



POLITIKAI IRÁNYMUTATÓ DOKUMENTUM

AZ IPARI MUNKAVÁLLALÓI KAPCSOLATOK
DIGITALIZÁLÁSA

RÉGI ÉRTÉKEK AZ ÚJ DIGITÁLIS VILÁGBAN

BEVEZETÉS.....	2
A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD, MINT AZ INNOVÁCIÓ NÉLKÜLÖZHETETLEN TÉNYEZŐJE.....	4
KI?	5
HOL?	9
A formáról	10
A háttérrel	11
HOGYAN?.....	16
Európai üzemi tanácsok	19
MIT?.....	20
Algoritmusok és a mesterséges intelligencia.....	21
Digitális lecsatlakozás	22
Digitális felügyeleti eszközök	24
Környezet	25
A KÉPZÉS FONTOSSÁGA.....	26
EGYÉB SZABÁLYOZÁSI LEHETŐSÉGEK.....	27

Ezt a tanulmányt José María Miranda Boto és Elisabeth Brameshuber, az Európai Unió által finanszírozott DIGILARE (101126503) kutatási projekt projektmenedzserei készítették. A tanulmányban kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k)éi, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió vagy az Európai Bizottság álláspontját. Sem az Európai Unió, sem a támogató hatóság nem tehető felelőssé azokért.

A tanulmány figyelembe vette a kutatócsoport tagjainak visszajelzéseit is. A kutatócsoport tagjai: Judith Brockman (Németország), Merle Erikson (Észtország), Michael Doherty (Írország), Lidia Gil Otero, Yolanda Maneiro Vázquez és Daniel Pérez del Prado (Spanyolország), Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod és Christophe Teissier (Franciaország), Piera Loi (Olaszország), Luca Ratti (Luxemburg), Gyulavári Tamás és Kártyás Gábor (Magyarország), Nicola Gundt (Hollandia), Franz Marhold és Christina Schnittler (Ausztria), Łukasz Pisarczyk (Lengyelország), Teresa Coelho Moreira (Portugália), Felicia Roşioru (Románia), Jenny Julén Votinius (Svédország) és Kübra Dogan-Yenisey (Törökország).

BEVEZETÉS

A DIGILARE projekt kutatási javaslatának 2022-es kidolgozása óta elképesztő ütemben zajlik a technológiai fejlődés, amely azonban nem minden nehézségtől mentes. Az Európai Bizottság becslései szerint az Unióban foglalkoztatottak 5%-a¹ az információs és kommunikációs technológiák ágazatában dolgozik. A számítógépes eszközökkel távmunkát végző személyek száma, amely a világjárvány idején hatalmas mértékben megnőtt, továbbra is jelentős. 2024 végén az eurózónában foglalkoztatottak 13,5%-a tartozott ebbe a kategóriába, Hollandiában pedig 38%-os csúcsot ért el az arányuk².

A digitalizáció azonban messze túlmutat a technológiai tartalmakkal kapcsolatos foglalkozásokon és a távmunkán. A termelési eszközök és módszerek változásai végső soron olyan paradigmaváltást eredményeznek az Európai Unióban, amelynek következtében a munkajogok jelentősen megváltozhatnak. Ez a változás munkahelyek megszűnéséhez vezethet, amint azt a mesterséges intelligencia hatását vizsgáló egyes tanulmányok is előrejelzik, vagy a technológiákhoz való hozzáférésben jelentkező különbségek miatt nemi, életkori vagy társadalmi státusz alapján történő kirekesztéshez vezethet a munkaerőpiacon. Más változások azonban előnyösek lehetnek a munkavállalók számára, például a termelékenység javulása révén, amely rövidebb munkaidőhöz vezet. A digitalizáció egy sokrétű folyamat.

A jelen dokumentum kiindulópontja az a meggyőződés, hogy a szociális párbeszéd, és ezzel együtt az információhoz és a konzultációhoz való jog alapvető eszközök az Európai Unió és tagállamai számára a munka világának jövőbeli kezeléséhez a digitalizáció kontextusában. Az Európai Unió évek óta támogatja a vállalatokon belüli párbeszédet, mint a változások előrejelzésének eszközét. Ritkán adódik olyan fontos változás, mint amellyel Európa jelenleg szembesül, és a szociális párbeszédnek központi szerepet kell játszania ebben a folyamatban.

Szeptember 10-én lezárult az Európai Bizottság által indított konzultációs folyamat az európai szociális jogok pillérére vonatkozó új cselekvési terv esetleges kidolgozásáról. A jelen dokumentum bizonyos mértékben hozzájárulásunknak tekinthető ehhez a vitához.

¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025>

² Átfogó kép az IKT vállalati felhasználásának növekedéséről: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025#businesses-online>

Úgy véljük, hogy a digitális világban egy jól megtervezett tájékoztatási és konzultációs rendszer nem luxus, hanem kulcsfontosságú versenyelőny. Ha a kihívásokat a megfelelő szemszögből kezeljük, akkor biztosítottak az egyéni és kollektív jogok, nő a termelékenység, és fokozódik az innováció.

A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD, MINT AZ INNOVÁCIÓ NÉLKÜLÖZHETETLEN TÉNYEZŐJE

A konfliktusok helyett az együttműködésnek kell képeznie e cselekvési terv, illetve a munkaügyi kapcsolatok jövőjéről szóló vita bármely kezdeményezésének alapját. Természetesen az Európai Unió és a tagállamok részéről is jelentős intézményi támogatásra van szükség a vállalatokon belüli intézkedések megerősítéséhez. Az uniós források felhasználása vagy az adóelőnyök fontolóra vétele igazán hasznos eszközök lehetnek.

Az általunk támogatott együttműködési modellnek a cselekvési terv rendelkezéseinek megfelelően az európai szociális párbeszéddel kell kezdődnie. Az EUMSZ 154. cikkével összhangban a szociálpolitika területén tett javaslatok benyújtása előtt a Bizottság konzultál a szociális partnerekkel az uniós fellépés lehetséges irányáról, majd egy második szakaszban a fellépés tartalmáról.

Az elmúlt években hatályos jogszabályokhoz vezető javaslatok vizsgálata alapján megállapítható, hogy az Európai Bizottság által kezdeményezett konzultációk túlmutatnak az EUMSZ 154. cikkében foglaltakon. Azokban a rendeletekben, amelyek jogalapja az EUMSZ X. címén kívül esik, és amelyek ezért szigorú értelemben nem tekinthetők „szociálpolitikának”, az érdekelt felekkel folytatott konzultáció elve, amely kiegészült az általános nyilvános konzultációs szakasszal, a gyakorlat fejlődésének eredményeként vált elfogadottá, és ezt a kiterjesztést az európai szociális párbeszéd paktumának szövege is tükrözi.

A legegységesebb példa erre az (EU) 2018/957 irányelv feldolgozása, amely módosítja a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről 96/71/EK irányelvet. Ez az irányelv az EUMSZ 53. és 62. cikkén, a letelepedés és a szolgáltatásnyújtás szabadságán alapul. Ennélfogva az EUMSZ 154. cikkére nem lehet hivatkozni. A Bizottság javaslatának az érdekelt felekkel folytatott konzultációra vonatkozó része azonban – más javaslatokkal ellentétben – részletesen ismerteti az összes társadalmi, ágazatközi és ágazati érdekelt fél véleményét a javasolt módosításról. A mechanizmus túllépte a szociálpolitika technikai határait, és olyan területekre terjedt ki, amelyek anyagilag a

szociálpolitikához tartoznak, bár az Európai Unió jogrendjében másként kezelik őket.

Ezen precedens fényében úgy véljük, hogy a jelen dokumentumban szereplő bármely javaslat végrehajtása során a legmegfelelőbb eljárás az, ha konzultálunk a szociális partnerekkel a javaslatok helyénvalóságáról, és főként a kidolgozható intézkedésekről, a paktum filozófiájával összhangban. A DIGILARE projektben a szociális partnerekkel folytatott párbeszéd során szerzett ismereteink alapján kijelenthetjük, hogy sok tekintetben ők azok, akik meg tudják állapítani a szükségleteket. Az európai szociális párbeszéd Val Duchesse-ben való megkezdésének 40. évfordulóján úgy véljük, hogy ennek az értékes véleménynek a figyelmen kívül hagyása a jogalkotás során értelmetlen, függetlenül attól, hogy nem használható akadályozó eszközként.

