

分析自动情绪识别系统对工作和法律的影响

面对使用自动情绪识别系统的公司，目前的法律并没有为其员工提供真正的保护。该系统结合了生物识别、算法和人工智能（AI）技术来推断或检测人的心理状态或意图。这是马德里卡洛斯三世大学（UC3M）的一位教师出版的关于该主题的著作中得出的结论之一。

面部结构、指纹或声音、视网膜图案、手指和手部静脉血管甚至心跳这些个人数据，经过适当处理，可以用来检测疲劳、压力、注意力不集中以及快乐或悲伤等情绪。研究人员，UC3M社会与国际私法系教师安娜·贝伦·穆尼奥斯·鲁伊斯（Ana Belén Muñoz Ruiz）在她最近发表的著作《生物识别技术和自动情感识别系统对工作和法律的影响》中指出：“可以说，这项技术是测谎仪的现代版本。”该书分析了这项技术在劳动领域的应用以及对员工在工作方面的影响。

该系统提高了公司分析和利用员工个人数据的能力。安娜表示：“我最担心的是，通过这项技术，公司可以在不以预防工伤为目的的情况下了解其员工的健康数据。”目前，欧盟正在制定《人工智能法》，将对这项技术的使用加以限制和引入保障。该法律预计于2026年底生效。同时，其他技术法规也在制定中。“然而，审批过程缓慢，同时，现行法律并没有为员工提供真正的保护。”她总结道。系统可能对一系列基本人权产生影响：如个人数据保护权、隐私权、非歧视权，以及最重要的是员工的精神健康状况。

该书分析了欧洲关于这一问题的首批部分司法裁决。如2022年2月8日匈牙利数据保护机构的决议。这个具体案例涉及一款用于分析和评估银行客户和员工情绪状态，以管理投诉、监控通话质量并提高员工效率的人工智能软件。专家表示：“这只不过是新现实中的一个先例，我们将在公司中遇到因算法和人工智能的使用而产生的新问题。”在美国和中国等国家，已经确认告知一些公司在工作场所使用这些系统。在欧盟，自2022年7月起，新批准制造的汽车必须配备疲劳和困倦探测器。

专家认为：即使把不使用生物识别数据的情绪识别系统如聊天机器人和RPA机器人（机器人流程自动化）应用到工作场合，也可能会严重侵犯基本隐私权。因为传统上与隐私和个人数据保护相关的限制和保障似乎并不足够。

本书从两方面对公司是否有权使用自动情感识别系统进行了分析：首先，针对公司履行日常义务背景下使用员工生物特征数据，如考勤记录。（事实上，一些国家如奥地利、法国、意大利或挪威一直在质疑通过指纹或其他生物特征对员工进行考勤记录。）其次，对公司使用自动情感识别系统的合法性进行评估。“通过研究，我认为：改善客户满意度、提高员工绩效或对残障人士更好的融入似乎不足以成为这些系统合法性的理由。尽管工作安全是公司必须履行的一项义务，并且可以证明处理员工数据的合理性，但将其扩展到使用自动情绪识别系统是非常值得怀疑的。”安娜·贝伦·穆尼奥斯·鲁伊斯总结道。

更多信息：

作者：穆尼奥斯·鲁伊斯，安娜·贝伦（Muñoz Ruiz, Ana Belén）（2023）。

《生物识别和自动情绪识别系统对工作和法律的影响》

蒂兰特·洛·布兰奇（Tirant lo Blanch）出版社

国际标准书号：9788411693066。

<https://libreria.tirant.com/es/libro/biometria-y-sistemas-automatizados-de-recologia-de-emociones-implicaciones-juridicos-laborales-ana-belen-munoz-ruiz-9788411693066>

视频：<https://www.youtube.com/watch?v=vgfD8imXYXo>