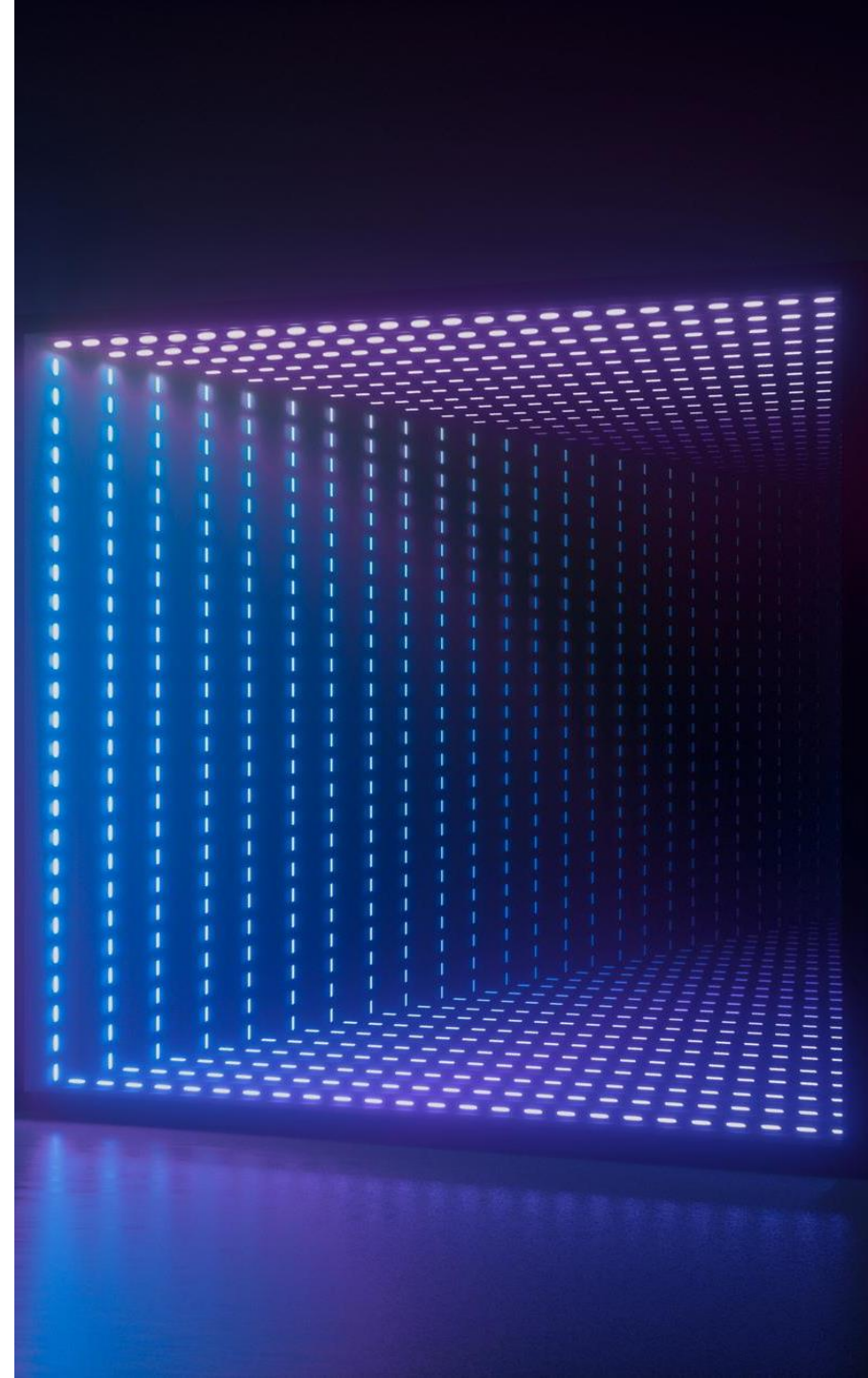


Milyen védelmet biztosít az EU AI Act a munkavállalók közösségeinek?

