Európai Parlament
2024–2029

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

2025/2080(INL)

26.6.2025

JELENTÉSTERVEZET

a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a munkahelyi digitalizációról, mesterséges intelligenciáról és algoritmikus irányításról – a munka jövőjének alakítása (2025/2080(INL))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

Előadó: Andrzej Buła

(Kezdeményezés – az eljárási szabályzat 47. cikke)

PR_INL

TARTALOM

Oldal

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY 3

MELLÉKLET AZ ÁLLÁSFOGLALÁSRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNYHOZ A KÉRT JAVASLAT TARTALMÁRA VONATKOZÓ AJÁNLÁSOK 10

INDOKOLÁS 18

MELLÉKLET: AZON SZERVEZETEK VAGY SZEMÉLYEK, AMELYEKTŐL, ILLETVE AKIKTŐL AZ ELŐADÓ ÉSZREVÉTELEKET KAPOTT 20

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a munkahelyi digitalizációról, mesterséges intelligenciáról és algoritmikus irányításról – a munka jövőjének alakítása (2025/2080(INL))

Az Európai Parlament,

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

– tekintettel a Jogi Bizottságnak a javasolt jogalapra vonatkozó véleményére,

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

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

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

– tekintettel az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre, valamint az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és a Bizottságnak a munkavállalók képviseletéről szóló közös nyilatkozatára[2],

– tekintettel az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[3],

– tekintettel a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló, 2024. október 23-i (EU) 2024/2831 európai parlamenti és tanácsi irányelvre[4],

– tekintettel a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról szóló, 2024. június 13-i

[1] A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (HL L 183., 1989.6.29., 1. o.).
[2] Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról – Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közös nyilatkozata a munkavállalók képviseletéről (HL L 80., 2002.3.23., 29. o.).
[3] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.).
[4] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról (HL L., 2024/2831, 2024.11.11.). http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(EU) 2024/1689 európai parlamenti és tanácsi rendeletre (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet)[5],

– tekintettel a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendeletre (általános adatvédelmi rendelet)[6],

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

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

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

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

– tekintettel a Draghi- és Letta-jelentésekre,

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

– tekintettel az európai hozzáadott érték „Digitalizáció, mesterséges intelligencia és algoritmikus irányítás a munkahelyen – a munka jövőjének alakítása” című, 2025. xxx-i értékelésére [készülőben],

– tekintettel eljárási szabályzata 47. és 55. cikkére,

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

– tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentésére (A10-0000/2025),

A. mivel a digitalizáció, az automatizálás és a mesterséges intelligencia (MI) által vezérelt digitális átállás gyökeresen átalakítja a munkaerőpiacokat, ami egyes munkahelyek megszűnéséhez és új munkahelyek megjelenéséhez vezet, és megváltoztatja a meglévők feladatainak jellegét, ezért folyamatos alkalmazkodást igényel a vállalkozások és a munkavállalók részéről;

---

[5] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet) (EGT-vonatkozású szöveg), PE/24/2024/REV/1, HL L, 2024/1689, 2024.7.12., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

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

B. mivel a munkahelyi digitális átállást úgy kell irányítani, hogy fokozza a termelékenységet, az innovációt, valamint az európai gazdaság és a közös piac versenyképességét; mivel ennek az átállásnak ugyanakkor tiszteletben kell tartania a társadalmi fejlődés elveit, biztosítva, hogy hozzájáruljon a jobb munkafeltételekhez, a minőségi foglalkoztatáshoz és valamennyi munkavállaló jólétéhez;

C. mivel a munkaerőpiac digitális átállása ösztönzi a kereslet növekedését mind az alap-, mind a magas szintű digitális és MI-készségek iránt;

D. mivel az MI-rendszerek gyors integrációja nem párosul megfelelő képzéssel, hiszen 2023-ban a munkavállalóknak csupán 15%-a vett részt releváns képzésben, míg a munkavállalók 42%-a elismeri, hogy javítani kell a mesterséges intelligenciával kapcsolatos készségeit, és 61%-uk úgy látja, hogy új készségekre lesz szükség a következő öt évben; mivel a digitális készségekkel kapcsolatos képzésre leginkább rászorulók a legkisebb valószínűséggel vesznek részt abban[7];

E. mivel az oktatási rendszerek, köztük a szakképzési ágazat kiigazítása elengedhetetlen ahhoz, hogy a tanulókat ellássák a versenyképes, digitális és technológiailag fejlett társadalomban való boldoguláshoz szükséges készségekkel;

F. mivel a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás számos lehetőséget kínál a munka optimalizálására, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, valamint a munkavállalók elégedettsége javítására, de bizonyos kockázatokkal is jár; mivel a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás alkalmazása csökkentheti az egyhangú feladatokat és az általános munkaterhet, javíthatja a feladatok felosztását és a termelékenységet, megelőzheti a foglalkozási kockázatokat és csökkentheti a költségeket;

G. mivel fontos kezelni a mesterséges intelligenciából és az algoritmikus irányításból eredő, munkával kapcsolatos kockázatokat, például az idő és a teljesítmény tekintetében tapasztalható nyomást, a munka intenzívebbé válását, a nyomon követést és a felügyeletet, valamint a társadalmi elszigetelődést és a stresszt;