A DIGILARE projekt során megismert bevált gyakorlatok is bizonyítják, hogy a jól megtervezett digitális munka stratégiai értéket jelenthet mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára. A vezetőségnek és a munkavállalóknak közösen kell törekedniük a minőségi digitális munkavégzésre. Véleményünk szerint ez egy olyan digitális projekt, amely megfelelően működő tájékoztatási és konzultációs mechanizmusok révén foglalkozik a munkavállalók kollektív igényeivel. Ugyanakkor a magas színvonalú digitális munka, és ezáltal a megfelelően működő tájékoztatás és konzultáció is hozzájárul a versenyképességhez, amint azt a DIGILARE projekt során az érdekelt felekkel közösen létrehozott tudásanyag is bizonyítja. A minőségi digitális munka tehát nem csupán társadalmi igény.

KI?

A DIGILARE projekt első feladata a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok szubjektív hatályának meghatározása, valamint hatályuk lehetséges kiterjesztésének mérlegelése.

A digitalizáció egy olyan termelési modellt eredményez, amely jelentősen támogatja a decentralizációt és a tevékenységek külföldre történő kiszervezését. A vállalatok létszámot csökkentenek, és olyan polgári vagy kereskedelmi alkalmazási formákat alkalmaznak, amelyekről ezidáig az hittük, hogy eljárt felettük az idő. A platformgazdaság volt az egyik táptalaja ennek a tendenciának, amely napjainkra elterjedt és felerősödött, sok esetben jelentős bizonytalanságot és gazdasági függőséget teremtve. A munkavállalók képviselőire, valamint a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogokra gyakorolt negatív hatások már számos alkalommal kerültek előtérbe.

A DIGILARE projekt keretében lezajlott viták során, amikor a helyzet lehetséges megoldásait vizsgáltuk, hatalmas nézeteltérés alakult ki a gazdasági függőség védelmének jogi átültetése kapcsán. Ezek a különbségek mind nemzeti, mind ideológiai eredetűek: az egyéni vállalkozók és más nem alkalmazotti jogviszonyban lévők helyzetének a munkajoghoz való viszonya, a szakszervezetek szerepe és érdekeik védelmében, és természetesen az európai uniós jog végrehajtásával kapcsolatos technikai kérdések.

Ez az eltérés élénk vitát vált ki: a nem hagyományos munkavállalók védelmével kapcsolatos aggodalmak jelenleg is fennállnak, és számos nemzeti és európai dokumentum foglalkozik velük. Ezúttal nem ezeknek a kapcsolatoknak a természetét fogjuk vizsgálni, hanem az érintett személyek számára biztosított tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok mértékét, anélkül, hogy előre megítélnénk szerződéses jogállásukat.

Az EU-ban a kiindulási pont az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikke, amely elismeri a munkavállalók vagy képviselőik tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát, de nem határozza meg a „munkavállaló” fogalmát. Évek óta a közösségi munkavállalónak az EUMSZ 45. cikkében meghatározott fogalma tölti be ezt az űrt. Ezen megfogalmazás automatikus átvétele azonban nem teljesen kielégítő. Akadnak olyan csoportok, amelyek ebbe a kategóriába tartoznak, de nem jelenthetnek önmaguknak vagy konzultálhatnak önmagukkal, mint például a vezetőség vagy az igazgatótanács tagjai. Mások azonban, például a gazdasági függőségben álló egyéni vállalkozók, még akkor is kizárásra kerülnének, ha osztoznának a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogokat megalapozó kockázatokban. Ezért született meg a konkrét szabványértelmezésre vonatkozó javaslat: a védett alanyt a 27. cikk célkitűzésének (kollektív szerepvállalás és a vállalati befolyás demokratikus ellenőrzése) megfelelően kell meghatározni, ami lehetőséget teremt arra, hogy a munkavállalói státuszon kívüli, nem állandó fizetéssel rendelkező, de függő helyzetben lévő személyeket is lefedje.

A DIGILARE projekt keretében számos irányelv elemzése igazolja, hogy a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok gyakran kiegészítő intézkedések részeként jelennek meg, amelyek konkrét célokat szolgálnak (egészség és biztonság, átszervezés, egyenlőség). Ezért a szubjektív kiterjesztésnek véglegesnek és minden egyes célkitűzéssel összeegyeztethetőnek kell lennie. A rendszerek eltérőek ugyan, de teleológiai szempontból a munkavállalók és a velük kapcsolatban álló személyek egyformán ki vannak téve az információs aszimmetria és a tárgyalási erő kockázatainak az őket egyformán érintő üzleti döntésekkel

szemben. Ez a teleologikus megközelítés nem új keletű; megjelenik többek között a Bizottságnak az egyéni vállalkozóként dolgozó személyekre vonatkozó kollektív szerződésekről szóló iránymutatásában (2022/C 374/02) is.

Az uniós jog jelentős fejlődési lehetőségeket nyitott meg ezen a területen. E tekintetben jelentős a kontraszt az (EU) 2019/1152 irányelv, amely maga is előrelépést jelentett a személyi hatály kiterjesztése terén a korábbi irányelvekhez képest, és az (EU) 2024/2831 irányelv között. A szubjektív hatály meghatározásakor a különbség egyértelművé válik. Az első irányelv szigorú meghatározást alkalmaz: „minden olyan uniós munkavállalót megilletnek, aki az adott tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik vagy munkaviszonyban áll, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is”. A második bizonyos jogok tekintetében bővíti a hatályt. A fent említett, a munkavállalókra vonatkozó szigorú meghatározáson kívül létezik egy második meghatározás is a „platformalapú munkát végző személyek” esetében: „platformalapú munkát végző személy, függetlenül a szerződéses kapcsolat jellegétől vagy az érintett felek általi megnevezéstől”. Az irányelvnek az algoritmikus irányítási intézkedések révén a személyes adatok védelmét célzó rendelkezései (III. fejezet), amelyek az EUMSZ 16. cikkén alapulnak, a munkaszerződéssel nem rendelkező, „platformalapú munkát végző személyekre” is vonatkoznak.

Az ebből az irányelvből levonható tanulság rendkívül fontos. Egyrészt, ha megvan a politikai szándék, akkor a vegyes munkaerő-szabályozás is elfogadható. Az irányelv maga, a „platformalapú munkát végző személyek képviselői” fogalmának meghatározásával utat nyit olyan intézkedéseknek, mint amilyeneket mi is javaslunk. Másrészt, az EUMSZ X. címen kívül is vannak jogalapok, amelyek felhasználhatók szociális tartalmú jogszabályok megalkotására.

Ezen helyzetre tekintettel lehetőség nyílik az Európai Unió jogalkotási intézkedésére irányuló javaslat kidolgozására, amely kiterjeszti a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok szubjektív hatályát, és ezzel együtt azok védelmét a jelenlegi, akár szakszervezeti, akár egyesületi munkavállalói képviselők által, a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban. Ennek a fellépésnek két lehetséges alapja van: az EUMSZ 114. cikke és az EUMSZ 115. cikke.

Az első az általános jogalkotási eljárás alkalmazásával jár, amely politikailag sokkal egyszerűbb, mivel a Tanácsban minősített többséget igényel. A legnagyobb akadályt az EUMSZ 114. cikkének 2. bekezdésében szereplő záradék jelenti, amely tiltja annak alkalmazását a „munkavállalók jogaira és érdekeire vonatkozó”

rendelkezésekre. Tény, hogy ezen jogok kiterjesztését javasolja azokra a személyekre, akik nem rendelkeznek ezzel a státusszal, de ez a lehetőség kétségeket vethet fel a intézkedés jogszerűségét illetően.

A második jogalap az EUMSZ 115. cikke, a belső piacra vonatkozó általános záradék, amely egyidős magával a Szerződéssel. Való igaz, az elmúlt években a konkrét jogalapok megléte miatt alkalmazása visszaesett. Nem szabad azonban megfedkezünk arról, hogy a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogokat elsőként rögzítő 75/129/EGK irányelvet az EGT-szerződés 100. cikke alapján fogadták el, amely a most javasolt jogalap első változata.

Bármelyet is válasszuk alapul, a fellépésnek irányelv formájában kell megvalósulnia, különösen az EUMSZ 115. cikke esetében, ahol a Szerződés nem engedélyez más alternatívát. Az irányelv tartalmának a szubjektív hatály újrafogalmazására kell összpontosítania. Ez kétféleképpen érhető el.

