

INNOVATÍV MEGOLDÁSOK AZ ÁLLAM SZOCIÁLIS SZEREPVÁLLALÁSÁNAK TÜKRÉBEN

INNOVATIVE SOLUTIONS IN LIGHT OF THE SOCIAL ROLE OF THE STATE

MÉLYPATAKI GÁBOR* – RICZU ZSÓFIA**

Absztrakt: Az elmúlt időszakot vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a koronavírus-járvány súlyos globális és lokális következményekkel járt. Mindez felerősíthet olyan folyamatokat, amelyekre már a vírus megjelenése előtt is láthattunk precedenst. Jelen esszé célja a mesterséges intelligencia és a munkafolyamatok automatizálásának a munkaerőpiacra és a foglalkoztatási helyzetre gyakorolt hatásainak vizsgálata. A munkajog és a foglalkoztatás, valamint az Európai Unió tagállamai által hozott intézkedések szempontjából megpróbálunk általános összefoglalót adni arról, hogyan lehet kezelni a világjárvány okozta munkaerőpiaci változások hatásait olyan, digitális alkalmazások révén, mint az automatizálás és mesterséges intelligencia.

Kulcsszavak: mesterséges intelligencia, robotika, digitalizáció, adaptáció, munkaerőpiac hatások, következtetések

Abstract: In the recent period, it can be seen that the coronavirus epidemic can have severe global and local consequences. All of this may amplify processes that have already shown trends prior to the emergence of the virus. The aim of this essay is to examine the effects of artificial intelligence and automation of work processes on the labour market and the employment situation. From the point of view of labour law and employment and the measures taken by the Member States of the European Union, we will try to provide a general summary of how to deal with the effects of pandemic-induced labour market changes through the application of digital technology, automation and artificial intelligence.

* DR. MÉLYPATAKI GÁBOR
egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
jogmega@uni-miskolc.hu

** RICZU ZSÓFIA
I. évf. PhD-hallgató
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
jogriczu@uni-miskolc.hu

Keywords: AI; robotics; digital technology; process of adaptation, labour market, effects, consequences

Bevezetés

A digitalizáció és a mesterséges intelligencia alkalmazása a 21. században a mindennapjaink részévé vált. A technológiai fejlődés már a kezdetektől fogva jelentős hatással volt a munkaerőpiacra; (az ipari forradalmak idején) eleinte ez egyhangú, egyszerűbb rutinmunkát hivatott kiváltani; a digitális fejlődés térhódításával viszont már bonyolultabb folyamatok esetében is alkalmazhatóvá vált. A fejlődés ez idáig 4 nagy ipari forradalmi időszakra osztható, mely leképezik a kézi erővel, majd a gőzzel hajtott gépek átalakulását, a futószalag és az automatizált folyamatok, valamint az intelligens robotok alkalmazását is magában foglaló előrehaladást. A technológiai fejlődés több évszázados fejlődési ívének még mindig az emelkedő szakaszában járunk. Az elmúlt évtizedekben drasztikus fejlődés figyelhető meg. Ahogy Martin Ford fogalmazott: „*Felgyorsulnak az események, és a jövő már jóval azelőtt megérkezhet, hogy mi felkészültünk volna rá.*”¹

Az úgynevezett „technológiai munkanélküliség” a technológiai fejlődés következménye, vagyis amikor az emberi munkát egy algoritmussal, software-rel vagy épp robottal váltják ki. Egyes elemzések szerint a munkaerőpiacon előforduló munkák közel fele veszélyben van az digitális átállás miatt, és esetlegesen meg is szűnhet a következő két évtizedben. Ehhez kapcsolódóan Frey & Osborne kutatási eredményei alapján 2015 és 2020 között globális szinten több mint 5 millió állás szűnhet meg vagy tűnhet el.²

Jelenleg a negyedik ipari forradalom korát éljük, amikor az életünk szinte minden mozzanatát digitális eszközök határozzák meg, és akár fel is forgathatják. Ez közvetlen hatással van a munkaerőpiacra is, a digitalizáció az élet minden területén kifejti hatásait, kezdve a nyomtatott sajtó és média átalakulásától, a távközlésen át, a banki vagy éppen a közigazgatási területeken. Az új technológiák, a széles sávú internet-hozzáférés hozzájárulnak a termelékenység, ezáltal pedig a fogyasztás növekedéséhez, gazdasági és társadalmi fellendülést eredményezve. Akárcsak a korábbi ipari forradalmak esetében, a jelenleg zajló folyamatok is hatással vannak a társadalom összetételére.

A gazdasági-társadalmi következmények tekintetében a 2020. év márciusában kialakult pandémia olyan helyzet elé állította a kormányzatokat, amelyre keresve sem találunk precedenst az elmúlt században. A járványhelyzet számos területen okozott és okoz nehézséget: egyszerre kell szembenézniük egészségügyi, gazdasági és ebből következően jelentős szociális krízissel. A krízis következményei pedig közvetlenül érték el a munkavégzés területét. Számos gazdasági szervezet kényszerült a korláto-

¹ Martin FORD: *Robotok Kora*. HVG könyvek, Budapest, 2017, 302.

² Carl Benedict FREY – Michael A. OSBORNE: *The future of employment how susceptible are jobs to somputerisation?* 2013. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf, 2019. szeptember 20.

zásoknak megfelelően mérsékelni, vagy legrosszabb esetben teljesen leállítani a termelést és szolgáltatást, szerencsésebb esetben munkaidő-csökkentésre került sor, kevésbé szerencsés esetben pedig elkerülhetetlen volt a munkaerő létszámának csökkentése. Az elmúlt időszakot vizsgálva látható, hogy a koronavírus-járványnak súlyos globális és lokális következményei lehetnek. Mindez felerősíthet olyan folyamatokat, melyekre már a vírus megjelenése előtt is mutatkoztak tendenciák.

A járvány gazdasági és társadalmi hatásait nehéz előrevetíteni. Annyi azonban bizonyos, hogy sok munkavállalót fog érinti az Európai Unióban. Ezt maguk az uniós döntéshozók is felismerték. Ennek keretében a Bizottság javaslatot tett a SURE elnevezésű, 100 milliárd eurós szolidaritási eszköz létrehozására. Ennek az eszköznek a célja, hogy megőrizze a munkaerőpiaci stabilitást. Ursula von Leyen a Bizottság elnöke nyilatkozatában kijelentette, hogy az EU az új szolidaritási eszköz révén 100 milliárd eurót fog mozgósítani az emberek munkahelyének megtartása és a vállalkozások működésének fenntartása céljából. Ezt az európai szolidaritás keretében gondolja megvalósíthatónak, melyben egyesül az európai emberek ereje. A Bizottság együttműködik a tagállamokkal az életmentés és a megélhetés védelme érdekében.³ A program megvalósítása megkívánja az összes kohéziós politika átcsoportosítását is. A program elsősorban a munkahelyek megőrzésére fókuszál. Jelen helyzetben az általunk is ismert főleg klasszikus munkahelyeket és munkavégzési formákat segíti. Ezek egyik eleme a munkahelyek védelme érdekében nyújtott kiegészítő uniós segítséget a csökkentett munkaidőben való foglalkoztatás tagállami rendszereinek finanszírozásához és más hasonló intézkedésekhez. Ez nem jelentene mást, mint a német mintára megvalósuló Kurzarbeit programok uniós szintű kiterjesztését. A program keretében a SURE eszköz keretében nyújtott pénzügyi segítség az EU által a segítséget kérő tagállam számára nyújtott hitel formájában valósul majd meg. Ez jelentős eltérés az eddigi programokhoz képest, melyek az EU valamely alapjából finanszírozott pénzeszközként lett a tagállamok számára folyósítva. Magyarország is pályázott a SURE programban meghatározott összegré. Ahogy azt fentebb is említettem, ez még a jelenlegi munkavégzési struktúrát próbálja menteni. Ez végül is nem róható fel, hiszen a döntéshozók nem látják előre a jövő munkaerőpiacát. Azt szükséges menteni, ami aktuálisan bajban van.

A fentieken túl úgy véljük, a gazdasági szereplők költségvetésének csökkenése már számok ismerete nélkül is prognosztizálható, így számukra elsődleges szempont a kiadásaik redukálása. Úgy gondoljuk, a foglalkoztatói kiadások növekedése, stagnálása vagy csökkenése a munkáltató részéről történő rugalmasság (ezen belül a home-office, illetve az RPA-technológia alkalmazásának) függvényében alakulhat, amely akár régiók közt felmerülő munkaerő kereslet és kínálat eltéréseire is megoldást nyújthatna.

