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartását, valamint azt, hogy a mesterséges intelligencia alkalmazása olyan eszköz legyen, amely javítja a munkakörülményeket, előmozdítja a zöld átállást és fokozza az EU versenyképességét.

1.11. A vállalkozások, különösen a kkv-k hatékony támogatása az MI elterjedésében a következő előfeltételekkel jár: i. a meglévő jogszabályok és iránymutatások hatékony és eredményes végrehajtása és érvényesítése, miközben mindenáron el kell kerülni a további követelmények bevezetését és a többszörös jelentéstételt; ii. erős szociális párbeszéd, többek között a szociális partnerek kapacitásainak megerősítése révén, a nemzeti gyakorlatok tiszteletben tartása mellett; valamint iii. szakképzett munkaerő és megfelelő képzési lehetőségek rendelkezésre állása.

2. **Az uniós gazdaság lehetőségei és kihívásai a mesterséges intelligenciával összefüggésben**

2.1. A SOC/803. sz. vélemény a II. Csoport saját kezdeményezésű véleménytervezete alapján készült (a javaslat eredeti címe: „*A munkavállalókat támogató mesterséges intelligencia: a szakszervezetek szerepe a munka világára kifejtett negatív hatások megelőzésében és minimálisra csökkentésében*"), amelynek célja az volt, hogy felmérje a mesterséges intelligencia hatását a munka világában, és – jogalkotási és nem jogalkotási – javaslatokat, illetve ajánlásokat tegyen a munkavállalók magánéletének és alapvető jogainak védelmére. Ezt később összevonták a „Mesterséges intelligencia – lehetőségek és kockázatok a foglalkoztatási és munkaerőpiaci politikák összefüggésében" című, a lengyel elnökség által kért feltáró véleménnyel ([13]).

([10]) [10] Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) További hivatkozásért lásd ezen ellenvélemény 3. szakaszát.

([12]) Amint az Roxana Mînzatu ügyvezető alelnök megbízólevelében szerepel.

([13]) A lengyel elnökség által kért feltáró vélemény címe „Mesterséges intelligencia – lehetőségek és kockázatok a foglalkoztatási és munkaerőpiaci politikák összefüggésében" volt.

2.2. Az EGSZB úgy véli, hogy a mesterséges intelligencia hatalmas előnyökkel járhat, többek között a termelékenység növelésével, a tudományos fejlődés felgyorsításával és az éghajlatváltozás elleni küzdelem elősegítésével ([14]). Az innováció motorja, és joggal nevezik az egész gazdaságunkat átalakító transzformatív erőnek ([15]). Kiemelkedően fontos, hogy az uniós vállalkozások élen járjanak ebben a fejlődésben, hogy erősítsék az EU versenyképességét, és az EU nemzetközi viszonyítási ponttá váljon a mesterséges intelligencia globális vezető szerepe tekintetében. „*A mesterséges intelligenciánknak köszönhetően Európa már most is élen jár a mesterséges intelligencia biztonságosabbá és megbízhatóbbá tételére, valamint a visszaélések kockázatainak kezelésére irányuló erőfeszítésekben. Most arra kell összpontosítani erőfeszítéseinket, hogy az MI-innováció terén világelsővé váljunk*" ([16]).

2.3. A digitális átalakulás lehetőséget jelent Európa számára, de jelentős kihívásokkal is szembe kell néznünk. Becslések szerint az európai vállalatoknál az MI-eszközök kezdetben lassú elterjedése a generatív Mi-eszközök megjelenése óta rohamosan nőtt, úgy tűnik azonban, hogy e téren jelentős eltérés mutatkozik a nagyvállalatok és a kkv-k között ([17]). Az ágazatok és országok között is vannak különbségek: az Eurostat szerint 2023-ban az információs és kommunikációs, a szakmai, valamint a tudományos és műszaki tevékenységekben széles körben elterjedt volt a mesterséges intelligencia használata, míg más ágazatokban ez korlátozottabbnak bizonyult. Az uniós országok között is jelentős különbségek vannak a felhasználás terén ([18]).