H. mivel a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítási rendszerek munkahelyi bevezetése nagy mennyiségű munkavállalói adat gyűjtésével és kezelésével jár, ami aggályokat vethet fel az adatvédelemmel és a magánélet védelmével kapcsolatban, és kellő gondosságot igényel az irányítás során;

I. mivel becslések szerint az Unión belüli vállalatok több mint egynegyede alkalmazza az algoritmikus irányítás legalább egy formáját; mivel az algoritmikus irányítás elterjedtsége az elkövetkező években valószínűleg jelentősen növekedni fog[8];

J. mivel az európaiak 62%-a pozitívan ítéli meg a robotok és a mesterséges intelligencia munkahelyen való használatát[9]; mivel az új technológiák munkahelyen való

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201

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

[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

alkalmazására vonatkozó pozitív megközelítés elterjedtebb a fiatalok, a munkavállalók és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében[10];

K. mivel a vezetőkkel, valamint a munkavállalókkal és képviselőikkel folytatott konzultáció és az új technológiák bevezetésébe való bevonásuk jelentősen növeli az elfogadást és a pozitív megítélést, maximalizálva e technológiák előnyeit és kezelve a munkahelyi kockázatokat;

L. mivel a legtöbb európai támogatja a munkahelyen alkalmazott digitális technológiákra vonatkozó szabályokat, és több mint 80%-uk támogatja a munkavállalók magánéletének védelmére vonatkozó szabályokat, 77%-uk pedig a munkavállalóknak a technológia tervezésébe és átalakításába való bevonását[11];

1. hangsúlyozza, hogy minden új technológiát az emberek kiszolgálásának átfogó céljával kell bevezetni és használni, és azt az embereknek kell irányítaniuk az „emberi ellenőrzés” megdönthetetlen elvével összhangban;

A munkavállalók készségekkel és ismeretekkel való felvértezése

2. hangsúlyozza, hogy a munkahelyen alkalmazott új technológiák versenyelőnyt jelenthetnek, és bizonyítottan jobb megtérülést hoznak az azokat alkalmazó vállalatok számára; e tekintetben hangsúlyozza, hogy a vállalatokat ösztönözni kell e technológiák felelős és átlátható módon történő bevezetésére; hangsúlyozza, hogy e technológiák munkahelyi használatát részletekbe menően felügyelni kell ahelyett, hogy korlátoznák azokat, és e tekintetben kiemeli egy olyan egyértelmű szabályozási keret szükségességét, amely biztosítja a tisztességes versenyt és elkerüli az egységes piac széttöredezettségét;

3. elismeri, hogy a munkavállalók jóllétének, biztonságának és szakmai fejlődésének biztosításához, valamint a vállalatok általános alkalmazkodóképességének és versenyképességének javításához elengedhetetlen a munkahelyen bevezetett új technológiákkal kapcsolatos munkahelyi képzés, különös tekintettel azokra, amelyek közvetlenül érintik a munkavállalók feladatait és teljesítményét[12]; hangsúlyozza, hogy a munkavállalók számára elegendő időt és támogatást kell biztosítani ahhoz, hogy megismerkedjenek ezekkel a technológiákkal azok teljes körű alkalmazása előtt;

4. üdvözli a készségek uniójára vonatkozó kezdeményezést; felhívja a Bizottságot annak biztosítására, hogy a munkahelyek minőségével kapcsolatos várható ütemterv teljes mértékben tükrözze a mesterséges intelligenciával és az algoritmikus irányítással kapcsolatos folyamatos továbbképzés, átképzés és munkahelyi képzés szükségességét; hangsúlyozza, hogy a munkavállalók és a vállalatok ezen átállásban való támogatását célzó valamennyi releváns kezdeményezést megfelelően támogatni kell, többek között elegendő mennyiségű uniós és nemzeti szintű pénzügyi forrás révén;

5. kiemeli, hogy az Európai Szociális Alap+ fontos szerepet játszik a jelenlegi és jövőbeli

[10] Eurobarométer, 2024. május https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[12] Esettanulmányok: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/hu/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai

munkaerő digitális átállásra való felkészítésében a készségekbe, a képzésbe és az inkluzív foglalkoztatási lehetőségekbe való beruházás révén; felhívja a Bizottságot, hogy a 2027 utáni időszakban tartsa fenn és erősítse tovább az alapot oly módon, amely biztosítja a digitális továbbképzéshez és átképzéshez való hozzáférést, hogy az továbbra is a méltányos és inkluzív digitális átállás támogatásának kulcsfontosságú uniós eszköze lehessen;

6. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel együttműködve rendszeresen kövessék nyomon a munkaerőpiaci keresletet és kínálatot, hogy jobban előre tudják jelezni a digitális átállásban rejlő lehetőségek kiaknázásához szükséges jövőbeli készségeket; e tekintetben üdvözli a Készségek Európai Megfigyelőközpontjának létrehozására irányuló javaslatot;

7. aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítási rendszerek használata hozzájárul a pályakezdő munkahelyek fokozatos megszüntetéséhez, amelyek hagyományosan a munkaerőpiac alapvető belépési pontjaiként szolgálnak, hangsúlyozza, hogy ez a tendencia aránytalanul nagyobb kockázatot jelent a fiatalok és a pályakezdő álláskeresők számára; ezért felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hozzanak proaktív intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkaerőpiacra belépő fiatalok megfelelő támogatásban részesüljenek és érdemi foglalkoztatási lehetőségek álljanak rendelkezésükre a fejlődő digitális gazdaságban;