A munka átalakulása és a munkajog jövője Európában címmel 1998-ban megjelent Supiot-jelentés kiindulópontja is már az az alapfeltevés volt, hogy válságban van

³ *Koronavírus: a Bizottság minden erőforrását mozgósítja az életek és a megélhetés védelme érdekében.* https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/IP_20_582, 2020. október 11.

a munkajog alapját képező társadalmi, gazdasági szabályozási modell.⁴ A pandémia hatásainak enyhítése érdekében indokolt tagállami szinten a kormányok beavatkozása. A járvány által megtámadott gazdaságban az egyik célpont az élő a humán munkaerő volt. A klasszikus értelemben vett munkajogi relációk nem tudtak minden szektorban érvényesülni, ugyanis sokszor nem volt teljesíthető a személyes munkavégzési kötelezettség. A pandémia által okozott válság ennek megfelelően lett, illetve lesz egyszerre gazdasági, foglalkoztatási és szociális válság is. A nemzeti, de még az EU-s jogalkotás sem volt felkészülve a munkajogi relációk ilyen mértékű és gyors megkérdőjeleződésére. Azok a vállalkozások és munkáltatók lesznek lépéselőnyben, akik a digitális eszközök használatával hamar tudtak alkalmazkodni. Ez azért is fontos, mert véleményünk szerint a digitalizáció munkaerőpiaci hatásai a COVID-19 foglalkoztatási hatásaihoz lehetnek majd hasonlatosak. Mindkettő célpontja az emberi munkaerő. Más módon hat a vírus és a technológiai fejlődés is, de az eredményük szinte ugyanaz, az élő munkaerő redukálása, új munkavállalói kompetenciák megszerzésének kikényszerítése. Ezek a hatások magukkal kell, hogy hozzák az állam szociális szerepvállalását. A jelenlegi helyzet és a vírus második és harmadik hulláma tekinthető egyfajta főpróbának a munkaerőpiac tényleges és teljes digitalizálódását megelőzően. Az egyik kulcsmomentum a digitális alkalmazkodás kérdése. Ez a kérdés nemcsak a vállalkozások szintjén, de az egyén szintjén is felmerülő kérdés. Azok a vállalkozások vagy személyek, akik nem tudnak az új és kialakuló digitalizálódó mindennapi, iskolai vagy munkakörnyezethez alkalmazkodni, azok sajnos elég könnyen elindulhatnak a digitális kirekesztődés útján. Éppen ezért fontos azt kiemelni, hogy a kompetenciák megszerzésének nemcsak a hagyományos, hanem a felnőttoktatásban is szerepe kell, hogy legyen.⁵ Éppen ezért a tanulmányban a technológiai fejlődés munkajogi hatásai mellett ezért külön vizsgálatot érdemel az európai uniós tagállamok intézkedéseinek rövid összehasonlító elemzése.

1. A társadalom válasza

Korábban a *Miskolci Jogtudó* online folyóiratban már publikált kutatómunkánkkal egy általános társadalmi megítélést kívántunk vázolni: a vállalatok, munkavállalók, változáshoz való alkalmazkodását. Vajon kihasználják-e az automatizáció korszakában rejlő lehetőségeket vagy inkább tartanak a változásoktól? Célunk a változásokra adott társadalmi reakciók megoszlásának felvázolása volt: az egyes munkahelyek digitalizációra való törekvéseire, valamint a munkavállalók munkával kapcsolatos jövőbeli elképzeléseire koncentrált. A technológiai fejlődés következményeként az utóbbi években átalakultak a munkavállalás feltételei és körülményei. A válaszívek egyesítése során kinyert diagramok általános képet adnak a munka-

⁴ *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. https://www.medelnet.eu/images/stories/docs/supiotreport_en.pdf, 2019. szeptember 10.

⁵ BAJKA Györgyi: *Covid19-világjárvány: a digitális kirekesztés valós probléma*. <https://epale.cc.europa.eu/hu/blog/covid-19-digital-exclusion-reality>, 2020. október 11.

vállalók véleményéről a munkahelyen való kommunikációt, illetve az átképzésre való hajlandóságot illetően.⁶

Egyértelműen látható, hogy a mesterséges intelligencia és az automatizálás hatalmas lehetőségeket tartogathat, természetesen mindehhez szükséges megfelelő szabályozás, jogi háttér. A technológiai fejlődés és a mesterséges intelligencia az élet minden részére kihat, a munkaerőpiacra is, ennek következtében változni fog a foglalkoztatottság összetétele és a foglalkoztatási struktúra, amelynek adózási és járulékfizetési következményei is várhatóak. A COVID-19 terjedésével az infekció megelőzésének érdekében még inkább előtérbe kerültek a digitális munkavégzés lehetőségei, amelynek két legjelentősebb szegmensét az alábbiakban ismertetjük.

2. Az alternatívák

2.1. Robotok

Amikor a munkafolyamatok robottal történő kiváltásáról beszélünk, többségünknek először egy valódi (esetleg humanoid jellegű) robot ugrik be. A humanoid jellegű robotok bemutatására a Boston Dynamics tevékenysége az egyik legjobb példa. A cég a gyártási folyamatok emberi tényezőjének kiváltása mellett az Egyesült Államok hadserege, illetve a Haditengerészeti Légiközlekedési Központ Képzési Rendszereinek Divíziója számára készít interaktív 3D-s számítógépes szimulációkat. A munkaerő-kiváltás mellett azonban olyan munkahelyek száma is megnő (az átmeneti időszakban mindenképp), amelyben a robotok és a humán munkaerő együttműködése adja a munkafolyamatot. Természetesen ilyenek már most is léteznek, de a robotok egyre nagyobb mértékben való elterjedése olyan speciális munkahelyeket fog teremteni, melyekben az ember és gép a megfelelő szabályok mentén együtt tud dolgozni a mai formánál intenzívebb formában. Ehhez azonban szükséges lesz olyan munkavédelmi és munkajogi szabályozási keret, amely a mainál nagyobb biztonságot ad. A munkajogi szabályok új szintjét nyithatja meg ez a fajta munkaszervezés, mely a szabványok szintjén valósul majd meg. A jelen keretek között elsősorban munkavédelmi rendelkezésekkel találkozunk ezeken a szinteken, de könnyen előfordulhat, hogy ezek egy idő után nem lesznek elegendőek.

2.2. RPA-technológia

A vállalati folyamatok automatizálására törekvés folyamatos, így az automatizálás kapcsán semmiképp sem hanyagolhatjuk el az RPA-technológia kérdéskörét sem.⁷ Az RPA, vagyis Robotic Process Automation a megszokott irodai munkafolyamatok rutinszerű feladatainak elvégzésére kínál fejlett technológiai megoldást. Az RPA esetén tehát nem fizikai, hanem szoftverrobotokról beszélünk. Csak meghatározott feltételek mellett lehet és érdemes bevetni:

⁶ RICZU Zsófia: A munka digitalizálásának és a robotika bevezetésének munkajogi és foglalkoztatáspolitikai következményei. *Miskolci Jogtudó* 2020/1., 116–125.

⁷ JAKAB Nóra: Robotika és a jog – A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra I. *Miskolci Jogi Szemle* 2020/1., 48–59.

- szabályalapú, standardizált és dokumentált üzleti folyamatok, melyekben egyáltalán nincsenek jelen emberi beavatkozást igénylő döntési pontok;
- strukturált adatok kezelésére javasolt;
- gyakran ismétlődő folyamatok esetén.⁸

A mesterséges intelligencia terjedése azonban az egyes munkakörök kiiktatása mellett új munkaköröket is létrehoz. A felszabaduló munkaerő új igényeket szolgálhat ki. Jessica Stillmann gyűjtött össze *21 Future Jobs the Robots Are Actually Creating* című kiadványában néhány olyan munkakört, amelyek a mesterséges intelligencia eredményeképp jöttek létre:

- adatnyomozó – ez a fajta állás alkalmas lehet a rendészeti tapasztalatokkal és az alapvető adattudással rendelkezőknek;
- mesterséges intelligencia üzleti fejlesztési menedzser;
- mesterséges intelligencia által támogatott egészségügyi szakember – gyakorlatilag távorvoslás, a MI segítségével ápolók is képesek lesznek felállítani diagnózist;
- virtuális áruházi sherpa.⁹

Szintén a mesterséges intelligenciától várt segítséget az *Amazon.com Inc.* is, amikor egy HR-robotot alkalmazott az álláskeresők kiszűrésének elvégzésére, mely során a munkaerő-toborzást szeretnék volna automatizálni. 2015-ben azonban kiderült, hogy az alkalmazott software erőteljesen diszkriminál a jelentkező neme alapján szoftverfejlesztői, illetve műszaki jellegű munkakörökre jelentkezők esetében. A Reuters felvetése alapján ez arra vezethető vissza, hogy a tanuló algoritmust az elmúlt 10 évben benyújtott pályázatok alapján „képezték ki”, amelyek a férfiak dominanciáját igazolták a techiparban. Következésképp az algoritmus automatikusan a férfi jelentkezőket részesítette előnyben, mellőzve a nők által benyújtott pályázatokat vagy amelyekben utalás esett a női nemre.¹⁰

3. A COVID–19 válság és következményei

2020. év elején egy eddig nem tapasztalt válsággal kellett szembe néznünk. A COVID–19 vírus által kiváltott pandémia jóformán a világ összes országában éreztette hatását, gazdasági, társadalmi szempontból egyaránt. Szalai Erzsébet álláspontja alapján: „*a recesszió, pontosabban az önmagát is gerjesztő globális keresletcsökkenés mértéke, a mostani hatalmas pénzügyi mentőcsomagok elle-*

⁸ BOHUS Kálmán: *Robotic Process Automation (RPA), avagy a szoftverrobotok munkára fogása*. <https://blog.ixenit.com/kezdolap/-/blogs/robotic-process-automation-rpa-avagy-a-szoftverrobotok-munkara-foga-1>, 2019. november 05.

