

AI in Talent Acquisition: Legal Considerations for Modern Recruitment in EU

Introduction

One area where Artificial Intelligence (hereinafter referred to as "AI") has made a substantial difference is Human Resources (hereinafter referred to as "HR"). The implementation of e-recruitment information systems and AI tools has revolutionized the way companies attract and recruit talented individuals. These technologies optimize the recruitment process, making it more efficient and effective.

This article will provide an overview of how AI-based e-recruitment systems work and their benefits for a company, including real examples. Additionally, it explores legal and compliance aspects associated with these technologies and particularly with AI, providing a legal understanding of their implications in the HR domain.

A. The AI-based e-recruitment system and its benefits for a company

An AI e-recruitment system collects data from job applications and analyzes it to assess hard and soft skills, previous experience and personality traits. It screens applications to match them with job descriptions, rejecting those that do

Veštačka inteligencija u zapošljavanju: Pravna razmatranja savremenog zapošljavanja u EU

Uvod

Jedna oblast u kojoj je veštačka inteligencija napravila značajnu razliku jesu ljudski resursi (u daljem tekst: „HR”). Implementacija informacionih sistema i alatki veštačke inteligencije za elektronsku regrutaciju je revolucionirala način na koji kompanije privlače i zapošljavaju talentovane pojedince. Ove tehnologije optimizuju proces zapošljavanja, čineći ga efikasnijim i delotvornijim.

Ovaj članak pruža pregled načina na koji funkcionišu sistemi e-zapošljavanja koji su zasnovani na veštačkoj inteligenciji i njihovih prednosti za kompaniju, uključujući stvarne primere. Pored toga, istražuje pravne aspekte i aspekte usklađenosti u vezi sa tim tehnologijama, a posebno sa veštačkom inteligencijom, pružajući pravno razumevanje njihovih implikacija u domenu ljudskih resursa.

A. Sistem e-zapošljavanja zasnovan na veštačkoj inteligenciji i njegove prednosti za kompaniju

Sistem e-zapošljavanja prikuplja podatke iz prijave za posao i analizira ih kako bi procenio hard i soft veštine, prethodno iskustvo i osobine ličnosti. Proverava prijave kako bi ih uskladio sa opisom poslova, odbijajući one koje su

not fit and ranking successful candidates for further human-based screening. Data can be collected through CV submissions, interview with pre-recorded questions, LinkedIn profiles, online questionnaires, games (memory, reaction, decision-making and problem-solving games)¹ or chatbots on the company's page. This automated pre-screening and ranking process is more effective and targeted, reducing the number of candidates to be interviewed by human and saving significant time and resources for Human Resources managers².

Another form of e-recruitment uses AI tools that search the web and social media for talent, analyze the data and predict the likelihood of candidates leaving their current job. This helps companies target and attract talent for specific roles at a lower cost³.

For instance, *Under Armour* and *Red Bull* are prominent companies that receive thousands of resumes each month. To efficiently manage this volume, they utilize an AI-based hiring platform called *HireVue*. This platform facilitates rapid and structured video screening interviews with pre-recorded questions, employing facial recognition, voice pattern analysis and word choice analysis to evaluate a candidate's suitability. If a candidate

neodgovarajuće i rangirajući uspešne kandidate za dalju proveru od strane ljudi. Podaci se mogu prikupljati putem biografija, intervju sa unapred snimljenim pitanjima, LinkedIn profila, online upitnika, igrica (igre pamćenja, reakcije, donošenja odluka i rešavanja problema)¹ ili chatbot-ovima na stranici kompanije. Ovaj automatizovani postupak prethodne provere i rangiranja je efikasniji i ciljaniji, smanjuje broj kandidata koje treba intervjuisati od strane ljudi i značajno štedi vreme i resurse menadžerima ljudskih resursa².

Drugi oblik e-zapošljavanja koristi alate veštačke inteligencije koji tragaju za talentima na web-u i na društvenim mrežama, analiziraju podatke i predviđaju verovatnoću da će kandidati napustiti svoj trenutni posao. To pomaže kompanijama da ciljaju i privlače talente za određene uloge po nižoj ceni³.