Egyrészt, a munkavállaló fogalmát minden, a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogokat tartalmazó rendeletben módosítani lehetne. A DIGILARE projekt keretében elvégzett tanulmány alapján részletes módosításokat javasolnánk az egyes hatályos szabályokhoz³.

Másrésztől elegendőnek tekinthető a 2002/14/EK irányelvbe egy 2A cikk beillesztése, amely szabályozza, hogy kizárólag a közösségi vívmányokban foglalt tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok tekintetében, beleértve a küszöbértékek kiszámítását is, a „munkavállaló” fogalmát az ott szereplő új meghatározás szerint kell értelmezni. Véleményünk szerint az ilyen kiterjesztés meghatározási kritériumának a gazdasági és funkcionális függésnek kell lennie, összhangban az Európai Bizottság kollektív tárgyalásokra vonatkozó iránymutatásában alkalmazott kritériumokkal. A Bíróság az *Elite Taxi* ügyében hivatkozott a „döntő befolyás” fogalmára, és ez lehetne a felvétel meghatározásának kritériuma.

2A cikk A munkavállaló fogalmának meghatározása a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok tekintetében

1. Kizárólag a közösségi vívmányokban előírt tájékoztatási és konzultációs jogok gyakorlása céljából, beleértve a küszöbértékek kiszámítását is, „munkavállaló” bármely olyan természetes személy, aki – függetlenül a nemzeti jog szerinti jogviszonyának jogi minősítésétől – más személy

³ Ennek kapcsán lásd első összefoglaló jelentésünket: <https://www.digilare.eu/documentation/first-synthesis-report-digilare/>

számára, annak irányítása vagy ellenőrzése alatt, elsősorban saját személyes munkájával, ellenszolgáltatásért cserébe szolgáltatásokat nyújt, feltéve, hogy gazdasági és szervezeti függés áll fenn a tevékenységet szervező szervezet irányába.

2. Az ilyen függés megítélésének meghatározó kritériuma az a döntő befolyás, amelyet a szervezet a szolgáltatás alapvető feltételeire gyakorol, különös tekintettel a következőkre:

- a) Az árak vagy díjak megállapítása.
- b) A feladatok kijelölése vagy elosztása.
- c) A teljesítmény ellenőrzése technológiai vagy közvetlen eszközökkel.
- d) A szolgáltató szankcionálásának vagy a rendszerből való kizárásának tényleges lehetősége.

3. E cikk rendelkezései nem érintik sem a munkavállalónak az uniós jog más jogi aktusaiban meghatározott fogalmát, sem pedig a tagállamok azon jogkörét, hogy a védelmet más kategóriába tartozó személyekre is kiterjesszék.

HOL?

A DIGILARE projekt második szakasza rávilágított arra, hogy az európai uniós jogban hiányzik a tájékoztatáshoz és a konzultációs jog transznacionális szintű kezelésére vonatkozó kollíziós szabály. Míg a 2009/38/EK irányelv közösségi szinten szabályokat állapít meg a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozóan a vállalatokat és vállalatcsoportokat érintő transznacionális kérdések kapcsán, nincsenek szabályok arra vonatkozóan, hogy milyen tájékoztatási és konzultációs eljárások alkalmazandók abban az esetben, ha a munkát „transznacionális” alapon végzik. A digitális munka, a távmunka, az otthoni munkavégzés és más új együttműködési formák, mint például a mátrixszervezetek, olyan helyzeteket eredményezhetnek, amelyekben egyes munkavállalók egyszerűen nem tartoznak a tájékoztatási és konzultációs szabályok és gyakorlatok hatálya alá, mert a vonatkozó joghatóságok szerint nincs meg a szükséges kapcsolat. Ez igen jelentős problémát vet fel, tekintve, hogy a Charta 27. cikke garantálja a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való alapvető jogot.

A projekt során az érdekelt felekkel folytatott párbeszéd keretében kiderült, hogy a gyakorlatban egyszerű megoldásokat keresnek, olykor azáltal, hogy cégeket alapítanak minden érintett országban vagy azokban az országokban, ahol a

munkavállalók ténylegesen dolgoznak. Ez gyakran lehetővé teszi annak az országnak a tájékoztatási és konzultációs szabályainak alkalmazását, amelyben a vállalat székhelye található, és amely gyakran az adott ország jogszabályai szerint a munkaviszony szerződő fele is. Ez a megoldás természetesen nem általánosítható a teljes európai munkaügyi gyakorlatra.

A DIGILARE projekt keretében ismét nyilvánvalóvá vált, hogy milyen sokféle módon biztosítják a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogokat nemzeti szinten, és mi a „kapcsolódó tényező” e jogok megállapításánál. Míg egyesek a szerződéses jelleg mellett érvelnek, mások a munkaszerződés személyes hatályán kívüli, önálló jelleget biztosítanak. Ez az eltérés határozza meg a javasolt kollíziós szabály legjobb megközelítését: azt, hogy azt a hatályos jogszabályok módosításával vagy külön szabályok létrehozásával célszerű-e megvalósítani.

A formáról

Nyilvánvaló, hogy a 2009/38/EK irányelv szerinti meglévő megoldások nem alkalmazhatók minden vállalat esetében. Ennélfogva – kutatásunk eredményeként tett egyik legfontosabb javaslatunk értelmében – úgy véljük, hogy létre kell hozni egy jogválasztási szabályrendszert, amely meghatározza, hogy melyik jogszabály alkalmazandó (és melyik joghatóság illetékes) az egyes esetekben. Négy lehetséges alternatívát vettünk figyelembe.

Az egyik lehetőség az lenne, hogy módosítják a tájékoztatási és konzultációs eljárásokat szabályozó irányelveket, és új cikket illesztenek be azokba, amely ezeknek a jogoknak és azok gyakorlásának transznacionális vonatkozásait szabályozza. Ez a módosítás párhuzamosan történhetne a másikkal, amelyet a hatály kiterjesztésére javasoltunk. Az EUMSZ 153. cikk 1. bekezdésének e) pontja és az EUMSZ 153. cikk 2. bekezdésének b) pontja lenne ennek jogalapja, és ezt a lehetőséget az Európai Parlament és a Tanács rendes eljárás keretében dolgozná fel, ahogyan az nemrégiben az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv módosítására irányuló javaslat esetében is történt.

Egy másik, közvetlenebb lehetőség az lenne, ha módosítanák a két római rendeletet (bár elismerjük, hogy egyik sem felel meg 100%-ban a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok különböző nemzeti rendszerekben való értelmezésének), és megállapítanák a vonatkozó szabályokat az alkalmazandó jog tekintetében. A joghatóság tekintetében nem vitatott az a lehetőség, hogy ezt a kérdést beépítsék az 1215/2012/EU rendeletbe, és úgy tűnik, hogy ezeknek a jogoknak a valódi

érvényesülése érdekében szükséges az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés biztosítása.

Egy harmadik, pragmatikusabb és doktrinális megfontolásoktól mentes, ugyanakkor merészebb lehetőség egy olyan szabályozás elfogadása, amely kifejezetten a transznacionális helyzetekben érvényesülő tájékoztatási és konzultációs jogokra vonatkozik, anélkül, hogy azok természetéről véleményt kellene nyilvánítani, és amely teljes mértékben európai szabályozást alkalmaz. Ezek a szabályozások lehetnek monografikus jellegűek, vagy magukban foglalhatják a bírói joghatóság témáját is, ha a cél egy olyan egységes jogszabályi keret létrehozása, amely az adott témával kapcsolatos összes európai szabályozást lefedi.

E rendelet kidolgozásának vitathatatlan jogalapja az EUMSZ 81. cikkének 2. bekezdése, amely felhatalmazza az Európai Parlamentet és a Tanácsot, hogy rendes jogalkotási eljárás keretében intézkedéseket fogadjanak el a „határokon átnyúló következményekkel járó polgári ügyekben folytatott igazságügyi együttműködés” területén.

E cikk korábbi változatai az Európai Közösséget létrehozó szerződés keretében alapul szolgáltak a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló 593/2008/EK rendelet és a nem szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló 864/2007/EK rendelet elfogadásához. A jelenleg hatályos megfogalmazással a cikk jogalapul szolgált a polgári és kereskedelmi ügyekben irányadó joghatóságról, valamint az ítéletek elismeréséről és végrehajtásáról szóló 1215/2012/EU rendelet elfogadásához. Ezért nincs helye jogi vitának arról, hogy melyik rendelkezés szolgáljon alapul e rendelet jóváhagyásához.