⁹ Jessica STILLMAN: *21 Future Jobs the Robots Are Actually Creating*. <https://www.inc.com/jessica-stillman/21-future-jobs-robots-are-actually-creating.html>, 2019. szeptember 27.

¹⁰ Jeffrey DASTIN: *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. <https://uk.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUKKCN1MK08G>, 2020. április 20.

*nére is, felérhet majd egy több világrégiót érintő háború pusztító erejével”.*¹¹ Talán nem túlzás azt állítani, hogy a vírus terjedése hozzájárult egy újabb gazdasági-pénzügyi válság kialakulásához. A keresletcsökkenés és a kényszerleállítások hatása közvetlenül jelentkezik a munka világában. Számos esetben létszámcsökkentés, illetve fizetés nélküli távollét alkalmazásával sikerült fennmaradnia egy-egy vállalatnak, mivel a működési körébe tartozó gyártási-termelési folyamatokat a dolgozók védelme érdekében le kellett állítani.

Az elbocsátások okán az álláskeresők száma Magyarországon drasztikusan megugrott, sokan egyik napról a másikra szembesültek azzal, hogy munkanélkülivé váltak. Kiss Ambrus kiemeli, hogy a foglalkoztatottak száma 2017-es szintre esett vissza. Véleménye szerint ez a mérték továbbra is meghaladja a 2010-ben mért 3,7 millió foglalkoztatottat. Ugyanakkor szerinte a válság mértékét mutatja, hogy a 2009. március–májusi adatok alapján az egy évvel korábbi időszakkal összehasonlítva 79 ezer fővel csökkent a foglalkoztatottak száma.¹² A munkanélküliek megnövekedett száma az állam szociális kiadásait növelik, ezt elkerülendő az Európai Unió számos tagállamában intézkedéseket vezettek be a munkahelyek megőrzése érdekében, és az EU szintjén a már említett SURE-programot. Azon tagállamokban, ahol az állami szerepvállalás kevésbé meghatározó, a gazdaság teljesítőképessége gyengébb, illetve, ahol nincs kialakult nemzeti gyakorlat a válsághelyzet kezelésére, a munkáltatók döntéseinek függvényében sikerül a gazdasági nehézségeket megoldani. Utóbbi esetben az RPA-technológia, illetve a távmunka és home-office alkalmazása nyújthat segítséget a válság átvészelésében. Németországban idén őszre ígérték azt a törvényt, mely megfogalmazza a home office-hoz való jog megfogalmazását, mely szerint azon munkakörök esetében, melyek home office kere-tében is elláthatók, a munkavállalót illesse meg a választási szabadság. A magyar jogalkotás is készíti a távmunka és home-office szabályait átalakító törvényjavaslatát. Ez utóbbi tartalmáról a cikk lezárásakor még nincs konkrét információink. Az alábbi fejezetben ezért a tagállami intézkedések összevetése mellett az egyes munkáltatói gyakorlatok vizsgálatára helyeznénk a hangsúlyt. Tesszük mindezt arra tekintettel is, hogy tisztában vagyunk azokkal a tényekkel, hogy nem minden munkakörben alkalmazható a home office és a távmunka. Azzal is tisztában vagyunk, hogy a szociális válság elsősorban azokat a személyeket érinti, akik olyan munkakörben dolgoznak, ami a személyes jelenlétre alapoz. Ennek függvényében mondhatjuk, hogy az alábbi elemzés elsősorban az ő megsegítésüket célozza.

¹¹ SZALAI Erzsébet: *Koronavírus és a jövő alternatívái*. <https://merce.hu/2020/04/01/szalai-erzsebet-koronavirus-es-a-jovo-alternativai/>, 2020. június 8.

¹² KISS Ambrus: *Mit okozott a válság a munkaerőpiacon?* <https://ujegyenloseg.hu/mit-okozott-a-valsag-a-munkaeropiacon/>, 2020. október 11.

3.1. Tagállami intézkedések és szociális szerepvállalás a COVID–19 kapcsán az Európai Unióban

A koronavírus-járvány elsődleges közvetlen következménye az, hogy veszélyessé válik a munkavégzés. A járvány terjedésének kifejezetten kedvez az egy légtérben tartózkodás, amely a személyes jelenlétet igénylő munkavégzés során fokozottan jelen van. Ennek elkerülésére nem csupán a nemzeti szabályozás kialakítása vált szükségsszerűvé, úgy véljük, a munkáltatók rugalmasságának függvényében alakult a járványhelyzet átvészélése.

Az Európai Unió honlapján időrendi sorrendben követhetőek a Bizottság, valamint a tagállamok egyes intézkedései a kialakult helyzet kapcsán, átfogó áttekintést nyújt a tagállamok által bejelentett vagy megtett intézkedésekről. Az intézkedések gyors ütemben zajlottak, a körülmények változásának függvényében módosulhatnak. Az egyes szakpolitikai rendelkezések az alábbi szempontok szerint kerülnek osztályozásra: támogatási intézkedések, adóintézkedések, ágazati, regionális vagy fiskális jellegű intézkedések és egyéb intézkedések.

Az átfogó és részletes, tagállami szinten eltérő intézkedéseket nem elemezzük teljes terjedelemben, az elemzés nem terjed ki minden tagállam intézkedésére, csupán a leglényegesebb szempontokra koncentrál az adott állam szociális szerepvállalásának tükrében.

Belgium a rugalmasság fokozását vállalta a közbeszerzési szerződések végrehajtása során, emellett szövetségi rendelkezést hozott a felmerülő költségek fedezésére (egészségügyi ellátás, belga nemzetiségű állampolgárok hazatelepítése); lehetővé tették a fizetési halasztás igénybevételét egyes adónemek esetében (szociális járulékok, béradók, személyi és társasági jövedelemadók, önálló vállalkozók a társadalombiztosítási járulékok alóli mentesség), és számos regionális adót szintén elhalasztottak. Az oktatási intézmények bezárása miatt a munkából való kiesést kompenzálják gyermekeként minden munkanapra (egy bölcsődei gondozásból kimaradt gyermek esetén ez 27 EUR/nap).¹³

A cseh kormány egyszeri támogatást fogadott el minden önálló vállalkozó számára, a gazdálkodók, és élelmiszer-termelők számára pedig jelentős összegű támogatást különítettek el az élelmiszer-ellátás önellátásának biztosítása érdekében. A Parlament elfogadta a kölcsön és a jelzálogkölcsön törlesztésének halasztását engedélyező törvényt.¹⁴

Németországban a rugalmasabb rövid idejű munkavégzési rendszer, az ún. „Kurzarbeitsgeld” került bevezetésre az elbocsátások elkerülése és csökkentése érdekében. A rövid munkaidőrendszer most az ideiglenes munkavállalókra is kiterjed, és lehetővé teszi a szociális visszatérítéseket, jogosultsági időszak ideiglenes meghosszabbítását is lehetővé tették a munkanélküli ellátásokban részesülők eseté-

¹³ Alexander De BECKER: *COVID–19 and Labour Law: Belgium*. <https://illeg.unibo.it/article/view/10792/10699>, 2020. október 6.

