

G. KARÁCSONY GERGELY

A mesterséges intelligencia által támogatott munkáltatói döntéshozatal adatvédelmi kérdései

Data Protection Issues in Employer Decision-Making Supported by Artificial Intelligence

Abstract: Artificial intelligence is perhaps the technological innovation of our time with the strongest impact on society. Due to its capabilities, it is suitable for participating in many decisions during the employment relationship and even for automating certain processes. In my study, I examine the legal context in which the use of these tools, which involves extensive data management, can be properly implemented. I examine the prohibition of automatic decision-making and profiling in the GDPR as well as the exceptions to this, narrowing it down to cases that can also be applied in the employment relationship. Finally, I present the unintended consequences of using this technology as well as the potential issues to be aware of.

Keywords: artificial intelligence, data management, GDPR, discrimination, automatic decision-making

Összefoglaló: A mesterséges intelligencia talán korunk leginkább meghatározó társadalmi hatással járó technológiai újítása. Adottságai révén alkalmas a munkaviszony során számos döntés meghozatalában való közreműködésre, sőt egyes folyamatok automatizálására is. Tanulmányomban azt vizsgálom meg, hogy ezeknek az eszközöknek a kiterjedt adatkezeléssel járó felhasználása milyen jogi kontextusban valósítható meg szabályosan. Körüljáróm a GDPR által megfogalmazott automatikus döntéshozatal és profilalkotás tilalmát, az ez alóli kivételeket, leszűkítve azokra az esetekre, amelyek a munkaviszonyban is alkalmazhatók. Végül bemutatom a technológia használata által hozott nem várt következményeket és az esetleges veszélyeket is.

Kulcsszavak: mesterséges intelligencia, döntéstámogató rendszerek, adatvédelem, diszkrimináció, automatizált döntéshozatal

1. A technológia adta lehetőségek bemutatása

A mesterséges intelligencia (MI) napjaink legdinamikusabban fejlődő és a mindennapi életre talán legnagyobb hatást gyakorló felforgató technológiája. Az informatika fejlődése elért arra a szintre, hogy a rendelkezésre álló számítókapacitás már nemcsak

ipari szuperszámítógépeken teszi lehetővé a mesterséges intelligenciát alkalmazó algoritmusok futtatását, hanem hétköznapi körülmények között is: nemcsak a személyi számítógépek, hanem az okostelefonok is képesek a mesterséges intelligencián alapuló alkalmazások működtetésére. Ez pedig széles körben elérhetővé tette azokat a megoldásokat, amelyek kihasználják az MI adottságait, vagyis a nagy adattömegek (Big Data) elemzését, illetve az elemzett adatokban mintázatok felismerését, ebből következtetések levonását és a jövőre vonatkozó, egyre pontosabb előrejelzések (predikciók) megalkotását. A mesterséges intelligencia alapú alkalmazások egyre fejlettebb döntéstámogató és automatizált döntéshozó megoldásokat kínálnak.

A munkaügyi viszonyok terén a mesterséges intelligencia a legnagyobb hatást a HR-területre gyakorolta, ahol a piacon elérhető „dobozos”, illetve egyedi fejlesztésű megoldások nagy számban állnak rendelkezésre és működnek a cégeknél. Mielőtt az adatvédelmi jogi kérdésekre rátérnénk, érdemes áttekinteni, hogy mely területeken van jelen a mesterséges intelligencia, és miben hozott újat a megjelenése ezekben a viszonyokban. Az egyik leginkább szembetűnő eredmény általánosságban e technológiák kapcsán az, hogy mind a nagyvállalatok, mind a kis- és középvállalkozások számára új távlatokat nyit meg. A kis cégek egy piacon elérhető HR-döntéstámogató alkalmazás megvásárlásával olyan elemzőkapacitáshoz és fejlett eszközökhöz jutnak hozzá, amelyek korábban csak a nagy létszámú HR-osztályokat működtető nagyvállalatok számára voltak elérhetők. A nagyvállalati szektorban pedig épp a méretből fakadó nehézségek kezelésében kínálnak ezek a rendszerek új megoldásokat: az évi tízezres nagyságrendű munkaerő-felvétel részbeni automatizálása, az emberi beavatkozás nélkül történő időpontfoglalás, illetve a munkavállalók számára fejlesztett tájékoztató chatbotok nagymértékben tehermentesítik a szervezetet, visszahelyezve a hangsúlyt a napi adminisztrációról a magasabb szellemi hozzáadott értékű tevékenységekre és a stratégiai gondolkodásra.

