

NOWELIZACJA →D3

Spokojne wakacje ukraińskich uchodźców



Obywatele Ukrainy mogą legalnie przebywać w Polsce do 4 marca 2024 r., a uchodźcy, których dzieci uczęszczają do polskich placówek oświatowych – do 31 sierpnia 2024 r. Przedłużono też ułatwienia w podejmowaniu przez uchodźców działalności.

TYLKO NA RP.PL/PRAWO

Prawo pomoże walczyć z upałami w pracy

Przepisy nie określają precyzyjnie górnej granicy temperatury w biurze, która uprawnia pracownika do rezygnowania z wykonywania obowiązków w danym dniu. Związkowcy chcą ustalić maksymalną dopuszczalną temperaturę. Resort nie mówi nie.

Nowy poradnik „Rzeczpospolitej” →D5

Warunki pracy za granicą w dodatkowej informacji

Wobec pracownika wysyłanego do pracy za granicą na okres przekraczający cztery kolejne tygodnie pracodawca ma nowe obowiązki informacyjne. Zakres informacji jest szerszy, gdy kraj docelowy należy do Unii Europejskiej.

AKTUALNOŚCI NA **PRAWO.RP.PL****ZARZĄDZANIE**

Sztuczna inteligencja w zatrudnieniu to też ryzyka

Nieumiejętne korzystanie z systemów SI w procesach zatrudnienia może prowadzić do naruszania danych osobowych, dyskryminacji pracowników czy utraty elastyczności w procesie zarządzania.

LUKASZ ŁAGUNA

Wedle badań Think Tanku Parlamentu Europejskiego szacowany wzrost wydajności pracy do 2035 r. związany ze sztuczną inteligencją (SI) wyniesie od 11 do 37 proc. Pomimo korzyści płynących z zastosowania SI, w akcie o sztucznej inteligencji wskazano, że ich użycie w obszarze zatrudnienia lub zarządzania pracownikami należy uznać za obarczone wysokim ryzykiem. Na jakie zagrożenia powinien przygotować się pracodawca chcący wykorzystać systemy SI przy zarządzaniu pracownikami?

Od rekrutacji do zwolnienia

Z samego projektu rozporządzenia w sprawie sztucznej inteligencji wynika, że systemy sztucznej inteligencji wykorzystywane w obszarze zatrudnienia, zarządzania pracownikami i dostępu do samozatrudnienia, w szczególności do rekrutacji i wyboru kandydatów, do podejmowania decyzji o awansie i rozwiązaniu stosunku pracy oraz do przydzielania zadań, monitorowania lub oceny osób pozostających w stosunkach pracy, należy klasyfikować jako systemy wysokiego ryzyka, ponieważ systemy te mogą w znacznym stopniu wpływać na przyszłe perspektywy zawodowe i źródła utrzymania tych osób.

Kolejno należy wskazać, że w całym procesie rekrutacji oraz w ramach oceny, awansu lub retencji osób pozostających w stosunkach pracy systemy takie mogą utrwalać historyczne wzorce dyskryminacji, np. wobec kobiet, niektórych grup wiekowych, osób z niepełnosprawnościami lub osób o określonym pochodzeniu rasowym lub etnicznym bądź określonej orientacji seksualnej. Systemy sztucznej inteligencji wykorzystywane do monitorowania wydajności i zachowania tych osób mogą wpływać również na ich prawo do ochrony danych i prywatności.

Opierając się o powyższe, moim zdaniem, można wyróżnić co najmniej cztery zagrożenia związane ze stosowaniem systemów sztucznej inteligencji w zatrudnieniu:

- ryzyko naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych,
- dyskryminacja pracowników,
- brak elastyczności w procesie zarządzania organizacją,
- brak empatii systemu SI.

Odnosząc się pokrótce do każdego zagrożenia, należy rozpocząć od ryzyka w zakresie naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych.

