

Act AI pune ordine în dezvoltarea și utilizarea soluțiilor AI în recrutare pentru a proteja candidații de riscul încălcării drepturilor fundamentale



Regulamentul privind Inteligența Artificială (AI Act), prin care sunt detaliate toate aspectele de care sa țina cont atât furnizorii de soluții AI în HR cât și utilizatorii finali în construcția unei soluții de recrutare bazate pe AI și în actul de recrutare ca atare, a intrat în vigoare în vara acestui an. Cele aproape 200 de articole stabilesc criteriile pe care angajatorii trebuie le abia în vedere atunci când apeleaza la soluții de recrutare construite pe baze GenAI și regulile foarte clare de urmat de catre furnizorii acestor soluții în procesul de concepere a acestora.

Scopul este acela de a pune „la adăpost” drepturile fundamentale ale candidaților și de a preveni pe cât posibil încălcarea acestora prin soluții de recrutare bazate pe AI care nu se conformează a priori unor reguli bine stabilite. Cu alte cuvinte, regulamentul special creat pentru reglementarea domeniului de recrutare bazat pe AI vine în ideea de a asigura un echilibru între stimularea inovării și protecția drepturilor cetățenilor, pe fondul utilizării responsabile a acestor soluții.

AI Act, în vigoare la 1 august 2024, clasifică aceste soluții în funcție de gradul de risc, fiind esențial pentru beneficiari să aibă la îndemână criteriile de alegere. Prevederile regulamentului merg până la a interzice utilizarea soluțiilor AI care analizează sau monitorizează caracteristici sau trăsături emoționale ale candidaților la angajare și acordă o foarte mare atenție respectării drepturilor fundamentale ale omului.

Regulamentul definește nu mai puțin de patru categorii de risc, astfel:

1. Sisteme de IA cu risc inacceptabil (interzise)

Aceasta este cea mai strictă categorie și include sistemele de IA care sunt considerate o amenințare gravă la adresa siguranței și drepturilor fundamentale ale omului. Acestea sunt interzise complet în UE și așa menționa aici manipularea comportamentală subliminală care poate influența persoanele într-un mod care le poate afecta liberul arbitru (cum sunt minorii sau alt tip de persoane vulnerabile).

2. Sisteme IA cu risc ridicat

Sunt definite aici sisteme care prezintă riscuri semnificative pentru siguranța și drepturile fundamentale, fiind supuse unor reguli stricte de conformitate. Sistemele de IA cu risc ridicat sunt permise doar dacă respecta anumite cerințe riguroase legate de siguranța, transparența, responsabilitate și monitorizare.

Regulamentul impune aici o serie de pași, începând cu Evaluarea riguroasă, înainte de utilizare (audituri de conformitate, evaluarea riscurilor etc.) a soluției respective. Apoi, Transparența în privința construcției soluției

respective de recrutare, iar utilizatorii trebuie sa fie informați ca interacționeaza cu un sistem de IA. Este obligatorie, de asemenea, supravegherea umana constanta pentru a reduce riscul de decizii eronate sau neetice.

3. Sisteme de IA cu risc limitat

Aceste sisteme sunt considerate mai puțin periculoase, totuși trebuie sa respecte anumite norme de transparență. De obicei, acestea implica interacțiuni cu utilizatori, iar aceștia trebuie informați ca interacționeaza cu un sistem de inteligență artificiala. Exemple: Chatbots sau asistenți virtuali și Sistemele de recomandare pe platforme de streaming sau comerț electronic sunt cele mai des create și utilizate, despre care beneficiarii trebuie sa înțeleaga ca interacționeaza cu un agent automatizat.

4. Sisteme de IA cu risc minim

Acestea sunt considerate a fi cu cel mai scazut nivel de risc și sunt permise fara reguli speciale, fiind în esență lasate sa opereze liber. Acest tip de sisteme include, de exemplu, IA utilizata pentru aplicații de divertisment sau majoritatea aplicațiilor de gaming.

Act AI detaliaza modul de abordare și prevenire a riscurilor cu cea mai mare probabilitate de apariție, astfel:

Discriminare și partinire, unde se acorda o atenție deosebita evitarii discriminarii pe baza IA, mai ales în contextul evaluarilor automate în domenii precum angajarea sau accesul la servicii publice. Apoi, **Supravegherea și pierderea confidențialității**, prin care se urmarește prevenirea abuzurilor de supraveghere în masa prin recunoașterea faciala sau alte tehnologii de identificare biometrica. Și nu în ultimul rând, **Raspunderea și responsabilitatea**. Regulamentul cere ca entitățile care dezvoltă și implementeaza IA sa fie trasabile și sa poata fi trase la raspundere în caz de incidente sau erori.

Ca expert pe zona drepturilor fundamentale ale omului și, prin extensia necesara din ultimii peste 10 ani în cybersecurity și GDPR, aș spune ca avem cel puțin doua aspecte esențiale de care trebuie sa țina cont angajatorii atunci când se decid sa implementeze o soluție de tip AI în procesul intern de recrutare: 1. Analiza în acord cu prevederile noului regulament CE a oricarei soluții AI propusa de catre provideri, tocmai pentru a evita pe cât posibil cele doua riscuri majore: neconformare cu regulamentul și eventuale procese cu angajații sau potențiali angajați, pe baza unui Audit și 2. Alegerea celei mai puțin expuse soluții la una dintre cele trei categorii de riscuri identificate de catre analiștii comisiei – ridicat, moderat și scazut – în funcție de specificul companiei și al domeniului de activitate.

Recomand companiilor sa urmeze serie de pași, obligatorii în contextul apariției Act AI, bazați pe adaptabilitate, conformitate și independența de soluțiile AI și crearea unor proceduri interne foarte clare, care sa le protejeze de toate riscurile expuse mai sus (cel puțin), urmând câțiva pași absolut obligatorii atunci când apeleaza la o soluție AI pentru filtrarea CV-urilor și analiza abilitațiilor candidaților pe baza unor interviuri automate. Pentru a respecta AI Act, ar trebui identificat și clasificat sistemul AI pe care urmeaza sa-l adoptați, sa stabiliți un cadru de governanța a datelor, care sa va asigure transparența în relația cu utilizatorii. Este bine ca solutia AI sa fie auditata la fiecare șase luni pentru a va asigura ca performanța ramâne conforma cu reglementarile. Auditul include analiza deciziilor luate de AI și verificarea conformității cu politicile de etica și confidențialitate. Se poate considera ca adoptarea Act AI constituie unul dintre pașii importanți în definirea cadrului în care soluțiile bazate pe inteligența artificiala pot fi create și adoptate de catre utilizatori (companii) în procesele, din ce în ce mai complexe, de recrutare, într-o piața a forței de munca total modificata, așa cum apare aceasta ca fiind în ultimii cinci ani, post-pandemie.