

# **Ioana Cazacu, Popovici Nițu Stoica și Asociații. Parlamentul European a adoptat regulamentul privind inteligența artificială, există și o mențiune specifică zonei de resurse umane. "Vor fi interzise sistemele de inteligență artificială care au ca scop recunoașterea emoțiilor la locul de muncă."**

Autori: Mădălina Dediu Panaete , Ramona Cornea 15.04.2024



**„Vor fi interzise sistemele de inteligență artificială care au ca scop recunoașterea emoțiilor la locul de muncă. (...)Regulamentul a fost deja adoptat de Parlament și, potrivit procedurii europene, al doilea pas necesar este să fie adoptat și de Consiliul European. Va intra în vigoare probabil până la jumătatea acestui an, după care, etapizat, vor deveni aplicabile o serie de prevederi.”**

Parlamentul European a adoptat regulamentul privind inteligența artificială, iar în el există și o mențiune specifică zonei de resurse umane, susține Ioana

Cazacu, managing associate în cadrul Popovici Nițu Stoica și Asociații.

„Parlamentul European a adoptat regulamentul privind inteligența artificială. Estimările sunt că probabil luna viitoare va fi adoptat acest act normativ și de Consiliul Uniunii Europene, după care va trebui să ne punem cu toții pe citit ca să vedem ce se întâmplă acolo, care sunt limitările pe care legiuitorul european le pune utilizării sistemelor de inteligență artificială. Scopul asumat al acestui regulament este să protejeze drepturile fundamentale ale cetățenilor, statul de drept, democrația și sustenabilitatea mediului în fața sistemelor de inteligență artificială cu grad ridicat de risc”, a detaliat ea în cadrul conferinței ZF HR Trends 2024 „Viitorul resurselor umane, sub presiunea transformărilor”.

Legiuitorul european a înțeles că este nevoie să încadreze modalitatea în care se poate folosi inteligența artificială pentru că, dincolo de multiplele sale beneficii, pot exista anumite riscuri pentru oameni, susține Ioana Cazacu.

„Abordarea pe care a avut-o Parlamentul European a fost orientată pe trei zone, există clar niște interdicții.

„Inteligența artificială nu poate să fie folosită în anumite situații care ar amenința prea grav drepturile cetățenilor. Elementul principal aici pare să fie legat de sisteme de inteligență artificială care încearcă să manipuleze percepția cetățenilor, determinându-i să ia decizii sau să facă niște lucruri pe care, în absența acelei manipulari, nu le-ar fi făcut.”

În plus, ea spune că există și o mențiune specifică zonei de resurse umane, una despre care spune că i se

pare o noțiune destul de generică.

„Vor fi interzise sistemele de inteligență artificială care au ca scop recunoașterea emoțiilor la locul de muncă. Mi se pare o noțiune foarte interesantă, pe care probabil că psihologia ar putea să o definească cu claritate. Există și obligații pe care Parlamentul le instituie pentru sistemele de inteligență artificială cu grad ridicat de risc, iar aici avem elemente foarte specifice pentru zona relațiilor de muncă.”

Așadar, sunt două zone principale care sunt abordate în acest regulament: în primul rând vorbim de sistemele de inteligență artificială care ar fi folosite pentru recrutare sau selectarea persoanelor, fiind luate în calcul aici activități de plasare targetată a unor anunțuri de recrutare sau activitățile de analiză de evaluare a candidaturilor primite pentru posturi vacante.

„A doua a zonă care este reglementată foarte clar în acest regulament este cea în care sistemele de inteligență artificială ar fi folosite pentru luarea de decizii care afectează termenii relațiilor de muncă, o formulare care este foarte generică și ea. Sunt date și niște exemple mai concrete, sunt amintite zona de promovare în muncă, cea de încetare a relației de muncă sau de alocare de atribuții pe bază de comportamente individuale sau trăsături. Adică nu ai voie să analizezi comportamente angajatului prin inteligența artificială”, a explicat Ioana Cazacu.

Al patrulea punct aici este cel legat de monitorizare sau evaluarea performanțelor și a comportamentului.

„Aici nu vorbim de o zonă de interdicții, ci o zonă considerată de mare risc. Și ceea ce face regulamentul este să instituie foarte multe obligații, atât pentru cei care pun pe piață astfel de sisteme, cât și pentru cei care le utilizează, cum ar fi angajatorii. Mie mi se pare că se va deschide o un nou univers în perioada de după intrarea în vigoare a acestui regulament. (...) Suntem atât de la început cu acest domeniu încât toate întrebările și toate părerile cred că sunt în egală măsură cu au valența de a fi a se transforma în realitate.”

În plus, este luată în calcul deja și precizată în actul normativ obligația angajatorilor de a informa anterior implementării acestor sisteme de inteligență artificială atât reprezentanții salariaților, cât și salariații care vor fi vizați de utilizare acestor sisteme.

„Orice act normativ care își propune obiective atât de generoase vine și cu sancțiuni. Am observat că nivelul sancțiunilor propuse aici este destul de similar cu ce am văzut în cazul GDPR. Utilizarea de sisteme în cazurile în care utilizarea este interzisă, poate să atragă sancțiuni de până la 35 de milioane de euro sau 7% din cifra de afaceri globală a întreprinderii care a încălcat acea interdicție. Apoi, în partea de utilizare de sisteme cu gradul ridicat de risc, există și acolo amenzi tot așa substanțiale care pot ajunge la 15 milioane de euro sau 10 procente din cifra de lege”, a detaliat Ioana Cazacu.

Regulamentul a fost deja adoptat de Parlamentul European, următorul pas este de a fi adoptat și de Consiliul European, iar apoi va intra în vigoare.

„Vorbim de un regulament european care, de îndată ce va fi publicat în Jurnalul Uniunii, va deveni un proiect. Regulamentul a fost deja adoptat de Parlament și, potrivit procedurii europene, al doilea pas necesar este să fie adoptat și de Consiliul European. Va intra în vigoare probabil până la jumătatea acestui an, după care, etapizat, vor deveni aplicabile o serie de prevederi.”

De asemenea, reprezentanta Popovici Nițu Stoica și Asociații susține că s-a înregistrat și la Senat un proiect de lege foarte succint privind inteligența artificială, iar două elemente i-au atras atenția aici, două elemente foarte specifice care sunt relevante pentru activitatea celor din resurse umane.

„În primul rând este o propunere ca folosirea inteligenței artificiale să fie interzisă pentru automatizarea fluxului de resurse umane din cadrul oricărui tip de organizație. Mica concluzie pe care am tras-o eu citind acest document este că în perioada următoare va trebui să fim cu siguranță foarte atenți la ce se întâmplă la nivelul propunerilor de acte normative care vor tinde să vină cu reglementări”, a concluzionat ea.

**Atenție: Această scriere publicistică este destinată exclusiv abonaților ZF Corporate. Utilizatorii pot descărca și tipări conținut de pe acest site doar pentru uzul personal sau fără scop direct ori indirect comercial. Toate materialele publicate sunt protejate de către Legea nr. 8/1996, cu modificările și completările ulterioare - privind dreptul de autor și drepturile conexe.**