Na primer, *Under Armour* i *Red Bull* su istaknute kompanije koje svakog meseca primaju na hiljade biografija. Kako bi efikasno upravljale tim obimom biografija, ove kompanije koriste platformu za zapošljavanje zasnovanu na veštačkoj inteligenciji pod nazivom *HireVue*. Ova platforma omogućuje brze i strukturisane video intervju sa unapred snimljenim pitanjima, koristeći prepoznavanje lica, analizu glasovnih uzoraka i analizu izbora

¹ See *Pyrametrics Gamified soft skills assessments Platform*, based on neuroscience, cognitive research and big data and predictive analytics: [Soft Skills Assessment Testing – pymetrics](#).

² Faliagka, E., Iliadis, L., Karydis, I., Rigou, M., Sioutas, S., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2013). On-line consistent ranking on e-recruitment: seeking the truth behind a well-formed CV. *Springer Science and Business Media*. doi:10.1007/s10462-013-9414-y

³ Faiyaz Md. Iqbal (2018). Can Artificial Intelligence Change the Way in Which Companies Recruit, Train, Develop and Manage Human Resources in Workplace? *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 5(3): 102-104.

Tel+ 381 11 2080265

Tel +381 11 3282421

e-mail: belgrade@rokas.com |

www.rokas.com

30, Pjaraona de Mondezira
11000 Belgrade, Serbia

meets the criteria based on *HireVue's* assessment, a human-conducted interview follows⁴.

Another interesting example is *Pymetrics*, a gamified soft skills assessment platform used by large companies including JP Morgan, BCG, Morgan Stanley, and AstraZeneca⁵. It uses AI-based games to assess cognitive, social and behavioral traits of candidates, such as attention, decision-making, effort, emotion, fairness, focus, generosity, learning and risk tolerance. One of them called "*Digits Memory Game*" assessing the memory skills of candidates by challenging them to memorize a sequence of given digits quickly flashing on their screen. Once candidates finish the games, the platform creates measurable data on their skills, analyzes them and provides data-driven profiles based on top candidates' performance to find the best-suited job candidates according to the job description.

In summary, the key benefits of using an AI-based e-recruitment system include increasing the chances of finding the right candidate with the requested skills and targeting top talents in the market with specific competencies, saving time and money. This allows HR teams to focus more on crucial duties such as training and developing employees, enhancing

reči kako bi se procenila adekvatnost kandidata. Ako kandidat zadovoljava kriterijume koje se zasnivaju na proceni *HireVue-a*, sledi intervju koji vode ljudi⁴.

Još jedan zanimljiv primer je *Pymetrics*, platforma za procenu soft veština u formi igre, koju koriste velike kompanije, uključujući JP Morgan, BCG, Morgan Stanley i AstraZeneca⁵. Ova platforma koristi AI-bazirane igre kako bi procenila kognitivne, socijalne i bihevioralne karakteristike kandidata, kao što su pažnja, donošenje odluka, trud, emocije, pravičnost, fokus, velikodušnost, učenje i toleranciju na rizik. Jedna od igara naziva se "*Digits Memory Game*", koja procenjuje memorijske sposobnosti kandidata, tako što im postavlja izazov da zapamte niz brojeva koji se brzo pojavljuju na ekranu. Nakon što kandidati završe igre, platforma generiše merljive podatke o njihovim veštinama, analizira ih i pruža profile zasnovane na podacima o učinku najboljih kandidata, kako bi se pronašli najpogodniji kandidati za posao u skladu sa opisom radnog mesta.

Ukratko, ključne prednosti korišćenja AI-baziranog sistema za e-regrutaciju uključuju povećanje šansi za pronalaženje pravog kandidata sa traženim veštinama i ciljanje vrhunskih talenata na tržištu sa specifičnim kompetencijama, uz uštedu vremena i novca. Ovo omogućava HR timovima da se više fokusiraju na ključne zadatke kao što su obuka i razvoj

⁴ Mohd Fakhri Mat Saad , Ari Wibisono Listyo Nugro, Rajermani Thinakaran, & Mohammad Baijed. (n.d.). A Review of Artificial Intelligence Based Platform in Human Resource Recruitment Process. *6th IEEE International Conference on Recent Advances and Innovations in Engineering-ICRAIE 2021*.

