



AI Act og arbeidslivet

Naomi Lintvedt

Førsteamanuensis II, IfP

Spesialrådgiver, Skattedirektoratet



Agenda

- Hvilken type regulering er KI-forordningen?
- Hvordan reguleres bruk av KI i arbeidslivet?
 - Forbudt KI
 - Høyrisiko KI
- Hva er forholdet til nasjonal rett?

AIA

Artificial Intelligence Act

(KI-forordningen / KI-loven)

180 fortalepunkt

113 artikler

13 bilag

460 sider

(EU) 2024/1689 af 13. juni 2024 om harmoniserede regler for kunstig intelligens

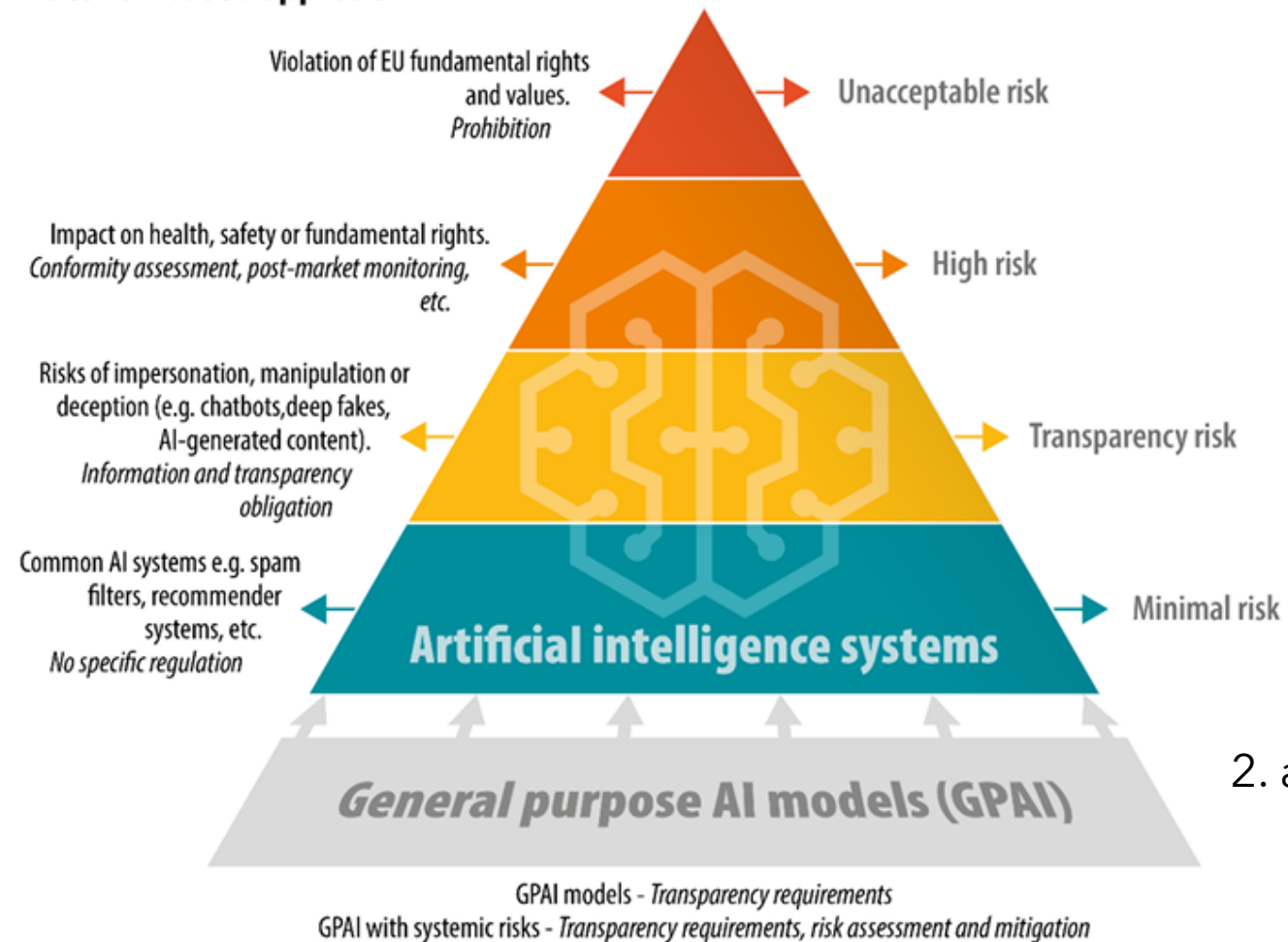


2. aug 26?
(2. des 27?)