A végső lehetőség az lenne, hogy a szociális partnereknek az EUMSZ 154. és 155. cikke keretében egy megállapodás révén beleszólási jogot adnának, amelynek alapján a kérdést autonóm vagy heteronóm módon szabályoznák. Mivel úgy véljük, hogy ezt a kérdést az Európai Unió egész területén egységes és kötelező érvényű módon kell szabályozni, a szociális partnerek szerepe jobban érvényesülne, ha a gyakorlati tapasztalataikra támaszkodva kidolgoznák a kapcsolatok kialakításának kritériumaira vonatkozó javaslatokat.

A háttérrel

A joghatóságot és az alkalmazandó jogot meghatározó kritériumok a DIGILARE projekt nagy részében tanulmányozás és vita tárgyát képezték. A határokon átnyúló

esetekben a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogokra alkalmazandó jog meghatározásához kapcsolódó tényezők doktrinális elemzése olyan előnyöket és problémákat tár fel, amelyeket gondosan mérlegelni kell.

Bár a kutatások feltárták, hogy sok államban fontos kritérium a területi elv, ez önmagában nem szolgál összekapcsoló tényezőként, mivel nincs köze ahhoz a kérdéshez, hogy melyik jog alkalmazandó. Inkább olyan szabályról van szó, amely előírja, hogy egy adott ország tájékoztatási és konzultációs szabályai csak akkor alkalmazandók, ha például a létesítmény a tagállam területén található, vagy ha például a munkát ténylegesen az adott tagállamban végzik.

A „munkahelyen végzett munka”, mint összekapcsoló tényező egyértelműséget és folytonosságot biztosíthat egyes tagállamok jogi hagyományaival, de nem feltétlenül elegendő a fizikai munkahely nélküli digitális környezetben, különösen olyan esetekben, amikor a nemzeti jog lényegében fizikai munkahelyet ír elő. Ez szabályozási hiányosságok kockázatát hordozza magában, és ösztönözheti a fórumkeresési stratégiákat.

Az egyéni szerződés jogával való összekapcsolás ezzel szemben formális egyszerűséget biztosít, de megbontja a kollektív eljárás egységét és gyengíti a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogok hatékonyságát, mivel eltérő szabályozás hatálya alá tartozhat minden olyan munkavállaló, aki egy másik tagállamban lakik és dolgozik, és elsősorban adó- és társadalombiztosítási célokból létesített leányvállalattal áll munkaviszonyban az adott tagállamban.

A szakszervezeti tagság, mint összekapcsoló tényező, erősíti a kollektív autonómiát és a tárgyalási pozíciót, de a szakszervezeti sűrűségtől függ, és előfordulhat, hogy nem fedi le a nem szervezett csoportokat. Ezenkívül ez a kritérium nem áll összhangban a kettős képviseleti rendszeren alapuló nemzeti hagyományokkal és szabályokkal, amelyekben a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog gyakorlása nem függ a szakszervezeti tagságtól.

A szokásos munkahely kritériuma ugyanakkor olyan területeken alkalmazható, mint az egészség és a biztonság, ahol a kockázat fizikailag lokalizált, de nem garantálja a szervezeti döntések következetességét az elosztott csapatokat érintő kérdésekben.

A kollektív érdekek fogalma és a döntéshozatal helyéhez fűződő kapcsolat a digitális valósághoz jobban igazodó megoldásokat kínál, mivel összehangolja a képviseletet a hatáskör központjával és megőrzi az eljárások egységességét. Azonban a bizonytalanság és a jogviták elkerülése érdekében pontosan meg kell határozni, hogy mi minősül „döntéshozó központnak”, és hogyan lehet ezt bizonyítani.

A virtuális „kollektív munkahely” koncepciója innovatív, és lehetővé teszi a távmunkások bevonását a képviseleti küszöbértékekbe, bár bizonyítási és objektív körülhatárolási szempontból kihívást jelent.

Végül, a székhely mint fennmaradó kritérium egyértelmű hivatkozási pontot biztosít, de azt olyan biztosítékokkal kell kiegészíteni, amelyek megakadályozzák a fantomcégek vagy hasonló csalárd gyakorlatok segítségével történő manipulációt.

Nincs tehát tökéletes kritérium, amely minden igényt kielégítene, ezért olyan lépcsőzetes rendszert kell kiépíteni, amely hasonló a szerződéses kötelezettségekhez.

Preambulum/megfontolások

- Figyelembe véve, hogy általánosságban véve a munkavállalói képviseletre vonatkozó két vagy több különböző nemzeti rendszer alkalmazását semmilyen szabály nem zárja ki, sőt, éppen ellenkezőleg, a határokon átnyúló munkavégzés esetén, pl. az ideiglenes munkaerő-kölcsönzés esetében elfogadott,
- De figyelembe véve azt is, hogy ez bonyolult helyzetekhez vezethet,
- Ezek a rendelkezések a határokon átnyúló távmunka megkönnyítését célozzák,
- Ha a munkavállalók rendszeresen határon átnyúló távmunkát végeznek, nehéz megállapítani, hogy melyik ország szabályai alkalmazandók,
- E szabályok célja annak biztosítása, hogy a munkavállalók részt vegyenek a központi vezetés által őket érintő ügyekben és döntésekben,
- A tagállamok ítélkezési gyakorlatára alapulva feltételezhető, hogy határon átnyúló távmunka esetén általában a központi vezetés dönt a munkavállalók képviseletét érintő kérdésekben.

1. cikk: Hatály

1. Ez a Rendelet jogválasztási helyzetekben alkalmazandó a létesítményeken és vállalkozásokon belüli munkavállalói képviseletre.
2. Ez a Rendelet nem alkalmazandó olyan helyzetekben, amikor a munkavállalók csak egy tagállamban, nevezetesen a vállalat központi vezetésének székhelye szerinti tagállamban dolgoznak.

3. Ez a Rendelet nem alkalmazandó olyan helyzetekben, amikor a központi vezetés egy tagállamban található, a munkavállalók pedig két vagy több tagállamban, de nem dolgoznak együtt digitális eszközök segítségével, vagy amikor a digitális eszközök segítségével végzett munkaidő a teljes munkaidő kevesebb mint 25 %-át /kevesebb mint 50 %-át teszi ki.

(4) Ha a központi vezetés nem egy tagállamban található, de ez a Rendelet a központi vezetésre hivatkozik, akkor helyette a központi vezetés képviselőjét kell érteni egy tagállamban, akit szükség esetén kell kijelölni. Ilyen képviselő hiányában bármely tagállamban a legtöbb munkavállalót foglalkoztató létesítmény vagy vállalatcsoport vezetését kell érteni.

2. cikk: Fogalommeghatározások

E Rendelet alkalmazásában:

a) „telephely”: a nemzeti jog és gyakorlat szerint meghatározott, valamely tagállam területén található üzleti egység, ahol emberi és anyagi erőforrásokkal folyamatosan gazdasági tevékenységet folytatnak, azzal, hogy az anyagi erőforrások közé digitális erőforrások is tartoznak, amennyiben e Rendelet másként nem rendelkezik.

b) „vállalkozás”: a tagállamok területén található, gazdasági tevékenységet folytató köz- vagy magánvállalkozás, függetlenül attól, hogy nyereségérdekelte-e vagy sem, amennyiben e Rendelet másként nem rendelkezik.

c) „munkavállalói képviselet”: a 2002/14 irányelv 2. cikk f) és g) pontjában meghatározott tájékoztatás és konzultáció, valamint a nemzeti jog és gyakorlat szerinti bármely további munkavállalói részvétel.

d) munkavállalói képviseleti szerv: a 2002/14 irányelvnek megfelelően létrehozandó szervek, valamint a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban megvalósuló bármely további munkavállalói részvétel.

e) határokon átnyúló távmunka: olyan tevékenység, amelyet bármely helyről lehet végezni, és amely a munkáltató telephelyén vagy üzleti helyén is elvégezhető, és:

i) egy vagy több olyan tagállamban végzik, amely nem az a tagállam, ahol a munkáltató telephelye vagy üzleti helye található, és

ii) informatikai eszközökön alapul, amelyek segítségével a munkavállaló kapcsolatban marad a munkáltató vagy a vállalkozás munkakörnyezetével, valamint

az érdekelt felekkel/ügyfelekkel, hogy elvégezze a munkáltató által rábízott feladatokat.