Ochrona danych

Sztuczna inteligencja może poważnie wpłynąć na prawo do prywatności i ochronę danych. Może np. być użyta w sprzęcie do rozpoznawania twarzy lub do śledzenia i profilowania osób w internecie, w tym w social mediach. Ponadto umożliwia łączenie informacji, które podała osoba, w nowe dane, co może prowadzić do wyników, których by się ona nie spodziewała.

Na gruncie prawa pracy funkcjonuje ściśle określony katalog danych osobowych pracownika, do których pracodawca może mieć dostęp. Szerokie stosowanie systemów SI może spowodować dostęp do danych pracownika, których ten nie przekazał pracodawcy. W konsekwencji pracodawca może naruszyć przepisy o ochronie danych osobowych, w szczególności RODO.

Możliwa dyskryminacja

Kolejno istnieje ryzyko w zakresie dyskryminacji pracowników. Algorytmy uczenia maszynowego mogą działać na podstawie danych historycznych, które nie odzwierciedlają różnicowania kulturowego lub społecznego. Rezultaty dostarczane przez sztuczną inteligencję zależą od tego, jak została zaprojektowana i jakich danych używa. Zarówno projekt, jak i dane mogą być tendencyjne, celowo lub nieumyślnie. Na przykład ważne aspekty danej kwestii mogą nie być zaprogramowane w algorytmie lub mogą być zaprogramowane dla odzwierciedlenia i odtworzenia błędów strukturalnych. Ponadto użycie liczb do reprezentowania złożonej rzeczywistości społecznej może sprawić, że sztuczna inteligencja będzie sprawić niesłuszne wrażenie, że jest oparta na faktach i precyzyjna.

Z drugiej jednak strony, sztuczna inteligencja może również wspierać różnorodność i otwartość, np. minimalizując możliwość uprzedzeń w podejmowaniu decyzji rekrutacyjnych i wykorzystując zamiast tego dane analityczne.

Bez elastyczności w zarządzaniu

Ponadto należy zwrócić uwagę na ryzyko braku elastyczności w procesie zarządzania organizacją. Wprowadzenie systemów SI może prowadzić do

ZDANIEM AUTORA**Łukasz Łaguna**

prawnik, Managing Associate, Szef działu HR & LegalTech Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna

Stosowanie systemów sztucznej inteligencji z całą pewnością przyniesie organizacji wiele korzyści związanych ze wzrostem efektywności zatrudnienia. Jednak pracodawcy muszą brać pod uwagę ryzyka i zagrożenia prawne związane ze stosowaniem tych systemów. W przeciwnym wypadku potencjalne kary administracyjne (np. za naruszenie przepisów o danych osobowych) bądź roszczenia pracowników mogą przewyższyć wspomniane korzyści. Dlatego bezpieczeństwo prawne przy stosowaniu systemów SI powinno stanowić podstawę rozwoju każdego biznesu.

pełnego zautomatyzowania procesów zarządzania organizacją, co może ograniczać elastyczność i kreatywność w zarządzaniu pracownikami. Może to prowadzić do braku uwzględnienia indywidualnych potrzeb pracowników. Przykładowo oparcie systemu SI o dane zgromadzone przez pracodawcę może dać wyniki nieodpowiednie w stosunku do grupy osób zatrudnionych.

Brak empatii systemów SI

Ostatnim ze wskazanych ryzyk jest brak empatii systemów SI. Tego rodzaju systemy są pozbawione zdolności empatii, która jest kluczowa w procesach zarządzania ludźmi. Mogą one ograniczyć możliwość budowania relacji z pracownikami i zrozumienia ich potrzeb. W konsekwencji nadmierne zastąpienie działów HR poprzez systemy SI może doprowadzić do zaniku relacji międzyludzkich w środowisku pracy. W rezultacie może to skutkować rozdrobnieniem organizacji i zanikiem wzajemnych relacji pracowniczych. /©