2.4. A Draghi-jelentésben szerepel, hogy „mivel a világ most egy újabb digitális forradalom küszöbén áll, amelyet a mesterséges intelligencia (MI) elterjedése vált ki, Európa számára lehetőség nyílik arra, hogy kezelje az innováció és a termelékenység terén tapasztalható hiányosságait, és helyreállítsa gyártási potenciálját." ([19]) Európa azonban gyengén teljesít a digitális technológiák, például a mesterséges intelligencia terén. Az USA és Kína már most is messze megelőzi, és ezt a lemaradást nehéz lesz áthidalni ([20]).

2.5. A Stanford Egyetem Global AI Vibrancy eszköze ([21]) az országokat aszerint rangsorolja, hogy milyen dinamikusan fejlődnek az MI terén. Az első három helyen az Egyesült Államok, Kína és az Egyesült Királyság áll, és csak két uniós tagállam szerepel az első tízben (Franciaország az 5., Németország a 8. helyen). Ami az MI-modellek eredetét illeti, a mesterségesintelligencia-indexről szóló jelentés ([22]) szerint 61 figyelemre méltó MI-modell származik egyesült államokbeli intézményektől, egyértelműen meghaladva az EU 21 és Kína 15 MI-modelljét.

2.6. A McKinsey globális felmérésében ([23]) a válaszadók 65 %-a számolt be arról, hogy szervezetük rendszeresen használ generatív mesterséges intelligenciát (GMI), közel kétszer annyian, mint a nem egészen egy évvel azelőtt készített előző felmérésükben. Ez hatással van a vállalat teljesítményére. Például a jól ismert GMI-technológiák munkahelyi bevezetésével hozzávetőleges becslések szerint a hatékonyság 10–20%-kal javítható, ha pedig a mesterséges intelligenciát a munkafolyamatok és feladatok átalakítására használják, még ennél is jobb eredmény érhető el ([24]). A vállalatok leggyakrabban a marketing és az értékesítés, a termék- és szolgáltatásfejlesztés, valamint az informatika terén használják az MI-t ([25]).

2.7. ***A mesterséges intelligenciával kapcsolatos lehetőségek és kihívások a munka világában***

2.7.1. Az MI számos módon hatással lesz a munka világára, és a gazdaság valamennyi ágazatában sokak munkájának meghatározó elemévé válhat. Ez lehetőségeket és kihívásokat is tartogat, de az is fontos szerepet játszik, hogy a munkáltatók és a munkavállalók hogyan látják ezeket.

([14]) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, Párizs.
([15]) Lásd például: CEPS's AI World Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.
([16]) Politikai iránymutatás a hivatalba lépő következő Európai Bizottság számára (2024–2029).
([17]) 2023-ban az uniós vállalkozások 8 %-a használt mesterségesintelligencia-technológiákat. Az uniós nagyvállalatok esetében ez az arány 30,4 % volt. Lásd Eurostat: Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained.
([18]) Lásd Eurostat: Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained.
([19]) Európai Bizottság (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.
([20]) Európai Bizottság (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.
([21]) Global AI vibrancy tool.
([22]) The AI Index report, amely innen is letölthető.
([23]) The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value.
([24]) Boston Consulting Group (2023) Turning GenAI Magic into Business Impact.
([25]) The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value.

2.7.2. Az MI javítja a termelékenységet, például azáltal, hogy automatizálja a rutinfeladatokat és kiegészíti a munkavállalók képességeit ([26]). Az MI-indexről szóló jelentés ([27]) 10 legfontosabb következtetésének egyike az volt, hogy az MI támogatja a munkavállalókat abban, hogy termelékenyebbek legyenek, és jobb minőségű munkához vezet. Az MI segítségével a munkavállalók gyorsabban és jobb minőségben végezhetik el feladataikat. Egyes tanulmányok szerint az MI áthidalhatja az alacsony és magasan képzett munkavállalók közötti készséghiányt. Ugyanakkor más tanulmányok arra figyelmeztetnek, hogy az MI megfelelő emberi felügyelet nélküli használata a teljesítmény romlásához vezethet.

