

Sztuczna inteligencja w rekrutacji



dr Szymon Kubiak



Kamil Jabłoński

Sztuczna inteligencja to pojęcie, które w ostatnich dekadach zrobiło olbrzymią karierę nie tylko w kręgach inżynierów i naukowców, ale też w kulturze popularnej. Choć niektórzy uważają, że żaden z dotychczas stworzonych programów czy komputerów nie jest tak naprawdę „sztuczną inteligencją”, to na horyzoncie pojawiły się już technologie, które na stałe mogą zmienić funkcjonowanie firm, w tym również od strony HR, powodując przy tym wiele problemów natury prawnej.

Jedną z technologii, które mogą mocno namieszać w prawie pracy, są systemy wspomagające pracowników HR zajmujących się np. rekrutacją. Nowe technologie nie zastąpią jeszcze rekruterów, ale w istotnym zakresie ich wyręczą – głównie w procesie wyszukiwania i preselekcji kandydatów.

Takie technologie dostępne są już również w naszym kraju. Polska firma stworzyła jednego z pierwszych na rynku botów, który za pośrednictwem aplikacji Messenger wcielił się w rolę doradcy zawodowego. Wykorzystuje on mechanizm uczenia maszynowego pozwalający na przetwarzanie i gromadzenie ogromnych ilości danych. Prowadząc rozmowę z kandydatem, selekcjonuje oferty, które pasują do profilu danego kandydata i odpowiadają jego preferencjom (zidentyfikowanym we wcześniejszej konwersacji z kandydatem).

Z perspektywy praktyków prawa pracy wyczulonych m.in. na kwestie dyskryminacji i nierównego traktowania ogromną zaletą takich rozwiązań byłaby szansa na obiektywizację procesu rekrutacji oraz ograniczenie ryzyka błędnej decyzji (odrzućenia dobrego kandydata) np. w oparciu o nieuzasadnione (a nawet niedozwolone) kryterium, uprzedzenie czy przeczucie.

Niestety powyższe nadzieje dość brutalnie rozwiewa przykład stworzonego przez Microsoft bota o wdzięcznym imieniu Tay, który komunikując się na Twitterze tak skutecznie i ochotczo uczył się od niektórych ze swoich followersów, że niebawem sam zaczął wysyłać rasistowskie i sexistowskie tweety.

W takim przypadku ciekawym zagadnieniem prawnym jest kwestia odpowiedzialności pracodawcy za komunikację prowadzoną przez „zatrudnionego” przez niego bota. Idąc krok dalej, odpowiedzieć należałoby na pytanie, czy to algorytm bota nie był dostatecznie doskonały, aby zidentyfikować i odsiać dane, które uwzględnione w procesie uczenia maszynowego doprowadziły do takich przykrych rezultatów. A także jaka będzie odpowiedzialność twórcy takiego oprogramowania i co w przypadku tzw. blackboksów, czyli algorytmów tak skomplikowanych, że niemożliwa jest ocena, co właściwie analizują i na jakiej podstawie generują wynik.

Takich pytań może być więcej. Im większa próba czy baza danych, na której pracuje i uczy się algorytm, tym mniejsze ryzyko decyzji noszącej np. cechy niedozwolonej dyskryminacji. Rola dostępu do danych w chmurze jest tutaj ogromna – dane z większej próby powinny powyższe ryzyko ograniczyć. Pozostaje jednak kwestia dostępu do danych „trenin-gowych” – zwłaszcza w obliczu wejścia w życie RODO.

Z punktu widzenia prawa pracy nie ma jednak wątpliwości, że odpowiedzialność np. za dyskryminację przy zatrudnieniu spowodowaną doborem dyskryminujących danych przez algorytm w pełni ponosi pracodawca. Przepisy Kodeksu pracy obligują pracodawcę do równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiąza-

nia stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Kandydat do pracy, którego aplikacja została odrzucona przez algorytm np. ze względu na kolor skóry, może żądać od pracodawcy przed sądem odszkodowania w wysokości nie mniejszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Postawmy jednak w tym miejscu najistotniejsze w naszej ocenie pytanie – czy zaufamy sztucznej inteligencji, jeśli wyslekcjonuje dla nas kandydata do pracy, który wcale nam się nie podoba? Czy może jednak w ostatecznym rozrachunku decyzję zawsze będzie podejmował człowiek?

Okazać się zresztą może, że boty rekrutacyjne, choć stosowane relatywnie od niedawna, nie będą niczym rewolucyjnym i szybko odejdą do lamusa. Pojawiają się bowiem technologie umożliwiające analizowanie mimiki i mowy czy nawet zmian pulsu kandydata do pracy (co z perspektywy prawnej może rodzić analogiczne wątpliwości co wykorzystaniu w rekrutacji tzw. wykrywaczy kłamstw). Technologie takie umożliwią stwierdzenie, czy lekki uśmiech był wystarczająco szczery i czy odpowiadając na dane pytanie, kandydat nie minął się aby z prawdą. I stanie się to możliwe wcale nie w wyniku „podpięcia” kandydata do niedozwolonego co do zasady wykrywacza kłamstw, ale w rozmowie z robotyczną rekruterką obdarzoną miłym kobiecym głosem i analizatorem mimiki.

Taka rekruterka już istnieje. Nazywa się Sophie i jest robotem stworzonym przez japońską spółkę NEC oraz La Trobe University Business School w Melbourne. Z perspektywy prawnej takie „badanie” pracownika przez robota zdecydowanie jest ryzykowne i może naruszać dobra osobiste pracownika. Nawet jeśli pracownik wyrazi zgodę na rozmowę, podczas której maszyna będzie przetwarzać i analizować takie dane jak puls czy mimika twarzy, to w świetle dotychczasowego orzecznictwa (np. wyrok NSA w Warszawie z 13 lutego 2003 r., II SA 1620/01) można kwestionować, czy w rzeczywistości taka zgoda była dobrowolna.

Oczywiście na tym etapie rozwoju powyższych technologii (a może raczej na tym etapie ich społecznej percepcji i akceptacji) można zastanawiać się, jak zareaguje wykwalifikowany i rozchwytywany kandydat do pracy, jeśli potencjalny pracodawca, nie znajdując dla niego czasu, wyśle na spotkanie androida. Czy taki kandydat nadal będzie chciał dla tej organizacji pracować?

Jakkolwiek sądzimy, że żywi rekruterzy nadal będą odgrywać istotną rolę przynajmniej na ostatecznym etapie wyboru kandydatów, w szczególności przy ocenie ich kompeten-

cji miękkich, to zrobotyzowani asystenci już teraz zdają się deptać im po piętach. Prawo pracy będzie musiało sprostać zupełnie nowym wyzwaniom – wyzwaniom nowego środowiska pracy, którego częścią będą roboty – rekruterzy.

Jeśli to brzmi dla kogoś jak *science fiction*, to warto przypomnieć, że imienniczka rekruterki Sophie, humanoid (android) stworzony przez firmę Hanson Robotics z Hongkongu,

otrzymała ostatnio obywatelstwo Arabii Saudyjskiej. Choć było to działanie mające wymiar raczej symboliczny, to już jest nasza rzeczywistość – czy nam się to podoba, czy nie.

dr Szymon Kubiak, radca prawny, wspólnik, praktyka prawa pracy

Kamil Jabłoński, radca prawny, praktyka prawa pracy