Biztonságos és befogadó munkahelyek létrehozása

8. hangsúlyozza, hogy a digitális technológiák – többek között az állandó összeköttetést, valamint a valós idejű nyomon követést és felügyeletet lehetővé tevő eszközök – növekvő munkahelyi használata számos kockázatot jelent a munkavállalók mentális egészségére nézve azáltal, hogy elmosódnak a szakmai és a magánélet közötti határok; hangsúlyozza, hogy ezek a fejlemények túlzott munkahelyi stresszhez, kiégéshez, a munka és a magánélet közötti egyensúly romlásához és a társadalmi elszigetelődés érzésének erősödéséhez vezethetnek;

9. elismeri, hogy az algoritmikus irányítás növelheti a teljesítmény tekintetében tapasztalható nyomást, ami súlyos egészségügyi és biztonsági kockázatokhoz, például váz- és izomrendszeri és szív- és érrendszeri zavarokhoz vagy kimerüléshez vezethet, ami a biztonsági jelzések munkavállalók általi véletlen vagy szándékos figyelmen kívül hagyását okozhatja, jelentősen növelve a munkahelyi balesetek kockázatát;

10. hangsúlyozza, hogy ezeket a kockázatokat átfogó módon kell kezelni, és hogy a mesterségesintelligencia-eszközök vagy algoritmikus irányítási rendszerek munkahelyeken való minden új bevezetését vagy jelentős módosítását egészségügyi és biztonsági értékelésnek és folyamatos nyomon követésnek kell alávetni, ösztönzi a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel együttműködve dolgozzanak ki ágazatspecifikus iránymutatást a mesterséges intelligencia felelős munkahelyi alkalmazására vonatkozóan, és osszák meg egymással a bevált gyakorlatokat;

11. hangsúlyozza a szociális párbeszéd és a munkavállalói képviselők aktív részvétele kulcsfontosságú szerepét a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítási technológiák munkahelyeken való bevezetésében; hangsúlyozza, hogy a munkavállalók

döntéshozatali folyamatokban való érdemi részvétele, valamint a tájékoztatás és a munkahelyi képzés hozzájárul annak biztosításához, hogy a munkavállalók megértsék az új technológiákat és magabiztosan bánjanak azokkal, előmozdítva az önállóság és a bizalom érzését, és a mesterséges intelligencia jobb munkahelyi integrációjához vezet;

12. hangsúlyozza, hogy egyértelműen meg kell határozni a felügyeleti feladatokat a munkahelyek gyakran összetett szervezeti felépítésében, ami biztosítja az elszámoltathatóságot, megkönnyíti a hatékony emberi felügyeletet, és lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy kétségek, aggályok vagy további felvilágos szükségessége esetén megtalálják az emberi kapcsolattartó pontot;

13. kiemeli, hogy a fogyatékossággal élő személyek, az idősebb munkavállalók és a kiszolgáltatott személyek különleges kihívásokkal szembesülhetnek az új munkahelyi technológiákhoz való alkalmazkodás során; ezért felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy vezessenek be befogadó és testre szabott támogatási intézkedéseket a munkaerőpiaci részvételük növelése és annak biztosítása érdekében, hogy mindenki részesüljön a technológiai fejlődés előnyeiből;

14. felhívja a tagállamokat, hogy garantálják a fogyatékossággal élő személyek számára a hatékony észszerű alkalmazkodást azáltal, hogy tiszteletben tartják, hogy végső soron nekik kell eldönteniük, hogy a mesterséges intelligencián alapuló munkahelyi támogató-segítő technológiák megfelelnek-e egyéni szükségleteiknek;

Időtálló szabályozási környezet biztosítása

15. hangsúlyozza, hogy ha az Unió a digitális átállás élvonalában kíván lenni, jó példával kell elöl járnia a mesterséges intelligencia munkakörnyezetekben való alkalmazására vonatkozó magas szintű normák meghatározásában, beleértve az átláthatóságra és az emberi felügyeletre vonatkozó egyértelmű szabályokat is; e tekintetben üdvözli a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló (EU) 2024/2831 irányelvet, amely fontos első lépést jelent az algoritmikus irányítás szabályozásában, többek között azáltal, hogy átláthatósági kötelezettségeket vezet be azokban az ágazatokban, ahol az ilyen technológiák egyre inkább alakítják a munkával és a munkavállalói jogokkal kapcsolatos döntéseket;

16. felhívja a tagállamokat és a munkáltatókat, hogy ismerjék el és hatékonyan érvényesítsék a lecsatlakozáshoz való jogot, amely alapvető biztosíték a munkavállalók azzal szemben való védelmére, hogy a megállapodás szerinti munkaidőn kívül állandóan elérhetők vagy nyomon követhetők legyenek;

17. hangsúlyozza, hogy a mesterséges intelligencia és az algoritmikus irányítás növekvő munkahelyi használata számos kihívást vet fel a munkavállalók személyes adatainak és magánéletének védelme tekintetében, ami gondos mérlegelést és megfelelő szabályozási válaszokat igényel;