Domokos Márton
CMS Budapest

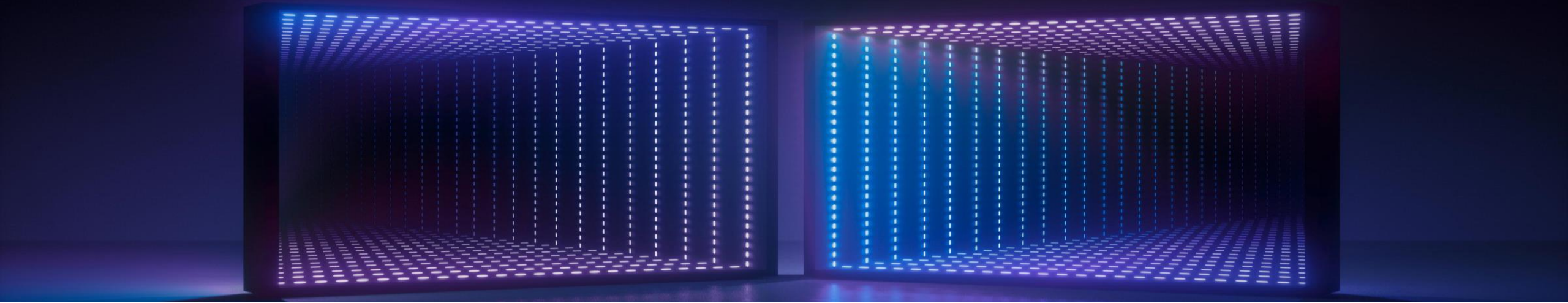
Miről lesz szó?

- **Mit mond az AI Act?**
- **Mit kell vizsgálni a gyakorlatban?**



MIT MOND AZ AI ACT?





2. cikk (Hatály)

(11) E rendelet nem zárja ki az Uniót vagy a tagállamokat abból, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, amelyek kedvezőbbek a munkavállalókra nézve az MI-rendszerek munkáltatók általi használatával kapcsolatos jogaik védelme tekintetében, vagy abból, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását ösztönözzék vagy tegyék lehetővé.

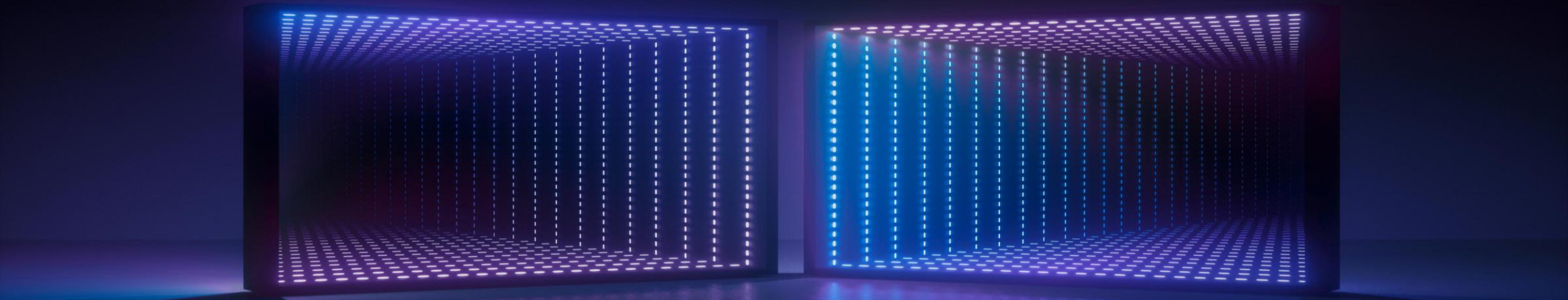


➤➤ 5. cikk (1) (Tiltott MI-gyakorlatok)

**Tilosak a
következő
MI-
gyakorlatok:**

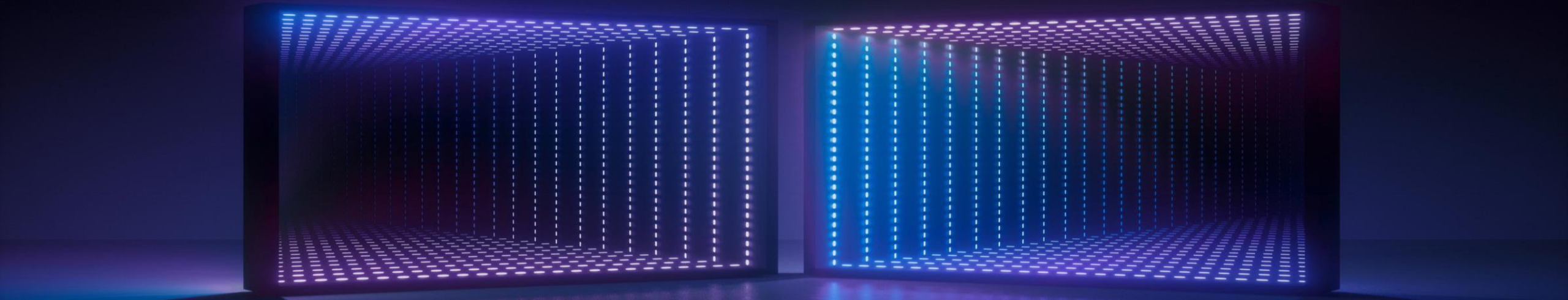
a természetes személyek érzelmeiből következtetést levonó MI-rendszerek forgalomba hozatala, e konkrét célra történő üzembe helyezése, illetve használata a munkahelyek és az oktatási intézmények területén, kivéve amennyiben az MI rendszer használata, üzembe helyezése vagy forgalomba hozatala orvosi vagy biztonsági okokból történik