3. cikk: Általános szabály

Azokban az esetekben, amikor a központi vezetés egy tagállamban található, de a munkavállalók több mint x %-a két vagy több tagállamban végez határokon átnyúló távmunkát (legalább 25 %-a a fent említett x %-nak egy tagállamban) a teljes heti munkaidő legalább x % -ában, a munkavállalói képviselő tekintetében a telephely/vállalkozás összes munkavállalójára a központi vezetés székhelye szerinti tagállam joga alkalmazandó, függetlenül attól, hogy melyik ország joga alkalmazandó az egyéni munkaszerződéseikre, feltéve, hogy az egyes tagállamokban a munkavállalók elérik a munkavállalói képviselői szerv létrehozásához szükséges küszöbértékeket.

4. cikk: A munkavállalói képviselőre irányadó jog alternatív meghatározása

1. Ha a határokon átnyúló távmunkát végző munkavállalók minden egyes tagállamban teljesítik a munkavállalói képviselői szervek létrehozására vonatkozó nemzeti jog és gyakorlat szerinti küszöbértékeket, és ha ezek a munkavállalók munkaidejük legalább 50 %-át ebben a tagállamban töltik, a munkavállalók nemzeti joguk és gyakorlatuk szerint külön-külön dönthetnek egy közös munkavállalói képviselői szerv létrehozásáról, egyszerű többségi szavazással.

(2) E közös munkavállalói képviselői szerv egyetlen célja a következő (4) bekezdés szerinti döntés meghozatala.

(3) A közös munkavállalói képviselői szervben a szavazati jogok tekintetében az „egy tagállam, egy szavazat” elv alkalmazandó.

(4) Ez a közös munkavállalói képviselői szerv egyszerű többségi szavazással dönt arról, hogy melyik tagállam munkavállalói képviselői szabályai alkalmazandók. Ez lehet a központi vezetés szerinti állam joga vagy bármely olyan tagállam joga, amelyben a munkavállalói képviselői szervek létrehozásának küszöbértékei teljesülnek.

HOGYAN?

A DIGILARE projekt harmadik szakaszában vegyes kép rajzolódott ki Európa-szerte a tájékoztatási és konzultációs eljárások digitalizálása tekintetében⁴. Nem is lehet ez másként, hiszen egyetlen más téma sem szemlélteti ilyen intenzíven a munkaügyi kapcsolatok rendszerének felépítését. A tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogokat gyakorló szervezet kijelölése – akár egy, akár két csatornán keresztül történik – olyan meghatározóan jellemző a nemzeti identitásra, hogy a szupranacionális jogalkotási tevékenység rendkívül nehéz, sőt az EUMSZ 153. cikkének 5. bekezdése értelmében tiltottnak is tekinthető. Ezért javaslatunk a vállalaton belüli képviseletre korlátozódnak, és nem foglalkoznak a vállalaton kívüli szakszervezeti tevékenységekkel.

Az egyik legfontosabb kihívást az országok közötti eltérések jelentik, például a digitális választások, a virtuális médiumok és értekezletek, valamint az online szavazások szabályozása terén. Míg egyes joghatóságok előrelépést tettek bizonyos szabályozások terén, mások továbbra is szürke zónában vannak, vagy akár korlátozásokat is bevezetnek.

Ezért projektünk harmadik szakasza jelenti a legnagyobb kihívást az európai jogalkotás számára, mivel célja a vállalatok munkavállalói képviselőinek rendelkezésére álló digitális eszközök harmonizálása és a képviselői testületek digitalizálására vonatkozó szabályozási széttagoltság felszámolása. Az ajánlások vagy a bevált gyakorlatokról szóló útmutatók kidolgozása viszont nagyon hasznos lehet olyan kérdések kezelésében, amelyeket nem európai szinten, hanem inkább az egyes nemzeti jogszabályok keretében kell szabályozni, például a digitális választások esetében. A jogalkotási és nem jogalkotási intézkedések kombinációja tűnik a legmegfelelőbbnek.

Jogalkotási szempontból a legcélszerűbb megoldásnak a 2002/14/EK irányelv átdolgozása tűnik, amely tiszteletben tartja a munkaügyi szabályozásba való minimális beavatkozás elvét, ugyanakkor garantálja a digitális jogok minimális szintjét, amely lehetővé teszi a tagállamok számára az irányelv átültetését. Az EUMSZ 153. cikk 1. bekezdésének e) pontja és az EUMSZ 153. cikk 2. bekezdésének b) pontja lenne ennek jogalapja, és ezt a lehetőséget az Európai Parlament és a Tanács rendes eljárás keretében dolgozná fel, ahogyan az nemrégiben az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv módosítására irányuló javaslat esetében is történt

⁴ Ennek kapcsán lásd második összefoglaló jelentésünket:
<https://www.digilare.eu/documentation/second-synthesis-report-digilare/>

(és annak idején, a 2009. évi irányelv esetében, a korábbi 137. cikk 2. bekezdése alapján).

Számos területen lehetne harmonizációt végrehajtani, párhuzamosan az európai uniós jogszabályok szerinti meglévő kötelezettségekkel. Ezek közül néhányat a 2002/14/EK irányelv 4. cikkének 1. bekezdésébe lehetne bevezetni, amely a tájékoztatás és a konzultáció gyakorlati szabályaira vonatkozik.

A DIGILARE projekt eredményei azt mutatják, hogy a hatékonyság még akkor is a technikai erőforrások rendelkezésre állásától és az adatokhoz való hozzáférés lehetőségétől függ, ha a szabályozás lehetővé teszi a digitalizálást. A felszereltség, az összeköttetés vagy a biztonságos platformok hiánya korlátozza a képviselők tényleges lehetőségeit.

Ezért javasoljuk, hogy a meghatározott létszámhatárt meghaladó vállalatok esetében a munkavállalók számára egyértelmű kötelezettséget írjanak elő a megfelelő digitális eszközök (hardver, szoftver, intranetes hozzáférés) biztosítására és azok használatának oktatására. Természetesen ezt a kötelezettséget a vállalat lehetőségeihez kell igazítani. Az (EU) 2024/2831 irányelv 13. cikkének 3. bekezdéséhez hasonló megfogalmazás politikailag konszenzusos módon jelölné ki az utat:

2. Ha egy vállalatnak az érintett tagállamban több mint 250 alkalmazottja van, a munkavállalók képviselői megkaphatják a szükséges digitális eszközöket és a megfelelő képzést, amennyiben azok a tájékoztatási és konzultációs feladataik ellátásához szükségesek. A költségeket a vállalat viseli, feltéve, hogy azok észszerűek. A tagállamok meghatározhatják az anyagok iránti igények gyakoriságát, biztosítva ugyanakkor a segítségnyújtás hatékonyságát.

Hasonlóképpen, a munkavállalók elérhetőségeinek hozzáférhetősége is szabályozható lenne az adatvédelmi paraméterek alapján, megakadályozva, hogy a magánélet védelme akadályt képezzen a szakszervezeti tevékenységben. Ez a jog a 2002/14/EK irányelv új 6a. cikkében foglalható össze, kiterjesztve ezáltal az uniós jogban már létező korlátokat erre az új területre:

6^{bis} cikk A munkavállalók elérhetőségi adataihoz való hozzáférés

A közösségi vívmányokban elismert tájékoztatási és konzultációs jogok hatékony gyakorlásának biztosítása érdekében a munkavállalók képviselőinek jogukban áll hozzáférni a munkavállalók szakmai

elérhetőségeihez, amennyiben ez képviselői feladataik ellátásához feltétlenül szükséges.

Az adatok kezelése az (EU) 2016/679 rendeletben és a nemzeti adatvédelmi szabályozásban megállapított elveknek megfelelően történik, biztosítva, hogy az kizárólag a képviseleti feladatokra korlátozódjon, tiszteletben tartva az adatminimalizálást és minden szükséges biztonsági és titoktartási biztosítékot.

A tagállamok biztosítják, hogy a magánélet védelme ne jelentsen akadályt a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogok gyakorlásában.

Ezzel párhuzamosan a 2002/14/EK irányelv 7. cikkéhez hozzáadható egy második bekezdés, amely új jogosultságokat biztosítana a munkavállalói képviselők számára. Ennek jegyében ösztönözni lehetne a nemzeti reformokat a formális akadályok (pl. a fizikai jelenlét vagy a kézzel írt aláírás követelménye) eltávolítása és a digitális eszközök funkcionális egyenértékűségének kifejezett elismerése érdekében e jogok gyakorlása során. Ez nem sokban különbözik az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv reformja során a virtuális formátum elfogadásával megtett lépéstől.