2.7.3. Az MI-eszközök segíthetik a vállalatokat annak feltárásában, hogy a vállalat munkaereje milyen készségeknek van híján, és kezelhetik a digitális (vagy egyéb) készségek hiányosságait ([28]). Az MI így segítheti a vállalatokat a jövőbeli munkaerő-felvételi igények jobb előrejelzésében. Amint arra az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) is rámutatott, Európa-szerte az emberi erőforrásokkal foglalkozó szakemberek 70 %-a használ valamilyen MI-eszközt a jelöltek keresése vagy értékelése során, és hogy az MI által támogatott felvételi eljárások a jelentkezők folyamattal kapcsolatos tapasztalatait is javíthatják ([29]).

2.7.4. Az MI foglalkoztatásra gyakorolt hatásairól is készültek tanulmányok. Az IMF vitaanyaga ([30]) szerint az MI a globális foglalkoztatás 40 %-át érinteni fogja. Konkrétabban a becslések szerint a fejlett gazdaságokban az MI a munkahelyek 60 %-át érinti, ezek felét kedvezően, növelve a termelékenységet, mintegy felét viszont hátrányosan. A Világgazdasági Fórum szerint ([31]) 2030-ig nettó 78 millió új munkahely létrejöttére lehet számítani (a jelenlegi teljes foglalkoztatás 7 %-a).

2.7.5. Az OECD által az MI munkahelyi hatásáról készített, a munkavállalók és a munkáltatók körében végzett széles körű felmérés szerint „a munkavállalók és a munkáltatók egyaránt elsöprő arányban kedvezően értékelték az MI teljesítményre és munkakörülményekre gyakorolt hatását. Például a pénzügy és a feldolgozóipar területén az MI-felhasználók 79, illetve 80 %-a nyilatkozott úgy, hogy a mesterséges intelligencia javította saját teljesítményét, miközben mindkét ágazatban 8 % vélte úgy, hogy az MI rontotta azt. Az összes vizsgált teljesítmény- és munkakörülmény-mutató esetében az MI-t használó munkavállalók több mint négyszeres eséllyel mondták azt, hogy az MI javította teljesítményüket és munkakörülményeiket, mint azt, hogy rontotta” ([32]).

2.7.6. Az EGSZB rámutat, hogy az MI-n alapuló eszközök javíthatják a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági feltételeket azáltal, hogy segíthetnek csökkenteni a munkavállalók munkaterhelését ([33]), valamint javítani a munka és a magánélet közötti egyensúlyt ([34]) és a munkahelyi mentális egészséget ([35]). Az MI-eszközök segíteni fognak a veszélyes feladatok megszüntetésében vagy csökkentésében, valamint a váz- és izomrendszeri megbetegedések elkerülésében. Az, hogy a munkavállalók időt takarítanak meg a feladatok elvégzése kapcsán, hozzájárulhat jóllétük javításához. Az MI-eszközök növelhetik a munkával való elégedettséget ([36]). Az MI-alkalmazások használata jobb, méltányosabb és megkülönböztetéstől mentes döntésekhez és gyakorlatokhoz vezethet például a munkaerő-felvétel terén ([37]).

2.7.7. Az MI például a következő módokon csökkentheti vagy szüntetheti meg a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatokat:

a) A vezetők és a munkavállalók képviselői jobb tájékoztatást kapnak a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kérdések – többek között a pszichoszociális kockázatok – és azon területek feltárásához, ahol munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági beavatkozásokra van szükség a különböző kockázati tényezők, például a zaklatás és az erőszak csökkentése érdekében, valamint korán figyelmeztet a munkavállalók által végzett feladatokkal és tevékenységekkel kapcsolatos veszélyes helyzetekre, stresszre, egészségi problémákra és fáradtságra.

([26]) Ezt a munkakörök változásáról szóló jelentések és tanulmányok tükrözik, például a Világgazdasági Fórum 2025. évi jelentése a munkahelyek jövőjéről (Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs | World Economic Forum).
([27]) The AI Index report, amely innen is letölthető.
([28]) Világgazdasági Fórum.
([29]) Lásd például: EURES: Hogyan javíthatja az MI a tehetségek felkutatásának folyamatát?
([30]) IMF, Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work.
([31]) Világgazdasági Fórum Future of Jobs Report 2025, 2025. január.
([32]) Lane M., Williams M. és Broecke S. (2023), „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 288. sz., OECD Publishing, Párizs.
([33]) Workplace Intelligence, AI at Work 2020 Stud, CIPD and PA Consulting; People and machines: from hype to reality; Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([34]) Az EP tanulmánya: A munkafeltételek javítása a mesterséges intelligencia használatával, 2021.
([35]) Munkahelyi intelligencia, MI a munkahelyen, 2020. évi tanulmány.
([36]) Lane M., Williams M. és Broecke S. (2023), „The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 288. sz., OECD Publishing, Párizs.
([37]) Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal, Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming, Decision Support Systems, Volume 134, 2020.