Az első, MI által érintett terület a toborzás és kiválasztás. Az automatizált alkalmazások alkalmasak arra, hogy pontosítsák az álláshirdetések szövegezését (pl. a munkakör pontosabb körülírásával, a piaci trendeknek megfelelő megfogalmazással, a rejtett elfoglaltság kiszűrésével), illetve automatizálják azok elhelyezését és célzását. Ezt követően a beérkezett jelentkezések előválogatásában és szűrésében is közreműködnek; nemcsak a releváns végzettséggel vagy munkatapasztalattal rendelkező jelentkezőket keresik ki, hanem ennél mélyebb analízist végezve a meglévő csapathoz illeszkedő személyiségjegyekkel rendelkező jelölteket is meg tudják mutatni. A számítókapacitás rendelkezésre állásával nem jelent gondot a jelentkezők közösségi médiában és más, nyilvános felületeken elérhető profiljának átvizsgálása és elemzése sem. A jelentkezők által küldött dokumentumok szóhasználatából, fogalmazásmódjából és más adatokból még azt is képesek előre jelezni, hogy a jelölt mennyire elkötelezett az új munkahelye iránt, hajlandó-e a tanulásra, önfejlesztésre. Az így felállított személyiségprofil alapján sokkal könnyebben tudja a felvételiztető munkatárs kiválasztani az adott pozícióra leginkább alkalmas jelöltet.¹

Szintén lényeges felhasználási mód a munkavégzés során történő teljesítménymérés, a lemaradások és szűk keresztmetszetek előrejelzése, valamint a kiemelkedően jól és

¹ <https://www.hrtechnologist.com/articles/digital-transformation/the-beginners-guide-to-ai-in-hr/> (letöltés ideje: 2020. 11. 12.)

kirívóan rosszul teljesítő munkavállalók azonosítása. Ezeket a mesterséges intelligencia és Big Data alapon működő rendszerek segítségével valós időben is nyomon lehet követni, nem csak a vállalati szférában megszokott negyedéves vagy éves teljesítményértékelés során. Így a vezetőnek lehetősége van még időben beavatkozni, visszatéríteni a tevékenységeket az optimális pályára.

A harmadik gyakori felhasználási mód a munkavállalói elégedettség, motiváció és a cégen belüli közhangulat folyamatos monitorozása, a problémás (elégedetlen vagy kilépést tervező) munkavállalók azonosítása. Itt a mesterséges intelligencia a munkavállalók levelezésének, közösségi médiás és más nyilvános felületen végzett aktivitásának, illetve a belső vállalati kommunikációs fórumok elemzésével von le következtetéseket a munkatársak érzelmi állapotáról, elégedettségéről, terveiről. Ezáltal könnyebb azonosítani azokat, akiknek ösztönzésre van szükségük, megtalálni az elégedetlenség forrásait, és előre jelezni azt, hogy ki tervezi a kilépését a cégtől, és ezért nem lehet vele hosszú távon tervezni. Ebben az esetben már nem csak a mesterséges intelligencia gyors adatelemzése, hanem a predikációs képességre és a mintázatok azonosítására is támaszkodik a döntéstámogató rendszer.

