



**MAGYAR
SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉG**

TUDCO

TRADE UNION DIGITALIZATION OFFICERS

A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEKRE ÉS A MUNKAVÁLLALÓI JOGOKRA

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.

A DIGITALIZÁCIÓRA VONATKOZÓ UNIÓS SZINTŰ SZAKPOLITIKÁK

- **Európai digitális stratégia 2020-2025 (2020. február)**

Újgenerációs technológiák, melyek támogatják az „igazságos átmenetet” az éghajlat-semleges Európába.

- **A digitális szolgáltatásokról szóló jogszabálycsomag (2020. december)**

A digitális szolgáltatásokról szóló jogszabály és a digitális piacokról szóló jogszabály

Irányelv a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról (2024. október)

- **Európa digitális évtizede 2021-2030.**

A digitális évtizedre vonatkozó szakpolitikai program, amely konkrét célkitűzéseket és célértékeket határoz meg 2030-ra, iránymutatásul szolgál Európa digitális átalakulásához:

A DIGITALIZÁCIÓRA VONATKOZÓ MAGYAR SZAKPOLITIKÁK

NEMZETI DIGITALIZÁCIÓS STRATÉGIA 2022-2030

Leképezi az Európa digitális évtizede szakpolitikai program struktúráját: vállalkozások digitális átalakulása, közszolgáltatások digitalizálása, biztonságos és fenntartható digitális infrastruktúrák, digitális készségek fejlesztése.

2023. évi CIII. törvény a digitális államról és a digitális szolgáltatások nyújtásának egyes szabályairól

A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉRE

A digitalizációval kapcsolatos főbb lehetőségek és veszélyek áttekintése - Voss és Rego (2019)

Lehetőségek:

- Új munkahelyek (mérnökinformatikusok, kutatók, hálózatbiztonsági szakértők, karbantartók stb.)
- „Agilisabb” munkaszervezés; a rugalmas és autonóm munkavégzés új formái
- Az ismétlődő, alacsony képzettséget igénylő és rutinfeladatok megszüntetése, a nehéz és veszélyes feladatok csökkentése vagy megszüntetése. A munkahelyi biztonság és egészség javítása
- Jobb ergonómia, segítség a nehéz vagy összetett feladatok elvégzésében

A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉRE

A digitalizációval kapcsolatos főbb lehetőségek és veszélyek áttekintése - Voss és Rego (2019)

Lehetőségek:

- A munkavállalók közötti együttműködés és kooperáció új formái
- „reshoring” (az iparágak és az új „intelligens” gyárak és munkahelyek visszatérése a régióba vagy a származási országba)
- A termelékenység-növekedés új elosztási módjainak lehetősége (munkaidő-csökkentés)
- A társadalmi emancipáció lehetőségei a „munka” új koncepciója és a gazdasági modell megváltozása révén, amely a „társak közötti” kapcsolatokon (ahol minden résztvevő/szereplő egyenlő) és a közös javakon alapul.

A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉRE

A digitalizációval kapcsolatos főbb lehetőségek és veszélyek áttekintése - Voss és Rego (2019)

Veszélyek:

- A közepes és alacsony képzettséget igénylő munkahelyek megszűnése (automatizálás és számítógépesítés)
- A magánélet és a munka közötti határ elmosódása, ami stresszhez és kiégéshez vezet.
- A dolgozók elvesztik az ellenőrzést a saját szakértelmük, know-how-juk és szabad akaratuk felett (a gép „eszközévé” válnak).
- Digitális menedzsment, a munkavállalókkal kapcsolatos politika, a munkavállalók és a vezetés közötti kölcsönös bizalomvesztés kockázata.
- A munka elszemélytelenedése, a személyes kapcsolatok elvesztése, a munkahelyi szociális készségek romlása.
- A munkahelyek és a foglalkoztatási kapcsolatok prekarizálódása, az „adatgazdától” való függés; „kiszolgálás”.

A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉRE

A digitalizációval kapcsolatos főbb lehetőségek és veszélyek áttekintése - Voss és Rego (2019)

Veszélyek:

- A kollektív fellépés és az ipariági kapcsolatok gyengülése; a kollektív szerződéssel való lefedettség csökkenése.
- Strukturális munkaerőhiány.
- Az egyenlőtlenségek súlyosbodása (a készségek és kompetenciák, az „alapvető” és a „periférikus” munkakörök és pozíciók stb. tekintetében).
- A bérszintek stagnálása vagy csökkenése a rendkívül rugalmas munkaviszonyok és a megszakított munkaviszonyok elterjedése miatt.
- A digitális munkahelyeken dolgozó munkavállalók osztályának megjelenése (crowdsourcing); a munkavállalók közötti világméretű verseny minden olyan munkáért, amely nem igényel személyes kontaktust.
- Az országalapú adózás és társadalombiztosítási befizetés eróziója.

A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉRE

A digitalizációval kapcsolatos főbb lehetőségek és veszélyek áttekintése

A digitalizáció hatása a munkahelyek minőségére és a szociális párbeszédre a közszolgáltatásokban (DIGIQU@LPUB) 2021-2023 -

Dánia, Finnország, Franciaország, Németország, Magyarország, Olaszország, Lengyelország, Spanyolország, Dánia –

közigazgatás, egészségügy, villamosenergia-ágazat



A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉRE

DIGIQU@LPUB (2021-2023)



Pozitív hatások:

- nagyobb időbeli és térbeli rugalmasság (távmunka),
- nagyobb munkahelyi autonómia,
- ismétlődő rutinfeladatok számának csökkenése,
- a munka és a magánélet egyensúlya,
- jobb együttműködés,
- kommunikáció és tudásmegosztás a kollégákkal és az ügyfelekkel,
- rendszeres munkahelyi távollét csökkenése,
- a fizikai és mentális egészségi állapot javulása.

A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉRE

DIGIQU@LPUB (2021-2023)



Negatív hatások:

- fizikai és mentális egészségügyi következmények
- a munka intenzívebbé válása,
- a szolgáltatási feladatok elszemélytelenedése,
- munkakapcsolatok individualizálódása,
- a munkavállalók és a munkaköri feladataik ellenőrzése és felügyelete,
- a munka és a magánélet közötti határok elmosódása,
- fizikai és mentális egészségi kockázatok.

A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉRE

DIGIQU@LPUB (2021-2023)



Paradox feszültségek, melyekkel a munkavállalóknak meg kell birkózniuk a megfelelő egyensúly megteremtése érdekében:

- nagyobb időbeli és térbeli rugalmasság vs. munkaszerződésben meghatározott munkaidő tiszteletben tartása,
- munka és magánélet egyensúlya vs. hiperkonnektivitás,
- egyénre szabott munka vs. csapatmunka,
- jobb tájékoztatás vs. információ-túlterhelés,
- fokozott autonómia vs. fokozott ellenőrzés,
- upskilling vs. deskilling,
- jobb közszolgáltatások vs. ügyfelektől való eltávolodás.