b) Személyre szabott, valós idejű tanácsadás a munkavállalóknak és a vezetőknek, biztonságosabb irányba terelve magatartásukat. A szervezetek például használhatnak olyan eszközöket, amelyek mérik a munkavállalók biometrikus adatait annak biztosítása érdekében, hogy azok ne legyenek kimerültek, mivel ez növelheti a balesetek kockázatát.

c) Az adatokon alapuló megelőzés és a fejlett munkahelyi kockázatértékelés támogatása.

d) Az adatokon alapuló és hatékonyabb, célzott munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági ellenőrzések támogatása.

e) Az automatizálás és a robotizáció erejének kiaknázása az iparban, a logisztikában és az építőiparban, csökkentve az ismétlődő és veszélyes feladatokkal járó kockázatokat ([38]).

f) A munkaeszközöknek a dolgok internete körébe tartozó eszközökkel és érzékelőkkel való, valós idejű figyelésével a meghibásodások még azok bekövetkezte előtt észlelhetők, így javítható a biztonság.

g) A mesterséges intelligencia, valamint a virtuális és a kiterjesztett valóság terén elért eredményeket felhasználva bizonyos biztonsági konfigurációk és feltételek virtuálisan tesztelhetők, így a munkavállalókat kockázatmentes képzés során lehet felkészíteni, és segíteni lehet a munkáltatókat testre szabott képzések nyújtásában.

h) A mesterséges külső vázakkal kapcsolatos kutatás eredményeinek alkalmazásával tehermentesíthetők a nehéz terheket kezelő munkavállalók. Ezen a területen a fogyatékossággal élő munkavállalók kapcsán is jelentős előrelépések történnek.

i) Automatizált rendszerek integrálása az ellátási láncokba a kézi anyagmozgatási feladatok korlátozása érdekében.

j) Az MI-n keresztül történő adatfeldolgozással a munkaállomások és logisztikai folyamatok jobb tervezése, a munkavállalók expozíciójával kapcsolatos kockázatok csökkentése érdekében ([39]).

2.7.8. A Közös Kutatóközpont (JRC) által végzett kutatás ([40]) megállapította, hogy az ágazatokon átívelő digitalizáció és automatizálás, valamint a hatékonyságra való törekvés a hagyományos munkahelyeken is az algoritmuson alapuló irányítási gyakorlatok bevezetésére sarkall. Feltárta és elemezte, hogy az algoritmuson alapuló irányítás milyen változásokat és kihívásokat eredményez a munkaszervezésben, és milyen hatással van a munkahelyek minőségére.

2.7.9. Ami a munkaszervezés változásait illeti, a JRC az algoritmuson alapuló irányítás következő lehetséges hatásait emeli ki: az ismeretek és az ellenőrzés központosítása, a feladatok és munkakörök újradefiniálása, valamint a szervezeti határok elmosódása.

2.7.10. A munkahelyek minőségére gyakorolt hatásokat illetően a JRC a készségek és a mérlegelési jogkör, a munkaintenzitás, a társas környezet, valamint a jövedelmek és kilátások változását nevezi meg.

2.7.11. Az MI bevezetésének lehetséges kockázataival és következményeivel kapcsolatos aggályok, bizonytalanságok és félelmek visszatarthatnak minket attól, hogy elkezdjük azt használni, annak ellenére, hogy az MI javíthatja és hatékonyabbá teheti a munkát.

2.7.12. A foglalkozások nem statikusak, és az EGSZB úgy véli, hogy még az MI által egyelőre számottevően nem érintett munkahelyek kapcsán is átképzésre lesz majd szükség. Képzésre és új készségekre van szükség ahhoz, hogy a munkahelyen a lehető legjobban ki lehessen aknázni az új adatalapú technológiai megoldásokat (beleértve az MI-t is).