Szorosan kapcsolódik tartalmában az előzőekhez a munkahelyen belüli karrierutak és egyéni képzési célok tervezéséhez nyújtott MI-alapú támogatás. Ebben az esetben a munkavállaló teljesítményét, munkavégzését, és egyúttal a fent ismertetett személyes attitűdjét és elégedettségét is vizsgálja a rendszer, sok esetben ezt kiegészítve a személyiségjegyek pszichológiai alapú feltárással is. A mesterséges intelligencia alapú döntéstámogató rendszer e funkciója arra tesz javaslatot, hogy melyik munkatársnak milyen képességeit vagy ismereteit kell továbbfejleszteni az optimális munkavégzés érdekében. Emellett pedig a cégen belüli karrierút kijelölésére is javaslatot tudnak tenni a rendszerek: például ha egy másik területre való áthelyezés optimalizálná a teljesítményt; ugyanígy azonosítja a mesterséges intelligencia egy megüresedő vezetői pozíció betöltésére leginkább alkalmas jelöltet. Ezzel az MI-alapú rendszerek megoldást nyújthatnak a sok évtizede azonosított, a vállalati hierarchiákat jellemző anomáliára, az úgynevezett Peter-elv problémájára is. A Laurence J. Peter és Raymond Hull által 1969-ben publikált megállapítás² azt mondja ki, hogy egy vállalati hierarchiában, ahol az aktuális munkakörben tanúsított kiváló teljesítmény az előresorolás alapja, mindenki addig halad felfelé, ameddig el nem éri azt a szintet, ahol már nem megfelelő a hozzáértése és a képességei a feladat ellátásához. Így végső soron előbbutóbb minden pozíciót az adott státusz betöltésére alkalmatlanok foglalnak el. Ezt a sokáig vitatott elvet Benson, Li és Shue közelmúltban közzétett empirikus kutatási eredményei alátámasztották.³ A munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak pontosabb megismerése által elkerülhetővé válik a vezetői posztra alkalmatlan, azonban a saját területén kiválóan teljesítő munkavállalók előléptetésének problémája, és a döntéstámogató rendszer

² Laurence J. PETER, Raymond HULL: *The Peter Principle*. William Morrow and Company, 1969. Magyar fordításban megjelent: Laurence J. PETER, Raymond HULL: *Peter-elv, avagy miért fordulnak mindig rosszra a dolgok?* Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1989.

³ Alan BENSON, Danielle LI, Kelly SHUE: *Promotions and the Peter Principle*, The Quarterly Journal of Economics, 2019/4, 2085–2134. A kutatás 2005 és 2011 között 214 cég 53 035 munkavállalójának bevonásával zajlott, és megállapította, hogy a kiválóan teljesítő értékesítőket nagyobb eséllyel sorolják előre, azonban arra is nagyobb az esély, hogy nem lesznek képesek helytállni vezetői poszton.

által adott javaslat szerint a magasabb beosztás által igényelt képességeket jobban birtokló munkatárs sorolható előre.

A fentiekből láthatjuk, hogy a mesterséges intelligencia alapú döntéstámogató mechanizmusok képesek forradalmasítani a HR-területet, a nagy adathalmazok elemzése és a következtetések levonása útján nagyon hasznos útmutatást adhatnak a személyügyi döntéshozónak. Azonban ezeknek a megoldásoknak az adatkezelési kérdéseit az előnyökkel együtt meg kell vizsgálni.

