



**MAGYAR
SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉG**



TRADE UNION DIGITALIZATION OFFICERS

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÉS A DIGITALIZÁCIÓ

EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

**MASZSZ szeminárium
2025. 03. 07.**

Pallagi Gyula



Co-funded by the
European Union

Az Európai Unió finanszírozásával. A kifejtett nézetek és vélemények kizárólag a szerző(k) sajátjai, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy az Európai Bizottság véleményét. Ezekért sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÉS A DIGITALIZÁCIÓ

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

A keretmegállapodás célja, hogy:

- felhívja a munkáltatók, munkavállalók és képviselőik figyelmét a munka világában a digitális átalakulásból adódóan felmerülő lehetőségekre és nehézségekre és elősegítse azok jobb megértését;
- olyan cselekvésorientált keretet nyújtson, amely ösztönzi, vezeti és támogatja a munkáltatókat, munkavállalókat és képviselőiket ezeknek a lehetőségeknek a kiaknázását és a nehézségek leküzdését célzó intézkedések és lépések kidolgozásában, figyelembe véve a meglévő kezdeményezéseket, gyakorlatokat és kollektív szerződéseket;
- ösztönözze a munkaadók, munkavállalók és képviselőik közötti partneri szemléletet;
- támogassa az emberközpontú megközelítés kidolgozását a digitális technológiáknak a munka világába történő integrálására, a munkavállalók segítésére/támogatására és a termelékenység növelésére.



AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

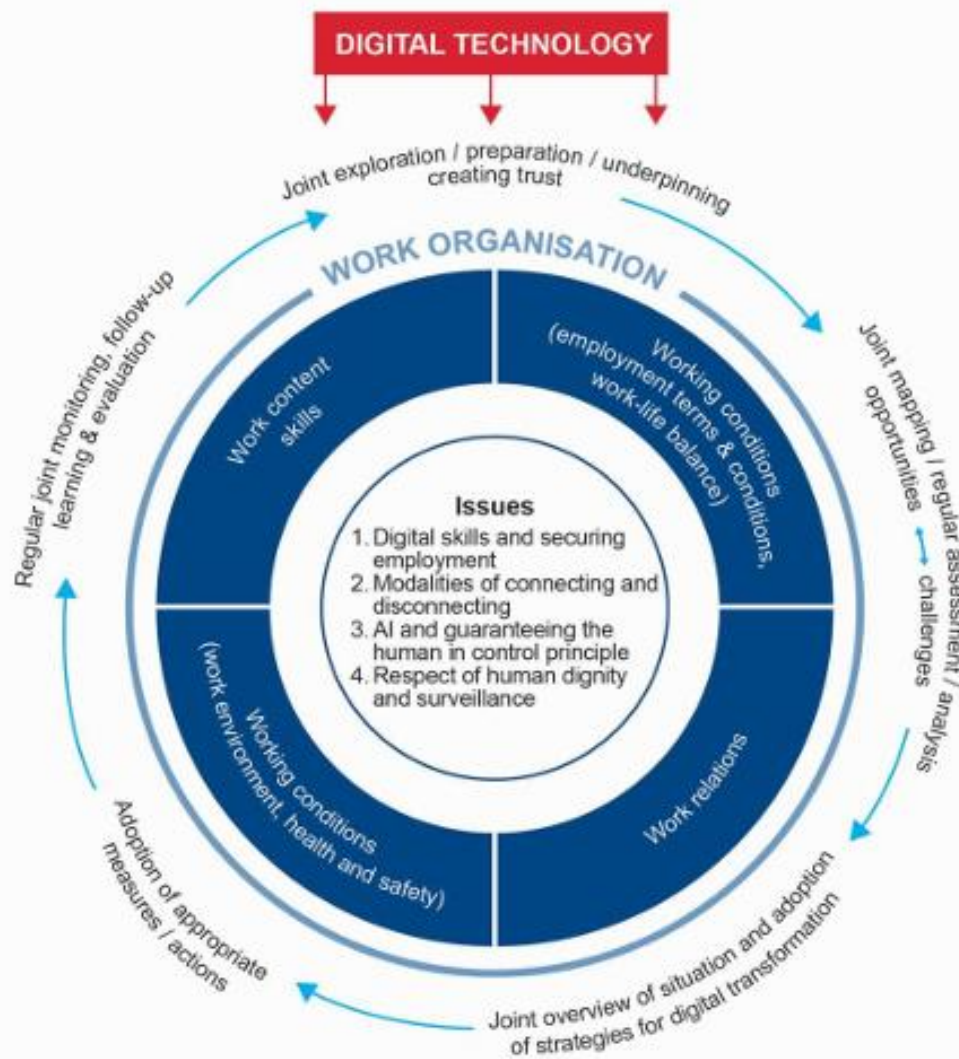
- **2020. június**
- **Munkáltatói oldal:** **BusinessEurope, SMEunited, CEEP**
- **Munkavállalói oldal:** **Európai Szakszervezeti Szövetség**
- **Hatály:** a rendelet a köz- és a magánszektorban, valamint minden gazdasági tevékenységben részt vevő valamennyi munkavállalóra és munkaadóra kiterjed, ideértve az online platformokat alkalmazó tevékenységeket is, ahol a nemzeti meghatározásnak megfelelően foglalkoztatási kapcsolat áll fenn.