2.7.13. Alapvetően fontos támogatni a vállalatokat és munkavállalóikat az MI bevezetésében, és biztosítani, hogy valamennyi vállalat és különösen a kkv-k ne maradjanak le az MI-ről, hanem teljes mértékben élvezhessék annak előnyeit. Ehhez biztosítani kell a munkavállalók továbbképzését és a vállalatok jobb támogatását. A munkavállalóknak hozzá kell férniük a szükséges képzéshez, a vállalatoknak pedig rugalmasságra van szükségük ahhoz, hogy megtalálják a számukra legmegfelelőbb képzési módszereket. A helyes, vállalatspecifikus gyakorlatok kialakítása érdekében kulcsfontosságú a bizalomalapú párbeszéd. A cél annak biztosítása, hogy az MI-technológiák bevezetése mind a vállalatok, mind a munkavállalók javát szolgálja, mivel nagyobb termelékenységhez vezet. Ehhez mind a vállalatok, mind a munkavállalók elkötelezettségére szükség van.

2.7.14. Az MI-ben rejlő, a versenyképesség és a termelékenység növelésére adódó lehetőségek kihasználása, valamint annak biztosítása érdekében, hogy az EU ne veszítsen a digitális átálláson, el kell oszlatni, illetve enyhíteni kell az MI-t övező tévhiteket és félelmeket, miközben a meglévő jogszabályi keret végrehajtására és érvényesítésére kell összpontosítani.

([38]) Lásd az Artificial intelligence for worker management: an overview c. jelentést.
([39]) Lásd: Work organisation and job quality in the digital age | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
([40]) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. és Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, Sevilla: Európai Bizottság, 2022, JRC129749.

3. **A mesterséges intelligencia munkahelyi használatára vonatkozó európai keret**

3.1. ***A hatályos európai uniós jogi keret***

3.1.1. Az EGSZB rámutat, hogy az alábbi, hatályban lévő uniós jogszabályok rendelkezéseket tartalmaznak annak biztosítására, hogy amikor egy mesterségesintelligencia-eszközt a munkahelyen telepítenek, biztosított legyen egyrészt a munkavállalók biztonságos és tisztességes munkafeltételeinek védelme, másrészt pedig az, hogy a munkavállalók részt vegyenek egy MI-eszköz telepítési folyamatában:

— a 2016. évi általános adatvédelmi rendelet (GDPR): a GDPR megfelelő cikkeinek nem kimerítő jellegű áttekintése alapján: 35. cikk (adatvédelmi hatásvizsgálat); 7. cikk (a hozzájárulás nem lehet a szerződés teljesítésének feltétele); 9. cikk (2) bekezdés (az adatkezelés átláthatósága és az érzékeny személyes adatok kezelésére vonatkozó képesség korlátozása); 15. cikk (1) bekezdés h) pont (a fontos döntésekhez való érdemi emberi hozzájáruláshoz való jog, a teljesen automatizált munkahelyi döntéshozatalból való kimaradás mellett); 22. cikk (a teljesen automatizált döntéshozatal tilalma munkahelyi viszonylatban); 88. cikk (a kollektív tárgyalás helye és a tagállamok lehetősége arra, hogy az általános adatvédelmi rendelettel kapcsolatosan nemzeti szinten szigorúbb szabályokat vezessenek be munkahelyi kontextusban),