18. elismeri, hogy a vállalatok, különösen a kis- és középvállalkozások (kkv-k) már most is jelentős kihívásokkal néznek szembe az egyre összetettebb szabályozási környezetben való működés során; felhívja a Bizottságot annak biztosítására, hogy az algoritmikus irányítással kapcsolatos jövőbeli jogszabályokat az egyszerűsítés és az egyszerű megfelelés egyértelmű céljával alakítsák ki, hangsúlyozza, hogy testre szabott

iránymutatásokra, eszközökre és támogatási mechanizmusokra van szükség annak érdekében, hogy segítsék a kkv-kat az új követelmények hatékony megértésében és végrehajtásában;

19. kéri a Bizottságot, hogy az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja alapján, összefüggésben értelmezve a 153. cikk (1) bekezdésének b) pontjával és a 16. cikk (2) bekezdésével, nyújtson be a munkahelyi algoritmikus irányításról szóló irányelvre irányuló javaslatot, a mellékletben foglalt ajánlásokat követve;

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

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

MELLÉKLET AZ ÁLLÁSFOGLALÁSRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNYHOZ A KÉRT JAVASLAT TARTALMÁRA VONATKOZÓ AJÁNLÁSOK

A KÉRT JOGALKOTÁSI JAVASLAT SZÖVEGE

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a munkahelyi algoritmikus irányításról

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjára, összefüggésben annak 153. cikke (1) bekezdésének b) pontjával és 16. cikkének (2) bekezdésével,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére[1],

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére[2],

rendes jogalkotási eljárás keretében[3],

mivel:

(1) Az átalakulás példátlan nagyságrendje, mélysége és gyors üteme, valamint annak a munkavégzés módjaira gyakorolt erőteljes hatása olyan, több területet érintő kihívásokat jelent, amelyek túllépnek a nemzeti határokon, és amelyeket uniós szinten kell kezelni.

(2) Algoritmikus irányítási rendszerek alatt olyan eszközök és támogató eszközök értendők, amelyek a hatékonyság javítása, a döntéshozatal megkönnyítése és a jobb munkaszervezés támogatása révén egyaránt szolgálják a munkáltatókat és a munkavállalókat. Felelősségteljes és átlátható használat esetén az ilyen rendszerek hozzájárulhatnak a kiegyensúlyozottabb és tájékozottabb munkahelyi gyakorlatokhoz. A közös uniós szabályok alapján történő gondos alkalmazásuk során ki kell aknázni a bennük rejlő lehetőségeket, biztosítva oly módon való végrehajtásukat, amely tiszteletben tartja az alapvető jogokat, elősegíti a bizalmat és előmozdítja a munkavállalók általános jóllétét.

(3) Ha nem értik meg egyértelműen az algoritmikus irányítási rendszerek működését, az

[1] HL ...
[2] HL ...
[3] Az Európai Parlament ...-i álláspontja.

akadályozza a munkavállalókat abban, hogy hatékonyan érvényesítsék az adatok védelmével kapcsolatos jogaikat, ami tovább erősíti az erőviszonyok munkáltató javára fennálló kiegyensúlyozatlanságát. A munkavállalóknak és képviselőiknek a konzultációkba való bevonása bizonyítottan javítja mind a teljesítményt, mind a munkafeltételeket[4].

(4) A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet jelentős előrelépést képvisel a nagy kockázatú mesterségesintelligencia-rendszerek szabályozása terén, mindazonáltal továbbra sem elegendő a munkahelyeken való algoritmikus irányítás jelentette kihívások teljes körű kezeléséhez. Bár a munkával kapcsolatos MI-eszközöket magas kockázatúnak minősíti, elsősorban a piaci forgalomba hozatalra, a termékbiztonságra, valamint a szolgáltatókra és a felhasználókra vonatkozó megfelelési kötelezettségekre összpontosít, nem pedig a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolatra. Emellett a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet nem alkalmazandó a nem mesterséges intelligencián alapuló algoritmikus irányítási rendszerekre, ami szabályozási hiányosságot jelent a digitális irányítási eszközök munkavállalók jogaira, munkafeltételeire és a szociális párbeszédre gyakorolt szélesebb körű hatásának kezelése terén.

(5) Az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet[5] [általános adatvédelmi rendelet] 2016-ra nyúlik vissza, és nem kifejezetten a munkahelyi adatvédelem sajátos kihívásainak kezelésére irányul, továbbá azóta a technológiai és munkahelyi realitások jelentősen változtak, ami szükségessé tette a foglalkoztatásra vonatkozó adatvédelmi rendelkezések frissítését és megerősítését, mivel jelenleg túl sok értelmezési lehetőséget hagynak. Az (EU) 2016/679 rendelet 15. cikke (1) bekezdésének h) pontja, amely meghatározza az adatkezelésre vonatkozó átláthatósági követelményeket és az adatkezelés korlátait, csak a teljes mértékben automatizált döntéshozatali folyamatok esetében ír elő egyértelmű tilalmakat, amelyek ezért a foglalkoztatással kapcsolatos legtöbb összefüggésben nem elegendők. Ráadásul az (EU) 2016/679 rendelet egyéni megközelítést alkalmaz, és nem biztosít kollektív jogokat. Az (EU) 2016/679 rendelet hatálybalépése óta a munkavállalók személyes adatainak védelméről szóló 88. cikket nem hajtották végre megfelelően, és az szinte valamennyi tagállamban nagyrészt hatástalan[6].