A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉRE

DIGIQU@LPUB (2021-2023)



A felmérés eredménye:

- a válaszadók nagyjából **fele** szerint a digitalizáció **semleges** (változatlan),
- **egyharmada** szerint **pozitív**,
- **egyötöde** szerint **negatív** hatással volt a munkahely minőségére.

A közegészségügyben dolgozók a másik két szektorhoz képest negatívabb hatásokról számoltak be.

A DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAHELYEK MINŐSÉGÉRE

DIGIQU@LPUB (2021-2023)



A felmérés eredménye:

A digitalizáció hatása:

A digitalizációt a munkavállalók a munka minőségére és a munkaszervezésre ható másodlagos tényezőnek tekintik, nem pedig a közszolgáltatásokban lezajló alapvető változások okának.

A digitalizáció által lehetővé tett technikai fejlődés felerősíti a munka átszervezésére, rugalmasabbá tételére és individualizációjára irányuló tendenciákat, amelyek már korábban is érintették a közszolgáltatásokat az EU-ban. Ezek a tendenciák:

- a közszolgáltatások privatizációs folyamatának részeként végrehajtott reformcsomagok,
- az „új közmenedzsment” paradigmájának elsöprő mértékű alkalmazása a közkiadások megszorításával párhuzamosan, beleértve a közszférában dolgozók létszámának korlátozását is.

A TÁVMUNKÁRA ÉS A KIJELENTKEZÉS JOGÁRA VONATKOZÓ UNIÓS SZINTŰ POLITIKÁK

- Táv munkáról szóló Európai Keretmegállapodás 2002.

Ajánlások: munka szervezési kérdések, foglalkoztatási viszony, adatvédelem, egészség és biztonság, képzés, karrierkilátások

- Európai szociális partnerek keretmegállapodása a digitalizációról 2020.
- Az Európai Parlament állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról 2021.
- A távmunkáról és a kikapcsolódáshoz való jogról szóló irányelvre vonatkozó törvénytervezet 2023 decemberében megbukott.

A TÁVMUNKÁRA ÉS A KIJELENTKEZÉS JOGÁRA VONATKOZÓ UNIÓS SZINTŰ POLITIKÁK

- [Az EU munkaidőről szóló irányelve \(2003/88/EK irányelv\)](#) olyan rendelkezéseket tartalmaz, amelyek célja a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme (heti legfeljebb 48 munkaóra stb.), beleértve a távmunkát végző munkavállalókat is;
- [A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló keretirányelv \(89/391/EGK tanácsi irányelv\)](#) a munkavállalók munkahelyi egészségével és biztonságával kapcsolatban nem határozza meg a munkavégzés helyét, és ennek megfelelően a távmunkásokra is vonatkozik;
- [Az átlátható és kiszámítható munkakörülményekről szóló irányelv \(2019/1152/EU irányelv\)](#) közvetve érinti a távmunkát végzőket, mivel előírja, hogy a munkaszerződésben rendelkezni kell a munkavégzés helyéről és a munkarendről. Ezen túlmenően az irányelv célja, hogy megvédje a platform alapú munkát végző munkavállalókat. Ez segíthet csökkenteni a szabálytalan munkaidő-beosztás kiszámíthatatlanságát, és pozitív hatással lehet a munkavállalók munka és magánélet egyensúlyára, bár nem foglalkozik a távmunka esetleges negatív hatásaival;

A TÁVMUNKÁRA ÉS A KIJELENTKEZÉS JOGÁRA VONATKOZÓ UNIÓS SZINTŰ POLITIKÁK

- [A munka és a magánélet egyensúlyáról szóló irányelv \(2019/1158 EU irányelv\)](#)

„A munkavállalók jogosultak arra, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjenek annak érdekében, hogy gondozás nyújtása céljából átszervezzék munkarendjüket, többek között – ha lehetséges – **táv munka** vagy rugalmas munkabeosztás útján.” „A rugalmas munkafeltételek kérelmezéséhez való jogukkal élő munkavállalókat védeni kell az emiatt elszenvedett megkülönböztetéstől vagy kedvezőtlenebb bánásmódtól.”

- [Az általános adatvédelmi rendelet \(\(EU\) 2016/679 rendelet\) \(95/46/EK irányelv helyett\)](#)

Szabályozza a személyes adatok gyűjtését, felhasználását és továbbítását, és rendelkezéseket állapít meg az adatfeldolgozási műveletekkel kapcsolatban, beleértve a munkavállalók megfigyelését is. Minden munkavállalói megfigyelési rendszer csak az érintett munkavállaló(k) hozzájárulásával vezethető be.

A LEKAPCSOLÓDÁS LEHETŐSÉGE MAGYARORSZÁGON

- 2020 óta Belgiumban, Horvátországban, Görögországban, Írországban, Portugáliában, Szlovákiában, Franciaországban és Spanyolországban vezették be a munkajogi szabályozásába a lekapcsolódás jogát.
- **Magyarországon egyelőre nincs napirenden hasonló szabályozás.**

MGYOSZ felmérés: a vállalatok 15 % nyilatkozott úgy, hogy rendelkezik belső politikával a munkaidőn kívüli kapcsolattartásra. Mindössze 8 % volt azon vállalatok aránya, ahol a munkavállalók sosem állnak rendelkezésre munkaidőn kívül, és a válaszadó vállalatok 33 %-a szerint néha, 22 % szerint általában rendelkezésre állnak munkavállalóik a munkaidőn kívül.

TÁVMUNKA SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

- **A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992-es Mt.) 2004-es módosítása.**
- Magyarországon nem az országos szervezettséggel működő munkaadói és szakszervezeti szövetségek megállapodásával, akár kollektív szerződéssel kerültek a munkajog szabályai közé a távmunkára vonatkozó európai követelmények. A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás rendelkezései 2004 májusában kerültek be a Munka Törvénykönyvébe. A megvalósítás e módját a kormány javasolta, melyet a szociális partnerek is elfogadtak.
- A Munka Törvénykönyv tervezetének vitái az Országos Érdekegyeztető Tanácsban, azaz a magyar tripartit érdekegyeztető fórum keretében folytak. A szociális partnerek közötti vita főbb pontjai az alábbiak voltak: a távmunka meghatározása, a távmunkával kapcsolatos költségek viselése, a kártérítési kötelezettség, amennyiben a berendezésben kár keletkezik, valamint a munkaidő meghatározása.

TÁVMUNKA SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvénnyel történt módosítása átírja a **távmunka** európai fogalmát:

Távmunkavégzés során a tevékenységet a munkaidő egészében és rendszeresen a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, számítástechnikai eszközzel végzik, eredményét elektronikusan továbbítják.