⁵ See [The Pymetrics Games – Overview and Practice Guidelines | Oxford University Careers Service](#).

employee experience and bolstering a positive employer brand reputation⁶. Additionally, the AI-based gamification of the recruitment process provides a less anxious, more enjoyable, engaging, and fair experience for candidates, leading to more comprehensive and well-informed hiring decisions for the company.

However, even though an AI-based recruitment system ensures efficiency and speed in recruiting top candidates, a legal review to ensure compliance with EU and national legal frameworks is mandatory when introducing such system in the EU recruitment market.

B. The legal and compliance aspects of AI-based recruitment

The notion that automated decision-making through AI algorithms ensures objective employer judgments, thereby enhancing fairness and equality in the workplace, is widely supported. However, this perspective is problematic, as AI systems inherently suffer from significant weaknesses. These weaknesses can arise from incorrect programming, which incorporates human biases and errors into the AI algorithms and from improper implementation that may infringe on fundamental human rights⁷. Consequently, legislative regulation of

zaposlenih, poboljšanje iskustva zaposlenih i jačanje pozitivne reputacije brenda poslodavca⁶. Pored toga, AI-bazirana gejmfikacija procesa regrutacije pruža manje stresno, prijatnije, angažovanije i pravičnije iskustvo za kandidate, što dovodi do sveobuhvatnijih i bolje informisanih odluka o zapošljavanju za kompaniju.

Međutim, iako AI-baziran sistem za regrutaciju obezbeđuje efikasnost i brzinu u pronalaženju vrhunskih kandidata, pravna revizija kako bi se osigurala usklađenosti sa pravnim okvirima EU i nacionalnim zakonodavstvom je obavezna prilikom uvođenja takvog sistema na tržište regrutacije u EU.

B. Pravni aspekti i usklađenost aspekti AI-bazirane regrutacije

Shvatanje da automatizovano donošenje odluka putem algoritama veštačke inteligencije obezbeđuje objektivne procene poslodavaca, čime se unapređuju pravičnost i jednakost na radnom mestu, široko je podržano. Međutim, ovaj stav je problematičan, jer su sistemi veštačke inteligencije po prirodi podložni značajnim slabostima. Ove slabosti mogu proizaći iz pogrešnog programiranja, koje unose ljudske predrasude i greške u algoritme veštačke inteligencije, kao i iz nepravilne primene koje mogu ugroziti osnovna ljudska prava⁷. Zbog toga je

⁶ IBM Education. (n.d.). AI in recruitment. Retrieved from <https://www.ibm.com/think/topics/ai-in-recruitment>.

⁷ Rolf Wank, «*Algorithmic Management and the Individual Employment Contract*», Labour Law Review, volume 82, issue 6, 2023, p. 676.

these systems, especially within the realm of employment relationships, has become an urgent necessity.

The General Data Protection Regulation (GDPR) and in particular Article 22 thereof - Including a reference to Article 50 of the Artificial Intelligence ACT (Regulation EU 2024/1689)

A fundamental aspect of the principles of lawfulness and transparency under Article 5 par. 1 (a) of the GDPR is also the employer's obligation to inform employees about the AI systems and algorithms in use. This information is crucial for employees to exercise their data subject rights under Articles 15-22 of the GDPR. Employers must disclose the existence of automated decision-making processes, including profiling, and provide comprehensive details on the underlying logic, significance, and potential consequences of these systems, as required by Articles 13 par. 2 (f) and 14 par. 2 (g) of the GDPR⁸.

Furthermore, under Article 50 of the AI ACT, providers (in this context, employers) are required to ensure that these AI systems are designed and developed in a manner that guarantees transparency and explainability, thereby bolstering

zakonska regulacija ovih sistema, naročito u oblasti radnih odnosa, postala hitna potreba.