Risk-based approach

EU AI act risk-based approach

2. feb 25



2. aug 25

Data source: [European Commission](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_1711)

Tekniske krav

Max 70 kg

Max 20 km/t

Bremser

Rød refleks / Lykter / Signalklokke

Elektrisk anlegg CE-merket

Krav til bruk

Aldersgrense 12 år

Hjelm påbudt under 15 år

Ikke passasjer

Promillegrense 0,2



AlA regulerer

Krav til **KI-systemer** som selges, tilbys og brukes i EU/EØS

Krav for produktgodkjenning og CE-merking

AlA regulerer ikke

Om det skal være lov eller ikke lov å **bruke** KI-systemer for virksomheter i Norge

Rettigheter til personer/virksomheter



Hvorfor er bruk av KI i arbeidslivet regulert?

Insight - Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women

By Jeffrey Dastin

October 11, 2018 2:50 AM GMT+2 · Updated October 11, 2018

Aa



SAN FRANCISCO (Reuters) - Amazon.com Inc's machine-learning specialists uncovered a big problem: their new recruiting engine did not like women.

Italy watchdog fines Foodinho 5 million euros for rider data breaches

By Reuters

November 22, 2024 9:24 PM GMT+1 · Updated November 22, 2024

🔖 Aa 🔗



The Delivery Hero headquarters are pictured in Berlin, Germany, August 18, 2020. REUTERS/Fabrizio Bensch [Purchase Licensing Rights](#)

Nov 22 (Reuters) - Italy's data protection authority on Friday fined Delivery Hero-owned Foodinho 5 million euros (\$5.20 million) for unlawfully processing the personal data of more than 35,000 riders registered on its digital platform.

The regulator also prohibited Foodinho - a unit of Spanish start-up Glovo which Delivery Hero ([DHER.DE](#)) bought in 2022 - from using biometric data of its riders, such as facial recognition for identity verification.

Forbudte KI-systemer Artikkel 5(f)

Anvendelse av AI-systemer til at **udlede følelser hos en fysisk person** på **arbejdspladser**

«arbeidsplass» skal tolkes bredt: fysisk og virtuelt; ansatte, konsulenter, frivillige, plattformarbeidere, arbeidssøkere

undtagen hvis anvendelsen af AI-systemet er tilsigtet at blive bragt i omsætning af medicinske eller sikkerhedsmæssige årsager

Kan i nasjonal rett fastsettes mer gunstige regler for arbeidstakere, f.eks. forbud også mot unntaket.

Hvorfor er følelsegjenkjenning forbudt?

Svakt vitenskapelig grunnlag og lav pålitelighet for KI-basert følelsegjenkjenning

Kan føre til:

- forskjellsbehandling og diskriminering
- inngrep i rettigheter og friheter
- skadelig eller ugunstig behandling av visse fysiske personer eller hele grupper

Asymmetrisk maktforhold i arbeidslivet

Hva omfattes av forbudet?

- Et KI-system som utleder om en ansatt er glad, trist eller sint på grunn av kroppsbevegelser, ansiktsuttrykk eller stemmebruk etc.
- KI-system som utleder følelser fra tastetrykk

Hva er **ikke** omfattet?

- Observasjon om at en person smiler
- KI-system som utleder følelser som ikke er basert på biometriske data (f.eks. fra stil og tone i skriftlig innhold)
- KI-systemer som utleder fysiske tilstander som smerte og tretthet

Høyrisiko KI-systemer

Bilag III nr 4 a og b

AI-systemer som brukes til:

- Rekruttering og utvelgelse, f.eks. til å målrette jobbannonser, analysere og filtrere søknader og evaluering av kandidater
- Beslutninger som påvirker arbeidsrelaterte forhold, forfremmelser og avskjedigelser
- Fordeling av oppgaver basert på individuell adferd, personlighetstrekk eller personlige egenskaper
- Overvåke og evaluere ansattes prestasjoner og adferd

Hvorfor klassifiseres dette som høyrisiko?

Fordi bruk av slike KI-systemer kan:

- Få betydelig innvirkning på fremtidige karrieremuligheter, livsgrunnlag og arbeidstakerrettigheter
- Sementere forskjellsbehandling og føre til diskriminering
- Undergrave retten til privatlivets fred og retten til personopplysningsvern

AIA etablerer ikke lovlig bruk fortalepunkt 63

- Klassifiseringen av høyrisiko KI betyr **ikke** at slike systemer kan brukes
- Beror på annet EU regelverk eller nasjonal rett om er lov eller ikke
- AIA etablerer ikke rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger etter GDPR art 6 eller 9

Kan fastsette gunstigere regler Artikel 2 nr. 11

Denne forordning er ikke til hinder for, at Unionen eller medlemsstaterne opretholder eller indfører love, forskrifter eller administrative bestemmelser, der er **gunstigere for arbejdstagerne** med hensyn til beskyttelse af deres rettigheder i forbindelse med arbejdsgivernes anvendelse af AI-systemer, eller tilskynder til eller tillader anvendelse af kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne.