¹⁴ European Commission: *Policy measures taken against the spread and impact of the coronavirus*. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/coronavirus_policy_measures_28_may_0.pdf, 2020. április 6.

ben. Az alacsony bevétellel rendelkező családok további támogatást kapnak a gyermekek számának függvényében. A szülői juttatások ideiglenesen emelt összegben kerülnek folyósításra.¹⁵

Horvátországban a kormány befagyasztotta az alapvető élelmiszerek, a bébiétel, pelenkák, továbbá a szappan és fertőtlenítőszer árát. Zágráb városvezetése a nyugdíjasok esetében engedélyezi a helyi adók befizetésének elhalasztását.¹⁶

Olaszországban további forrásokat biztosítottak a bérkiegészítő rendszerhez, célja a munkahelyek megőrzése a munkavállalók elbocsátásának megelőzése, melyet törvényrendeletben (9/2020. tvr.) szabályoztak. A munkanélküli-ellátásra való jogosultság meghosszabbításra került augusztus végéig (szükség esetén tovább is folyósítható). Azon vállalatok, illetve szakemberek számára, akik elveszítették a jövedelmük több mint 33%-át, támogatást biztosítanak, amely kiterjed a tipikus alkalmazottakra, valamint azon önálló vállalkozókra, akik elveszítették, felfüggesztették vagy csökkentették tevékenységüket. A magánszektorban dolgozók részére a karantén idejére betegszabadságot biztosítanak, valamint jelentős intézkedéseket vezettek be az intelligens munkavégzésre, az elbocsátások elkerülése érdekében.¹⁷ Az osztrák kormány a német példához hasonlóan a rövid munkaidőben történő munkavégzést választotta: április 21-ig 900 000 munkahelyet érint, ezért az osztrák kormány szigorú szabályozási rendszert vezetett be a jelenlegi helyzet hatásainak leküzdése. Ennek értelmében a munkaidő csökkenthető átlagosan legfeljebb 90%-kal egy adott időszakban. A vállalatok likviditásának fenntartása érdekében a rövidített munkaidőben alkalmazott munkavállalókat le kell jelenteni az osztrák állami foglalkoztatási szolgálatnak. Az ilyen alkalmazás időszaka maximum 3 hónap, és egyszeri 3 hónappal szükség esetén meghosszabbítható. A társadalombiztosítási járulékok (SSC) munkáltatói befizetését felfüggesztették. A munkavállalók kötelezhetőek 2020 előtt felhalmozott fizetett szabadság kivételére.¹⁸

Romániában a hatóságok a bér 75%-át nem meghaladó mértékű támogatást nyújtanak azon szülők részére, akik 12 évesnél fiatalabb gyermekük felügyeletét nem tudták megoldani, és nem biztosított számukra a távmunkavégzés lehetősége. A 29/2020. sz. rendelet értelmében az állam fizeti az ellátásokat azoknak a vállalatoknak a nevében, amelyek kénytelenek voltak felfüggeszteni tevékenységüket és munkavállalóik alkalmazását a koronavírus terjedése vagy a COVID-19 válság okozta pénzügyi problémák miatt.

Szlovák állampolgárok, önálló vállalkozók és kis- és középvállalkozások 9 hónapra kérhetik hiteltörlesztéseik felfüggesztését. Bérkompenzáció hasonló feltéte-

¹⁵ Rüdiger KRAUSE – Jonas Walter KÜHN: COVID-19 and Labour Law: Germany. *Italian Labour Law Journal* 13:1 (2020), DOI: 0.6092/issn.1561-8048/10768.

¹⁶ Ivana GRGUREV: COVID-19 and Labour Law: Croatia. *Italian Labour Law Journal* 13:1 (2020), DOI: 0.6092/issn.1561-8048/10773.

¹⁷ Chiara GAGLIONE – Ilaria PURIFICATO – Olga PAVLOVNA RYMKEVICH: COVID-19 and Labour Law: Italy. DOI: 0.6092/issn.1561-8048/10767.

¹⁸ Martin RISAK: COVID-19 and Labour Law: Austria. *Italian Labour Law Journal* 13:1 (2020), DOI: 10.6092/issn.1561-8048/10787.

lekkel igényelhető, mint a többi tagállamban, a munkavállaló bérének 80%-áig terjedő mértékben. Egyéni vállalkozók, akiknek legalább 20%-kal csökkent bevételeik, kérhetik a kormánytól kieső bevételeik kompenzációját, ennek feltétele, hogy korábbi betegbiztosítás és nyugdíjjárulék megfizetésre került. Amennyiben mind a két szülő karanténba kényszerül, részükre betegségi ellátás, a hozzátartozót ápolók részére ápolási ellátásként munkabérük 55%-a kerül folyósításra, továbbá a munkánélküli ellátások jogosultsági idejét egy hónappal meghosszabbították.¹⁹

Magyarország Kormánya a megelőző intézkedéseket illetően viszonylag gyorsan reagált. A 47/2020. (III. 18.), illetve a 104/2020. (IV. 10.) Kormányrendeletben²⁰ a foglalkoztatási szabályok ideiglenesen módosításra kerülnek: a távmunka lehetővé tétele, home office alkalmazása, valamint eltérő vagy rugalmas munkaidő bevezetése.

A rendelet elrendeli, hogy a 2012. évi I. tv. rendelkezéseit a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig az alábbi eltérésekkel kell alkalmazni:

„6. § (2) a) a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja,

b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti,

c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti.

(3) A (2) bekezdésben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.

(4) A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.”²¹

A rendelet felhívja a munkáltatók figyelmét, hogy tegyék meg a szükséges intézkedéseket a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében.

Egyes ágazatokban működő gazdasági egységekben 2020. március, április, május és június hónapokra a foglalkoztatott munkavállalók esetében a munkáltató mentesül a munkabér utáni közterhek megfizetése alól, valamint a munkavállaló munkabérét terhelő járulékok közül kizárólag a természetbeni egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettség áll fenn, amelynek mértéke nem haladhatja meg az egészségügyi szolgáltatási járulék havi összegét.

3.2. A munkáltatók által megtett intézkedések

Az előző fejezetben vázolt példák világosan mutatják az Európai Unió belül a tagállamok által a következmények enyhítése érdekében megtett szociális intézkedéseket. Úgy véljük, a tagállami intézkedéseken a rendeletalkotáson, illetve az egyes járulék-

¹⁹ Viktor KRIZAN: COVID–19 and Labour Law: Slovakia. *Italian Labour Law Journal* 13:1 (2020), DOI:10.6092/issn.1561-8048/10957.

²⁰ Lásd: 47/2020. (III. 18.), illetve a 104/2020 (IV. 10.) Korm. rendelet.

²¹ 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2)–(4) bek.

fizetési kedvezmények bevezetésén túl jelentős feladat hárult az egyes vállalatokra, ezen belül is a munkáltatói intézkedések körére került a nagyobb hangsúly.

A foglalkoztatók döntései szignifikáns jellegűek, érdemi hatást gyakoroltak nem csupán a munkavállalókra, hanem az egész gazdasági helyzetre. A gazdaságra gyakorolt befolyás mellett továbbá a pozitív társadalmi megítélés a jövőbeni visszacsatolás szempontjából fontos: amennyiben egy adott munkáltató lojális a munkavállalóival szemben, illetve önkéntesen tesz lépéseket az őket körülvevő társadalom életszínvonalának javítása céljából, a későbbiekben profitálhat döntéseiből.

Nyilván a munkáltatóktól sem várható el a végsőig tartó lojalitás, sajnos egyes gazdasági társaságoknak nem állt módjukban, érdekükben a társadalmi felelősségvállalás, sem pedig a munkaviszonyok kontinuitásának biztosítása. Az álláskereső havi számaikat vizsgálva az elmúlt 10 évben jelentős csökkenő tendencia tapasztalható, amit a globális egészségügyi és gazdasági vészhelyzet az előjelzéseknek megfelelően megtört. Mindezt alátámasztják a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által közölt adatok: Áprilisban több mint 72 ezer új álláskereső jelentkezett be az illetékes kerületi vagy járási hivatalnál, ezzel a nyilvántartásba vett munkanélküliek száma 330 734 főre nőtt, e mellett a foglalkoztatók összesen 15,4 ezer üres álláshelyet jelentettek be, melynek 60,9%-ához igényeltek támogatást.²²

A Kormány által, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálaton keresztül meghirdetett csökkentett munkaidős foglalkoztatásra irányuló munkaerőpiaci programban való részvétel is biztosított volt a foglalkoztatók számára, mely során a munkáltató vállalja, hogy nem szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát a támogatási idő és az azt követő egy hónapban, az állam pedig meghatározott mértékben kompenzálja a munkavállalónak a kieső munkaidő miatti bércsökkenését.

A munkavégzés átszervezése (és ezzel a munkahelyek megmentése) érdekében több alternatíva is a rendelkezésre állt. (Meg kell jegyeznünk, hogy konkrét esetben alkalmazandó forgatókönyv függ az adott munkáltató tevékenységi körétől, a munkavállaló munkaköri leírásától, valamint az aktuális járványügyi helyzettől, illetve kormányzati intézkedésektől.)

3.2.1. Állásidő

Főszabály szerint állásidőnek minősül, ha a munkáltató nem tudja ellátni munkával a munkavállalót, a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget. Az érintett munkavállalót alapbér illeti meg, ez esetben nem járnak munkaügyi pótlékok. Az állásidő hátránya, hogy a munkáltatói oldalon az alapbérek (és a kapcsolódó járulékok) költségként jelennek meg, előnye, hogy jogi oldalról nem támadható, és hozzásegíthet a munkavállalók lojalitásának megőrzéséhez.