2. A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a munkavállalók képviselői digitális eszközökkel gyakorolhassák az irányelvben elismert jogosultságait, biztosítva azok funkcionális egyenértékűségét a személyes eszközökkel, kivéve, ha objektív és észszerű okok másként kívánják.

E célból a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, többek között az alábbiakat:

- a) Az e jogok gyakorlását fizikai követelményekhez kötő formális akadályok eltávolítása, lehetővé téve az elektronikus aláírások és egyéb biztonságos hitelesítési mechanizmusok használatát.
- b) A virtuális üléseken, megbeszéléseken és szavazásokon elektronikus úton történő részvétel jogi érvényességének elismerése, feltéve, hogy a résztvevők személyazonossága, a kommunikáció integritása és az információk bizalmas kezelése garantált.
- c) A digitális eszközök hozzáférhetőségének előmozdítása, elkerülve az erőforrások vagy digitális kompetenciák hiánya miatt kialakuló diszkriminációt.

A nemzeti rendelkezéseknek biztosítaniuk kell, hogy a digitalizáció ne sértse a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogokat, valamint a személyes adatok védelmét, az (EU) 2016/679 rendeletnek megfelelően.

Ez a kiadás ellensúlyozandó olyan finanszírozási mechanizmusok létrehozásával, amelyek segítenek a vállalatoknak a beruházás megvalósításában. Akár adókedvezmények révén, például azáltal, hogy az ilyen típusú kiadásokat levonhatóvá teszik a társasági adóbevallásokban, akár a kormány vagy az európai alapok közvetlen pénzügyi hozzájárulásai révén, elengedhetetlen, hogy a vállalatok ne viseljék egyedül a digitális átállás terhet.

A jogalkotás területén kívül, a bevált gyakorlatok vagy a nem kötelező erejű jogszabályok szintjén javasoljuk olyan dokumentumok kidolgozását, amelyek összefoglalják az e területen indított kezdeményezéseket. Mivel ezek a intézkedések közvetlenül érintik a szociális párbeszéd gyakorlatát, minden tagállamban meg kell hallgatni a szociális partnerek véleményét.

A munkavállalói képviselők választásához használt digitális eszközök tekintetében (nem szakszervezetek által használt eszközöknél, mivel azokra saját autonóm szabályok vonatkoznak) javasolható, hogy a tagállamok biztosítsák a digitális választások és ülések lehetőségét, de ne tegyék kötelezővé azok alkalmazását, tiszteletben tartva az átláthatóság, a titoktartás és a tényleges részvétel elveit. Ennek érdekében szükségesnek tűnik olyan technikai és jogi normák kidolgozása, amelyek biztosítják a digitális folyamatok érvényességét, elkerülve ezzel a választási legitimitással kapcsolatos jogvitákat. Az egyes tagállamokban létező, a közigazgatásban a munkavállalói képviselők ilyen típusú megválasztását lehetővé tevő mechanizmusok egyértelmű modellt kínálhatnak a központosított fellépéshez.

Európai üzemi tanácsok

A 2009/38/EK irányelvnek a DIGILARE projekt kezdetén még ismeretlen tényezőnek tekintett reformja az Európai Parlament és a Tanács jóváhagyásával, valamint az új jogszabályi szöveg közelgő közzétételével időközben lezárult. Az új irányelv hatálybalépésekor a 6. cikk 2. bekezdésének d) pontja a tájékoztatási és konzultációs eljárásokat szabályozó megállapodás kötelező tartalmának tekinti az európai üzemi tanácsok üléseinek „formáját”. Ezzel egyértelművé válik a virtuális ülések lebonyolításának lehetősége.

Nyilvánvaló, hogy nem célszerű jogszabályi változtatásokat javasolni, hanem inkább olyan mechanizmusok létrehozását, amelyekkel a intézkedés különböző

paraméterek – költségek, ülésezés gyakorisága, elért eredmények – alapján nyomon követhető. A digitalizáció önmagában nem cél, hanem eszköz. Ha a hasznos megállapodások száma nem növekszik, és ha a konzultációs folyamatok nem gyorsulnak fel, akkor a digitális formátumnak nincs értelme.

A jövőre nézve az európai üzemi tanácsok aktív szerepet vállalhatnak az európai szintű vállalatok digitalizációjának alakításában. Ehhez azt javasoljuk, hogy tevékenységükbe építsék be a vállalat különböző nemzeti székhelyein zajló digitális folyamatokra vonatkozó információk szisztematikus gyűjtését és elemzését. A gyakorlati tapasztalatok strukturált tudássá alakítása lehetővé teszi a kockázatok és lehetőségek előrejelzését, ami a vállalat és a munkavállalók javát szolgálja. Az Európai Bizottság honlapján található, a transznacionális kollektív megállapodásokra vonatkozó adatbázishoz hasonló adatbázis létrehozása⁵ rendkívül hasznos lehetne a közös alkotás és a kölcsönös tanulás szempontjából.

Véleményünk szerint a digitalizáció jövője Európában a vezetőség és a munkavállalók képviselőinek együttműködésétől függ. Az európai üzemi tanácsok befolyási körükön belül lehetőséget kapnak arra, hogy az innováció katalizátorává és a tisztességes, fenntartható és versenyképes digitális munka biztosítékává váljanak.

Következő lépésként elengedhetetlen az algoritmusok átláthatóságára, az adatvédelemre és a megkülönböztetésmentességre vonatkozó egységes normákat megállapító transznacionális kollektív szerződések előmozdítása, amelyek kiegészítik az európai szabályozást és elkerülhetővé teszik a szabályozási széttagoltságot a vállalatok körében. Ezek az eszközök ideálisak a digitális egészségre és jóllétre vonatkozó konkrét záradékok beépítésére, beleértve az összekapcsoltság megszüntetéséhez való jogot, a megfigyelés korlátozását és a pszichoszociális kockázatok időszakos értékelését. Ezek az intézkedések megerősítenék a részvételen alapuló irányítási modellt, amely garantálja a társadalmilag fenntartható digitalizációt a transznacionális vállalatoknál.

MIT?

A DIGILARE projekt negyedik szakasza figyelembe veszi, hogy a digitalizáció nemcsak a képviseleti csatornákat érinti, hanem az üzleti döntések tartalmát is. A megfigyelő eszközök, algoritmusok és mesterséges intelligencián alapuló

⁵ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en

rendszerek bevezetése kockázatot jelent az alapvető jogokra és a foglalkoztatás minőségére nézve. Ezért e területen központi javaslatunk a digitális irányítás részvételen alapuló dimenziójának megerősítése, egy olyan időszakban, amikor az Európai Parlament új irányelvet szorgalmaz az algoritmusok munkahelyi kezelésére vonatkozóan⁶.

Algoritmusok és a mesterséges intelligencia

A mesterséges intelligenciával működő rendszereknek a munkaszervezésbe való beépítése jelentős kockázatokat jelent az alapvető jogok szempontjából. E tekintetben elsősorban azt javasoljuk, hogy az AI-rendszerek életciklusának minden szakaszában integrálják a kollektív tájékoztatási és konzultációs jogokat, az (EU) 2024/1689 rendelet 26. és 27. cikkében foglaltaknak megfelelően, biztosítva azok megelőző jellegét a hatáskörök és a tájékoztatás egyenlőtlenségei tekintetében, részvételen alapuló megközelítéssel.

Egyrészt a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog kapcsán már léteznek nemzeti és európai precedensek a mesterséges intelligencia és az algoritmusok tekintetében, amelyek előírják az automatizált rendszerek paramétereinek, logikájának és céljainak nyilvánosságra hozatalát. A mesterséges intelligenciáról szóló rendelet 26.7. cikke általánosságban kimondja, hogy „a munkavállalók képviselőit és az érintett munkavállalókat tájékoztatni kell arról, hogy magas kockázatú mesterséges intelligencia rendszerek használatának lesznek kitéve”. A platformalapú munkáról szóló irányelv 13. cikke kizárólag a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogokkal foglalkozik.