2. Az adatkezelés jogszerűsége

A mesterséges intelligencia éltető eleme az adat. A mintázatfelismeréshez, illetve a következtetések levonásához nagy mennyiségű adatra van szüksége a rendszernek, és minél több adatból dolgozhat, annál pontosabb lesz a végeredmény. A mesterséges intelligencia hatékony és pontos működéséhez először arra van szükség, hogy a rendszert „betanítsák”, azaz egy tanulás céljából összeállított adathalmazon végezzen műveleteket a fejlesztő által felügyelve. A kezdeti betanítást követően elképzelhető, hogy a tanulási funkciót lekapcsolják, de az is előfordulhat, hogy a rendszer az éles működés során is folyamatosan fejleszti magát, tanul, és pontosítja a kimeneti eredményeit a visszajelzések függvényében. Látható tehát, hogy egy mesterséges intelligencián alapuló HR-döntéstámogató alkalmazás a műszaki jellegzetességeiből kifolyólag azt igényli, hogy minél több adathoz férhessen hozzá a munkavállalókkal vagy a jelentkezőkkel kapcsolatban. A nagy adathalmazok ugyanakkor kockázatokat is hordoznak, amelyek jellemzően a kezelt adatok tulajdonságaiból, angol elnevezésük alapján a „három V-ből” fakadnak: volume (mennyiség), velocity (sebesség) és variety (sokféleség). A mennyiség a kezelt adatok mennyiségére utal, a sokféleség az adatok típusának számosságára és sokféleségére, míg a sebesség az adatkezelés sebességét jelzi. Az adatvédelemmel kapcsolatos speciális megfontolások ugyanis akkor merülnek fel, amikor a nagyadathalmaz-analitikát nagyméretű adatállományokon alkalmazzák új és prediktív ismeretek kinyerésére, az egyénekre és/vagy csoportokra vonatkozó döntéshozatal céljából.⁴ Mindazonáltal a fent bemutatott előnyös tulajdonságok miatt hasznos egy cég számára ezeknek a rendszereknek a működtetése. Ezért különös jelentősége van annak, hogy pontosan kijelöljük az ilyen rendszerek működtetésének jogi kereteit.

2.1. Az automatizált döntéshozatal és profilalkotás tilalma

Az Európai Unió általános adatvédelmi rendelete (GDPR)⁵ sokat foglalkozik a mesterséges intelligenciákkal kapcsolatos legújabb kori kihívásokkal. Így különösen a profilalkotásra és az automatizált döntéshozatalra vonatkozó szabályokat is megfogalmaz.

⁴ Európa Tanács, a 108. Egyezmény konzultatív bizottsága, Iránymutatás az egyének védelméhez a személyes adatok kezelése tekintetében az óriási méretű adathalmazok világában, 2017. január 23., 2.

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679. rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK-rendelet hatályon kívül helyezéséről.

A rendelet 22. cikke kimondja, hogy az „érintett jogosult arra, hogy ne terjedjen ki rá az olyan, kizárólag automatizált adatkezelésen – ideértve a profilalkotást is – alapuló döntés hatálya, amely rá nézve joghatással járna vagy őt hasonlóképpen jelentős mértékben érintené”. A (71) számú preambulumbekzdés definiálja a profilalkotás fogalmát, ami „a természetes személyekre vonatkozó személyes jellemzők bármilyen automatizált személyes adatok kezelése keretében történő kiértékelése, különösen az érintett munkahelyi teljesítményére, gazdasági helyzetére, egészségi állapotára, személyes preferenciáira vagy érdeklődési körökre, megbízhatóságra vagy viselkedésre, tartózkodási helyére vagy mozgására vonatkozó jellemzők elemzése és előrejelzése”. Ez utóbbi megfogalmazás egyértelműen ráilleszthető a fentebb bemutatott mesterséges intelligencia alapú HR-rendszerek által végzett tevékenységekre, vagyis a GDPR szempontjából egészen biztosan profilalkotásnak minősül ezek alkalmazása.

Az adatkezelés jogszerűségét, illetve szóba jöhető jogalapjait illetően azt kell megvizsgálunk, hogy a 22. cikkben megfogalmazott általános tilalom kiterjed-e ezekre az alkalmazásokra. Az előírások értelmezése alapján kimondható, hogy a 22. cikk (1) bekezdése a „kizárólag” automatizált adatkezelésen „alapuló” döntésekre utal, vagyis az olyan esetekre, ahol nincs emberi részvétel a döntési folyamatban. Amennyiben tehát nemcsak az adatokat gyűjti össze és elemzi a gép, hanem a döntést is önállóan hozza meg, akkor a GDPR által kimondott tilalom kiterjed erre a tevékenységre is, feltéve, hogy a döntés joghatással jár vagy hasonlóan jelentős mértékben érinti a címzettjét. Az 1. pontban összegyűjtött felhasználási lehetőségek közül a jelentkezők közötti válogatás, a teljesítményértékelés, illetve az előresorolás lehetőségének vagy a kilépés kockázatának azonosítása szinte vitán felül álló módon jelentős hatásnak minősíthető, mivel érdemben befolyásolja az érintett munkahelyi jogviszonyait. A munkahelyi hangulat elemzése és az elégedetlenség okainak vizsgálata, illetve a továbbképzési pályák azonosítása az esetek többségében önmagában nem tekinthető jelentős hatású döntésnek. Ezekben az esetekben tehát csak akkor folytatható az adatkezelés, ha a döntési folyamatba érdemi emberi részvétel van beépítve, illetve ha az adatkezelés jogalapja a 22. cikk (2) bekezdésében megfogalmazott kivételek egyikébe tartozik.