196. § (1) Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. ≈ rendszeresség

- („home office”: a munkáltató ideiglenes, kivételes jelleggel engedélyezi az állandó munkavégzési helytől eltérően a munkavállaló lakóhelyén történő munkavégzést.)

A TÁVMUNKA SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

A MUNKASZERZŐDÉS

- A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában [Mt. 196. § (2) bek.].
- Indokolt megállapodni: munkavégzés helyéről, különösen abban az esetben, ha a munkavállaló a munkát nem otthon végzi; a felek közötti kapcsolattartás módjában, bár ezt a munkáltató egyoldalú döntésével is meghatározhatja, számítástechnikai eszközök biztosításáról, a költségek megtérítéséről.
- Az Mt. 196. § (3) bekezdése : „(3) Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja, c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson”.

TÁVMUNKA SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

A távmunkavégzés - és valamennyi atipikus munkajogviszony - is munkajogviszony.

A tradicionális munkajogviszonyra jellemző jogok és kötelezettségek. 

- **Mt. 196. § (3) bekezdés d) pontja: a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tarthasson.**

Az ún. kollektív munkajog egészének érvényesülése miatt is jelentős!

A szakszervezeti reprezentativitás, a kollektív szerződéskötési képesség, illetve az üzemi tanács intézményének kialakítása, és működése tekintetében a távmunkát végző munkavállaló a többi munkavállaló jogállásával azonos jogállással rendelkezik!

TÁVMUNKA SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

- **Mt. 196. § (4) bekezdése:** a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít. **Fontos, mivel a távmunka korlátozhatja az információáramlást és a jogok gyakorlásának lehetőségét az elszigeteltség miatt!**
- **Mt. 61. § - átjárhatósági szabály:** a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat - a teljes vagy részmunkaidős, valamint a határozatlan idejű munkajogviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségei mellett - a távmunkavégzésre irányuló foglalkoztatás lehetőségéről.

A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató 15 napon belül írásban nyilatkozik.

TÁVMUNKA SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

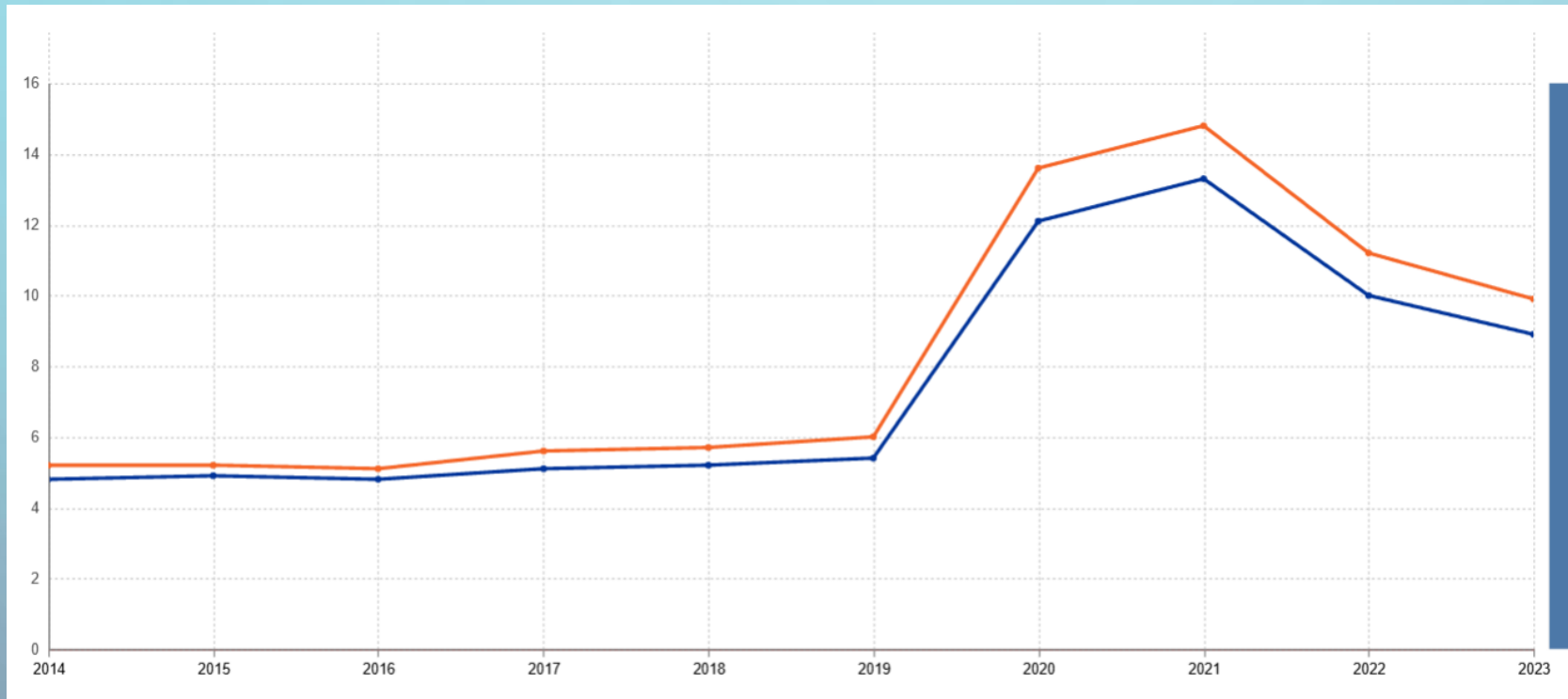
A TÁVMUNKÁVAL KAPCSOLATOS SPECIÁLIS MUNKAVÉDELMI SZABÁLYOK

Munkavéd. tv. VII/A. Fejezete: A távmunkavégzés eltérő munkavédelmi szabályai

Munkavéd. tv. 86/A. § (2): a távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a munkavállaló által biztosított munkaeszkővel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

A számítástechnikai eszközzel végzett távmunkára vonatkozó **86/B. §** szerint a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, és a munkavállaló a munkavégzés helyét e követelményekre figyelemmel köteles megválasztani. A munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását - eltérő megállapodás hiányában - számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.