Opšta uredba o zaštiti podataka, (engl. *General Data Protection Regulation, GDPR*) i posebno njen član 22, sa osvrtom na član 50 Zakona o veštačkoj inteligenciji (Uredba EU 2024/1689)

Osnovni aspekti načela zakonitosti i transparentnosti iz člana 5 stav 1 tačka (a) GDPR-a uključuju i obavezu poslodavca da obavesti zaposlene o sistemima veštačke inteligencije i algoritmima koji se koriste. Ove informacije su ključne za zaposlene kako bi mogli da ostvare svoja prava kao lica na koja se podaci odnose, u skladu sa članovima 15-22 GDPR-a. Poslodavci moraju da pruže informaciju o postojanju automatizovanog procesa donošenja odluka, uključujući profilisanje, i da pruže detaljne informacije o osnovama funkcionisanja, značaju i mogućim posledicama te obrade po lice na koje se podaci odnose, a kako je predviđeno članovima 13 stav 2 tačka (f) i 14 stav 2 tačka (g) GDPR-a.⁸

Dalje, u skladu sa članom 50 Zakona o veštačkoj inteligenciji, pružaoci (u ovom smislu, poslodavci) su u obavezi da obezbede da ovi sistemi veštačke inteligencije budu osmišljeni i razvijeni na način koji garantuje transparentnost i

⁸ V. Sp. Douka, «Algorithmic administration, protection of employees' personal data, employer's civil liability: statutory law, weaknesses and gaps - EU Legislation subject to vote», Labour Law Review, volume 82, issue 6, 2023, p. 784 (in Greek).

trust and accountability in AI-driven processes.

Automated Decision-Making and Profiling

Of paramount importance is the Article 22, par. 1 of the GDPR., which stipulates that data subjects have the right not to be subject to decisions based solely on automated processing, including profiling, which produces legal effects or significantly affects them. A teleological interpretation of this provision indicates that it imposes a prohibition on data controllers, rather than granting an explicit right to data subjects, from making fully automated decisions⁹. For GDPR compliance, it is essential to differentiate between automated and non-automated processing. Automated processing occurs entirely or partially through automated means, while non-automated processing, also known as "manual processing," is carried out without automated tools. In cases of entirely automated processing, human intervention is not excluded but must be insignificant enough that the human does not have a direct and considerable impact on the outcome. Conversely, partially automated processing requires meaningful human intervention with the potential to influence the result. Article 22 of the GDPR deals with decisions made solely through automated processing. Due to the complexity of automated

razumljivost, a čime se pojačava poverenje i pouzdanost u procese vođene veštačkom inteligencijom.

Automatizovano donošenje odluka i profilisanje

Naročito je važan član 22 stav 1 GDPR-a koji propisuje da lice na koje se podaci odnose ima pravo da se na njega ne primenjuje odluka doneta isključivo na osnovu automatizovane obrade, uključujući i profilisanje, ako se tom odlukom proizvode pravne posledice po to lice ili ta odluka značajno utiče na njegov položaj. Ciljno (teleološko) tumačenje ove odredbe ukazuje da ona nameće zabranu rukovaocima podataka da donose potpuno automatizovane odluke, umesto da izričito daje pravo licima na koja se podaci odnose da se protive primeni odluka donetih isključivo na osnovu automatizovane obrade⁹ Za usklađenost sa GDPR-om, neophodno je napraviti razliku između automatizovane i neautomatizovane obrade. Automatizovana obrada se u potpunosti ili delimično sprovodi automatizovanim sredstvima, dok je neautomatizovana obrada, poznata i kao "ručna obrada", koja se sprovodi bez upotrebe automatizovanih sredstava. U slučajevima potpuno automatizovane obrade, ljudska intervencija nije isključena, ali mora biti toliko neznatna da osoba nema direktan i značajan uticaj na ishod. S druge strane, delimično automatizovana obrada zahteva značajnu ljudsku intervenciju sa

⁹ This view has been supported by the Article 29 Working Party in its document titled "Guidelines on Automated Individual Decision-Making and Profiling for the Purposes of Regulation 2016/679" from 2018. It is also supported by the preamble of the GDPR, which includes the concept of prohibition.

systems, it is not always clear which category applies to a particular case according to this distinction. In cases of uncertainty, it is preferable to assume that the processing is fully automated, thereby ensuring that Article 22 of the GDPR is applied with its widest possible protective scope.