(6) A 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[7] [tájékoztatási és konzultációs irányelv] csak általános tájékoztatást nyújt a konzultációhoz való kollektív jogról, míg a 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv[8] [az átlátható

[4] OECD 2023. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html; https://www.eurofound.europa.eu/hu/publications/2020/2019-evi-europai-vallalati-felmeres-munkavallalokban-rejlo-lehetosegeket;

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

[6] Abraha H. (2023), Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member States Employee Data Protection rules (Az általános adatvédelmi rendelet 88. cikke és a munkavállalókra vonatkozó uniós és tagállami adatvédelmi szabályok közötti kölcsönhatás), The Modern Law Review.

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

[8] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban

és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv] nem említi kifejezetten az algoritmikus irányítási rendszerekkel kapcsolatos tájékoztatáshoz való jogot, és nem elég konkrét az algoritmikus irányítási rendszer összetettségének kezeléséhez. Ezek az irányelvek nem garantálják a munkavállalók azon jogát, hogy tájékoztatást kapjanak az algoritmikus rendszerek működéséről, logikájáról vagy a munkájuk szervezésére és értékelésére gyakorolt hatásáról, és nem vonják be a munkavállalókat.

(7) Az Unióban mintegy 20 millió egyéni önálló vállalkozó dolgozik, akik a munkaerő közel 10%-át teszik ki[9]. Nem férnek hozzá teljes körű szociális védelemhez, de ugyanúgy automatizált döntéshozatal, nyomon követés és teljesítményértékelés tárgyát képezik. A méltányosság biztosítása és a modern munka minden formájában a kizsákmányolás megelőzése érdekében ezen irányelv rendelkezéseit az egyéni önálló vállalkozókra is alkalmazni kell.

(8) Ennek az irányelvnek közös uniós minimumszabályokat kell megállapítania az algoritmikus irányítás munkahelyi alkalmazására vonatkozóan, fokozott átláthatóságot és jogbiztonságot biztosítva a tagállamokban. Az irányelvnek az algoritmikus irányítási eszközök méltányos és felelős alkalmazásának támogatására kell törekednie azáltal, hogy egyenlő versenyfeltételeket teremt valamennyi vállalat, köztük a kis- és középvállalkozások számára. Emellett növelni fogja az egyértelműséget és a kiszámíthatóságot a munkavállalók és az egyéni önálló vállalkozók számára, gazdagítva munkatapasztalatukat, erősítve a digitális technológiákba vetett bizalmat, és segítve az algoritmikus döntéshozatalhoz kapcsolódó lehetséges kockázatok csökkentését a foglalkoztatással összefüggésben,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Tárgy és hatály

(1) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg az algoritmikus irányítás munkahelyeken való átlátható alkalmazására vonatkozóan.

(2) Ez az irányelv az Unióban minden munkavállalóra és munkáltatóra, valamint az egyéni önálló vállalkozókra és a szolgáltatások releváns megrendelőire alkalmazandó.

2. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

(1) „algoritmikus irányítás”: automatizált rendszerek alkalmazása a munkavállalók munkateljesítményével és munkafeltételeivel kapcsolatos döntések elektronikus

---

alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.).

[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com

eszközökkel történő nyomon követésére, felügyeletére, értékelésére, meghozatalára vagy támogatására, beleértve a munkakörnyezeten belüli tevékenységek felügyelete céljából személyes adatokat kezelő rendszereket, valamint a munkavállalókat vagy egyéni önálló vállalkozókat jelentős mértékben érintő döntéseket hozó vagy támogató rendszereket, amely döntések például a munkafeladatok szervezésével, a jövedelemmel, a biztonsággal és az egészséggel, a munkaidővel, a képzéshez való hozzáféréssel, az előléptetéssel és a szerződéses helyzettel kapcsolatosak;

(2) „munkavállaló”: olyan személy, aki az uniós és a nemzeti jog – beleértve a kollektív szerződéseket és a nemzeti gyakorlatot – meghatározása szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, vagy úgy tekinthető, hogy ezek valamelyikével rendelkezik;

(3) „egyéni önálló vállalkozó”: olyan személy, aki nem rendelkezik munkaszerződéssel vagy nem áll munkaviszonyban, és aki az érintett szolgáltatások nyújtásához elsődlegesen saját személyes munkájára támaszkodik;

(4) „munkáltató”: a munkavállalókkal munkaszerződéses vagy munkaviszonyban álló természetes vagy jogi személy, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően;

(5) „szolgáltatás megrendelője”: olyan természetes vagy jogi személy, aki vagy amely szerződő félként szerződéses megállapodást kötött valamely egyéni önálló vállalkozóval meghatározott szolgáltatások vagy feladatok ellátására.

3. cikk

Átláthatóság és tájékoztatáshoz való jog

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók és a szolgáltatások megrendelői írásban tájékoztassák munkavállalóikat és a velük szerződéses jogviszonyban álló egyéni önálló vállalkozókat, valamint képviselőiket az algoritmikus irányítási rendszerek munkahelyeken való használatáról vagy tervezett használatáról.