Ennek alapján javasoljuk a 2002/14/EK irányelv 4.2.d) cikkének kiterjesztését az (EU) 2024/2381 irányelvben meghatározott tartalommal párhuzamosan, amely kifejezetten garantálja, hogy a munkavállalói képviselők (akik a „KI”-re vonatkozó javaslatunknak megfelelően a nemzeti jogszabályok előírása szerint más, gazdaságilag függésben lévő egyéni vállalkozókat is képviselhetnek) tájékoztatást kapjanak az e területen hozott vállalati döntésekről. A digitális platformokra már jóváhagyott tartalom tekintetében nincs újdonság, így ez csupán a politikailag már jóváhagyott tartalom kiterjesztése. Az EUMSZ 153. cikk 1. bekezdésének e) pontja és 153. cikk 2. bekezdésének b) pontja, valamint az EUMSZ 16. cikke lenne ennek

⁶

[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080\(INL\)#section6](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)#section6)

jogalapja, és ezt a lehetőséget az Európai Parlament és a Tanács rendes eljárás keretében dolgozná fel.

d. az automatizált döntéshozatali rendszerek bevezetéséhez vagy az ilyen rendszerek használatában bekövetkező lényeges változásokhoz vezető döntésekről való tájékoztatás és konzultáció. A platformalapú munkát végző munkavállalóinak képviselői igénybe vehetik egy általuk választott szakértő segítségét, amennyiben ez szükséges a tájékoztatás és konzultáció tárgyát képező kérdés vizsgálatához és véleményük megfogalmazásához. Ha egy vállalatnak az érintett tagállamban több mint 250 alkalmazottja van, a szakértő költségeit a vállalat viseli, feltéve, hogy azok észszerűek. A tagállamok meghatározhatják a szakértők iránti igények gyakoriságát, biztosítva ugyanakkor a segítségnyújtás hatékonyságát.

E kötelezettségeken túlmenően csak javaslatokat tehetünk, szintén a bevált gyakorlatok kódexén vagy hasonló dokumentumokon keresztül. Ezen a területen alapvető fontosságú javaslat az algoritmikus irányítási záradékok beépítése a kollektív tárgyalásokba, beleértve a felügyeleti bizottságokat, az ellenőrzéseket és az átláthatósági protokollokat. Jobb felépíteni egy megbízható, algoritmusokon alapuló munkahelyi rendszert, mint költséges eljárásokkal szembesülni az adatvédelmi előírások megsértése miatt.

Javasolt továbbá olyan, mesterséges intelligenciára szakosodott vegyes bizottságok létrehozása, amelyek feladata az adatok minőségének ellenőrzése, az elfogultság felismerése és korrekciós intézkedések előterjesztése, összehangolva a szakmai átképzésre irányuló aktív foglalkoztatási irányelvekkel.

Digitális lecsatlakozás

2024. október 6-án lezárult az Európai Bizottság második szakaszban zajló konzultációja a lecsatlakozáshoz való jogról és a távmunkáról. Fontolóra vették egy irányelv kidolgozásának lehetőségét, amelyet nem kötelező erejű jogi aktusok, például ajánlás kísérne. Erre a következtetésre jutottunk a DIGILARE projekt kidolgozása során is, amelynek célja a digitális lecsatlakozás jogának európai szabványként való konszolidálása.

Az irányelv elfogadásának legmegfelelőbb jogalapja az EUMSZ 153. cikke 1. bekezdésének a) pontjában (egészségvédelem és biztonság, a munkaidő szabályozásával való nyilvánvaló összefüggés miatt), az EUMSZ 153. cikke 1. bekezdésének b) pontjában (munkakörülmények) és az EUMSZ 153. cikke 2.

bekezdésének b) pontjában található, és ezt a kezdeményezést az Európai Parlament és a Tanács rendes eljárás keretében dolgozza fel. Alternatív megoldásként a nem kötelező erejű eszközök (ajánlás, közlemény vagy útmutató) is elősegíthetik a fokozatos végrehajtást, de ezek nem kötelező erejűek, és széttagoltságot eredményezhetnek a szabályozás terén. A jogi hatékonyság és a közösségi vívmányokkal való összhang szempontjából a jogalkotási lehetőség előnyösebb, anélkül, hogy kizárná a gyakorlati alkalmazás iránymutatására szolgáló nem kötelező erejű jogi eszközökkel való kiegészítés lehetőségét.

Tartalmát tekintve a digitális lecsatlakozáshoz való jog európai fejlődése jelentős sokszínűséget tükröz a szabályozási, intézményi és kulturális megközelítések terén. Egyes országok kifejezett jogi kereteket dolgoztak ki, amelyek kötelező éves tárgyalásokat, jogi szankciókat vagy ágazati megállapodásokat írnak elő, garantálva a szakszervezeti részvételt és a kötelező konzultációt. E tekintetben ez a munkavállaló jogaként kerül meghatározásra, amelyet szilárd kollektív tárgyalási és konzultációs struktúrák támasztanak alá, lehetővé téve a hatékony végrehajtást. Más országokban értelmezési modellek vagy implicit védelmi mechanizmusok működnek, ahol a lecsatlakozás a szervezeti kultúrától vagy a fragmentált vállalati gyakorlatoktól függ. Bizonyos esetekben a konkrét jogszabályok hiánya és a gyenge társadalmi párbeszéd informális és diszkrecionális kockázatokat teremt, így a pihenőidő védelme a munkáltató kezében marad. A harmadik csoportot a szabályozási és tárgyalási tevékenység hiánya, a konkrét törvények hiánya, az alacsony szakszervezeti részvétel és az informális gyakorlatok jellemzik. Itt a lecsatlakozáshoz való jog inkább ajánlásnak, mint jogi kötelezettségnek tekinthető, ami korlátozza hatékonyságát és intézményesítését.

Az Európai Unió beavatkozása ezért nagyfokú kreativitást igényel, mivel sok tagállamban új fogalmat vezet be. A lecsatlakozáshoz való jog minden munkavállaló szubjektív jogaként értelmezhető, amely az egészséghez való alapvető joghoz (CFREU 31. cikk, 1. bekezdés), a magánélethez való alapvető joghoz (CFREU 7. cikk) és az európai szociális jogok pillérében meghatározott tisztességes és méltányos munkakörülményekhez való alapvető joghoz kapcsolódik. Ennek tartalma nem korlátozódhat arra, hogy munkaidőn kívül nem válaszolnak a kommunikációra, hanem magában kell foglalnia a munkaidő indokolatlan meghosszabbításával, az állandó rendelkezésre állással és a digitális beavatkozással szembeni hatékony biztosítékokat is. Tekintettel az EU jogalkotójának legújabb munkaügyi kérdésekhez való hozzáállására, nevezetesen a meglévő szabályok végrehajtására való összpontosításra, nem meglepő, hogy a DIGILARE projekt is vizsgálta ezt a végrehajtási megközelítést a lecsatlakozáshoz való jog tekintetében, különösen a

munkaidőre vonatkozó irányelv kapcsán. Ez a koncepció normatív határok kijelölését igényli, amely magában foglalja a munkaidő beosztására vonatkozó vállalati kötelezettségeket, az algoritmusok átláthatóságát és a pszichoszociális kockázatokhoz kapcsolódó megelőző intézkedéseket.

A szabályozásnak kifejezetten el kell ismernie a szociális partnerek jogát, hogy kollektív tárgyalások útján kidolgozzák és módosítsák annak tartalmát. Az európai beavatkozásnak olyan minimális keretet kell kialakítania, amely lehetővé teszi a kollektív szerződésekben olyan szempontok meghatározását, mint a lecsatlakozás időtartama, az ellenőrzési mechanizmusok (például szerverblokkolás vagy automatikus riasztások), az indokolt kivételek és az esetleges kártérítés, valamint a képzési és tudatosítási intézkedések.

Digitális felügyeleti eszközök

A digitális felügyeleti eszközök használata a munkahelyen nem teljesen új keletű, hanem sokkal inkább a már létező technikák továbbfejlesztése, amelyeket a digitalizálás hozzáférhetőbbé és hatékonyabbá tett azáltal, hogy megkönnyítette az adatok tömeges gyűjtését és elemzését. Ez a jelenség felveti annak szükségességét, hogy megerősítsék a munkavállalói képviselők tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogait, hogy biztosítsák az emberi felügyeletet ezekben a helyzetekben.