²² *A munkaerő-piaci helyzet alakulása a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján.* https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/9/7/5/doc_url/nfsz_stat_merop_heyzet_2020_04.pdf, 2020. május 15.

3.2.2. Állásidő és munkaidőkeret

Abban az esetben alkalmazható, ha a munkáltató elháríthatatlan külső okból nem tudja ellátni munkával a munkavállalót: nem kell bért fizetni a munkavállalóknak, így a vis maior előnye a munkáltató számára a költségtakarékosság. Azonban jelentős hátrányként jelentkezhet, hogy a dolgozói lojalitás megszűnése a munkavállalókat munkakeresésre ösztönzi. Még ezekben az esetekben is alaposan vizsgálандó a munkavállalók munkaköri leírása és a ténylegesen ellátott feladataik köre. Ugyanis amennyiben átirányíthatók más jellegű feladatok elvégzésére, vagy kivitelezhető az otthoni munkavégzés, a vis maiorra való hivatkozás minden valószínűség szerint nem fogja megállni a helyét.

3.2.3. Megállapodással rendezett állásidő

A munkáltató és a munkavállalók megállapodhatnak a munkavégzés meghatározott időtartamra való felfüggesztésének feltételeiben. Ez lehetővé teszi a munkavállalók bérének csökkentését, fizetések átütemezését. Az opció lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a költségvetésének megfelelő időbeosztást és fizetési ütemezést dolgozzon ki, elkerülve a veszteséges üzemeltetést és hozzájárulva a munkavállalók hűségének megőrzéséhez, akik a megállapodás megkötésének folyamatában érzékelhetik, hogy az ő érdekeiket is figyelembe veszi a munkáltató.

3.2.4. Munkaidőkeret átszervezése

A munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalók esetében merül fel, azon munkavállalóknál, akiknek a munkaidejét a munkáltató egy hosszabb időszak viszonylatában, jellemzően egyenlőtlenül osztotta be. Ebben az esetben a munkaidőkeret módosítása keretében a munkavégzés nagy része átszervezhető néhány héttel vagy hónappal későbbre, a munkaidő-keretre vonatkozó szabályok szem előtt tartásával. Utóbbi esetben tekintettel kell lenni a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre és egyéb kérdésekre vonatkozóan a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó specifikus rendelkezésekre. A felsorolt lehetőségeket számos munkáltató alkalmazta a munkaviszonyok és ezáltal a munkavállalók megélhetése érdekében.

3.2.5. Otthoni munkavégzés

Azon munkavállalók esetében, akik képesek otthonról ellátni a feladataikat, a távmunkavégzés, illetve a home office működőképes opció lehet. Ebben az esetben a munkaviszony fő feltételei változatlanok, míg egyéb elemekben (munkavégzés megszervezése és ellenőrzése) változás áll be.

Jó gyakorlatként emelhető az, ahogy a Magyar Telekom Nyrt. már a korlátozások bevezetésének napján, 2020. március 16-án általános távmunkát hirdetett munkavállalói számára, tehát azokban a munkakörökben, ahol lehetséges, a kollégák otthonról dolgoznak a veszélyhelyzet végéig. A döntés eredményeként 4600 munkavállaló végezte otthonról a munkáját. A Telekom igyekezett a távmunka lehetőségét kiterjeszteni olyan munkakörökre is, ahol ez eddig nem volt bevett szokás.

Amennyiben egy kisgyermeket nevelő kolléga munkaköréből adódóan mégsem tudott élni a távmunka lehetőségével, úgy a cég távolléti díjat fizetett számára, hogy gyermekei felügyeletét elláthassa.²³ Meg kell jegyeznünk, hogy távmunkavégzés a telekommunikációs szolgáltatónál már régóta bevett gyakorlat, része a vállalati kultúrának, a munkatársak jelentős része rendelkezik távmunkaszerződéssel.

A legtöbb cég úgy érzi, hogy a távmunka miatt kevésbé tudná ellenőrizni dolgozóit és emiatt csökkenne a produktivitás. Vajon a vállalatvezetők által vizionált hatékonyságvesztés realizálódik-e a valóságban? Egy Kínában végzett felmérés eredménye meglepő adatokkal szolgált: a távmunka mellett, hogy a termelékenységre pozitív hatást gyakorolt, növelte a dolgozók elégedettségét, ezáltal csökkentette a céget elhagyók számát is.²⁴

A pandémia okán kényszerűen alkalmazott távmunka és a home-office alkalmazása rámutat arra, hogy a digitalizáció lehetővé teszi a cégeknek mobilitási akadályok leküzdését, most élesben tesztelhetők azt, hogy foglalkozások hány százaléka az, ahol azonnal megoldható az átállás a táv-, illetve otthoni munkavégzésre. Mindezek az élethelyzetek nemcsak a felek, de a munkaügyi bíróságok esetében is új kérdéseket vetnek fel. A veszélyhelyzet miatt bevezetett megváltozott munkajogi szabályok, illetve a távmunka és a home office nagy volumenű megjelenése miatt olyan perek várhatók nagyobb számban, amelyek ezekhez a kérdésekhez kapcsolódnak.²⁵

3.3. Robottechnológia alkalmazásának kérdései

A távmunka mellett a közeljövőben az RPA-technológia egyre jelentősebb mértékű alkalmazása lehet az új trend. Az RPA-technológia fokozott mértékű megjelenésére inkább középtávon lehet számolni.

Az RPA és a robotok alkalmazására is jelentős példát tudunk felmutatni. A korábbi tanulmányunkban vizsgált Boston Dynamics Ltd. robotkutyája is munkába állt²⁶, méghozzá Új-Zélandon, „betöltve” a birkaterelő juhász munkakört. A robotgyártó vállalat nyilatkozata alapján koronavírus-járvány miatti esetlegesen fellépő munkaerőhiány kompenzálására szükség lehet ilyen robotokra, bár ez meglátásunk szerint csak egy marketing eszköz, mert a juhászatnál távolságtartóbb munkakört azért nehezen tudunk elképzelni. Véleményünk szerint a robotkutyával nem feltétlenül a munkahelyeket szeretnék elvenni, sokkal inkább a dolgozók lehetőségeit

²³ Hazaküldte dolgozóit és távolléti díjat is fizet a Magyar Telekom. https://www.napi.hu/magyar_vallalatok/koronavirus-munkavallalo-tavmunka-telekom.702196.html?fbclid=IwAR3F82Uv3Nuwe8UOFrdI36Fmg4r2UB1s1b4xXLLc2LaxtxUpksks_dzTHNY, 2020. március 16.

²⁴ Nicholas BLOOM – James LIANG – John ROBERTS – Zichun Jenny YING: *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment* 165. <https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf>, 2020. május 6.

²⁵ CSORBA Anna: Milyen típusú munkaügyi perek várhatóak a koronavírus hatására? *Magyar Munkajog* 2020/1., 29–37.

²⁶ RICZU Zsófia: A munka digitalizálásának és a robotika bevezetésének munkajogi és foglalkoztatáspolitikai következményei. *Miskolci Jogtudó* 2020/1., 116–125.

próbálják kibővíteni. Erre utal az is, hogy a Rocos nevű vállalat vezetője bejelentette partnerségét a Boston Dynamics-szel a mobil robotika vezető szereplőjével a jövőre vonatkozóan, melynek értelmében távoli küldetéstervezést és végrehajtást, valamint teleoperatív funkciókat biztosít, javítva a Spot meglévő képességeit.²⁷

A juhász munkakörön túllépve Szingapúr legfelsőbb kormányzati technológiai ügynökségének jelentése szerint a Spot néven ismert Boston Dynamics robotot telepítettek a Bishan-Ang Mo Kio parkba: „munkakörébe” tartozik, hogy emlékeztesse az embereket arra, hogy a járvány idején kövessék a fizikai távolságtartás irányelveit. A Spot modell fel van szerelve a GovTech által kifejlesztett egyedi szoftverrel, ezáltal képes megbecsülni, hogy egy adott időben hány ember tartózkodik a parkban.²⁸