Bár a megállapodás elismeri a kkv-k szükségtelen terhelésének igényét, ennek ellenére a megállapodást ezekben is végre kell hajtani.

- **Cél:** a digitális technológiák sikeres munkahelyi integrációjával, a lehetőségek kiaknázásával, valamint a kockázatok megelőzésével és minimalizálásával mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára konszenzusos átmenet elérése, valamint a lehető legjobb eredmény biztosítása mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

digitalizációs partnerségi folyamat



AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

A folyamat szakaszai

- 1. „Közös feltárás/előkészítés/alátámasztás” a feltárásról, a tudatosság növeléséről és a megfelelő támogatási alap és a bizalmi légkör megteremtéséről szól, hogy nyíltan megvitathassuk a digitalizáció lehetőségeit és kihívásait/kockázatait, a munkahelyekre gyakorolt hatását, valamint a lehetséges intézkedéseket és megoldásokat.
- 2. „Közös feltérképezés/rendszeres értékelés/elemzés” feltérképezési gyakorlat, amely a tématerületeket vizsgálja az előnyök és lehetőségek szempontjából (a digitális technológia sikeres integrációja milyen előnyökkel járhat a munkavállalók és a vállalkozások számára), valamint a kihívások/kockázatok szempontjából. Ebben a szakaszban határozzák meg a lehetséges intézkedéseket és tevékenységeket is. A kkv-knak külső tanácsadásra/támogatásra lehet szükségük.
- 3. „Helyzet közös áttekintése és a digitális átalakítási stratégiák elfogadása” a fenti lépések eredménye. Arról van szó, hogy alapszinten megértsük a lehetőségeket és a kihívásokat/kockázatokat, a különböző elemeket és azok kölcsönhatásait, valamint megállapodjunk a vállalkozás számára a továbbiakra célokat kitűző digitális stratégiákban.
- 4. „Megfelelő intézkedések/tevékenységek elfogadása” a helyzet közös áttekintésén alapul. Ez magában foglalja: o a tervezett megoldások tesztelésének / kipróbálásának lehetősége; o a prioritások meghatározása; o időzítés, végrehajtás egymást követő, időhöz kötött fázisokban; o a vezetőség, a munkavállalók és képviselőik szerepköreinek és a felelőségeknek a tisztázása/meghatározása; o források; o kísérő intézkedések, például (szakértői) támogatás, nyomon követés stb.
- 5. „Rendszeres közös felügyelet / nyomon követés, tanulás, kiértékelés”, ahol bezárul a kör és közösen kiértékeljük az intézkedések hatékonyságát, megvitátjuk, hogy szükség van-e további elemzésre, tudatosításra, alátámasztásra vagy cselekvésre.

A munkavállalók képviselői megkapják azokat az eszközöket és információkat, amelyek a folyamat különböző szakaszaiban való hatékony részvételhez szükségesek.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

1 – Digitális készségek és foglalkoztatás biztosítása

Kulcselemek:

Továbbképzésekben és átképzésekben a munkáltatók és a munkavállalók egyaránt érdekeltek, de a **felelősségük különböző!**

A szociális partnerek megfelelő szintű bevonása: ösztönözni kell a személyzet részvételét a képzésben; nyílt kommunikáción és tájékoztatáson, egyeztetésen és részvételen alapuló kereteket kell létrehozni, a nemzeti ipari kapcsolatrendszerekkel összhangban.

A bevezetett digitális eszközök típusától és a konkrét nemzeti, ágazati és vállalati helyzettől függően olyan készségekre lesz szükség a munkaerő számára, amelyek a **műszaki, ágazatspecifikus készségeket**, valamint a **transzverzális és puha készségeket és kompetenciákat**, mint például a problémamegoldó képesség, a kritikus gondolkodás, az együttműködő és kommunikációs készségek, az **együttes alkotás és alkotókészség** is magába foglalja és mindezeket kombinálja.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

1 – Digitális készségek és foglalkoztatás biztosítása - Mérlegelendő intézkedések:

A munkáltatók és munkavállalók közös felelőssége a továbbképzés és átképzés a digitális kihívások kezelésére.

