

Nowe technologie w rekrutacji a RODO

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Wprowadzenie

Rozwój nowoczesnych technologii w ostatnich latach w sposób zasadniczy zmienił oblicze rynku pracy, w tym procesów rekrutacyjnych – od tradycyjnych ogłoszeń w prasie i rozmów kwalifikacyjnych prowadzonych w siedzibie pracodawcy, przez rekrutacje *online*, po zaawansowane systemy sztucznej inteligencji (AI) analizujące kompetencje kandydata. Każda kolejna innowacja technologiczna wprowadza nie tylko nowe możliwości, lecz także nowe wyzwania prawne i etyczne. Przedsiębiorcy oraz podmioty sektora publicznego poszukują rozwiązań pozwalających na szybkie, efektywne i trafne pozyskanie odpowiednich pracowników, a kandydaci coraz częściej spotykają się z sytuacjami, w których ich dane osobowe są przetwarzane w sposób w pełni zautomatyzowany. W tym kontekście ochrona danych osobowych, a w szczególności zgodność działań rekrutacyjnych z RODO, staje się nie tylko wymogiem formalnym, lecz również kluczowym elementem budowania zaufania do przyszłego pracodawcy.

Nowoczesne narzędzia – od algorytmów selekcyjnych CV, przez chatboty prowadzące rozmowy wstępne, po systemy analizujące głos czy mimikę – stawiają przed prawem pracy i ochroną danych zupełnie nowe wyzwania.

Polskie przepisy, w tym Kodeks pracy, w ogóle nie odnoszą się do kwestii wykorzystania nowoczesnych narzędzi technologicznych w procesach rekrutacyjnych. Ustawodawca nie przewidział ani definicji, ani zasad korzystania z algorytmów czy systemów opartych na sztucznej inteligencji, co w praktyce pozostawia pracodawców i rekruterów w obszarze niepewności prawnej. Tymczasem RODO nakłada jednolite zasady ochrony danych osobowych we wszystkich państwach Unii Europejskiej, wyznaczając minimalny standard, który musi być przestrzegany niezależnie od tego, jakie narzędzia technologiczne są stosowane. Jego celem jest ochrona prywatności oraz podstawowych praw i wolności osób fizycznych, w tym w szczególności kandydatów do pracy, których dane stanowią podstawę całego procesu rekrutacji. W konsekwencji nawet najbardziej innowacyjne rozwiązania – od algorytmicznej selekcji aplikacji po analizę behawioralną – muszą być oceniane przez pryzmat zgodności z RODO i zasadami wynikającymi z orzecznictwa oraz praktyki organów nadzorczych.

Rekrutacja to bowiem w istocie szereg operacji na danych osobowych – od gromadzenia i przechowywania, po analizę, ocenę czy profilowanie. To rodzi podstawowe pytania: jakie dane można zbierać, na jakiej podstawie prawnej, jak długo wolno je przechowywać i kto ma do nich dostęp?

W przypadku stosowania nowoczesnych technologii odpowiedzi na te pytania stają się jeszcze bardziej złożone, ponieważ takie zagadnienia, jak: automatyzacja decyzji, profilowanie, przekazywanie danych do zewnętrznych dostawców narzędzi czy ryzyko błędnej oceny kompetencji kandydata przez algorytm, należą do szczególnie newralgicznych, dla których rozstrzygnięcia coraz częściej

sięgać trzeba nie tylko do RODO, ale również przepisów AI Act, gdy przetwarzanie to odbywa się przy użyciu systemów sztucznej inteligencji (AI).

Technologie wspierające rekrutację przynoszą wiele korzyści. Dzięki systemom opartym na uczeniu maszynowym możliwe jest szybkie przetwarzanie setek, a nawet tysięcy zgłoszeń, wyeliminowanie części błędów ludzkich, a także dopasowanie profilu kandydata do wymagań stanowiska z większą precyzją. Coraz częściej wykorzystuje się narzędzia do analizy języka naturalnego (NLP) w celu interpretacji treści dokumentów aplikacyjnych czy wypowiedzi kandydata podczas rozmowy. Niektóre firmy eksperymentują z analizą emocji w czasie rzeczywistym lub testami psychologicznymi *online*, które mają umożliwić bardziej trafną ocenę predyspozycji zawodowych. W sektorze globalnym popularność zyskują także zautomatyzowane systemy rekomendacyjne, pozwalające pracodawcom szybciej dotrzeć do właściwych kandydatów, a kandydatom – do ofert pracy najlepiej dopasowanych do ich profilu.

Korzystanie z nowoczesnych narzędzi technologicznych w procesach rekrutacyjnych wiąże się z istotnymi ryzykami prawnymi i reputacyjnymi. Niewłaściwe stosowanie systemów – w szczególności brak przejrzystości kryteriów oceny, algorytmiczne odrzucanie kandydatów, profilowanie oparte na niepełnych danych czy przetwarzanie danych szczególnych kategorii bez podstawy prawnej – może prowadzić do poważnych naruszeń prawa oraz szkód po stronie osób, których dane dotyczą.