Profiling, as defined by Article 4 par. 4 of the GDPR, involves automated processing of personal data to evaluate various personal aspects of an individual. If profiling is conducted solely through automated means, it is subject to the restrictions of Article 22 of the GDPR, otherwise, only the general data protection provisions apply. The concerning aspect is that profiling entails gathering and combining various data points to create a detailed and unified profile. This process analyzes and synthesizes scattered information to generate actionable insights about an individual, such as predicting future behavior and performance outcomes, essentially producing "new knowledge."

Exceptions to Automated Decision-Making Restrictions

Article 22 par. 2 of the GDPR outlines exceptions to the restriction on

sposobnošću da se utiče na rezultat. Član 22 GDPR-a bavi se odlukama donetim isključivo putem automatizovane obrade. Međutim, zbog složenosti automatizovanih sistema, nije uvek jasno koja kategorija se odnosi na određeni slučaj prema ovoj podeli. U slučaju sumnje, poželjno je pretpostaviti da je obrada potpuno automatizovana, čime se obezbeđuje da se član 22 GDPR-a primenjuje u svom najširem mogućem zaštitnom obimu.

Profilisanje, kako je definisano članom 4 stav 4 GDPR-a, se odnosi na automatizovanu obradu ličnih podataka koja se koristi da bi se procenile lične karakteristike pojedinca. Ukoliko se profilisanje sprovodi isključivo korišćenjem automatizovanih sredstava, ono podleže ograničenjima predviđenim članom 22 GDPR-a; u suprotnom, primenjuju se samo opšte odredbe o zaštiti podataka. Negativna strana profilisanja je to što podrazumeva prikupljanje i povezivanje različitih podataka kako bi se stvorio detaljan i sveobuhvatan profil o ličnosti pojedinca. Ovim procesom obrađuju se i povezuju informacije kako bi se stvorila jasna slika o pojedincu, poput predviđanja budućeg ponašanja i radnog učinka, čime se suštinski stvaraju „nova saznanja“ o pojedincu.

Izuzeci od ograničenja automatizovanog donošenja odluka

Član 22 stav 2 GDPR-a navodi izuzetke od ograničenja automatizovanog donošenja

Tel+ 381 11 2080265

Tel +381 11 3282421

e-mail: belgrade@rokas.com |

www.rokas.com

30, Pjarona de Mondezira
11000 Belgrade, Serbia

automated decision-making of par. 1. These exceptions apply when the decision is necessary for entering into or performing a contract, when it is authorized by Union or Member State law with appropriate safeguards for the individual's rights or when it is based on the explicit consent of the data subject. However, the use of explicit consent as a legal basis, particularly in employment contexts, is viewed with skepticism due to potential power imbalances. Thus, consent is only a valid legal basis in exceptional circumstances, making the other two exceptions more significant in determining the permissibility of automated processing¹⁰.

Rights and Measures for Data Subjects

Article 22 par. 3 of the GDPR requires data controllers to implement measures to protect data subjects' rights when automated decisions are based on contractual necessity or explicit consent. These measures include ensuring the right to human intervention, providing an opportunity to express their views, and enabling individuals to contest decisions. A pertinent question is whether this right also encompasses a "right to explanation." It is argued that the "right to explanation" is inherently supported by these requirements, as understanding the decision is a fundamental prerequisite for effectively exercising the

odluka iz stava 1. Ovi izuzeci se primenjuju kada je odluka neophodna za zaključenje ili izvršenje ugovora, kada je odobrena zakonodavstvom Unije ili država članica uz odgovarajuće zaštitne mere za prava pojedinca, ili kada se zasniva na izričitom pristanku lica na koje se podaci odnose. Međutim, upotreba izričitog pristanka kao pravnog osnova za obradu podataka, posebno kada je u pitanju zapošljavanje, često izaziva sumnju zbog moguće neravnoteže moći (između poslodavca i zaposlenog). Stoga, pristanak je važeći pravni osnov samo u izuzetnim okolnostima, čineći druga dva izuzetka bitnijim za određivanje pojma dozvoljenosti automatizovane obrade¹⁰.