Plikter for arbeidsgivere (idriftsettere)

- Sikre tilstrekkelig kompetanse og opplæring hos ansatte tilpasset deres kompetanse og arbeidsoppgaver (art 4)
- Innføre passende tekniske og organisatoriske tiltak for at KI-systemene brukes etter bruksanvisning fra leverandør (art 26 nr 1)
- Sikre at ansatte som får oppgaven med å føre menneskelig tilsyn med KI har nødvendig kompetanse, utdanning, myndighet og nødvendig støtte (art 26 nr 2)
- Informere arbeidstakerrepresentanter og berørte arbeidstakere før høyrisiko KI tas i bruk (art 26 nr 7)

Forholdet til arbejdsretten fortalepunkt 9

- Endvidere bør denne forordning forbindelse med beskæftigelse og beskyttelse af arbejdstagere derfor **ikke berøre** EU-retten om socialpolitik og **national arbejdsret**, der overholder EU-retten, vedrørende ansættelsesvilkår og arbejdsforhold, herunder sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, og forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.
- Denne forordning bør heller **ikke påvirke** udøvelsen af de grundlæggende rettigheder, der anerkendes i medlemsstaterne og på EU-plan, herunder retten eller friheden til at strejke eller til at foretage andre tiltag, der er omfattet af specifikke ordninger for arbejdsmarkedsrelationer i medlemsstaterne, samt retten til at forhandle, indgå og håndhæve kollektive overenskomster eller retten til at foretage kollektive tiltag i overensstemmelse med national ret.
- Denne forordning bør **ikke berøre** de bestemmelser, der tilstræber at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejde, der er fastsat i et direktiv vedtaget af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde.

Forholdet til GDPR Artikel 2 nr 7

EU-retten om beskyttelse af personoplysninger, privatlivets fred og kommunikationshemmeligheden finder anvendelse på personoplysninger, som behandles i forbindelse med de rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i denne forordning.

Denne forordning **berører ikke** (GDPR) eller (EU) 2018/1725 eller direktiv (ePrivacy Directive) eller (Law Enforcement Directive), uden at det berører nærværende forordnings artikel 10, stk. 5, og artikel 59

Behandling i forbindelse med ansattelsesforhold

GDPR artikkel 88

1. Medlemsstatene kan, ved **lov** eller **tariffavtaler**, fastsette nærmere regler for å sikre vern av rettigheter og friheter ved behandling av arbeidstakers personopplysninger i forbindelse med ansettelsesforhold, særlig med henblikk på rekruttering, oppfyllelse av arbeidsavtaler, herunder oppfyllelse av forpliktelser fastsatt ved lov eller tariffavtaler, ledelse, planlegging og organisering av arbeidet, likestilling og mangfold samt helse og sikkerhet på arbeidsplassen, vern av arbeidsgiverens eller kundens eiendom, individuell eller kollektiv utøvelse av eller rett til å nyte godt av rettighetene og fordelene knyttet til ansettelsen samt for å avslutte ansettelsesforholdet.

2. Nevnte regler skal omfatte egnede og særlige tiltak for å **verne den registrertes menneskeverd, berettigede interesser og grunnleggende rettigheter**, særlig med hensyn til behandlingens åpenhet, overføring av personopplysninger internt i et konsern eller en gruppe av foretak som utøver en felles økonomisk virksomhet, og overvåkingssystemer på arbeidsplassen.

Forbud mot automatisert behandling og profilerings

GDPR artikkel 22

- Den registrerte skal ha rett* til ikke å være gjenstand for en avgjørelse som utelukkende er basert på automatisert behandling, herunder profilering, som har rettsvirkning for eller på tilsvarende måte i betydelig grad påvirker vedkommende (*=forbud)
- Unntak hvis nødvendig for avtale, tillatt i nasjonal rett eller samtykke
- Hvis er basert på KI, vil også falle under AIA og ofte være høyrisiko



Oppsummering

- AIA supplerer - erstatter ikke - annen EU regulering og nasjonal rett
- Åpner for strengere nasjonale regulering for å sikre arbeidstakeres rettigheter
- AIA må ses i sammenheng med arbeidsmiljølov, tariffavtaler, personopplysningslov, likestillings- og diskrimineringslov m.fl.