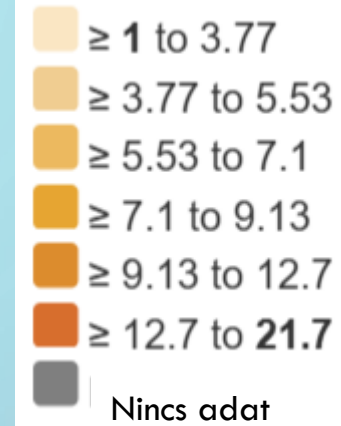
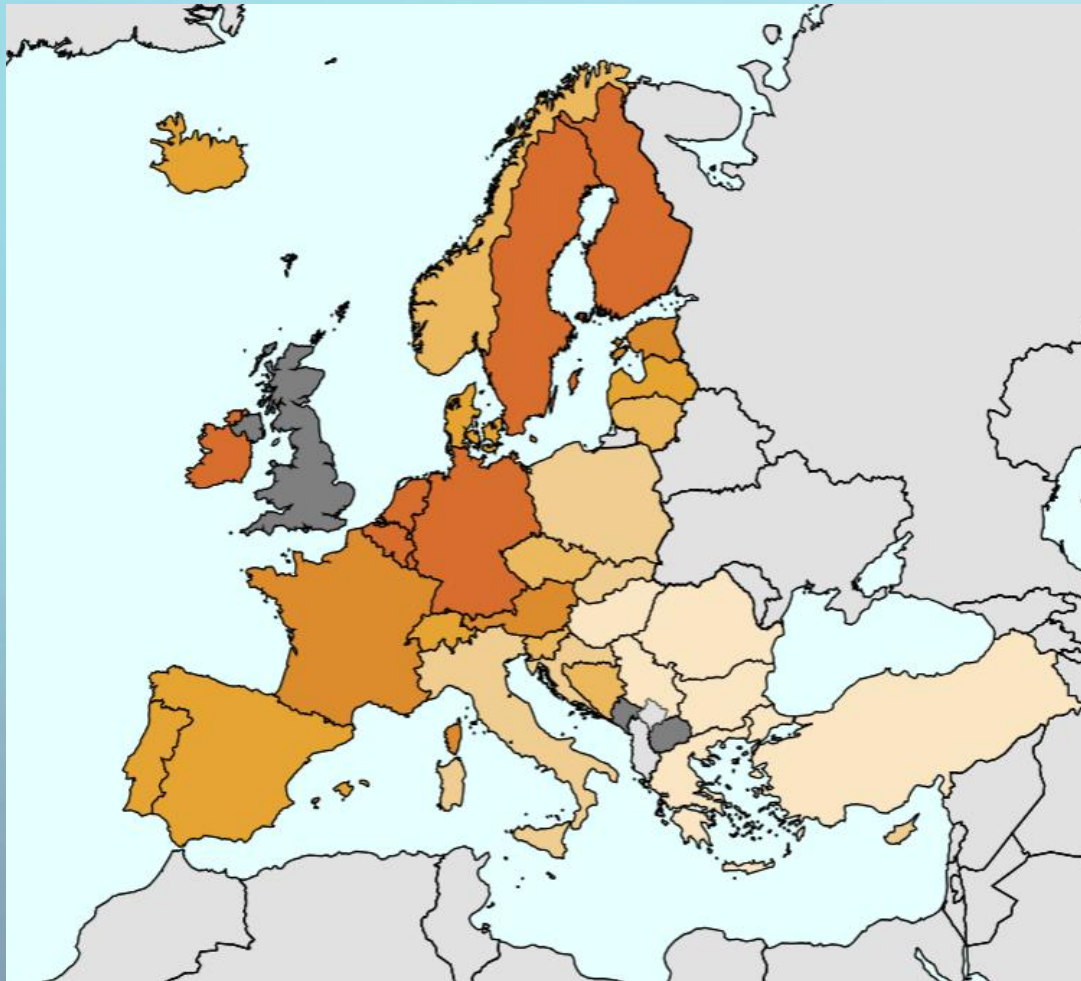
AZ ÁLTALÁBAN OTTHONRÓL DOLGOZÓ FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYA A TELJES FOGLALKOZTATOTTSÁGHOZ VISZONYÍTVÁ



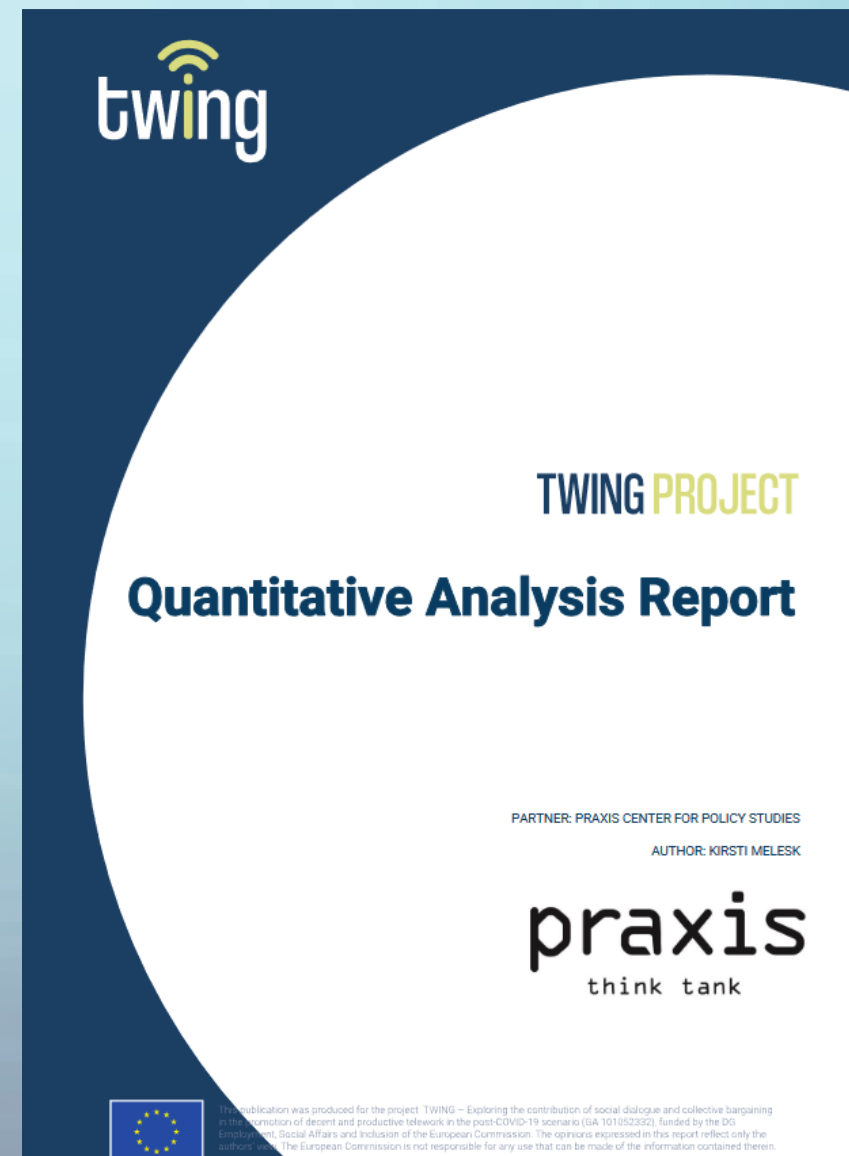
European Union - 27 countries (from 2020)

Euro area – 20 countries (from 2023)

AZ ÁLTALÁBAN OTTHONRÓL DOLGOZÓ FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYA A TELJES FOGLALKOZTATOTTSÁGHOZ VISZONYÍTVA 2023-BAN



TÁVMUNKA – KUTATÁSI EREDMÉNYEK



TÁVMUNKA –KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Azokban a szolgáltatási ágazatokban, ahol a fehérgallérosok aránya magasabb, például a pénzügyi szolgáltatások (93%) és az ICT-szolgáltatások (79%) esetében magasabb a távmunkában foglalkoztatottak aránya.