Prava i mere za lica na koja se podaci odnose

Član 22 stav 3 GDPR-a obavezuje rukovaoce podacima da sprovedu mere za zaštitu prava lica na koja se podaci odnose, kada su automatizovane odluke zasnovane na izvršenju ugovora ili izričitom pristanku. Ove mere uključuju obezbeđivanje prava lica na koja se podaci odnose da donesu odluke, pružanje mogućnosti za izražavanje sopstvenog stava i omogućavanje pojedincima da ospore odluke. Postavlja se pitanje da li ovo pravo takođe obuhvata „pravo na obrazloženje“. Naime, pojam „pravo na obrazloženje“ proizlazi iz napred navedenih prava, jer je razumevanje odluke ključni preduslov za

¹⁰ Hellenic Data Protection Authority, «Right to Non-Automated Individual Decision-Making, Including Profiling». Retrieved from: https://www.dpa.gr/el/polites/gkpd/dikaiwma_lipsis_apofasewn (in Greek).

expressly guaranteed rights¹¹.

Sanctions for Violations

A violation of lawful processing under the above constitutes a breach of both the rights of employees recognized under the GDPR (Article 82 of the GDPR, "Right to compensation and liability") and the employment contract, offering dual protection for employees as both data subjects and employees.

Legal Requirements Under Greek Law

Article 9 of Greek Law 4961/2022 («Obligation to Inform About the Use of AI in the Workplace») mandates that employers using AI system in recruitment and hiring must, prior to the initial use of the system, provide comprehensive and clear information to each prospective employee. This information must include, at a minimum, the parameters that underpin the decision-making process and ensure compliance with the principles of equal treatment and the prevention of discrimination in employment.

In particular, employers must inform employees about:

The specific criteria or parameters that

efikasno ostvarivanje garantovanih prava¹¹.

Prekršajne sankcije

Povreda gore navedenih pravila zakonite obrade podataka, predstavlja povredu prava zaposlenih regulisanih GDPR-om (Član 82 GDPR-a, "Pravo na naknadu i odgovornost"), kao i povredu prava regulisanih ugovorom o radu, čime je zaposlenima omogućena dvostruka zaštita po osnovu GDPR-a i ugovora o radu sa poslodavcem.

Pravni zahtevi grčkog zakonodavstva

Član 9 grčkog Zakona 4961/2022 («Obaveza obaveštavanja o korišćenju veštačke inteligencije na radnom mestu») nalaže poslodavcima koji koriste sisteme veštačke inteligencije u procesu zapošljavanja i selekcije, da moraju pre početka korišćenja takvih sistema, o istima pružiti sveobuhvatne i jasne informacije svakom od kandidata. Ove informacije obuhvataju podatke o parametrima koji se koriste za donošenje odluka i koji obezbeđuju usklađenost sa principima jednakog tretmana i sprečavanja diskriminacije prilikom zapošljavanja.

Poslodavci moraju pružiti obaveštenje zaposlenima, naročito o sledećem:

Specifičnim kriterijumima ili

¹¹ V. Sp. Douka , «The Employer's Adoption of "Fully Automated Decisions": Article 22 of the General Data Protection Regulation (Regulation 2016/679 - GDPR)», Labour Law Review, volume 79, issue 3, 2020, p. 370 seq.

the AI system uses to evaluate candidates. This includes details on the types of data collected, such as qualifications, experience, skills, and any other relevant metrics.

How the AI system processes this data to make decisions. This involves describing the algorithms and models used and how they contribute to the overall decision-making process.

Where the data used by the AI system comes from, whether it is directly from the candidate's application, public databases, social media, or other sources¹².