A képzéshez való hozzáférést a nemzeti ipari kapcsolatok és a munkaerő sokfélesége alapján kell megszervezni (pl. képzési alapok, utalványok).

A munkáltató által előírt, munkához kapcsolódó képzést a munkáltató finanszírozza, lehetőség szerint munkaidőben vagy kompenzáció mellett.

A képzéseknek minőségieknek és hatékonyaknak kell lenniük, biztosítva a digitális technológiák megfelelő használatát.

Támogatni kell a munkaerő mobilitását, a képzések elismerését és a munkaidő-csökkentést a tanulással kombináló programokat.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

1 – Digitális készségek és foglalkoztatás biztosítása

Mérlegelendő intézkedések:

Átképzés és továbbképzés, hogy a munkavállalók átállhassanak új munkahelyekre, vagy alkalmazkodhassanak a vállalkozáson belüli áttervezett munkahelyekhez, egyeztetett feltételek mellett;

A munkahelyek átalakítása annak érdekében, hogy a munkavállalók maradhassanak a vállalatnál új szerepben, ha egyes feladataik vagy munkájuk a digitális technológia miatt megszűnik;

Szükség esetén a munkaszervezés átalakítása a megváltozott feladatok, szerepek vagy kompetenciák figyelembevételéhez;

Esélyegyenlőségi politika annak biztosítására, hogy a digitális technológia minden munkavállaló számára előnyös legyen; ha a digitális technológia például a nők és férfiak közötti egyenlőtlenséghez járul hozzá, akkor azzal a szociális partnereknek foglalkozniuk kell.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

2 - A kapcsolódás és lekapcsolódás módozatai

Mérlegelendő intézkedések:

- oktatás és figyelemfelkeltő intézkedések;
- a munkaidő, a távmunka és a mobil munka szabályainak betartása;
- a betartást biztosító megfelelő intézkedések;
- iránymutatás és tájékoztatás nyújtása a munkaadók és a munkavállalók számára, hogyan lehet tiszteletben tartani a munkaidő, a távmunka és a mobil munkavégzés szabályait, beleértve a digitális eszközök – például e-mailek – használatának módját, beleértve a túlzott kötöttség kockázatát, különösen az egészség és a biztonság szempontjából;
- a digitális eszközök magáncélú, munkaidő alatti használatára vonatkozó szakpolitikák, elfogadott szabályok egyértelművé tétele;
- elkötelezettség a vezetőség részéről olyan kultúra megteremtésében, amely kerüli a munkaidőn kívüli kapcsolatot;

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

2 - A kapcsolódás és lekapcsolódás módozatai - Mérlegelendő intézkedések:

- a munkaszervezés és a munkaterhelés, beleértve a személyzet számát is, olyan kulcsfontosságú szempontok, amelyeket közösen kell meghatározni és értékelni;
- a szervezeti célkitűzések elérése nem igényelhet munkaidőn kívüli kapcsolatot; a munkaidőre vonatkozó jogszabályok és a kollektív szerződésekben és szerződéses megállapodásokban foglalt munkaidő-rendelkezők teljes tiszteletben tartása mellett a munkáltató ezeken felüli munkaidőn kívüli megkeresése esetén a munkavállaló nem köteles elérhető lenni;
- a fenti pontra tekintettel megfelelő kompenzáció minden ledolgozott plusz időre, és riasztási és támogatási eljárások nem vádaskodó légkörben, amely megoldásokat keres arra és védelmet nyújt az ellen, hogy a munkavállalót hátrány érhesse amiatt, hogy nem elérhető;
- a vezetők és a munkavállalók és/vagy képviselőik között rendszeres eszmecsere a munkaterhelésről és a munkafolyamatokról;
- riasztási és támogatási eljárások;
- A munkahelyi elszigetelődés megelőzése.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

3 - Mesterséges intelligencia (MI) és az emberi irányítás elvének garantálása:

A munkahelyen biztosítani kell az emberi irányítást a gépek és a mesterséges intelligencia felett, és biztonsági és védelmi ellenőrzések tiszteletben tartása és betartása mellett támogatni kell a robotika és a mesterséges intelligencia alkalmazását.

A **megbízható MI** három részből áll:

- **jogszerűnek, tisztességesnek, átláthatónak, biztonságosnak** kell lennie, tiszteletben kell tartania az összes vonatkozó törvényt és jogszabályt, valamint az alapvető jogokat és a megkülönböztetés elleni szabályokat;
- követnie kell az elfogadott **etikai normákat**, biztosítani kell az **alapvető/emberi jogok** betartását, az **egyenlőség és más etikai alapelvek** tiszteletben tartását, és
- **szilárdnak és fenntarthatónak** kell lennie, mind **műszaki, mind társadalmi szempontból**, mivel az MI rendszerek még jó szándékkal is okozhatnak véletlenül kárt.