Az olyan ágazatokban, mint az egészségügy (30%), a kiskereskedelem (27%) és a szálláshely- és étel-miszer-szolgáltatás (16%) alacsonyabb a távmunkában foglalkoztatottak aránya.

Az elsődleges ágazatokban, a feldolgozóiparban és az építőiparban viszonylag alacsony, 10% és 20% közötti a távmunkában foglalkoztatottak aránya.

A távmunkavállalás meghatározó tényezői közül a bér- és az iskolázottsági szint játszik döntő szerepet. A magasabb fizetésű munkahelyek és a magasabb iskolai végzettség nagyobb arányban járnak együtt a potenciális távmunkavállalással: a legmagasabb fizetésű munkahelyek 74%-a tartozik ebbe a kategóriába, míg a legalacsonyabb fizetésű munkahelyek mindössze 3%-a. A legalacsonyabb fizetésű munkahelyek 74%-a tartozik ebbe a kategóriába.

ESETTANULMÁNYOK – A TÁVMUNKA ELŐNYEI ÉS KIHÍVÁSAI



FŐBB EREDMÉNYEK – SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD

	Cég profilja	Szektor	Táv munka típusa	Fehér/kék galléros	Szakszervezet van/nincs	KSZ
Franciaország	Gépjárműalkatrész-gyártás és biztosítás	Magán	otthonról	fehér/kék galléros	nincs, üzemi tanács	nincs
	Univerzális bank globális hatókörrel	Magán	otthonról	fehér	van	van
Olaszország	Regionális adminisztráció	Köz-	otthonról	fehér	van	van
	Villamosenergia-vállalat	Magán/köz-	ICT-alapú mobil munka	kék	van	van
Lengyelország	Univerzális bank globális hatókörrel	Magán	otthonról	fehér	van	nincs
	Villamosenergia-vállalat	Köz-/magán	ICT-alapú mobil munka	kék	van	van
Románia	IT vállalat	Magán	otthonról	fehér	nincs	nincs
	Egyetem	Köz-	otthonról	fehér	van	van
Spanyolország	Általános iskola	Köz-/magán	otthonról	fehér	van	nincs
	Telekommunikáció/távköz lési szolgáltató	Magán	otthonról	fehér	van	van

PLATFORM MUNKAVÉGZÉS – UNIÓS SZINTŰ POLITIKÁK

- A platform munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló irányelv (EU) 2024/2831

„A digitalizáció megváltoztatja a munka világát: javítja a termelékenységet és növeli a rugalmasságot, ugyanakkor kockázatot is jelent a foglalkoztatásra és a munkafeltételekre nézve. Az algoritmusalapú technológiák, köztük az automatizált nyomonkövetési és automatizált döntéshozatali rendszerek lehetővé tették a digitális munkaplatformok megjelenését és növekedését. A munka világában a digitális interakció új formái és az új technológiák – megfelelő szabályozás és alkalmazás esetén – lehetőséget teremthetnek a tisztességes és minőségi munkahelyhez jutásra azok számára, akiknek hagyományosan erre nem volt módjuk. **A szabályozás hiánya esetén azonban a technológia által lehetővé tett megfigyelést eredményezhetnek, fokozhatják az erőbeli egyensúlytalanságokat és a döntéshozatal átláthatatlanságát, valamint kockázatot jelenthetnek a tisztességes munkafeltételekre, a munkahelyi egészségre és biztonságra, az egyenlő bánásmódra és a magánélet tiszteletben tartásához való jogra nézve.**”

PLATFORM MUNKAVÉGZÉS – UNIÓS SZINTŰ POLITIKÁK

- [A platform munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló irányelv \(EU\) 2024/2831](#)
- „A platform munkavégzés továbbá gyorsan fejlődik, ami olyan új üzleti modelleket és foglalkoztatási formákat eredményez, amelyek esetenként nem tartoznak a meglévő védelmi rendszerek hatálya alá. Ezért fontos, hogy a platformalapú munkát végző személyek tekintetében ezt a folyamatot a szerződéses jogviszony jellegétől függetlenül megfelelő biztosítékok kísérjék.”
- „... a platformmunka kiszámíthatatlan munkaidőt jelenthet, és elmoshatja a határokat a munkaviszony és az önfoglalkoztatói tevékenység között, valamint a munkáltatói és a munkavállalói felelősségi körök határait. A foglalkoztatásra irányuló jogviszony téves besorolása következményekkel jár az érintett személyekre nézve, mivel előfordulhat, hogy korlátozza a meglévő munkavállalói és szociális jogok gyakorlását. Emellett **egyenlőtlen versenyfeltételek**hez vezet a munkavállalóikat helyesen besoroló vállalkozások számára...”

PLATFORM MUNKAVÉGZÉS – UNIÓS SZINTŰ POLITIKÁK

- A platform munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló irányelv (EU) 2024/2831

Célja a platform munka tekintetében a munkafeltételek javítása és a személyes adatok védelme, az alábbiak révén:

- a platform munkát végző személyek valós foglalkoztatásra irányuló jogviszonyának meghatározását elősegítő intézkedések bevezetése;
- az átláthatóság, a méltányosság, az emberi felügyelet, a biztonság és az elszámoltathatóság előmozdítása a platformalapú munkavégzés algoritmikus irányítása terén; és
- az átláthatóság javítása a platform munkavégzés tekintetében, határokon átnyúló helyzetekben is.

PLATFORM MUNKAVÉGZÉS – UNIÓS SZINTŰ POLITIKÁK

- A platform munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló irányelv (EU) 2024/2831

„Bírósági ügyek több tagállamban ráirányították a figyelmet arra, hogy a platformalapú munkavégzés egyes típusainál **állandó problémát jelent a foglalkoztatásra irányuló jogviszony téves besorolása**, különösen olyan ágazatokban, ahol a digitális munkaplatformok bizonyos fokú irányítást és ellenőrzést gyakorolnak. Míg a digitális munkaplatformok gyakran **önfoglalkoztatónak vagy „független vállalkozónak”** minősítik a rajtuk keresztül munkát vállaló személyeket, számos bíróság kimondta már, hogy a platformok tényleges irányítást és ellenőrzést gyakorolnak e személyek felett, és gyakran bevonják őket fő üzleti tevékenységeikbe. Ezért az állítólagos önfoglalkoztatókat az említett bíróságok a **platformok által foglalkoztatott munkavállalókká** minősítették át.”

