

## Procesele de resurse umane în era inteligenței artificiale



**Este bine cunoscut faptul ca tehnologia transforma continuu modul în care lucram. Din ce în ce mai multe companii utilizeaza programe care implica software cu inteligența artificiala (IA) pentru a își simplifica și accelera procesele de luare a deciziilor, precum și activitățile comerciale în general. Unul dintre ultimele domenii în care a început sa se foloseasca IA este cel al proceselor de resurse umane.**

Nu exista nicio dezbatere cu privire la impactul pozitiv al software-ului cu IA în procesele de resurse umane sau la modul în care IA remodeleaza gestionarea acestor procese. De la recrutare, la masurarea productivității și oferirea unei formari profesionale adecvate angajaților, până la nivelul de implicare al acestora în cadrul companiei, IA este cunoscuta pentru faptul ca ajuta companiile sa eficientizeze procesele, sa reduca timpul și costurile și sa diminueze prejudecățile umane (chiar și inconștiente).

### **Un nou cadru juridic la orizont**

Utilizarea software-ului cu IA în procesele de resurse umane poate parea cu ușurința soluția "de urmat" pentru angajatori. Cu toate acestea, orice companie care folosește software cu IA știe ca exista o linie subțire între respectarea deplina și încălcarea prevederilor legale aplicabile, ceea ce înseamna ca exista un risc puternic ca dorința de inovare sa declanșeze o catastrofa de conformitate.

Pâna în prezent, angajatorii au fost obligați sa respecte, în principal, cerințele GDPR atunci când utilizeaza software cu IA în procesele de resurse umane, dar situația va deveni în curând mai complicata. Un proiect de regulament UE privind IA propus de Comisia Europeana în 2021 face în prezent obiectul unor negocieri politice și se așteapta sa fie supus votului în plen la sfârșitul anului 2022 sau la începutul anului 2023.

Proiectul de regulament privind IA stabilește o abordare bazata pe risc (inacceptabil, ridicat, limitat și minim) - cu cât riscul este mai ridicat, cu atât mai stricta este regula. Sistemele și instrumentele tehnologice de resurse umane, și anume:

- sisteme de IA utilizate pentru recrutarea sau selecția persoanelor fizice - anunțuri de angajare, depistarea sau filtrarea candidaturilor, evaluarea candidaților în timpul interviurilor;
- Sisteme de IA utilizate pentru luarea deciziilor privind promovarea și încetarea contractelor de munca, alocarea sarcinilor, evaluarea performanțelor și a comportamentului,

sunt considerate sisteme de IA cu risc ridicat. Astfel, folosirea sistemelor de IA în procesele de resurse umane este

permisa sub rezerva (i) respectarii unor cerințe stricte privind calitatea datelor, documentația și transparența, supravegherea umana, protecția împotriva atacurilor cibernetice și (ii) unei evaluări a conformității aplicației.

Proiectul de regulament privind IA prevede, de asemenea, consecințe negative pentru societățile care nu respecta cerințele - până la 30.000.000 € sau 6% din cifra de afaceri anuală totală la nivel mondial pentru cele mai grave încălcări.

Având în vedere cele de mai sus, am considerat utilă evidențierea principalelor aspecte pe care angajatorii trebuie să le ia în considerare atunci când implementează sau utilizează software cu IA în procesele de resurse umane.

### **A. Prevenirea partinirii algoritmice și asigurarea transparenței**

Deși software-ul cu IA elimină partinirea umană, companiile trebuie să fie conștiente de faptul că un astfel de software poate avea o partinire algoritmică.

Software-ul cu IA se bazează pe algoritmi, adică pe un set de instrucțiuni care sunt introduse în calculatoare pentru a fi folosite de acestea ca bază pentru decizii. Astfel, un algoritm partinitor (de exemplu, din cauza unei baze de date defectuoase sau a unei programări incorecte) poate duce la discriminarea indirectă a candidaților/angajaților. De exemplu, în cazul recrutării, dacă societatea angajează de obicei bărbați, este posibil ca software-ul cu IA să elimine candidații de sex feminin.