(2) Az (1) bekezdésben említett tájékoztatásnak tartalmaznia kell a következőket:

a) egyértelmű nyilatkozat arról, hogy algoritmikus irányítási rendszereket alkalmaznak vagy szándékoznak bevezetni, beleértve rendeltetésük általános leírását;

b) az ilyen rendszerek által a munkavállalókkal vagy egyéni önálló vállalkozókkal kapcsolatban gyűjtött és kezelt adatok kategóriái, beleértve a viselkedésükre és a teljesítményükre vonatkozó adatokat, valamint a nyomon követett intézkedések vagy tevékenységek típusait;

c) annak egyértelmű feltüntetése, hogy az összegyűjtött adatokat automatizált döntéshozatalhoz felhasználják-e, valamint adott esetben az ilyen döntések jellegének és hatályának leírása.

(3) Az (1) bekezdésben említett tájékoztatást a következő időpontokban kell nyújtani:

a) munkavállalók esetében az első munkanapon vagy azt megelőzően, valamint egyéni önálló vállalkozók esetében a szerződés első napján;

b) a munkafeltételeket, a munkaszervezést vagy a munkateljesítmény nyomon követését és értékelését lényegesen befolyásoló változások bevezetése előtt;

c) kérésükre bármikor.

(4) A (1) bekezdésben említett tájékoztatást világos és könnyen érthető módon kell nyújtani. A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók és a szolgáltatások megrendelői a digitális jártasságnak a munkavállalóktól vagy az egyéni önálló vállalkozóktól észszerűen elvárható szintjéhez igazított módon nyújtsák a tájékoztatást, és elkerüljék a szükségtelenül technikai vagy bonyolult nyelvezet használatát.

A tagállamok biztosítják, hogy az (1) bekezdésben említett tájékoztatást a fogyatékossággal élő személyek számára akadálymentes formátumban nyújtsák.

(5) Az e cikk szerinti tájékoztatásnak arra kell korlátozódnia, ami feltétlenül szükséges ahhoz, hogy a munkavállaló vagy az egyéni önálló vállalkozó elvégezze a munkáját, megértse, hogy az algoritmikus rendszerek hogyan befolyásolják az őt érintő döntéseket, és gyakorolhassa jogait.

4. cikk

Konzultáció

(1) A tagállamok biztosítják, hogy az új algoritmikus irányítási rendszerek bevezetése vagy a meglévő rendszerek olyan frissítései, amelyek közvetlenül érintik a munkavállalók javadalmazását, munkafeltételeit vagy munkaidejét, olyan döntéseknek minősüljenek, amelyek valószínűsíthetően a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges megváltozásához vezetnek, és mint ilyenek a 2002/14/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének c) pontja szerinti konzultáció tárgyát képezzék.

(2) A konzultáció magában foglalja a következőket:

a) a bevezetést vagy frissítést alátámasztó célkitűzések, valamint az érintett munkafolyamatok és munkavállalók;

b) a munkateherben, a munka intenzitásában, az ütemezésben, a munkaidőben, a rugalmasságban vagy a munkaköri tartalomban bekövetkező változások;

c) a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra gyakorolt hatás;

d) a gyűjtött adatok típusai;

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

f) emberi felügyeleti mechanizmusok;

g) képzési és támogatási intézkedések az érintett munkavállalók és az érintett önálló vállalkozók számára.

5. cikk

Tiltott gyakorlatok

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók és a szolgáltatások megrendelői ne kezelhessenek a következőkre vonatkozó személyes adatokat:

a) a munkavállalók vagy az egyéni önálló vállalkozók érzelmi vagy pszichológiai állapota;

b) az agyműködés megfigyelése;

c) magánbeszélgetések;

d) a munkavállalók vagy egyéni önálló vállalkozók viselkedése szolgálaton kívül vagy magánhelyiségekben;

e) az alapvető jogok gyakorlásának előrejelzése, beleértve az egyesülés szabadságát, a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot vagy a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot az Európai Unió Alapjogi Chartájában meghatározottak szerint;

f) faji vagy etnikai származásra, migrációs státuszra, politikai véleményekre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre, fogyatékosságra, egészségi állapotra, szakszervezeti tagságra vagy szexuális irányultságra vonatkozó következtetések.

(2) Ezen irányelv egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, mint amely az (EU) 2016/679 vagy az (EU) 2024/1689 európai parlamenti és tanácsi rendelet[10] alapján egyébként tiltott gyakorlatokat engedélyez.

6. cikk

Emberi felügyelet és felülvizsgálat

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók és a szolgáltatások megrendelői mindenkor hatékony emberi felügyeletet tartsanak fenn a munkahelyeken alkalmazott valamennyi algoritmikus irányítási rendszer felett. A tagállamok biztosítják továbbá, hogy a munkáltatók és a szolgáltatások megrendelői kijelöljék az ilyen rendszerek

[10] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet) (EGT-vonatkozású szöveg), PE/24/2024/REV/1, HL L, 2024/1689, 2024.7.12., ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

működésének és hatásának – beleértve az ilyen rendszerek alkalmazandó jogi, egészségügyi, biztonsági és etikai normáknak való megfelelését is – nyomon követéséért, valamint döntéseik felülvizsgálatáért felelős szervezetet, és erről tájékoztassák a munkavállalókat, az egyéni önálló vállalkozókat és képviselőiket.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók és az egyéni önálló vállalkozók kérésre jogosultak legyenek arra, hogy a munkáltatótól vagy a szolgáltatások megrendelőjétől szóbeli vagy írásbeli magyarázatot kapjanak a munkaviszonyuk vagy szerződéses jogviszonyuk alapvető vonatkozásait érintő döntésekről, beleértve a feladatok felosztását, a teljesítmény értékelését, a munkaidő-beosztást, a javadalmazást és a fegyelmi intézkedéseket, amennyiben az ilyen ügyekkel kapcsolatos bármely döntést algoritmikus rendszer hozott, vagy azt jelentős mértékben befolyásolta.