Az egyik út tehát az adatkezelés jogszerűsége felé az, ha a mesterséges intelligencia csak tanácsot ad, azonban a tényleges döntést az arra kompetenciával rendelkező ember hozza meg. Ebben az esetben az adatkezelés jogalapjaként a GDPR 6. cikkében meghatározott bármely jogalap szóba jöhet. Ha a döntéshozatal teljesen automatikus, érdemi emberi beavatkozás nélkül, akkor viszont csak a 22. cikk (2) bekezdésében felsorolt valamely kivétel alá tartozó jogalap fogadható el: szerződés megkötése vagy teljesítése, az érintett kifejezett hozzájárulása vagy jogszabály felhatalmazása.

2.2. Az érdemi emberi közreműködés követelménye és korlátai

Az egyik út a jogszerű adatkezelés felé tehát az, ha a folyamatba érdemi emberi közreműködést építünk be. Ahhoz, hogy emberi részvételnek minősüljön, az adatkezelőnek biztosítania kell, hogy a döntést érintő áttekintés érdemi, és nem csak jelképes gesztus. A 29. munkacsoport állásfoglalása szerint ennek érdekében a döntéshozatalt olyan személynek kell végeznie, aki jogkörrel és kompetenciával rendelkezik a döntés megváltoztatására. Az elemzés részeként pedig az összes releváns adatot figyelembe

kell venni.⁶ Egyszóval: a döntéstámogató mesterséges intelligencia elfogadható ebben a körben, de a döntéshozó automatizmus nem. A munkáltatónak tehát oly módon kell kiépítenie a HR-támogató rendszert, hogy az adatok elemzése alapján előállított döntési javaslat csak a döntéshozó személy elé jusson el, aki azt mérlegeli, majd saját meggyőződése és egyedi szempontrendszere szerint ennek figyelembevételével vagy attól eltérően hozza meg a végleges, érdemi döntést.

Ennek a gyakorlatnak nem is igazán jogi, hanem lélektani korlátja van. A gyakorlatban ugyanis bebizonyosodott, hogy az emberek szeretnek hinni a gépnek, és sokszor a saját meggyőződésük ellenében is azt fogadják el igaznak, amit az algoritmus eredményként közöl velük. Ez a tudományosan is alátámasztott jelenség az automatizációs elfogultság (automation bias) nevet viseli. Egy viselkedéstan kutatásban⁷ azt vizsgálták, hogy egy repülőgép-szimulátoron hogyan hoznak döntést a pilóták abban az esetben, ha számítógépes döntéstámogató rendszer működik a gépen, és akkor, ha kizárólag a saját észlelésükre hagyatkozhattak. A kutatás kimutatta, hogy a számítógéppel nem segített pilóták jobb teljesítményt nyújtottak a döntéstámogató rendszert használó társaiknál, akik hajlamosabbak voltak figyelmen kívül hagyni olyan fontos jelzéseket, amikre a gép külön nem figyelmeztette őket, valamint a józan észnek és saját kiképzésükben tanultaknak is ellentmondó döntést hozni akkor, ha a gép erre utasította őket. A gépi döntés iránti elfogultság megkérdőjelezi az automatizált döntéshozatal emberi felülvizsgálatának ténylegességét, mivel a fent bemutatottak alapján láthatjuk, hogy hajlamosak vagyunk egyetérteni a géppel még akkor is, ha felismerhetnénk annak hibás voltát. Így tehát kérdésessé válik az, hogy az emberi beavatkozás valós korrekciós mechanizmusként szolgálhat-e az esetek nagy többségében. Ez mindenesetre egyelőre csak a tudományos elemzőnek jelent ellentmondást, a jogszabályi követelményeknek való megfeleléshez elég az érdemi beavatkozás lehetőségét beépíteni a folyamatba, a pszichológiai korlátokat a hatóságok nem vizsgálják.