PLATFORM MUNKAVÉGZÉS – MAGYARORSZÁG

A platform munkavégzés keretében végzett ételfutár tevékenységre kötött szerződés minősítése tárgyában a **Kúria** 2023. december 13-án meghozott Mfv.VIII.10.091/2023/7.számú ítélete

Nem minősítette munkaviszonnyá az ételfutárkodást:

„A munkaviszonyhoz szükséges széles körű utasítási és ellenőrzési jog nem állt fenn, hiszen például a bíróság elé vitt esetben a futár visszautasíthatta az adott munkát, hiányzott a szervezetben történő munkavégzési elem, valamint nem volt hierarchikus kapcsolat és egymástól való függőség sem.”

PLATFORM MUNKAVÉGZÉS ÉS A SZAKSZERVEZETEK

- **Magyarországon önfoglalkoztatónak** minősülnek, ezért nem szerveződhetnek szakszervezetekbe. A munkaidőre vonatkozó szabályok sem alkalmazhatóak esetükben.
- <http://faircrowd.work/> az IGMetall, az Osztrák Munkaügyi Kamara, az Osztrák Szakszervezeti Szövetség és az Unionen által kezdeményezett online platform, amelynek célja a digitális platformok munkavállalói értékelése (rangsorolása) a munkavállalók körében végzett felmérések és a munkavállalók tapasztalataira vonatkozó információcsere alapján. A portál egyéb hasznos információkat is tartalmaz, például alapvető ismereteket a platformmunkáról, a digitális munkavállalókat szervező egyesületek elérhetőségeit, valamint a „Frankfurti Nyilatkozat” linkjét.
- <https://selbststaendigen.info/> a Ver.di által működtetett online platform, amely a független szerződéses munkavállalóknak (önfoglalkoztatóknak, stb.) nyújt jogi, szerződéssel kapcsolatos és adózási tanácsadást. Szakszervezeti tagok számára a szolgáltatás ingyenes.
- <http://www.turespuestasindical.es/> az UGT által működtetett online platform, amely a spanyolországi platform munkavállalók tájékoztatására és tanácsadására szolgál. Céljai közé tartozik a tájékoztatás, a jogérvényesítés, emellett a szervezés a bejelentés, valamint a szakszervezetekben való részvétel ösztönzésének eszköze;
- <https://precaritywar.es/> a CCOO által működtetett és az atipikus munkát végzőknek szóló online platform, amelynek célja a Madridban működő, kézbesítőként dolgozó platform munkavállalók jogi támogatása;

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

- A mesterséges intelligencia (MI) a gépek emberhez hasonló képességeit jelenti, mint például az érvelés, a tanulás, a tervezés és a kreativitás.
- Lehetővé teszi a technika számára, hogy érzékelje környezetét, foglalkozzon azzal, amit észlel, problémákat oldjon meg, és konkrét cél elérése érdekében tervezze meg lépéseit. A számítógép nemcsak adatokat fogad (már előkészített vagy összegyűjtött adatokat érzékelőin, például kameráján keresztül), hanem fel is dolgozza azokat és reagál rájuk.
- Ezek a rendszerek képesek viselkedésük bizonyos fokú módosítására is, a korábbi lépéseik hatásainak elemzésével és önálló munkával.
- A technológia egyes fajtái már több mint 50 éve léteznek, de a teljesítmény fejlődése, a hatalmas mennyiségű adat feldolgozása és az új algoritmusok az elmúlt években jelentős áttörést jelentettek a területen.

forrás: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200827STO85804/mi-az-a-mesterseges-intelligencia-es-mire-hasznaljak>

NEM MESTERSÉGES INTELLIGENCIA:

- Egyszerűbb hagyományos szoftverrendszerek vagy programozási megközelítések.
- **Kizárólag természetes személyek által meghatározott szabályokon alapuló rendszerek, melyek célja műveletek **automatikus végrehajtása**.**
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

- Az MI-rendszerek alapvető jellemzői közé tartozik a következtetés képessége - következtetési képessége túlmutat az alapvető adatfeldolgozáson, mivel lehetővé teszi a tanulást, az érvelést vagy a modellezést.
- „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, miként generáljon olyan kimeneteket, mint például előrejelzéseket, tartalmakat, ajánlásokat vagy döntéseket, amelyek befolyásolhatják a fizikai vagy a virtuális környezetet.
- forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

A mesterséges intelligencia fajtái:

- Keskeny MI (ANI): konkrét feladatokra specializálódik, nincs általános megértése
- Általános MI (AGI): az emberi intelligencia széles skáláját képes szimulálni
- Szuperintelligens MI (ASI): felülmúlja az emberi intelligenciát

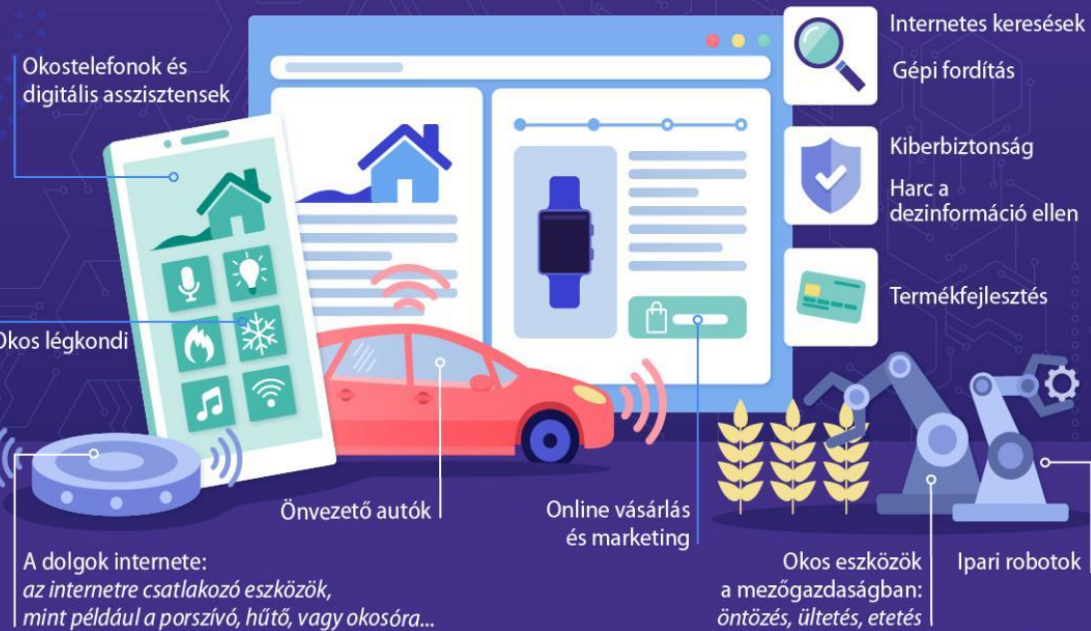
A mesterséges intelligencia fő típusai:

- Szoftveralapú: virtuális asszisztensek, képelemző szoftverek, keresők, beszéd- és arcfelismerő rendszerek
- Fizikai: robotok, önvezető autók, drónok, a dolgok internetje

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

A mesterséges intelligencia *használata a mindennapokban*

Néhány példa arra, hogyan használjuk a mesterséges intelligenciát már most, és milyen lehetőségeket rejt a jövőre nézve



MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A MINDENNAPI ÉLETÜNKBEN

- Online vásárlás és hirdetések: személyre szabott hirdetések, termékek optimalizálása, készletek és logisztika megtervezése
- Internetes keresés: a keresőmotorok a felhasználók által rendelkezésre bocsátott adatokat elemzik és tanulnak belőle, hogy releváns találatokat mutassanak.
- Digitális személyi asszisztensek: válaszolnak a kérdéseinkre, segítenek a napi rutin megszervezésében.
- Gépi fordítás
- Okosothonok, városok és infrastruktúra: pl. dugók csökkentése
- Okosautók: Az EU hozzájárult többek között automatizált érzékelők finanszírozásához, amelyek észlelik a lehetséges veszélyes helyzeteket és segítenek kivédeni a baleseteket.

forrás: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200827STO85804/mi-az-a-mesterseges-intelligencia-es-mire-hasznaljak>

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A MINDENNAPI ÉLETÜNKBEN

- Kiberbiztonság, bűnmegelőzés, igazságszolgáltatás:
- A félretájékoztatás elleni küzdelem: Bizonyos mesterséges intelligenciát használó alkalmazások képesek felderíteni az álhíreket és a dezinformációt a közösségi médiából származó adatok elemzésével, szenzációhajhász vagy ijesztő szavakat keresnek, és meghatározzák, mely online forrásokat számítanak hitelesnek.
- Egészség
- Közlekedés
- Termelés: A robotoknak köszönhetően nagyobb hatékonyság a gyártásban, a logisztika optimalizálásában, a gyárak karbantartásában és a lehetséges üzemzavarok előrejelzésében. Biztonságosabb munkahelyek.
- Élelmiszer és gazdálkodás: műtrágya, a peszticidek és a permetezés minimalizálásával biztosíthatja az egészségesebb ételeket, elősegíti a termelékenységet és mérsékli a környezeti hatásokat.
- Közigazgatás és szolgáltatások: Költségcsökkentés. Az adatok elemzésével az MI figyelmeztetést adhat a természeti katasztrófákról, és segíthet a hatékony felkészülésben és a következmények enyhítésében. Új lehetőségeket a tömegközlekedés, az oktatás, valamint az energia- és hulladékgazdálkodás területén.

forrás: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200827STO85804/mi-az-a-mesterseges-intelligencia-es-mire-hasznaljak>

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

- **A mesterséges intelligencia használatának kockázatai:**

forrás: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200918STO87404/a-mesterseges-intelligencia-hasznalata-es-veszelyei>

- **A felelősség kérdése:** Ki a hibás a MI okozta károkért? Pl.: az önvezető autóval járó balesetben a károkat a tulajdonosnak, az autógyártónak vagy a programozónak kell fedeznie?
- **Kockázatok az alapvető jogok tekintetében:** Ha nem kezelik megfelelően, a mesterséges intelligencia téves döntésekhez vezethet, vagy az etnikai hovatartozásra, nemre, és életkorra vonatkozó adatokkal befolyásolhatja a döntéseket egy ingatlan bérbeadása vagy akár egy elbocsátás során. Emellett befolyásolhatja a magánélethez és az adatvédelemhez való jogot. Használható például arcfelismerő berendezésekben, vagy online nyomon követés és profilalkotás céljából. A mesterséges intelligencia szerepet játszhat a gyülekezési és tiltakozási szabadság sérelmében is, mivel nyomon követhet a bizonyos eszmékhez, vagy akciókhoz kötődő személyeket.

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

- **A mesterséges intelligencia használatának kockázatai:**

forrás: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200918STO87404/a-mesterseges-intelligencia-hasznalata-es-veszelyei>

- **Verseny:** Az információk felhalmozása a verseny torzulásához is vezethet, mivel a több információval rendelkező vállalatok előnyhöz juthatnak, és hatékonyan kiiktathatják a versenytársakat.
- **Biztonsági kockázatok:** Az emberekkel fizikai érintkezésben lévő vagy az emberi testbe integrált mesterséges intelligencia-alkalmazások biztonsági kockázatot jelenthetnek, mivel előfordulhat, hogy azok rosszul megtervezettek, nem megfelelően használják vagy feltörik őket. Ha a mesterséges intelligencia használata a fegyverek esetében rosszul szabályozott, az a veszélyes fegyverek feletti emberi kontroll elvesztéséhez vezethet.
- **Az átláthatóság kihívásai:** Az információhoz való hozzáférés egyenlőtlenségei kihasználhatók. Átláthatósági probléma pedig, hogy néha nem egyértelmű az emberek számára, hogy MI-vel vagy személlyel lépnek kapcsolatba.

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

- **A mesterséges intelligencia használatának kockázatai:**

forrás: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200918STO87404/a-mesterseges-intelligencia-hasznalata-es-veszelyei>

- **Nagy generatív MI-modellekből eredő rendszerszintű kockázatok:** némelyik rendszerszintű kockázatot hordozhat, ha jelentős képességgel bír, vagy széles körben alkalmazzák. A nagy teljesítményű modellek például súlyos baleseteket okozhatnak, illetve komoly kibertámadások céljára is vissza lehet élni velük. Sokakat érintő probléma lehet, ha egy modell megannyi alkalmazáson keresztül káros előítéleteket terjeszt.

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

- **A mesterséges intelligencia használatának kockázatai:**

forrás: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200918STO87404/a-mesterseges-intelligencia-hasznalata-es-veszelyei>

- **A MI hatása a munkahelyekre:** használata várhatóan számos munkahely megszűnését is magával hozza. Bár a MI várhatóan jobb munkahelyeket is teremt, az oktatásnak és a képzésnek döntő szerep jut majd abban, hogy képzett munkaerőt biztosítson a területen.