Tudomásul kell venni és kezelni kell az emberi önállóság tiszteletben tartása, a károk megelőzése, a méltányosság és a döntéshozatal megmagyarázhatósága közötti lehetséges feszültségeket.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

3 - Mesterséges intelligencia (MI) és az emberi irányítás elvének garantálása - Mérlegelendő intézkedések:

MI rendszerek kiépítése:

- az emberi irányítás elvét kell követnie; biztonságosnak kell lennie, azaz meg kell előznie a kárt; kockázatértékelést kell végezni, beleértve a biztonság javításának és az olyan károk megelőzésének lehetőségeit, mint az ember testi épsége, a pszichológiai biztonság, a megerősítő elfogultság vagy a kognitív fáradtság;
- kövesse a méltányosság elvét, azaz biztosítsa, hogy a munkavállalókat és csoportokat ne érje igazságtalan részrehajlás és megkülönböztetés;
- átláthatónak és érthetőnek kell lennie, hatékony felügyelettel; a megmagyarázhatóság szükséges mértéke a körülményektől, a súlyosságtól és a következményektől függ. A hibás MI eredmény megelőzése érdekében ellenőrzéseket kell végezni.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

3 - Mesterséges intelligencia (MI) és az emberi irányítás elvének garantálása - Mérlegelendő intézkedések:

- Olyan helyzetekben, amikor az MI-rendszereket emberi erőforrás folyamatokban használják, mint például a toborzás, az értékelés, az előléptetés és elbocsátás, a teljesítményelemzés, az átláthatóságot információ nyújtással kell biztosítani. Ezen túlmenően az érintett munkavállaló igényelheti az emberi beavatkozást, vitathatja a döntést az MI eredmény tesztelésével együtt.
- Az MI-rendszereket úgy kell megtervezni és üzemeltetni, hogy megfeleljenek a hatályos jogszabályoknak, beleértve az általános adatvédelmi rendeletet (GDPR), garantálják a munkavállalók magánéletét és méltóságát.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

4 - Az emberi méltóság tiszteletben tartása és a felügyelet

Ebben a megállapodásban a szociális partnerek felidézik a GDPR 88. cikkét, amely utal annak lehetőségére, hogy kollektív szerződésben konkrétabb szabályok lefektetésével biztosíthatók a munkavállalók jogai és szabadságai, ami a személyes adataiknak a munkaviszonyok keretében történő feldolgozását illeti.

Mérlegelendő intézkedések:

- lehetőséget adni a munkavállalók képviselőinek az adatokkal, a hozzájárulással, a magánélet védelmével és a felügyelettel kapcsolatos kérdések kezelésére;
- az adatgyűjtést mindig konkrét és átlátható célhoz kell kötni az adatokat nem szabad egyszerűen azért gyűjteni vagy tárolni, mert lehetséges, sem pedig valamilyen meghatározatlan esetleges jövőbeli célra;
- a munkavállalók képviselőinek olyan létesítményekkel és (digitális) eszközökkel való ellátása, mint például a digitális hirdetőtáblák, amelyekkel a digitális korban teljesíthetik feladataikat.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

Megvalósítás és követés:

A digitalizációról szóló önálló együttműködési keretmegállapodás tárgyalása részét képezte az európai szociális partnerek 2019–2021. évi munkaprogramjának.

Az ETUC (és annak közvetítő szervezete, az EUROCADRES/CEC), a BusinessEurope, az SGIEurope és az SMEunited **2020 júniusában írta alá** ezt a keretmegállapodást a háromoldalú szociális csúcstalálkozón, e szervezetek döntéshozó testületeinek jóváhagyását követően.

A keretmegállapodást annak **aláírásától számított 3 éven belül (azaz 2023. június 22-ig) az ETUC, a BusinessEurope, az SGIEurope és az SMEunited minden tagszervezetének végre kell hajtania** az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 155. cikkében meghatározott, a munkaadókra és munkavállalókra vonatkozó sajátos eljárásoknak és gyakorlatoknak megfelelően.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KERETMEGÁLLAPODÁSA A DIGITALIZÁCIÓRÓL

3. Közös beszámoló a végrehajtásról 2023

[Implementation of the ETUC1 /BusinessEurope /SMEunited /SGL Europe Framework agreement on Digitalisation](#)

[3rd Joint Report 2023](#)

Magyarország - ???

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!



MAGYAR
SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉG

TUDO

TRADE UNION DIGITALIZATION OFFICERS

- Pallagi Gyula TUDO officer
- gyula.pallagi@maszsz.hu



Co-funded by the
European Union

Az Európai Unió finanszírozásával. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) sajátjai, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy az Európai Bizottság véleményét. Ezekért sem az Európai Unió, sem a támogatást nyújtó hatóság nem tehető felelőssé.