— a 2024. évi MI-rendelet: a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet III. melléklete „nagy kockázatúnak” minősít egyes, munkaerő-felvételhez, előléptetéssel, elbocsátással és feladatkiosztással kapcsolatos döntésekhez, valamint a munkával kapcsolatos szerződéses jogviszonyban levő személyek ellenőrzéséhez használt MI-rendszereket. E kategorizálás miatt ezekre az MI-rendszerekre vonatkoznának a kockázatkezeléssel (9. cikk), az adatminőséggel és az adatkormányzással (10. cikk), a dokumentációval és a nyilvántartással (11–12. cikk), az átláthatósággal és az alkalmazóknak nyújtott tájékoztatással (13. cikk), az emberi felügyelettel (14. cikk), a stabilitással, pontossággal és biztonsággal (15. cikk) kapcsolatos jogi követelmények, valamint a nagy kockázatú mesterséges intelligencia munkahelyi bevezetésével kapcsolatos tájékoztatás követelménye, 15 000 000 EUR összegű vagy a globális éves árbevétel legfeljebb 3 %-át kitevő bírság terhe mellett. (99. cikk (4) bekezdés g) pont). Ezenkívül az MI-rendelet 2. cikkének (11) bekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a munkavállalói jogok védelme számára kedvezőbb rendelkezéseket hozzanak. A 4. cikk (MI-jártasság) továbbá előírja, hogy az MI-rendszerek szolgáltatóinak és alkalmazóinak intézkedéseket kell hozniuk annak érdekében, hogy a tőlük telhető legnagyobb mértékben biztosítsák személyzetük, valamint a nevükben az MI-rendszerek működtetésével és használatával foglalkozó bármely más személy mesterséges intelligencia terén szerzett megfelelő szintű jártasságát, figyelembe véve szakmai ismereteiket, tapasztalatukat, végzettségüket és képzettségüket, valamint azokat a körülményeket, amelyek között az MI-rendszereket használni fogják, és figyelembe véve azokat a személyeket, illetve azon személyek csoportjait, akik tekintetében az MI-rendszereket használni fogják,

— a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló 1989. évi keretirányelv: a 89/391/EGK keretirányelv kötelezi a munkáltatókat kockázatértékelés elvégzésére annak érdekében, hogy megelőző jelleggel biztosítsák, hogy a mesterségesintelligencia-eszközök ne károsítsák a munkavállalók biztonságát és egészségét,

— a foglalkoztatási egyenlőségről szóló 2000. évi irányelv,

— a tájékoztatásról és konzultációról szóló 2002-es irányelv: a 4. cikk (2) bekezdésének c) pontja kötelezi a munkáltatókat arra, hogy tájékoztassák a munkavállalókat és konzultáljanak velük azokról a döntésekről, amelyek a munkaszervezésben vagy a szerződéses kapcsolatokban valószínűsíthetően jelentős változásokat eredményeznek,

— a platformalapú munkavégzésről szóló 2024. évi irányelv: a digitális munkaplatformoknak konkrét intézkedéseket kell bevezetniük az automatizált nyomonkövetési és döntéshozatali rendszerek használatára (6. cikk), az automatizált rendszerek emberi nyomon követésére (7. cikk), a jelentős döntések emberi felülvizsgálatára (8. cikk), valamint a platform-munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogaira (9. cikk) vonatkozóan.

3.1.2. A vállalatok **szervezeti működése** során felmerülő kihívásokat (kiberbiztonság, a biztonsági szabályok megsértése, a magánélet védelme, adatkezelés stb.), valamint a **munkaszervezéssel** kapcsolatos kihívásokat szintén vizsgálták uniós szinten. Az általános adatvédelmi rendelet mellett:

— a NIS 2 irányelv: a NIS 2 irányelv arra kötelezi az adott országban – például az energia, a közlekedés, a vízgazdálkodás, a digitális infrastruktúra, a távközlés stb. terén – alapvető szolgáltatásokat nyújtó vállalatokat, hogy olyan módon szervezzék meg műveleteiket, amely növeli a támadásokkal és a biztonság – ezen belül az adatbiztonság – megsértésével szembeni védelmüket,

— a kiberrezilienciáról szóló jogszabály ([41]): a kiberrezilienciáról szóló jogszabály bővíti az összekapcsolt termékek gyártóinak arra vonatkozó kötelezettségeit, hogy biztosítsák a sebezhetőségek kezelését és javítását, valamint fokozzák az eszközök/gépek védelmét,

([41]) a kiberrezilienciáról szóló jogszabály bővíti az összekapcsolt termékek gyártóinak arra vonatkozó kötelezettségeit, hogy biztosítsák a sebezhetőségek kezelését és javítását, valamint fokozzák az eszközök/gépek védelmét.

— A kritikus szervezetek rezilienciájáról szóló irányelv, valamint ágazatspecifikus szabályok, köztük a DORA-rendelet konkrétan a vállalatok MI-használattal kapcsolatos szervezeti kihívásait igyekeznek kezelni.