➤ 26. cikk (A nagy kockázatú MI-rendszerek alkalmazóinak kötelezettségei)

(7) A nagy kockázatú MI-rendszer munkahelyi üzembe helyezése vagy használata előtt azon alkalmazóknak, akik munkáltatók, tájékoztatniuk kell a munkavállalók képviselőit és az érintett munkavállalókat arról, hogy esetükben nagy kockázatú MI-rendszer használatára fog sor kerülni. Ezt a tájékoztatást adott esetben a munkavállalók és képviselőik tájékoztatására vonatkozó uniós és nemzeti jogban és gyakorlatban megállapított szabályokkal és eljárásokkal összhangban kell megadni.



III. MELLÉKLET

➤ 6. cikk (2) bekezdése szerinti nagy kockázatú MI-rendszerek a következő területek bármelyikén felsorolt MI-rendszerek:

4. foglalkoztatás, a munkavállalók irányítása és az önfoglalkoztatáshoz való hozzáférés:

- a) természetes személyek felvételéhez vagy kiválasztásához való használatra szánt MI-rendszerek, különösen célzott álláshirdetések elhelyezése, a jelentkezések elemzése és szűrése, valamint a jelöltek értékelése céljából;
- b) a munkával kapcsolatos jogviszonyok feltételeit, az előléptetést vagy a munkával kapcsolatos szerződéses jogviszonyok megszüntetését érintő döntések meghozatalához, egyéni magatartáson vagy személyes vonásokon vagy jellemzőkön alapuló feladatkiosztáshoz, vagy az ilyen jogviszonyokban álló személyek teljesítményének és magatartásának nyomon követéséhez és értékeléséhez való használatra szánt MI-rendszerek

**MIT KELL VIZSGÁLNI A
GYAKORLATBAN?**



A nagy kockázatú MI-rendszerekre vonatkozó követelmények

1. A követelményeknek való megfelelés
2. Kockázatkezelési rendszer
3. Adatok és adatkormányzás
4. Műszaki dokumentáció
5. Nyilvántartás
6. Átláthatóság és az alkalmazóknak nyújtott tájékoztatás
7. Emberi felügyelet
8. Pontosság, stabilitás és kiberbiztonság
9. Minőségirányítási rendszer
10. Dokumentáció vezetése
11. Korrekciós intézkedések és tájékoztatási kötelezettség



Mit kell vizsgálni a gyakorlatban? (1)

Milyen típusú az AI-rendszer tanítására használt modell?
Például természetes nyelvi feldolgozás (NLP), számítógépes/gépi látás vagy hangfelismerés?

Milyen adatokat használnak az AI-rendszer betanításához?

Hogyan igazolják az AI-rendszer pontosságát és teljesítményét?

Mik az AI-rendszer teljesítménymutatói / A/B tesztelés?

Mit kell vizsgálni a gyakorlatban? (2)

Megfelel az AI-rendszer az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló szabályoknak?

Vannak-e AI-specifikus kockázatok?
Például:
"entrenching" és emberi elfogultság.

Mik az AI-rendszer korlátai?

Mit kell vizsgálni a gyakorlatban? (3)

Hogyan kapnak tájékoztatást az érintettek?

Milyen források, készségek és képzések szükségesek a munkavállalók számára - "upskilling"?

Hogyan biztosítja a munkáltató a hatékony emberi felügyeletet az AI-rendszer működése és kimenetei felett?

Hogyan kezeli a munkáltató a felhasználói visszajelzéseket?

Köszönöm a figyelmet!



Domokos Márton
Szenior Tanácsadó

T +36 1 483 4897

E marton.domokos@cms-cmno.com



Ingyenes online jogi információk szolgáltatása.

Előfizetési szolgáltatás jogi témájú cikkekhez különféle témákról, e-mail útján.

cms-lawnow.com

A kiadványban található információk csak általános célokat szolgálnak, és nem jelentenek jogi vagy szakmai tanácsadást.

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices; details can be found under "legal information" in the footer of cms.law.

CMS-helyszínek

Aberdeen, Abu Dhabi, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Bergen, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Cúcuta, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Liverpool, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Munich, Muscat, Nairobi, Oslo, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Stavanger, Strasbourg, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law