A DIGILARE projekt által vizsgált európai szabályozási helyzet négy fő megközelítésben foglalható össze. Egyes jogrendszerek nem rendelkeznek konkrét szabályozással, és általános tájékoztatási és konzultációs keretekre vagy adatvédelmi szabályozásra hivatkoznak, amelyek végrehajtási mechanizmusai korlátozottak. Mások közös irányítási modelleket alkalmaznak, amelyek a képviselettel való megállapodást írják elő a felügyeleti technológiák bevezetéséhez, és ellenkező esetben érvénytelenné válnak. A harmadik csoport az átláthatóságra, az ésszerűsége és az általános adatvédelmi rendelet betartására összpontosít, információs kötelezettségeket ír elő, és bizonyos esetekben kifejezetten tiltja a teljesítmény közvetlen ellenőrzésére irányuló felhasználást. Végezetül léteznek olyan jogrendszerek, amelyek ugyan elismerik a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó általános kötelezettséget, de nem rendelkeznek konkrét eszközökkel vagy hatékony részvételi mechanizmusokkal.

Ezen a széttagolt alapon az európai szabályozói beavatkozásnak legalább előzetes és hatékony konzultációt kell garantálnia minden felügyeleti technológia esetében, különösen akkor, ha a magatartás vagy a méltóság érintett, vagy ha jelentős

algoritmikus kockázatok állnak fenn. Ez a kötelezettség – más javaslatainkkal összhangban – beépíthető lenne a 2002/14/EK irányelv 4. cikkének 2. bekezdésébe:

d. e. tájékoztatás és konzultáció azokról a döntésekről, amelyek digitális megfigyelő és ellenőrző rendszerek bevezetéséhez vezethetnek.

A minimális beavatkozásra vonatkozó ajánlason túlmenően célszerű lenne beépíteni a lényegi átláthatósági kötelezettségeket, az invazív gyakorlatok, például a folyamatos földrajzi helymeghatározás vagy a pulzusszám-figyelés korlátozását, valamint az emberi felügyelet biztosítékait, a magyarázat és a helyesbítés jogával együtt, amelyet az Európai Bíróság az igazságszolgáltatáshoz való alapvető jog gyakorlásához elengedhetetlennek ismer el. Az egyes államok közötti szabályozási különbségekre tekintettel ez a tartalom inkább egy nem kötelező erejű jogi eszközbe illeszkedne.

Környezet

A DIGILARE projektjavaslat korunk egyik legfontosabb átalakulásával is foglalkozott, nevezetesen a környezeti átalakulással, amely a szociális párbeszédben nem kap különösebb figyelmet. Ezért helyénvalónak tűnik a környezeti fenntarthatóság beillesztése a munkavállalói képviselő és a munkáltatók napirendjébe.

A DIGILARE projekt eredményei rávilágítottak arra, hogy a kollektív tárgyalásokban, valamint a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogok terén lassanként ugyan, de egyre nagyobb jelentőséget kapnak a környezetvédelmi intézkedések. A zöld átállás és a digitalizáció egymással összefüggő folyamatok, amelyek részvételen alapuló irányítást igényelnek.

Ezen elkötelezettség megerősítése érdekében célszerű lehet a 2002/14/EK irányelvbe egy 4.2.f) pont beillesztése, amely elismeri a képviselői szervek jogát arra, hogy tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak a vállalati döntések környezeti hatásairól.

Ezen módosításon túlmenően az jelentene lehetséges megoldást, ha a kollektív szerződésekbe „zöld záradékokat” építenének be, amelyek olyan kérdéseket szabályoznának, mint a fenntartható mobilitás, az energiahatékonyság vagy a hulladékgazdálkodás. Ahhoz, hogy ez az elképzelés hatékonyan valósuljon meg, a képviselőknek képzésben kell részesülniük a környezetvédelmi kompetenciák terén, és a fenntarthatóságot integrálni kell a szakszervezeti és vállalati kultúrába.

Ez a kiadás ellensúlyozandó olyan finanszírozási mechanizmusok létrehozásával, amelyek segítenek a vállalatoknak a beruházás megvalósításában. Akár adókedvezmények révén, például azáltal, hogy az ilyen típusú kiadásokat levonhatóvá teszik a társasági adóbevallásokban, akár a kormány közvetlen pénzügyi hozzájárulásai révén, elengedhetetlen, hogy a vállalatok ne viseljék egyedül a környezetvédelmi átállás terhét.

A KÉPZÉS FONTOSSÁGA

A DIGILARE projekt rámutat arra, hogy a digitalizáció korában a tájékoztatás és a konzultáció nem csupán technikai kérdés, hanem strukturális kihívás, amely hatással van a demokrácia működésére, a jogok védelmére és a vállalkozások versenyképességére. A javasolt munkaterületek egy átfogó megközelítést céloznak meg, amely ötvözi a szabályozási reformokat, a kollektív tárgyalásokat és a transznacionális együttműködést. A cél nem csupán a munkaügyi intézmények digitális korszakhoz való alkalmazkodása, hanem annak biztosítása is, hogy erre az átmenetre a átláthatóság, a méltányosság és a fenntarthatóság elvei mentén kerüljön sor.

Ennek egyik alapvető eleme a képzés és a szakmai átképzés. A digitalizáció új technikai kompetenciákat, problémamegoldó képességeket és új szakmai tudást, például adatelemző szakembereket igényel. A vállalatoknak és a szakszervezeteknek is ösztönözniük kell a folyamatos képzési programokat, amelyek megakadályozzák a szakmai elévülést és elősegítik a foglalkoztathatóságot, biztosítva ezáltal, hogy a technológiai átalakulás ne vezessen munkahelyek megszűnéséhez.

A felsorolt reformok hatékonysága a munkavállalók és a munkáltatók képviselőinek technikai és stratégiai felkészültségétől függ. A DIGILARE projekt rámutatott arra, hogy sok esetben a digitális kompetenciák hiánya korlátozza a valódi szerepvállalást.

Ezért szükséges lehet olyan továbbképzési programok kidolgozása, amelyek egyrészt a szakszervezeti képviselők és az üzemi tanácsok tagjai, másrészt a HR-vezetők számára nyújtanak digitális készségeket és adatelemzési ismereteket, hogy például meg tudják ítélni, hogy a vállalat által használt algoritmusok valóban a legmegfelelőbb megoldást nyújtják-e a hatékonyság és a termelékenység szempontjából

A Digitális Európa program mintaként szolgálhat egy európai digitalizációs átállási alap létrehozásához. Ennek nem csupán az alapvető – és természetesen elengedhetetlen – digitális ismertek elsajátítására kell korlátozódnia. Beletartoznak az európai szinten és az egyes tagállamokban a munkahelyeken történő digitális átállás megkönnyítését szolgáló korszerű tartalmak, többek között az algoritmusok ismerete, amelyek lehetővé teszik az információhoz való jog és a konzultációs jog hatékony gyakorlását. A szociális partnereknek ebben a hipotetikus programban betöltött szerepe döntő fontosságú a konkrét képzési kezdeményezések kidolgozásában.

E tekintetben célszerű lenne európai felügyelőközpontokat létrehozni a digitalizáció és a munkaügyi kapcsolatok területén, amelyek feladata az adatok szisztematikus gyűjtése és összehasonlítása, a bevált gyakorlatok azonosítása és a nemzeti joggyakorlat figyelemmel kísérése, valamint referenciapontként és szakértői tanácsadóként való szerepvállalás az intézmények és a szociális partnerek számára.

Hasonlóképpen, európai szinten is érdemes lenne ösztönözni közös kutatási projekteket és képzési programokat, amelyek célja az interpretációs kritériumok egységesítése és a szociális partnerek tárgyalási képességeinek fejlesztése, biztosítva ezáltal a hatékony megvalósításhoz szükséges ismeretek átadását és az intézmények közötti koordinációt.

EGYÉB SZABÁLYOZÁSI LEHETŐSÉGEK

A jelen dokumentumban szereplő javaslatok minimális beavatkozást igényelnek. A DIGILARE projekt keretében végzett munka azonban lehetőséget teremtett ambiciózusabb vagy más jellegű tevékenységek megvalósítására, amelyek a jelen dokumentumban javasoltaknál magasabb szintű tartalmakra is kiterjednek. Figyelmükbe ajánljuk a projekt elméleti eredményeit, amelyek hamarosan közzétételre kerülnek.

E dokumentum zárásaként felsoroljuk a lehetséges alternatív megoldásokat:

- A vállalatok algoritmikus vagy digitális irányításáról szóló átfogó irányelv, amely kötelező érvényűen beépítené azokat a javaslatokat, amelyeket mi nem kötelező erejű jogi intézkedésként határoztunk meg.
- A munkaidőre vonatkozó irányelvet megerősítő irányelv, amely garantálja a lecsatlakozáshoz való jogot e tekintetben.