Sanctions for Violations

Employers that violate these obligations are subject to administrative penalties imposed by the relevant labour inspection authority. Since the law does not specify provisions for civil liability, employee claims for damages are pursued based on Article 914 of the Civil Code, in conjunction with Articles 915-938, 57-59 of the Civil Code. This approach ensures that employees have legal avenues for seeking compensation for breaches related to AI-based recruitment practices.

parametrima koje sistem veštačke inteligencije koristi prilikom procene kandidata. To podrazumeva detalje o vrstama prikupljenih podataka, kao što su kvalifikacije, iskustva, veštine i bilo koje druge relevantne podatke.

Načinu na koji sistem veštačke inteligencije obrađuje podatke u cilju donošenja odluka. To uključuje i opis algoritama i modela koji se koriste i načina na koji oni sveukupno doprinose procesu donošenja odluka.

Odakle potiču podaci koje sistem veštačke inteligencije koristi, da li su direktno preuzeti iz prijave kandidata, javno dostupnih baza podataka, sa društvenih mreža ili iz drugih izvora¹².

Prekršajne sankcije

Prema poslodavcima koji prekrše ove obaveze mogu biti primenjene mere nadležne inspekcije rada. Budući da gore pomenuti zakon ne sadrži odredbe o građanskoj odgovornosti, to se zahtevi zaposlenih za naknadu štete mogu ostvariti primenom člana 914. Građanskog zakonika, a u vezi sa članovima 915-938 i članovima 57-59 tog zakonika. Na taj način je zaposlenima omogućeno ostvarivanje prava na naknadu štete u slučajevima prekršaja nastalih u procesu zapošljavanja zasnovanom na veštačkoj inteligenciji.

¹² Circular ES-114742-2023/10031/7.3.2023 of the Labor Inspectorate: Digital Media and Personal Data Protection Issues, Included in the Labour Law Review, volume 83, issue 2, 2024, p. 239-240.

Concluding Insights

In conclusion, while AI-based systems offer significant efficiencies and enhancements in the recruitment process as well as to talent acquisition, they also introduce significant legal and ethical concerns. To guarantee employees' rights and uphold core principles such as fairness, equality, and transparency, it is imperative to implement robust legislative measures and safeguards.

Moreover, companies seeking to integrate such systems should carefully consider these concerns, implement appropriate technical and organizational measures and develop corporate policies to ensure compliance with relevant legislation and the guidelines set by the competent authorities. Companies should also invest in training their HR professionals to be aware of ethical considerations and legal obligations. By fostering a culture of responsibility and continuous improvement, companies can ensure that the integration of AI in recruitment not only drives efficiency but also upholds the highest standards of ethical conduct and fully complies with legal requirements.

Zaključne napomene

S obzirom na sve navedeno, iako sistemi zasnovani na veštačkoj inteligenciji značajno doprinose efikasnosti i poboljšanjima u procesu zapošljavanja i regrutacije, oni takođe povlače i značajne pravne i etičke izazove. Kako bi se obezbedila prava zaposlenih i očuvali osnovni principi poput pravednosti, jednakosti i transparentnosti, neophodno je implementirati čvrste zakonodavne mere i zaštitne mehanizme.

Pored toga, kompanije koje žele da primenjuju ovakve sisteme bi trebalo prethodno da pažljivo razmotre njihovu primenu, preduzmu odgovarajuće tehničke i organizacione mere, izmene poslovnu politiku, a sve kako bi osigurale usklađenost sa relevantnim zakonodavstvom i smernicama nadležnih organa. Kompanije bi, takođe, trebalo da ulože u obuku zaposlenih u svom HR sektoru, a kako bi iste upoznali sa etičkim aspektima i pravnim obavezama u vezi sa napred navedenim. Promovisanjem kulture odgovornosti i kontinuiranog unapređenja, kompanije mogu osigurati da upotreba veštačke inteligencije u zapošljavanju doprinese poboljšanju efikasnosti, očuvanju najviših standarda etičkog ponašanja, kao i usklađenosti sa pravnim zahtevima.



Follow us on LinkedIn: www.linkedin.com/company/rokas-law-firm/

Tel+ 381 11 2080265

Tel +381 11 3282421

e-mail: belgrade@rokas.com |

www.rokas.com

30, Pjarona de Mondezira
11000 Belgrade, Serbia