Már a szingapúri kormány által alkalmazott Spot robot munkába állását is az állami szerepvállalás körébe sorolhatjuk, továbbá a bürokrácia csökkentése régóta a közigazgatás egyik fontos eleme. Ennek ellenére eddig nem jártak látványos eredménnyel az ilyen irányú törekvések. Az egyre fokozódó társadalmi nyomás, ennek nyomán bekövetkező jogszabályi változások, illetve az utóbbi években a technológiai fejlődés következményének és jelenleg zajló pandémia okán bekövetkező munkaerőpiaci változások ki fogják kényszeríteni a közigazgatási folyamatok hatékonyabb megszervezését. A közigazgatásban bár megkezdődött a digitális átalás, ez jellemzően az adminisztratív folyamatokra vonatkozik²⁹, illetve e folyamatok áthelyezésére a digitális térbe, ugyanakkor e vitathatatlan érdemmel jelentkező rendszerek hátterében még a manuális munkafolyamat jellemző.³⁰ Az adminisztrációs folyamatok digitalizációja mellett kicsit késve ugyan, de az állami közszolgáltatások nyújtása területén is elkezdtek az IKT-eszközök használatát. Cseh Gergely ezek közül is kiemeli az EESZT használatát.³¹

A hazai közigazgatás első jelentős modernizálására 2018-ban került sor. A fejlett gazdaságú országokban közel egy évtizede ismert és az elmúlt néhány évben rohamosan terjedő RPA-technológiák közigazgatásban történő bevezetését célszerű lenne az automatikus döntéshozatal és más munkafolyamatok támogatására igénybe venni, ezt követően pedig az RPA technológiai megoldásait több területre kiterjeszteni. Fontos különbség az RPA és a korábban jellemző automatizációalapú projektek között, hogy az RPA-rendszerek nem igénylik a meglévő informatikai

²⁷ *Rocos partners with Boston Dynamics*. <https://blog.rocos.io/rocos-partners-with-boston-dynamics>, 2020. június 5.

²⁸ *Spot the robot is reminding parkgoers in Singapore to keep their distance from one another*. <https://www.theverge.com/2020/5/8/21251788/spot-boston-dynamics-robot-singapore-park-social-distancing>, 2020. június 10.

²⁹ CZÉKMANN Zsolt: Újabb gondolatörödékek az e-közigazgatás fogalmáról – 10 év változásai. *Miskolci Jogi Szemle* 2020/2. sz., 7–12.

³⁰ Gábor MÉLYPATAKI: *Social Innovation and the Civil Service Law*. Lex et Scientia XXVI, 2019, 7–19.

³¹ CSEH Gergely: A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató – Magyarország európai uniós teljesítménye a digitalizált világban. *Miskolci Jogi Szemle* 2020/1. sz., 51–60.

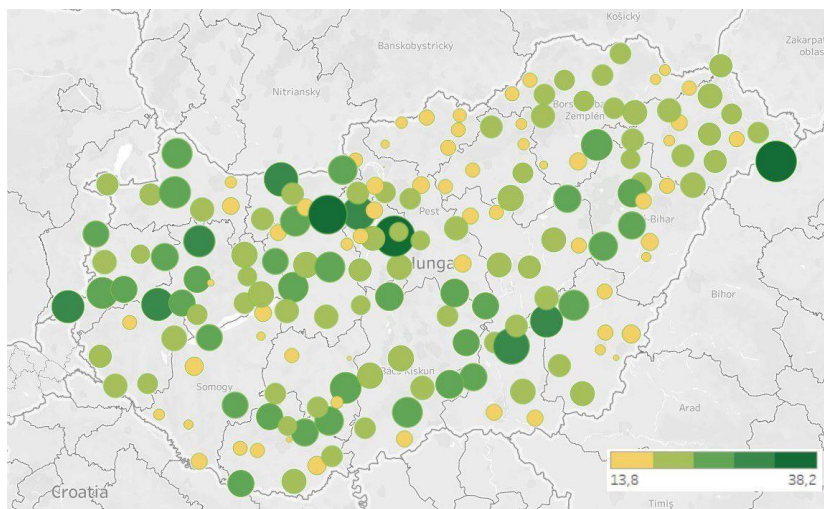
rendszerek alapvető megváltoztatását, nem követelnek meg külön rendszerintegrációs feladatokat, ezáltal, implementálási folyamat egyszerűbb. A szoftver segítségével gyakorlatilag virtuális munkaerőt hozunk létre, a szoftverrobot lényegében ugyanazt a munkafolyamatot végzi, mint egy munkavállaló – mindezt azonban lényegesen gyorsabban, kevesebb hibával.³² A Horváth & Partners német nyelvterületen végzett 2017-es felmérése alapján a pénzügyi szektorban legalább 10%-os megtakarítást várnak a szoftverrobotoktól³³. Alkalmazásukkal olyan munkaerővel kapcsolatos kockázatok is képesek lesznek lényegesen csökkenteni, mint az ügyintézői hibalehetőségek, betegállomány, fluktuáció és ezek következményei. Hiába rendelkezünk a technológiai és a jogi alapokkal a közigazgatásban az otthoni munkavégzés, vagy akár az RPA-technológiák alkalmazásához, ezen technológiák alkalmazása limitált volt. Nem érvényesült olyan mértékben, mint a magánszektorban.

A járványügyi helyzethez kapcsolódóan meglátásunk szerint jelentős szerepet kellene, hogy kapjon a szociális párbeszéd. A gazdaság működésének fenntartása érdekében a Kormány által hozott rendeletek közvetlen hatást gyakorolnak a munkaadókra, amely miatt a foglalkoztatók olyan intézkedéseket kénytelenek meghozni, amelyek eredménye végül a munkavállalókon csapódik le. Sajnos azonban azt látni, hogy a Kormány sem a járvány első hullámában, sem a mostani 2020 őszi második hullámában nem tartja fontosnak az egyeztetéseket. Minden a munkaerőpiacot érintő rendelkezést konzultáción kívül hoz meg, mely a jelen helyzetben a hatékonyságot talán szolgálja, de a jogbiztonságot semmiképp. Az állampolgárok fáradtak. Itt nemcsak a karanténfáradtságra gondolunk, hanem abba a helyzetbe való belefáradásba, amely a foglalkoztatási és szociális válságot adódik. Ezért fontosnak tartjuk a Kormány és a szociális partnerek közötti egyeztetés megvalósulását a járványügyi helyzetet illetően, nem csupán nemzeti, hanem európai, illetve nemzetközi szinten is. Úgy gondolom, a munkaadói, illetve munkavállalói érdekképviseltek részvételével hozott rendelkezések hatékonyabbak lehetnek, mint a szociális párbeszéd mellőzésével meghozott intézkedések. A megalkotott rendeletek jelentős hatást gyakorolnak a munkáltatók által hozott döntésekre, de a téma átfogó jellege miatt úgy vélem, ez külön értekezést érdemel. A jogalkotó kötelezettsége azonban nemcsak a munkahelyek védelme lenne, hanem a munka nélkül maradók védelme is. Európában Magyarországon a legrövidebb a munkanélküli ellátás folyósításának az időszaka maximum 90 nap. A válság azonban ennél hosszabb lesz, és sokan lesznek, akiken sem a munkavédelmi akciótervek, sem a legjobb munkáltatói szándék nem tud segíteni. Az ő esetükben, ha nem lép fel az állam és nem születik döntés, akkor egy elég erőteljes egzisztenciális romlás következik be. Ez érvényes a mostani pandémia okozta helyzetben

³² *Új megoldások a bürokráciacsökkentésre: szoftverrobotok a közigazgatásban.* <https://hirlevel.egov.hu/2017/12/17/uj-megoldasok-a-burokraciacsokkentésre-szoftverrobotok-a-kozigazgatásban-robotic-process-automation-rpa/>, 2020. június 8.

³³ Az IFUA Horváth & Partners Kft. és az eGOV közös megoldása a bürokráciacsökkentésre. Nemzetközi felmérés: a Robotic Process Automation (RPA) Tanács Zoltán partner IFUA Horváth & Partners Kft. (zoltan.tanacs@horvathpartners.com), Sántha György vezető tanácsadó eGOV (gyorgy.santha@egov.hu).

is. Nagyon sok ember vesztette el a munkáját a járvány következtében, azonban sokak nem jogosultak álláskeresői járadékra. A merce.hu egyik elemző cikke az április adatokat mutatja mely szerint 2020 áprilisában 330 700 álláskereső volt, melynek mindössze 1/3-a volt jogosult álláskeresői járadékra.³⁴ A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2020 szeptemberi gyorsjelentése alapján 323 400 álláskereső szerepelt, ami több mint 80,0 ezer fős növekedés az előző év azonos időszakához képest, így 2019. szeptemberhez képest az álláskeresők száma 32,9%-kal nőtt. Ez utóbbi adat alapján a tárgyhónapban 153 900 fő álláskereső volt jogosult pénzbeli ellátásra, akiknek 53,5% álláskeresői ellátásban, 46,5%-a pedig szociális jellegű támogatásban részesült. Az álláskeresők 52,4%-a semmilyen pénzbeli támogatást nem kapott a tárgyhónapban.³⁵ A szociális párbeszéd jelentősége az idézett adatok alapján ennek megfelelően abban is állna, hogy a munka nélkül maradók is felkarolja. A piac nem fogja megoldani a problémát, illetve nem szociális eszközökkel. Ha a jogalkotó és a szociális partnerek felismerik ezt a tényt, akkor nem csak a mostani helyzet negatív hatásait tudják tompítani. Egyfajta prevenciót is tud alkalmazni a vírus későbbi hullámainak a következményeivel és a munkaerőpiac digitális robbanásával szemben, főleg úgy, hogy az alábbi térkép alapján a munkahelyek robotizációval való érintettsége folyamatosan egyre nagyobb lesz.