3.1.3. Az EGSZB megjegyzi, hogy az MI-hivatal támogatásával folyamatban van egy az általános célú mesterséges intelligenciára vonatkozó gyakorlati kódex kidolgozása. Ez a kódex részletezi majd a mesterséges intelligenciáról szóló rendeletben foglalt, az általános célú MI-modellek és a rendszerszintű kockázatot jelentő általános célú MI-modellek szolgáltatóira vonatkozó szabályokat ([42]).

3.2. *A szociális párbeszéd szerepe*

3.2.1. A szociális partnerek és a szociális párbeszéd szerepe valamennyi szinten döntő fontosságú a munka világában alkalmazott „megbízható" mesterséges intelligencia előmozdításában. A mesterséges intelligenciával kapcsolatos kérdésekről folytatott tényleges szociális párbeszéd biztosítása érdekében az EGSZB a szociális párbeszéd számára pozitív és támogató környezet előmozdítását szorgalmazza. Az alkalmazandó szabályokkal és nemzeti gyakorlatokkal összhangban és minden szinten zajló erős és konstruktív szociális párbeszéd a kockázatok és az esetleges káros hatások minimalizálásának egyik fő eszköze, amely várhatóan elősegíti a mesterséges intelligenciának a benne rejlő potenciál kiaknázása érdekében történő használatát is. E célból fejleszteni kell a szociális partnerek mesterséges intelligenciával kapcsolatos kapacitásépítését annak érdekében, hogy biztosítsák az ezzel járó kihívások és lehetőségek ismeretét és megértését.

3.2.2. Az EGSZB megjegyzi, hogy 2020 júniusában az európai szociális partnerek aláírták a digitalizációról szóló önálló keretmegállapodást ([43]). Ez négy területet fed le, ezek: 1. a digitális kompetenciák és a munkahelyek védelme; 2. a bejelentkezés és a lecsatlakozás szabályai; 3. a mesterséges intelligencia és az emberi vezérlés elvének garantálása; 4. az emberi méltóság tiszteletben tartása és felügyelet. A keretmegállapodás előírja többek között, hogy az MI-rendszerek telepítése során *az „emberi vezérlés elvét" kell követni*, és az ilyen rendszereknek *biztonságosnak kell lenniük, azaz meg kell előzniük a károkat*.

3.2.3. A hatályos uniós jogszabály (az MI-rendelet) és a szociális párbeszéd közötti kölcsönhatást illetően az EGSZB arra kéri a Mesterséges Intelligenciával Foglalkozó Európai Hivatalt, hogy alakítson ki szoros együttműködést az európai ágazatközi szociális partnerekkel annak biztosítása érdekében, hogy a szociális párbeszéd szerepe megfelelően tükröződjön az MI-hivatal által a közeljövőben elfogadandó iránymutatásokban és a másodlagos jogban. Az EGSZB továbbá arra kéri Mesterséges Intelligenciával Foglalkozó Európai Hivatalt, hogy szolgáljon pontosítással valamennyi MI-rendszerrel kapcsolatban. Átfogó, szilárd és világosan strukturált koordinációs csatornákat kell létrehozni az MI-hivatal és az Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Főigazgatósága, valamint a Tartalmak, Technológiák és Kommunikációs Hálózatok Főigazgatósága között.

3.3. *A jelenlegi helyzet értékelése*

3.3.1. Az EGSZB úgy véli, hogy a 2030-ig tartó időszakra vonatkozó európai digitális menetrend jelenlegi 116 jogszabálya – különösen az általános adatvédelmi rendelet, a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály és a fent említett egyéb jogszabályok – megfelelően lefedi a mesterséges intelligencia munkahelyi használatával járó kihívásokat, beleértve a megkülönböztetést, a munkahelyi biztonságot és egészséget, a tájékoztatást és konzultációt, az adatvédelmet stb.

3.3.2. Ennek fényében az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a meglévő széles körű jogszabályi keret ellenére, amely már biztosítja a mesterséges intelligencia átfogó és megfelelő szabályozását a munka világában, az Európai Bizottság úgy véli, hogy továbbra is új jogszabályokra van szükség a digitalizációnak a munka világára gyakorolt hatása tekintetében. Amint az Roxana Mînzatu, a szociális jogokért és a készségekért, valamint a minőségi munkahelyekért és a felkészültségért felelős ügyvezető alelnök megbízólevelében szerepel, „[e]zt különösen egy az algoritmikus irányításra irányuló kezdeményezés és esetlegesen a mesterséges intelligencia munkahelyi használatára vonatkozó jogszabályok révén kell megvalósítani, a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően. (…) ([44]).