Az (1) bekezdésben említett magyarázatot észszerű időn belül, az érintett munkavállaló vagy egyéni önálló vállalkozó számára hozzáférhető és érthető formátumban kell megadni.

(3) A tagállamok biztosítják, hogy a munkaviszony vagy szerződéses jogviszony kezdeményezésére vagy megszüntetésére, a szerződéses megállapodás megújítására vagy megújításának mellőzésére, valamint a javadalmazás módosítására vonatkozó döntéseket ne kizárólag algoritmikus irányítás alapján hozzák meg. Az ilyen döntéseket emberi személynek is felül kell vizsgálnia és a végleges döntést neki kell meghoznia.

(4) A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók és az egyéni önálló vállalkozók képviselői felkérhessék a munkáltatót vagy a szolgáltatások megrendelőjét, hogy kezdeményezze a meglévő algoritmikus irányítási rendszerek működésének felülvizsgálatát, amennyiben megalapozott aggodalom merül fel azzal kapcsolatban, hogy az ilyen rendszerek rendszerszintű elfogultságot vagy hibákat mutatnak, vagy fenyegetést jelentenek a munkavállalók vagy az egyéni önálló vállalkozók mentális vagy fizikai jóllétére vagy a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra.

7. cikk

Munkahelyi egészségvédelem és biztonság

(1) A 89/391/EGK irányelv és a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területére vonatkozó kapcsolódó irányelvek sérelme nélkül a tagállamok biztosítják, hogy a munkáltatók:

a) értékeljék az algoritmikus irányítási rendszerekkel járó, a biztonságot és egészséget érintő kockázatokat, különös tekintettel a munkahelyi balesetek lehetséges kockázataira, a pszichoszociális és ergonómiai kockázatokra, valamint a munkavállalókra nehezedő indokolatlan nyomásra;

b) értékeljék, hogy az említett rendszerek biztosítékai igazodnak-e az azonosított kockázatokhoz, tekintettel a munkakörnyezet sajátos jellemzőire;

c) vezessenek be megfelelő megelőző és védelmi intézkedéseket.

8. cikk

Az illetékes nemzeti hatóságok feladatai

(1) A tagállamok megbízzák munkaügyi felügyelőségeiket az algoritmikus irányítási rendszerek munkahelyeken való biztonságos és megkülönböztetésmentes alkalmazásának felügyeletével.

(2) A munkaügyi felügyelőségek feladata a következők nyomon követése, ellenőrzése és értékelése:

a) a foglalkoztatással összefüggésben használt algoritmikus rendszerek biztonsága, különös tekintettel a munkavállalók fizikai és mentális egészségére gyakorolt hatásukra;

b) az elfogultság és a megkülönböztetés hiánya az ilyen rendszerek tervezése, telepítése vagy működése során;

c) az algoritmikus irányítási rendszerek hatása a munkaidőre és a munkavállalók teljesítményére gyakorolt nyomás;

d) ezen irányelv vonatkozó rendelkezéseinek, valamint az egyéb alkalmazandó uniós és nemzeti jogszabályoknak való megfelelés, beleértve a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra, valamint az egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezéseket is.

(3) A tagállamok biztosítják, hogy munkaügyi felügyelőségeik megfelelő erőforrásokkal, hatáskörökkel és technikai szakértelemmel rendelkezzenek feladataik hatékony ellátásához.

INDOKOLÁS

A modern munkahely mélyreható átalakuláson megy keresztül, amelyet a digitalizáció, az automatizálás és a mesterséges intelligencia (MI) gyors fejlődése vezérel. Egyre gyakrabban alkalmaznak algoritmikus irányítási rendszereket annak érdekében, hogy segítsék a munkáltatókat a munka felügyeletében, értékelésében és felosztásában, ágazatok szerte átalakítva a döntéshozatal módját. Bár ezek a technológiák lehetőséget kínálnak a hatékonyság, a termelékenység és a munkakörülmények javítására, új kockázatokat és kihívásokat is jelentenek, különösen az átláthatóság, az elszámoltathatóság, az egészség és biztonság, valamint a munkavállalók alapvető jogai tekintetében. Ennek az átalakulásnak a gyors üteme gyakran meghaladja a meglévő jogi keretek képességét arra, hogy megfelelő biztosítékokat nyújtsanak, így a munkavállalók kockázatoknak vannak kitéve, a munkáltatók pedig bizonytalanok a kötelezettségeikkel kapcsolatban.