2.3. A teljesen automatikus döntéshozatal jogszerűsége

Ha a teljesen automatikus döntéshozatalra kerül sor a mesterséges intelligencia alapú rendszerben, akkor a jogszerű adatkezeléshez a 22. cikk (2) bekezdésében felsorolt valamely jogalaphoz kell fennállnia. Ebben a tanulmányban az egyes országok nagyban eltérő gyakorlata miatt nem térünk ki annak az esetnek a részletes elemzésére, amely a tagállami jog általi felhatalmazást tekinti jogalaphoz. Az alábbiakban a hozzájárulás és a felek közötti szerződés esetkörét vizsgáljuk meg.

Megfelelő jogalappal szolgál az adatkezeléshez az érintett kifejezett hozzájárulása. Ez az automatizált döntéshozatali folyamatok számos típusánál megfelelőnek is bizonyul, azonban éppen a munkaviszonyhoz kapcsolódó automatizált döntések esetében merül fel kizáró tényező vele kapcsolatban. A GDPR előírásai szerint a hozzájárulás az érintett akaratának önkéntes, konkrét, megfelelő tájékoztatáson alapuló és egyértelmű

⁶ A 29. cikk szerint munkacsoport iránymutatása az automatizált döntéshozatallal és a profilalkotással kapcsolatban a 2016/679. rendelet alkalmazásához. WP251rev.01. Brüsszel, 2017. október 3., 22.

⁷ Linda SKITKA et al.: *Does automation bias decision-making?* International Journal of Human-Computer Studies 1999/51, 991–1006.

kinyilvánítása.⁸ Esetünkben a nehézséget a hozzájárulás önkéntessége jelenti, ugyanis a (42) preambulumbekzdés leszögezi, hogy „a hozzájárulás megadása nem tekinthető önkéntesnek, ha az érintett nem rendelkezik valós vagy szabad választási lehetőséggel”. Az adatvédelmi kérdésekkel foglalkozó 29. munkacsoport a munkahelyi adatkezelésekről kiadott állásfoglalásában szintén megállapította, hogy mivel nincs egyensúly a hozzájárulást kérő munkáltató és a hozzájárulást megadó munkavállaló között, ez gyakran kételyeket vet fel azzal kapcsolatban, hogy a hozzájárulást önkéntesen adták-e meg vagy sem. Ezért a foglalkoztatással összefüggő hozzájárulás érvényességének értékelése során gondosan meg kell vizsgálni azon körülményeket, amelyek közepette az adatkezelés jogalapjaként a hozzájárulásra támaszkodnak.⁹ Az Európai Adatvédelmi Testület állásfoglalása szerint általában a munkaviszony keretében történő adatkezelés esetében a hozzájárulás nem képezheti az adatkezelés jogalapját a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolat természetéből fakadóan.¹⁰

A fentiekre való tekintettel megállapíthatjuk, hogy esetünkben a munkaviszonyhoz kapcsolódó automatikus döntéshozatal és profilalkotás nem végezhető jogszerűen az érintett hozzájárulása mint jogalap alapján, mivel a hozzájárulás nem felel meg a GDPR önkéntességi kritériumainak.