1. ábra

Az automatizálható munkahelyek száma járásonként³⁶

³⁴ KISS Miklós: *A bizonytalanságalapú társadalom tragédiája*. <https://merce.hu/2020/06/26/a-bizonytalansagalapu-tarsadalom-tragediaja/>, 2020. október 11.

³⁵ *A munkaerőpiaci helyzet alakulása a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján 2020. szeptember*. https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/1/1/8/3/doc_url/nfsz_stat_merop_helyzet_2020_09.pdf, 2020. október 11.

³⁶ NÁBELEK Fruzsina – VÁGI Eszter: A szakmák automatizálhatósága és az automatizáció lehetséges munkaerőpiaci hatásai Magyarországon. *MKIK GVI Kutatási Füzetek* 2019, 3, 21.

Összefoglalás

Általánosságban elmondható, hogy a változó foglalkoztatási feltételek új kompetenciákat követelnek mind a kormányok, mind a munkaadói, mind pedig munkavállalói oldalon. A munkaerőpiac a szakmai ismeretek meglétén túl ezentúl alapkövetelményként rögzíti a digitális kompetencia birtoklását is. „*A digitális kompetencia egy olyan képesség, ami a felhasználó egyéneket és szervezeteket képessé teszi az infokommunikációs rendszerek bevezetése révén előálló üzleti lehetőségek felismerésére és kihasználására, ezáltal növelve a digitális ökoszisztéma egyensúlyát és csökkentve a digitális megosztottságot.*”³⁷ A digitalizáció megjelenése magával hozta az élethosszig tartó tanulás, a „life-long-learning” fogalmát, mely során a dolgozók folyamatosan új készségeket elsajátítva, könnyebben alkalmazkodhatnak a megújuló munkafeltételekhez és munkakörülményekhez, adott esetben pedig a pályamódosítás vagy a munkahelyváltás sem lehetetlen. A digitális kompetenciák megszerzésének kikényszerítése hosszabb távon pozitív munkaerőpiaci hatásokkal is járni fog. A pandémia miatt sokan kellett, hogy hirtelen megtanulják mindkét oldalon, mit is jelent a távmunka, home office, RPA, automatizálás. Rövid távon ez nem mindenkinek pozitív. De hosszabb távon mind a munkáltató, mind a munkavállaló, mind az állam profitálhat az új kompetenciák megszerzéséből. A pandémiára ilyen szempontból gondolhatunk az új ismeretek megszerzésének a katalizátorára. Az állam szociális szerepvállalása körében pedig további ismeretek megszerzésének az ösztönzése is cél kell legyen a munkahelyteremtés mellett.

Úgy véljük, a technológiai fejlődés munkaerőpiaci hatásainak elemzését nem zárhatjuk le anélkül, hogy ne érintenénk a közeljövőben várható változásokat. A technológiai és társadalmi változások jelentős mértékben hatással vannak az emberek mindennapjaira, ezek a relációk pedig hatást gyakorolnak a munkajogi kapcsolatokra. A fejlődés nem áll meg, felvázolhatók azok az új jelenségek, amelyek tovább formálhatják és fejleszthetik világunkat, ezáltal a munkahelyeket, amely szükség-szerűen vonzza majd a munkaerőpiaci és foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai átalakulásokat. Ahogy korábbi tanulmányunkban is hangsúlyoztuk: a digitalizáció immár nem választás kérdése: az ezt fel nem ismerő vállalkozások hazai és nemzetközi versenyképességüket, a munkavállalók pedig munkaerőpiaci esélyeiket veszítik el.³⁸ A BBC technológiai kutatása és előrejelzése is világosan mutatja, hogy nem csupán az alacsony képzettséget igénylő fizikai munkák lesznek kiválthatók digitális eszközökkel, hanem akár magasabb kvalifikációt igénylő szellemi munkavégzés is.³⁹

Hisszük, hogy a munka jövője alakítható. Függetlenül attól, mennyire nyer teret az automatizálás, a digitális munkavégzés és a mesterséges intelligencia, illetve a robotok alkalmazása, törekednünk kell a méltányos munka- és foglalkoztatáspolitikai körülmények kialakítására, az elérhető és megfelelő mértékű szociális ellátások

³⁷ NYIKES Zoltán – KERTI András: *A digitális kompetencia napjainkban*. Paper 56. Proceedings of 8th International Engineering Symposium at Bánki 2016, 2.

³⁸ RICZU, 2020, 116–125.

³⁹ *Will a robot take your Job?* <https://www.bbc.com/news/technology-34066941>, 2019. augusztus 16.

biztosítására az adaptáció időszakában. A digitális átalakulás egy olyan esélyteremtő társadalmi változás, amelynek középpontjában maguk az emberek állnak, a munkajog pedig megpróbálja követni a mindennapi társadalmi változásokat.

Bár a jelenlegi helyzetben a munkaerőpiaci jövőkép elég kiszámíthatatlan, úgy véljük, társadalmi összefogással, megfelelő foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazásával, de legfőképp a megfelelő munkajogi háttér és szociális biztonsági rendszer kialakításával megteremthető az adaptáció és a munkaerőpiac alkalmazkodni fog a változásokhoz. A korábbi hazai megoldásokat vizsgálva arra a következtetésre juthatunk, hogy valamennyi reform jelentős teret és helyet kapott. 2020 márciusában egy kormányrendelet megingatta – a járvány elleni védekezés és a munkaerőpiaci helyzet megoldására való hivatkozással – a munkajog évszázados alaptételét, amely szerint a munkavállaló javára lehetséges csak a törvényi, illetve a kollektív szerződéses szabályoktól való eltérés. Kérdés, hogy a rendeletet értelmezhetjük-e egy nyílt támadásként magára a munkajogra.

Az mindenestre világossá vált, hogy felgyorsult világunkban a kormányok és a nemzetközi szervezetek nem engedhetik meg, hogy passzív megfigyelőként vegyenek részt a fejlődési folyamatokban. Ezt felismerve számos kormány aktívan részt vesz közösségi párbeszéd kialakításában, az automatizálás hatásainak vizsgálatában, többek között Dánia és Szingapúr is. Néhány esetben viszont kifejezetten a civil szervezetek kezdeményezték az innovációs törekvéseket, például a svéd Wallenberg Alapítvány. Washington államban pedig létrejött a *Munka Jövője* munkacsoport, mely javaslattevői és munkaügyi feladatai mellett a megfelelő foglalkoztatáspolitikai eszközök biztosításával segíti a munkavállalók fejlődését.⁴⁰

A járvány alapjaiban ingatta meg az egyes államok gazdasági stabilitását, ennek következtében további munkaerőpiaci átalakulás várható. Új elvek, új helyzetek alakítják a munkajogi kereteket. Ahogy Mélypataki Gábor és Máté Dávid Adrián is megfogalmazta: a 2008-as pénzügyi válságtól eltérően a napjainkban zajló gazdasági-társadalmi válság már nem kezelhető a klasszikus foglalkoztatási és munkaerőpiaci eszközökkel.⁴¹

Ebből kiindulva a már bevált szociális eszközök és gyakorlatok sem feltétlenül alkalmasak a helyzet kezelésére és a következmények mérséklésére. A járványügyi helyzet a szociális ellátórendszerek instabilitását is fokozza. Meglátásunk szerint a gazdaság helyreállításának kulcsa nem csupán foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazása: a szociális biztonsági rendszerek és ellátórendszerek adaptálása a pandémiát követő munkamódszerekhez elengedhetetlen lesz. Fontos kiemelnünk,

⁴⁰ McKinsey&Company: *A government blueprint to adapt the ecosystem to automation and the Future of Work*. 26 (2020), <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20Sector/Our%20Insights/A%20government%20blueprint%20to%20adapt%20the%20ecosystem%20to%20the%20future%20of%20work/A-government-blueprint-to-adapt-the-ecosystem-February.ashx>, 2019. október 8.

⁴¹ Gábor MÉLYPATAKI – Dávid Adrián MÁTÉ: Necessity of Reconsideration of Labour Law Relations – Pandemic, Labour Market, Social Innovation. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 2021/1. (megjelenés alatt).

hogy nemcsak a szociális partnerek adaptálódása a kérdés, hanem az állam adaptálódási képessége. Az elmúlt hónapok adatai alapján a szociális partnerek a lehetőségeikhez képest jól vették az akadályt. Persze szükséges volt az állami programok bevezetésére is. Azt azonban nem szabad elfelejteni, hogy az állami programoknak igazodnia kell a 21. század kihívásaihoz. Az állami mentőcsomagoknak is alkalmazkodnia kell az új kihívásokhoz, mert ha nem teszi hatástalan lesz.