Angajatorii care iau decizii bazate pe un software cu IA care are o partinire algoritmică se expun unor sancțiuni în cazul în care candidații/angajații depun plângeri pentru discriminare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) sau în instanța, respectiv amenzi de până la 100.000 de lei (aprox. 20.000 €).

Pentru a atenua riscul de partinire algoritmică, companiile ar trebui să ia măsuri pentru a fi informate în mod adecvat cu privire la software-ul cu IA, ceea ce înseamnă (i) discutarea cu dezvoltatorii cu privire la setul de date și modul în care computerul urmează să fie antrenat pentru a utiliza algoritmi și (ii) testarea produsului pentru a se asigura că toate caracteristicile protejate (de exemplu, sexul, etnia etc.) sunt incluse în seturile de date utilizate. În plus, angajatorii trebuie să fie în măsură să asigure trasabilitatea operațiunilor efectuate de către sistem pentru a putea explica, dacă este necesar, angajaților/candidaților sau chiar autorităților din domeniul muncii modul în care software-ul cu IA a produs rezultatul pe care s-a bazat decizia de resurse umane.

### **B. Evaluarea riscurilor legate de protecția datelor**

Software-ul cu IA în procesele de resurse umane implică o varietate de analize de date mari care pot declanșa implicații semnificative din perspectiva GDPR. Astfel, angajatorii care utilizează software cu IA pentru procesele de resurse umane trebuie să aibă în vedere o evaluare a impactului asupra protecției datelor (DPIA) în conformitate cu reglementările GDPR, pe baza căreia ar putea lua în considerare luarea unor măsuri precum:

- pseudonimizarea datelor cu caracter personal, dacă este posibil;
- asigurarea transparenței, adică asigurarea faptului că persoanele fizice cunosc modul în care sunt prelucrate datele lor;
- informarea candidaților/angajaților cu privire la modul în care sunt prelucrate datele lor.

### **C. Informarea reprezentanților angajaților sau a sindicatului**

Angajatorii au obligația generală de a își informa angajații cu privire la elementele raportului de muncă, precum și de a se consulta cu reprezentanții angajaților/sindicatul cu privire la deciziile care pot afecta în mod substanțial drepturile și interesele acestora. În plus, companiile au o obligație de informare cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal în temeiul GDPR.

Deși nu există nicio obligație specifică în dreptul muncii privind informarea în legătură cu utilizarea software-ului cu IA, utilizarea unui astfel de software în procesele de resurse umane cu privire la proprii angajați implică agregarea de date care pot afecta drepturile și interesele acestora. Astfel, pe lângă obligațiile care derivă din GDPR, s-ar putea dovedi util pentru companii să consulte reprezentanții angajaților sau sindicatul atunci când implementează sau utilizează software de IA în procesele de resurse umane.

#### **D. Asigurarea și formarea unui element uman**

Atât GDPR, cât și proiectul de regulament privind IA interzic utilizarea software-ului cu IA pentru luarea unor decizii exclusiv automatizate. Astfel, prezintă o importanță deosebită ca societățile să se asigure că software-ul cu IA este "supravegheat" de un operator uman, preferabil din departamentul de resurse umane.

În acest caz, angajatorul trebuie să se asigure că operatorul uman are competența, formarea și autoritatea necesare pentru a îndeplini această sarcină. Prin urmare, este recomandabil ca angajatul să primească o instruire adecvată pentru a putea supraveghea cu atenție funcționarea software-ului cu IA, să interpreteze corect rezultatele și/sau să decida dacă aceste rezultate trebuie utilizate, anulate sau inversate.

Indiferent dacă proiectul de regulament privind IA intră sau nu în vigoare, angajatorii care intenționează să utilizeze sau utilizează software cu IA în procesele de resurse umane ar trebui să considere acest proiect ca o ocazie de a evalua cu atenție oportunitățile și riscurile unui astfel de software și de a își adapta practicile în consecință.