



A mesterséges intelligencia és a munkáltatói hatalom találkozása

Rácz Ildikó

PhD hallgató, KRE-ÁJK

A mesterséges intelligencia alkalmazásának
hatása az alapjogokra c. Konferencia
2020. február 27.

TARTALOM



Bevezetés

MI és a munka(jog) kapcsolata



MI a tradicionális munkaviszonyban

- Wearables – viselhető mérőeszközök, elektronikus teljesítmény-megfigyelés, „People-Analytics”
- Munkajogi kérdések, kihívások



Platform munka és az automatizált folyamatok

Speciális problémák

Bevezetés

- A mesterséges intelligencia és az algoritmusok alkalmazása **már korábban is** a tradicionális munkahelyen kívül eső tevékenységek ellenőrzésére szolgált .
- Egyre **szélesebb körben** kerülnek hasznosításra a számítógépek adta lehetőségeket.
 - Alapvető és elsődleges célja a produktivitás növelése és a munkavállalók tevékenységének a lehető legmagasabb fokú hatékonnyá tétele.
 - **Algoritmizált menedzsment** fogalma
 - egy meghatározott képlet határozza meg a vezetői/munkáltatói döntések meghozatalának az alapját, vagy
 - maga a rendszer hoz döntéseket – emberi beavatkozás nélkül – az összegyűjtött adatok, statisztikák alapján
 - A **munkáltatói hatalom** fogalmának, terjedelmének transzformációja
 - Technológia – irányítás – autonómia

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A TRADICIONÁLIS MUNKAVISZONYBAN



„Wearables”



Elektronikus
teljesítmény-
megfigyelés



People-Analytics



(Munka)jogi
kihívások

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A TRADICIONÁLIS MUNKAVISZONYBAN

„Wearables”

- a munkavállalók mozgásának (folyamatos) nyomon követése és ezzel a munkavégzés ellenőrzése és felügyelete
- a magánszférába való túlzott beavatkozást
- a munkáltatónak lehetősége nyílik a munkavégzés gyorsaságának és a teljesítményének a mérésére
- pl. Amazon raktárak

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A TRADICIONÁLIS MUNKAVISZONYBAN

- nem feltétlenül takarnak vadonatúj technikai megoldásokat
- szélsőségebb példák is megjelennek már az ún. „fehérgalléros” munkavállalók esetében
- pl. hangszín megfigyelése

**Elektronikus
teljesítmény-
megfigyelés**

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A TRADICIONÁLIS MUNKAVISZONYBAN

„People-Analytics”

- lényege adatok nagyszámú és széleskörű gyűjtése, amelyek egy megalapozott munkáltatói döntést eredményeznek például a HR folyamatokban
- kívül esve a – szigorú értelemben vett – munkajog területéről, mégis erős hatást gyakorol arra
- munkáltatói döntések támogatása
- a rendszer „diszkriminál”

MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A TRADICIONÁLIS MUNKAVISZONYBAN

- UNI Global Union: Az etikus mesterséges intelligencia 10 alapelve
- Jelentősebb kihívások:
 - megfigyelés és ellenőrzés alapja
 - átláthatóság – tájékoztatási kötelezettség
 - diszkrimináció
 - elszámoltathatóság – jogorvoslathoz való jog
 - rendeltetésszerű jogviszony-megszüntetés

(Munka)jogi kihívások

PLATFORM MUNKA ÉS AZ AUTOMATIZÁLT FOLYAMATOK

- „Dolgozz amikor csak te szeretnél!” → Tényleg így van ez?
- A platform munkára nem csupán „hatással van” az algoritmusok használata, hanem egészen egyszerűen **arra épül fel** a rendszer
- A szakirodalom öt olyan jelentősebb funkciót határoz meg, ami körében a **technológia támogatja** (vagy teljesen helyettesíti) az utasítási jogot a gig-economy munkái vonatkozásában:
 - nyomkövető szoftverek
 - adatgyűjtés
 - automatikus döntéshozatal, illetve automatikus feladat-meghatározás
 - automata üzenetküldési rendszer
 - digitális „döntési fa”
 - Így valójában azzal, hogy a platform választási lehetőséget (autonómiát) ad a dolgozónak, pusztán egy **saját maga által korlátozott és megszorított műveleti utat jelöl ki**.
 - Ezáltal a feltételezett rugalmasságnak és autonómiának ellentmond a munka kijelölésének a mechanizmusa.

ÖSSZEGZÉS

A munkáltatói működés alapvető célja a **profitszerzés**, amihez munkaerőre van szükség.

Mi fog történni a munkáltatói hatalommal, ha annak apró részleteit már nem a munkáltató látja el, hanem **„kiszervezi”** a fogyasztóknak (értékelések), algoritmusoknak, stb.?

Az erős munkáltatói jogosítványokat egyenlíti ki a munkajogi szabályozás a demokratikus társadalmakban meglévő **alapelvi elvárásokkal**.

Ezek alapján kétséges lehet, hogy **melyik entitás** tekinthető **munkáltatónak** (lásd: Jeremias Prassl a munkáltató „funkcionális” fogalmának meghatározása)

A modern utasításadási rendszerek gyengítik a munkáltató erős jogosítványát, tulajdonképpen **széttöredezik** a munkáltatói hatalom.



**Köszönöm a
figyelmet!**

rczildiko@gmail.com