A szóba jöhető jogalapok közül csak az adatkezelő és az érintett közötti szerződés megkötése és teljesítése van hátra. A 29. cikk szerinti adatvédelmi munkacsoport által közzétett értelmezés szerint a rutinszerű emberi beavatkozás néha egyszerűen a kezelt adatok pusztá mennyisége miatt célszerűtlen vagy lehetetlen lehet. Az adatkezelőnek be kell tudnia mutatni, hogy az automatizált döntéshozatalon alapuló adatkezelés szükséges, figyelembe véve azt, hogy alkalmazható-e a magánéletbe kevésbé beavatkozó módszer. Ha más hatékony és kevésbé tolatkodó eszközökkel el lehet érni ugyanazt a célt, akkor az nem minősül „szükségesnek”.¹¹ Ezen értelmezés alapján arra a következtetésre kell jutnunk, hogy az automatikus döntéshozatal – így például a toborzási és kiválasztási folyamat során alkalmazott szűrők – a nagyvállalatok esetében megengedhető, míg a kisebb vállalkozásoknál, amelyek méretükből fakadóan kevesebb munkavállaló adatait kezelik, nem lesz jogszerű. Voltaképpen minél nagyobb egy cég mérete, annál nagyobb mennyiségű adat kezelését folytatja,¹² és így annál jobban megfelel a szükségesség kritériumának az automatizált döntéshozatal.

⁸ GDPR 4. cikk 11. pontja.

⁹ 29. cikk szerinti munkacsoport (2017), 2/2017. sz. vélemény a munkahelyi adatkezelésről, WP 249, Brüsszel, 2017. június 8.

¹⁰ European Data Protection Board Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679. (Brüsszel, 2020. május 4.), 9.

¹¹ A 29. cikk szerint munkacsoport iránymutatása az automatizált döntéshozatallal és a profilalkotással kapcsolatban a 2016/679. rendelet alkalmazásához. WP251rev.01. Brüsszel, 2017. október 3., 24.

¹² Így egy mesterséges intelligencia alapú HR-támogató rendszer működése kapcsán a L'Oreal számolt be arról, hogy évi 15 000 álláshely betöltésére mintegy 5 millió érdeklődést kapnak, így az adatmennyiség ember számára szinte követhetetlen. Lásd: *Artificial Intelligence in HR: a No-brainer*, PricewaterhouseCoopers, 2017. <https://www.pwc.nl/nl/assets/documents/artificial-intelligence-in-hr-a-no-brainer.pdf> (letöltés ideje: 2020. 11. 13.)

Összességében tehát azt látjuk, hogy a mesterséges intelligenciával támogatott emberi döntéshozatal megengedett a munkaviszony keretében, azonban a teljesen automatizált döntéshozatal csak szűk körben, a szerződésre mint jogalapra támaszkodva, a rendkívül nagy adatmennyiségeket kezelő szervezeteknél képzelhető el, és így is csak akkor, ha a szükséges és enyhébb eszközzel nem érhető el a kívánt cél.

3. Következtetések: a technológia korlátai és a nem várt következmények

A mesterséges intelligencia felhasználásával megvalósuló döntéshozatal a munkaviszony kapcsán már nem a jövő kérdése, hanem a jelen ténye.¹³ Egészen addig, amíg a végső döntést a gépek teljesen át nem veszik az embertől, a GDPR szabályai szerint is megengedhető ezek alkalmazása. Az ilyen rendszerek széles körű hozzáférhetővé válása és alkalmazása azonban nem várt következményekkel is járhat.

Egyfelől nem feledkezhetünk meg arról, hogy a mesterséges intelligencia alapú döntéshozatal ugyanúgy lehet elfogult vagy diszkriminatív, mint ahogyan a döntéshozó ember is. Ezt a diszkriminatív viselkedést eredményezheti a rendelkezésre álló tanuló adathalmaz hiányossága vagy elfogult volta, illetve az egymással ok-okozati viszonyban nem álló együttállások hibás értékelése. Sőt, a legújabb kutatások azt mutatták ki, hogy már az élnyelv-feldolgozás (NLP) során is előállhat az a helyzet, hogy az egyes kisebbségekre jellemző kifejezésekhez vagy nevekhez negatívabb megítélést társít a mesterséges intelligencia, mint a többségi társadalomba tartozó megfelelőikhez.¹⁴ Ez azért kiemelkedő fontosságú probléma, mert a gépi döntéshozatal egyre nagyobb szerephez jut, és így egyre több helyre eljuthat egy-egy elfogult döntési minta a folyamat olyan pontjain, amelyek nem tárgyai az emberi ellenőrzésnek (pl. a nyelvi bemeneti oldal).