Az Európai Parlament 2020-as beclése szerint az OECD-országokban a munkahelyek 14%-a nagymértékben automatizálható, további 32%-uk pedig jelentős változásokkal szembesülhet.

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

Mesterséges intelligenciáról szóló európai jogszabály (EU) 2024/1689. Célja a mesterséges intelligencia felelős módon történő fejlesztésének és alkalmazásának előmozdítása az EU-ban. A világ első olyan jogszabálya, amely átfogóan foglalkozik a mesterséges intelligencia kérdéskörével.

- Kezeli a polgárok egészségével, biztonságával és alapvető jogaival kapcsolatos potenciális kockázatokat. Egyértelmű követelményeket és kötelezettségeket határoz meg a mesterséges intelligencia fejlesztői és alkalmazói számára annak különböző felhasználási módjait illetően, miközben csökkenti a vállalkozások adminisztratív és pénzügyi terheit.

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

[Mesterséges intelligenciáról szóló európai jogszabály \(EU\) 2024/1689.](#)

- a) az MI-rendszerek Unión belüli forgalomba hozatalára, üzembe helyezésére és használatára vonatkozó harmonizált szabályok;
- b) bizonyos MI-gyakorlatokra vonatkozó tilalmak;
- c) a nagy kockázatú MI-rendszerekre vonatkozó különös követelmények és az ilyen rendszerek üzemeltetőire vonatkozó kötelezettségek;
- d) bizonyos MI-rendszerekre vonatkozó harmonizált átláthatósági szabályok;
- e) az általános célú MI-modellek forgalomba hozatalára vonatkozó harmonizált szabályok;
- f) a piaci nyomon követésre, a piacfelügyeletre, az irányításra és a végrehajtásra vonatkozó szabályok;
- g) az innovációt támogató intézkedések, különösen a kkv-kra összpontosítva, ideértve az induló innovatív vállalkozásokat is.

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

Mesterséges intelligenciáról szóló európai jogszabály (EU) 2024/1689.

TILTOTT MI-GYAKORLATOK: elfogadhatatlanul magas kockázattal járnak:

- tudatalatti vagy célzottan manipulatív vagy megtévesztő technikákat alkalmazó MI-rendszerek,
- természetes személy(ek) meghatározott csoportjának sebezhetőségét kihasználó MI-rendszerek,
- természetes személy(ek) társadalmi értékelésének, osztályozásának céljából pontozó MI-rendszerek,
- természetes személyek kockázatértékelését bűnelkövetési valószínűség meghatározásának céljából végző MI-rendszerek (kivéve, ha az értékelés alapjául már rendelkezésre állnak a bűnözői tevékenységhez közvetlenül kapcsolódó, objektív és ellenőrizhető tények),
- internet vagy zártláncú televízió-felvételek nem célzott lekérdezésével létrehozott arcfelismerő adatbázisok,
- **érzelemfelismerésre alkalmazott MI-rendszerek munkahelyeken** és oktatási intézményekben történő használata (kivéve orvosi vagy biztonsági okokból),
- "valós idejű" távoli biometrikus azonosító rendszerek alkalmazása bűnüldözési célokra, a nyilvánosság számára hozzáférhető helyeken (kivéve: emberrablás, emberkereskedelem vagy szexuális kizsákmányolás konkrét áldozatai, terrortámadás megelőzése, bűncselekmények gyanúsítottjai).

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

- Mesterséges intelligenciáról szóló európai jogszabály (EU) 2024/1689.
- A mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály a hatálybalépéstől számított két év elteltével, 2026. augusztus 2-án válik alkalmazandóvá, a következő különös rendelkezések kivételével:
- az MI-műveltséggel kapcsolatos tilalmak, fogalommeghatározások és rendelkezések a hatálybalépéstől számított hat hónap elteltével, 2025. február 2-án válnak alkalmazandóvá;
- az irányításra vonatkozó szabályok és az általános célú MI-rendszerekre vonatkozó kötelezettségek a hatálybalépéstől számított 12 hónap elteltével, 2025. augusztus 2-án válnak alkalmazandóvá;
- a II. mellékletben (az uniós harmonizációs jogszabályok jegyzéke) felsorolt, szabályozás hatálya alá tartozó termékekbe integrált magas kockázatú MI-rendszerekre vonatkozó kötelezettségek a hatálybalépéstől számított 36 hónap elteltével, 2027. augusztus 2-án válnak alkalmazandóvá.

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

- Mesterséges intelligenciáról szóló európai jogszabály (EU) 2024/1689.

A mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály kétszintű irányítási rendszert hoz létre, amelyben a nemzeti hatóságok felelősek az MI-rendszerekre vonatkozó szabályok felügyeletéért és érvényesítéséért, az EU pedig az általános célú MI-modellek irányításáért felel.

Az uniós szintű koherencia és együttműködés biztosítása érdekében létrejön a Mesterséges Intelligenciával Foglalkozó Európai Testület (MI-testület), amely a tagállamok képviselőiből, valamint a nemzeti szabályozók és más illetékes hatóságok szakosodott alcsoportjaiból áll össze.

Az MI-hivatal, a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály bizottsági végrehajtó szerve stratégiai iránymutatást fog nyújtani az MI-testület számára.

Emellett a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabály két tanácsadó szervet hoz létre, amelyek szakértői hozzájárulást nyújtanak: a tudományos testületet és a tanácsadó fórumot. Ezek a szervek az érdekelt felektől és az interdiszciplináris tudományos közösségektől származó értékes információkkal segítik a döntéshozatalt, és a mesterséges intelligencia fejlesztésének területén kiegyensúlyozott megközelítést biztosítanak.

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

- **Általános célú mesterségesintelligencia-gyakorlati kódex:** részletezni fogja a mesterséges intelligenciáról szóló jogszabálynak az általános célú mesterségesintelligencia-modellek és a rendszerszintű kockázatot jelentő általános célú mesterségesintelligencia-modellek szolgáltatóira vonatkozó szabályait.
- A kódexet ismétlődő szövegezési folyamat keretében 2025 májusáig készítik el. A kódex kidolgozása inkluzív és átlátható folyamat keretében történik, amelyben számos érdekelt fél vesz részt: általános célú MI-modellszolgáltatók, downstream szolgáltatók, ipari szervezetek, civil társadalom, jogtulajdonosok és egyéb szervezetek, valamint tudományos körök és független szakértők.

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA

MI-eszközök: korlátok!!!

- <https://chat.openai.com/> (Generative Pre-trained Transformer)
- <https://gemini.google.com/>
- <https://copilot.microsoft.co/>
- <https://www.deepl.com/>
- <https://www.grammarly.com/>
- <https://www.jasper.ai/> hangalapú virtuális asszisztens

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!



MAGYAR
SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉG



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.