Milyen innovációra van szükség? Véleményünk szerint olyanra, amely úgy járul hozzá a munkaerőpiac fenntartásához, hogy nemcsak a munkaerő hosszabb távú reprodukcióját, hanem a fenntartható fejlődést, társadalmi innovációt, egyúttal igazságosságot is biztosít, valamint megfelelő szociálpolitikai eszközök erősítését is szolgálja.

Felhasznált irodalom

- [1] 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet.
- [2] *180 milliárd forint jön kölcsönbe Brüsszelből munkahelyvédelemre.* https://hvg.hu/gazdasag/20201007_brusszel_tamogatas_euro_munkahelyvedelem_sure_alap, 2020. október 11.
- [3] 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet.
- [4] *A munkaerő-piaci helyzet alakulása a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján* https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/9/7/5/doc_url/nfsz_stat_merop_helyzet_2020_04.pdf, 2020. május 15.
- [5] *A munkaerőpiaci helyzet alakulása a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján* 2020. szeptember, https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/1/1/8/3/doc_url/nfsz_stat_merop_helyzet_2020_09.pdf, 2020. október 11.
- [6] Az IFUA Horváth & Partners Kft. és az eGOV közös megoldása a bürokrácia-csökkentésre. Nemzetközi felmérés: a Robotic Process Automation (RPA) Tanács Zoltán partner IFUA Horváth & Partners Kft. (zoltan.tanacs@horvathpartners.com), Sántha György vezető tanácsadó eGOV (gyorgy.santha@egov.hu).
- [7] BAJKA Györgyi: *Covid19-világjárvány: a digitális kirekesztés valós probléma.* <https://epale.ec.europa.eu/hu/blog/covid-19-digital-exclusion-reality>, 2020. október 11.
- [8] BOHUS Kálmán: *Robotic Process Automation (RPA), avagy a szoftverrobotok munkára fogása.* <https://blog.ixenit.com/kezdolap/-/blogs/robotic-process-automation-rpa-avagy-a-szoftverrobotok-munkara-foga-1>, 2019. november 5.
- [9] CZÉKMANN Zsolt: Újabb gondolatfüzörek az e-közigazgatás fogalmáról – 10 év változásai. *Miskolci Jogi Szemle* 2020/2. ksz., 7–12.
- [10] CSEH Gergely: A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató – Magyarország európai uniós teljesítménye a digitalizált világban. *Miskolci Jogi Szemle* 2020/1. ksz., 51–60.

-
- [11] CSORBA Anna: Milyen típusú munkaügyi perek várhatóak a koronavírus hatására? *Magyar Munkajog* 2020/1., 29–37.
- [12] Jeffrey DASTIN: *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. <https://uk.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUKKCN1MK08G>, 2020. április 20.
- [13] Alexander De BECKER: COVID–19 and Labour Law: Belgium. *Italian Labour Law Journal* 13:1 (2020), 1–3. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10792>
- [14] European Commission: *Policy measures taken against the spread and impact of the coronavirus*. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/coronavirus_policy_measures_28_may_0.pdf, 2020. április 6.
- [15] Martin FORD: *Robotok kora*. HVG könyvek, Budapest, 2017.
- [16] Carl Benedict FREY – Michael A. OSBORNE: *The future of employment how susceptible are jobs to computerisation?* (2013) https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf, 2019. szeptember.
- [17] Chiara GAGLIONE – Ilaria PURIFICATO – Olga PAVLOVNA RYMKEVICH: COVID–19 and Labour Law: Italy. *Italian Labour Law Journal e-Journal Special Issue* 1, Vol. 13 (2020), <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10767>
- [18] *Hazaküldte dolgozóit és távolléti díjat is fizet a Magyar Telekom*. https://www.napi.hu/magyar_vallalatok/koronavirus-munkavallalo-tavmunka-telekom.702196.html?fbclid=IwAR3F82Uv3Nuwe8UOFRdI36Fmg4r2UB1s1b4xXLLc2LaxtXUpksks_dzTHNY, 2020. március 16.
- [19] Ivana GRGUREV: COVID–19 and Labour Law: Croatia. *Italian Labour Law Journal e-Journal Special Issue* 13:1 (2020), <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10773>
- [20] JAKAB Nóra: Robotika és a jog – A robotika munkajogot érintő kapcsolódásai, különös tekintettel a munkavállalói jogalanyiságra I. *Miskolci Jogi Szemle* 2020/1., 48–59.
- [21] KIS Miklós: *A bizonytalanságalapú társadalom tragédiája*. <https://merce.hu/2020/06/26/a-bizonytalansagalapu-tarsadalom-tragediaja/>, 2020. október 11.
- [22] KISS Ambrus: *Mit okozott a válság a munkaerőpiacon?* <https://ujegyenloseg.hu/mit-okozott-a-valsag-a-munkaeropiacon/>, 2020. október 11.
- [23] *Koronavírus: a Bizottság minden erőforrását mozgósítja az életek és a megélhetés védelme érdekében*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/IP_20_582, 2020. október 11.

-
- [24] Rüdiger KRAUSE – Jonas Walter KÜHN: COVID–19 and Labour Law: Germany. *Italian Labour Law Journal* 2020, 13, 1, 1–4. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10768>
- [25] Viktor KRIZAN: COVID–19 and Labour Law: Slovakia. *Italian Labour Law Journal* 2020, 13, 1, DOI:10.6092/issn.1561-8048/10957.
- [26] McKinsey&Company: *A government blueprint to adapt the ecosystem to automation and the Future of Work*. 2020, p. 26, <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20Sector/Our%20Insights/A%20government%20blueprint%20to%20adapt%20the%20ecosystem%20to%20the%20future%20of%20work/A-government-blueprint-to-adapt-the-ecosystem-February.ashx>, 2019. október 8.
- [27] Gábor MÉLYPATAKI – Dávid Adrián MÁTÉ: Necessity of Reconsideration of Labour Law Relations – Pandemic, Labour Market, Social Innovation. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 2021/1. (megjelenés alatt).
- [28] Gábor MÉLYPATAKI: Social Innovation and the Civil Service Law. *Lex et Scientia* XXVI, 2019, 7–19.
- [29] NÁBELEK Fruzsina – VÁGI Eszter: A szakmák automatizálhatósága és az automatizáció lehetséges munkaerőpiaci hatásai Magyarországon. *MKIK GVI Kutatási Füzetek* 2019/3.
- [30] Nicholas BLOOM – James LIANG – John ROBERTS – Zichun Jenny YING: *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment* 165. <https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf>, 2020. május 6.
- [31] NYIKES Zoltán – KERTI András: A digitális kompetencia napjainkban. Paper 56. *Proceedings of 8th International Engineering Symposium at Bánki*, 2016.
- [32] RICZU Zsófia: A munka digitalizálásának és a robotika bevezetésének munkajogi és foglalkoztatáspolitikai következményei. *Miskolci Jogtudó* 2020/1., 116–125.
- [33] Martin RISAK: COVID–19 and Labour Law: Austria. *Italian Labour Law Journal* 2020, 13, 1, 1–3, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10787>
- [34] *Rocos partners with Boston Dynamics*. <https://blog.rocos.io/rocos-partners-with-boston-dynamics>, 2020. június 5.
- [35] *Spot the robot is reminding parkgoers in Singapore to keep their distance from one another*. <https://www.theverge.com/2020/5/8/21251788/spot-boston-dynamics-robot-singapore-park-social-distancing>, 2020. június 10.
- [36] Jessica STILLMAN: *21 Future Jobs the Robots Are Actually Creating*. <https://www.inc.com/jessica-stillman/21-future-jobs-robots-are-actually-creating.html>, 2019. szeptember 27.

-
- [37] SZALAI Erzsébet: *Koronavírus és a jövő alternatívái*. <https://merce.hu/2020/04/01/szalai-erzsebet-koronavirus-es-a-jovo-alternativai/>, 2020. június 8.
 - [38] *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. https://www.medelnet.eu/images/stories/docs/supiotreport_en.pdf, 2019. szeptember 10.
 - [39] *Új megoldások a bürokráciacsökkentésre: szoftverrobotok a közigazgatásban*. <https://hirlevel.egov.hu/2017/12/17/uj-megoldasok-a-burokraciacsokken-tesre-szoftverrobotok-a-kozigazgatasban-robotic-process-automation-rpa/>, 2020. június 8.
 - [40] *Will a robot take your Job?* <https://www.bbc.com/news/technology-34066941>, 2019. augusztus 16.