A mesterséges intelligencia alapú munkahelyi megfigyelés és teljesítményértékelés a gépi döntéshozatal jellegzetességei miatt érdemben alkalmas a munkavállaló viselkedésének befolyásolására. A vonatkozó kutatások azt állapították meg, hogy a munkavállaló egyéni szakmai integritása és helyzetértékelése ennek hatására háttérbe szorul az engedelmességgel szemben.¹⁵ A gép általi teljesítményértékelés erősíti a szabályok és előírások vakon való követését, és szinte teljesen kizárja az erkölcsi megfontolások megjelenését a munkavállaló viselkedésében és döntéseiben.

Végezetül, egyelőre talán a disztópiák világába tartozik, azonban a folyamatok ismeretében egyáltalán nem zárható ki az, hogy a munkahelyen kumulálódott viselkedési

¹³ Lásd: FERENCZ Jácint: Jogalkotás a munkaviszonyok szolgáltatásban – a munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai. Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2019.

¹⁴ Aylin CALISKAN, Joanna J. BRYSON, Arvind NARAYANAN: *Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases*, Science, 2017/6334, 185.

¹⁵ Ulrich LEICHT-DEOBALD, Thorsten BUSCH, Christoph SCHANK, Antoinette WEIBEL, Simon SCHAFHEITLE, Isabelle WILDHABER, Gabriel KASPER: *The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity*. Journal of Business Ethics, 2019/160, 377–392., 383–385.

adatok és személyiségprofil önálló értékkel bíró jószággá válik, amely a munkavállaló önéletrajzához hasonlóan tartalmazza a szakmai életútjának részletes krónikáját. Az adathordozhatósághoz és a hozzáféréshez való jog alapján már most is van arra lehetőség, hogy a munkavállaló gépi formátumban elkérje a munkáltatótól a róla összegyűjtött adatokat és következtetéseket, és azokat továbbítsa a következő munkahelye felé. Innen már csak apró lépés a piacon az, hogy egy HR-szoftver által gyűjtött és tanúsított, kiváló teljesítményt bemutató adatsor értéknövelő mellékletévé váljon az álláspályázatoknak.

Irodalomjegyzék

1. BENSON, Alan, LI, Danielle, SHUE, Kelly: *Promotions and the Peter Principle*. The Quarterly Journal of Economics, 2019/4.
2. BURTON, Simon, HABLI, Ibrahim, LAWTON, Tom, McDERMID, John, MORGAN, Phillip, PORTER, Zoe: *Mind the gaps: Assuring the safety of autonomous systems from an engineering, ethical, and legal perspective*, Artificial Intelligence, 2020/279.
3. CALISKAN, Aylin, BRYSON, Joanna J., NARAYANAN, Arvind: *Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases*, Science, 2017/6334.
4. FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában – a munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai*, Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2019.
5. LEICHT-DEOBALD, Ulrich, BUSCH, Thorsten, SCHANK, Christoph, WEIBEL, Antoinette, SCHAFHEITEL, Simon, WILDHABER, Isabelle, KASPER, Gabriel: *The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity*, Journal of Business Ethics, 2019/160.
6. PETER, Laurence J., HULL, Raymond: *The Peter Principle*. William Morrow and Company, 1969. Magyar fordításban megjelent: PETER, Laurence J., HULL, Raymond: *Peter-elv, avagy miért fordulnak mindig rosszra a dolgok?* Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1989.
7. Thierer, Adam, Castillo O'Sullivan, Andrea, Russell, Raymond: *Artificial Intelligence and Public Policy*, Mercatus Research, Mercatus Center at George Mason University, Arlington, VA, 2017.