3.3.3. Ez a szándék ellentmond az egyszerűsítésre és a szabályozási és jelentéstételi követelmények 25 százalékponttal történő csökkentésére irányuló jelenlegi politikai prioritásnak is. Egyértelműen ellentmond az arról való egyetértésnek is, hogy az EU versenyképességének és üzleti környezetének javítása érdekében egyszerűsíteni kell a jelenlegi uniós keretet.

([42]) Lásd például itt.
([43]) Lásd például itt.
([44]) Amint az Roxana Mînzatu ügyvezető alelnök megbízólevelében szerepel.

3.3.4. Az Európai Bizottságnak inkább lehetővé kell tennie a vállalatok számára, hogy a jelenlegi jogi kereten belül dolgozzanak ki felelősségteljes és etikus megközelítéseket a mesterségesintelligencia-technológiákkal való munkavégzés kapcsán. Ez biztosítaná a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartását.

3.3.5. Amennyiben azonban esetleg kezdeményezés indulna a mesterséges intelligencia munkahelyi használatával kapcsolatban, annak elsősorban a meglévő átfogó uniós jogszabályi keret hatékony végrehajtására és érvényesítésére kell irányulnia. Másrészt arra kell törekednie, hogy segítse a vállalatokat abban, hogy csökkentsék a munka világában felmerülő lehetséges kockázatokat ([45]), miközben teljes mértékben kihasználják a mesterséges intelligencia által kínált lehetőségeket. Ez fokozott jólétet, termelékenységet, fenntarthatóságot és társadalmi jóllétet garantálna.

3.3.6. Az EGSZB határozottan úgy véli, hogy ha az Európai Bizottság új kezdeményezést javasol a mesterséges intelligencia munkahelyi használatára vagy az algoritmikus irányításra vonatkozóan, az *nem* követheti mintaként a platformalapú munkavégzésről szóló irányelv III. fejezetét. A platformalapú munkavégzésről szóló irányelvben foglalt szabályok célja, hogy kifejezetten az ilyen típusú vállalkozásoknál működjenek. Ha valamennyi uniós vállalatot úgy kezelünk, mintha digitális munkaplatformok lennének, az jelentősen akadályozni fogja az új technológiák elterjedését.

3.3.7. Emellett a hatályos jogszabályok széles körű felülvizsgálata káros lenne, mivel terhet jelentene mind a jogalkotók, mind a végrehajtók számára, és nagyon negatív üzenetet közvetítene a mesterséges intelligencia terén történő uniós előrelépés és beruházások tekintetében.

3.3.8. Az EGSZB ezért kéri, hogy a jövőben fordítsanak kiemelt figyelmet a jogi komplexitás csökkentésére, ami jobban lehetővé teszi az európai vállalkozások számára, hogy felelős és etikus módon használják a mesterséges intelligenciát. A jogi komplexitás csökkentésének szükségességét indokolják például a meglévő jogszabályok közötti átfedések, valamint a többszörös és folyamatos jelentéstételi kötelezettségek is.

Indokolás

A módosító indítvány célja, hogy a szekció által előterjesztett véleménytől alapvetően különböző álláspontot fogalmazzon meg, ezért azt ellenvéleménynek kell tekinteni. A módosító indítvány ismerteti azokat az okokat, amelyek miatt az EGSZB úgy véli, hogy nincs szükség a munka világában alkalmazott mesterséges intelligenciára vonatkozó további jogszabályokra, és hogy miért kell az Európai Bizottságnak teret hagynia a vállalatok számára ahhoz, hogy a jelenlegi jogi kereten belül dolgozzanak ki felelős és etikus megközelítéseket a mesterségesintelligencia-technológiákkal való munkavégzés kapcsán.

A szavazás eredménye:

Mellette: 112

Ellene: 136

Tartózkodott: 11

([45]) A kockázatokról lásd például: Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. és Pesole, A., The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, Sevilla: Európai Bizottság, 2022, JRC129749.