

Tööandja vastutab tehisintellekti diskrimineeriva käitumise eest

Algoritmid on pea igas elu- ja majandusvaldkonnas end sisse seadnud. Personalitöös ja personali värbamisel on samuti erinevad automatiseeritud programmid saanud osaks protsessist, seejuures siis vastavalt, kas suurandmete analüüsiga või ilma. Selliste tehnoloogiate kasutamisel värbamisel või ka tööprotsesside hindamisel üldiselt, tuleb arvestada nii isikuandmete kaitsega kui ka diskrimineerimise vältimisega.

Värbamisel tuleb rakendada võrdse kohtlemise põhimõtteid, mis tähendab, et tuleb vältida igasugust diskrimineerimist rahvuse ja etnilise kuuluvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel.

Kindlasti ei ole lubatud algoritme selliselt programmeerida, et diskrimineerimine oleks n-ö teadlikult ettevalmistatud. Samas tuleb tähelepanu pöörata, et programm ei asuks iseseisvalt kandidaate diskrimineerivalt lahterdama. Otsuste tegemisel lähtub programm andmetest. Arvestades asjaolu, et tehisintellekt on iseõppija ja lähtub talle antud või muud moodi kättesaadavatest andmetest, siis iseõppimise moment otsuste tegemisel võib aja jooksul muuta kriteeriumeid ja tulemusi. Seega tuleb alati kaaluda, kas andmete rohkus aitab programmil vältida valede või lausa ebaseaduslike otsuste tegemist.

Isikuandmete kaitse üldmääruse artikkel 22 sätestab, et andmesubjektil on õigus nõuda, et tema kohta ei tehtaks otsust, mis põhineb üksnes automatiseeritud töötlusel, sealhulgas profiilianalüüsil, mis toob kaasa andmesubjekti puudutavaid õiguslikke tagajärgi või avaldab andmesubjektile märkimisväärset mõju. Nimetatut ei pea kohaldama kui mh on automatiseeritud töötlus vajalik andmesubjekti ja vastutava töötleja vahelise lepingu sõlmimiseks või täitmiseks või põhineb andmesubjekti selgesõnalisel nõusolekul. Lepingute sõlmimine ja täitmine või andmesubjekti nõusolek ei vabasta tööandjat vastutava töötlejana kohustusest rakendada asjakohaseid meetmeid, et kaitsta töötajate ja kandidaatide õigusi võrdsele kohtlemisele ja vaidlustuste esitamiseks.

Asjaolu, et värbamisel on kasutatud tehnoloogiaid, ei vabasta tulevast tööandjat ja värbamise läbiviijat vastutusest, mis kaasneb võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumisega.



LIISI JÜRGEN

VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

LIISI.JURGEN@NJORDLAW.EE