Na tym tle kluczowe znaczenie ma fakt, że przepisy o ochronie danych osobowych są technologicznie neutralne – nie wskazują, jakich narzędzi wolno używać, lecz nakazują przestrzeganie ogólnych zasad, takich jak minimalizacja danych, ograniczenie celu, integralność, poufność i rozliczalność. W rekrutacji oznacza to, że każda nowa technologia – od systemów ATS po narzędzia oparte na sztucznej inteligencji – musi być oceniana pod kątem tego, czy faktycznie zbiera tylko niezbędne dane, w jakim celu je wykorzystuje, jak długo je przechowuje i kto ma do nich dostęp. Stosowanie tych zasad w praktyce nie sprowadza się do formalnych klauzul w dokumentach, ale wymaga realnych decyzji organizacyjnych i umiejętności przewidywania skutków wdrożenia – zarówno prawnych, jak i reputacyjnych.

Celem niniejszej publikacji jest zatem pokazanie, jak ogólne wymogi RODO przekładają się na konkretne etapy procesu rekrutacyjnego z użyciem nowoczesnych technologii: od planowania zakresu zbieranych danych, poprzez ich ocenę w świetle podstaw prawnych, po zarządzanie ryzykiem związanym z profilowaniem kandydatów i automatyzacją decyzji.

Autorzy podejmują próbę zdefiniowania najważniejszych pojęć, opisanie ram prawnych oraz wskazania dobrych praktyk, które mogą pomóc pracodawcom i rekruterom w, zgodnym z prawem i etyką, stosowaniu innowacyjnych narzędzi. W kolejnych rozdziałach szczegółowo przedstawione zostaną m.in.:

- 1) podstawy prawne przetwarzania danych w kontekście rekrutacji, w tym różnice między przetwarzaniem w modelu tradycyjnym a cyfrowym;
- 2) zakres danych osobowych możliwych do pozyskania i przetwarzania, wraz z omówieniem ograniczeń wynikających z Kodeksu pracy oraz RODO;
- 3) korzystanie z narzędzi AI, w tym chatbotów, systemów do analizy CV, wideorozmów prowadzonych przez awatary oraz automatycznego profilowania kandydatów;
- 4) problematyka zgody kandydata na szersze przetwarzanie danych, w tym narzędzia do jej elektronicznego pozyskiwania i archiwizacji;
- 5) przetwarzanie danych szczególnych kategorii, takich jak dane o zdrowiu czy ocena predyspozycji psychofizycznych, oraz wynikające z tego ryzyka prawne i etyczne;
- 6) narzędzia psychologiczne i testy oraz ich miejsce w procesie rekrutacji, przydatność oraz zgodność z prawem;

- 7) obowiązki informacyjne i retencja danych, wraz z omówieniem narzędzi ułatwiających ich realizację;
- 8) powierzenie przetwarzania w rekrutacjach z wykorzystaniem narzędzi informatycznych oraz współpraca w ramach grup kapitałowych;
- 9) specyfika rekrutacji w środowisku cyfrowym, w tym działania agencji pracy, „łowców głów”, platform rekrutacyjnych czy praktyka tzw. „ślepej rekrutacji”;
- 10) weryfikacja technologii pod kątem spełniania praw osób, których dane dotyczą, oraz odpowiedzialność za ich stosowanie.

Książka skierowana jest do szerokiego grona odbiorców: pracodawców, specjalistów HR, prawników, inspektorów ochrony danych, twórców narzędzi rekrutacyjnych, radców prawnych, adwokatów, sędziów, studentów prawa, a także wszystkich osób zainteresowanych świadomym i odpowiedzialnym wykorzystaniem technologii w rekrutacji. Zamysłem autorów jest to, aby po lekturze tego opracowania Czytelnik mógł nie tylko rozpoznać potencjalne ryzyka, ale również potrafił zaplanować proces rekrutacyjny tak, był on efektywny, zgodny z prawem i realizowany z poszanowaniem praw kandydatów.

Jak wiadomo, technologia sama w sobie nie jest ani dobra, ani zła, natomiast to sposób jej użycia determinuje, czy będzie służyć człowiekowi, czy też stanowić dla niego zagrożenie. W rekrutacji, gdzie stawką jest zarówno rozwój organizacji, jak i przyszłość zawodowa kandydatów, nieodzowne jest korzystanie z innowacji w sposób zgodny z prawem, etyczny i racjonalny. W książce sformułowano zatem wiele wskazówek interpretacyjnych oraz uwag natury praktycznej, które będą przydatne dla odbiorców pragnących pogodzić efektywność i innowacyjność z poszanowaniem praw człowieka przy prowadzeniu rekrutacji.

Książka ma charakter pracy zbiorowej – poszczególne rozdziały stanowią wyraz samodzielnych stanowisk i poglądów ich autorek i autorów, co zapewnia różnorodność perspektyw i bogactwo analiz. Jednocześnie, dzięki wspólnie wypracowanej koncepcji oraz spójności metodologicznej, całość publikacji tworzy koherentne i logicznie powiązane opracowanie.

Publikacja powstała we współautorstwie szerokiego grona specjalistów zajmujących się ochroną danych osobowych, nowymi technologiami, bezpieczeństwem informacji, prawem pracy, prawem europejskim, prawem informacyjnym, prawem administracyjnym oraz prawem konstytucyjnym. Są to uznani i cenienni eksperci, których zaangażowanie stanowi istotny walor niniejszej publikacji.

Jako redaktorki naukowe pragniemy wyrazić Autorkom i Autorom serdeczne podziękowania za wkład w powstanie książki, zaangażowanie oraz bardzo dobrą współpracę, która pozwoliła stworzyć publikację łączącą indywidualne podejścia z jednolitym założeniem badawczym.

dr Dominika Dörre-Kolasa
dr hab. Marlena Sakowska-Baryła, prof. UŁ

[Przejdź do księgarni →](#)

ksiegarnia.beck.pl