Az előadó úgy véli, hogy az Európai Uniónak proaktív lépéseket kell tennie annak érdekében, hogy a gazdasági versenyképességet és a társadalmi haladást egyaránt támogató módon éljen ezzel az átalakulással. Az algoritmikus irányítási rendszerek munkahelyeken való bevezetésének emberközpontúnak kell lennie, tiszteletben kell tartania a jogokat, és alapértelmezés szerint befogadónak kell lennie. E célból az EU-nak biztosítania kell, hogy mind a munkavállalók, mind az egyéni önálló vállalkozók egyértelmű tájékoztatást és megfelelő képzést kapjanak, és a munkájukat érintő döntésekben érdemben részt vehessenek. Ugyanakkor a vállalatoknak, különösen a kkv-knak stabil és harmonizált szabályozási környezetre van szükségük, amely egyszerű, átlátható, és támogatja az innovációt és a tisztességes versenyt.

Az előadó úgy véli, hogy egy erre a célra szolgáló keretirányelv a leghatékonyabb jogi eszköz e kihívások kezelésére. Bár a meglévő jogszabályok, például a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet, az általános adatvédelmi rendelet, az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv, valamint a tájékoztatási és konzultációs irányelv tartalmaznak bizonyos releváns biztosítékokat, nem foglalkoznak átfogóan a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat terén az algoritmikus irányítás által felvetett konkrét kérdésekkel. Egy irányelv lehetővé teszi az EU számára, hogy felszámolja ezeket a szabályozási hiányosságokat azáltal, hogy olyan minimumszabályokat állapít meg, amelyek nagyobb jogbiztonságot biztosítanak, erősítik a technológiába vetett bizalmat, és előmozdítják a méltányosságot a munkavégzés digitális átalakulása során.

E célból az előadó olyan irányelvet javasol, amely egyértelmű szabályokat állapít meg az algoritmikus irányítási rendszerek használata során az átláthatóságra, a konzultációra és az emberi felügyeletre vonatkozóan. Olyan rendelkezéseket tartalmaz, amelyek:

- meghatározzák az algoritmikus irányítást, és meghatározzák alkalmazásának hatályát a munkavállalókra és az egyéni önálló vállalkozókra nézve egyaránt;

- biztosítják, hogy a munkavállalók időszerű, egyértelmű és hozzáférhető tájékoztatást kapjanak az algoritmikus rendszerek működéséről és arról, hogy azok hogyan befolyásolják munkájukat;

- megkövetelik a javadalmazást, a munkaszervezést vagy a munkaidőt érintő új rendszerek vagy jelentős frissítések bevezetése előtt a munkavállalók képviselőivel való konzultációt;

- tiltják az adatokkal kapcsolatos konkrét káros gyakorlatokat, például az érzelmi állapotok vagy a magánéletben tanúsított magatartás nyomon követését;

- előírják, hogy a kulcsfontosságú döntések, például a munkaerő-felvétel, a munkaviszony megszüntetése és a bérváltozások esetén továbbra is emberi felülvizsgálatra legyen szükség;

- konkrét egészségvédelmi és biztonsági kötelezettségeket vezetnek be az indokolatlan nyomás és a pszichoszociális kockázatok megelőzése érdekében;

- feladatokat jelölnek ki a nemzeti munkaügyi felügyelőségek számára az algoritmikus irányítási eszközök biztonságos és megkülönböztetésmentes használatának felügyeletével kapcsolatban.

Az előadó hangsúlyozza, hogy ennek az irányelvre irányuló javaslatnak nem célja az innováció elfojtása vagy a vállalkozások szükségtelen bürokráciával való terhelése. Éppen ellenkezőleg, egyértelmű, arányos és időtálló normák meghatározásával támogatni fogja az új technológiák munkahelyeken való méltányos és hatékony bevezetését. Segíteni fogja a vállalatokat, köztük a kkv-kat abban, hogy magabiztosan alkalmazkodjanak a digitális korszakhoz, előmozdítja az egyenlő versenyfeltételeket a belső piacon, és biztosítja, hogy a munkavállalók a folyamatban lévő változásokkal szemben felkészültek, védettek legyenek, és megfelelő jogokkal rendelkezzenek. Ezáltal az irányelv hozzájárul a modern, versenyképes és társadalmilag felelős európai munkaerőpiachoz.

MELLÉKLET: AZON SZERVEZETEK VAGY SZEMÉLYEK, AMELYEKTŐL, ILLETVE AKIKTŐL AZ ELŐADÓ ÉSZREVÉTELEKET KAPOTT

Az eljárási szabályzat I. melléklete 8. cikkének megfelelően az előadó kijelenti, hogy az alábbi szervezetektől vagy személyektől kapott észrevételeket a jelentéstervezet elkészítése során:

Szervezet és/vagy személy
BusinessEurope
ETUC
Move.Eu
Indeed
Cemeet
Industriall
Addeco
Eurocadres
Technology Industries Finland
Polish Confederation Lewiatan
Polish Ministry of Labour and Social Policy
Eurocommerce
Mc Donalds Poland
Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada
European Disability Forum
EU-OSHA

A fenti felsorolás az előadó kizárólagos felelősségi körében készült.

Amennyiben a felsorolásban természetes személyek saját nevükkel vagy feladatkörükkel vagy mindkettővel azonosítva szerepelnek, az előadó kijelenti, hogy az érintett természetes személyeknek megküldte az Európai Parlament 484. sz. Adatvédelmi nyilatkozatát (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), amely meghatározza a személyes adataik kezelésére alkalmazandó szabályokat és az említett adatkezeléshez kapcsolódó jogokat.