



*Deres ref.: Christine Hafskjold*

*Vår ref.: Mirjam Sorge Folkvord /  
Elin L'Estrange*

*Dato: 9 / 6 / 2021*

## Innledning - YS' generelle syn på teknologisk utvikling

YS takker for muligheten til å spille inn til regjeringens arbeid med EUs regulering av kunstig intelligens.

YS er positive og optimistiske til hva videre utvikling av kunstig intelligens kan tilføre arbeids- og næringsliv, men legger til grunn at dette skjer på en måte som ivaretar og fremmer vår samfunns- og arbeidslivsmodell. Med det mener vi særlig ansattes reelle mulighet til medvirkning og medbestemmelse, og vern av den enkeltes integritet. Vi utdyper under hva vi mener med dette.

YS legger videre disse prinsippene til grunn i sitt syn på AI og ny teknologi i arbeidslivet.

- Beslutninger og anbefalinger med støtte av kunstig intelligens må være rettfærdige, ikke-diskriminerende og transparente. Dette gjelder både i offentlig forvaltning og i privat næringsliv.
- Partene i arbeidslivet i større grad delta, høres og involveres på nasjonalt nivå i spørsmål som handler om teknologiens påvirkning på morgendagens arbeidsliv.
- Etske utfordringer knyttet til teknologibruk implementeres i opplæringen i skole, utdanning og arbeidsliv på det nivået det er relevant.
- Utviklingen av AI-baserte teknologier kan bidra til å løse store utfordringer for velferdsstaten. YS mener det er en særlig nasjonal oppgave å prioritere finansiering av forskning og utvikling av teknologi som har som mål å løse fellesskapets interesser.

## Innspill til Norges holdning

### Medvirkning og medbestemmelse som overordnet prinsipp

Det er en styrke ved norsk arbeidsliv at arbeidstakere i stor grad har innflytelse over egen yrkesutøvelse, arbeidshverdag og betingelser. Dette gjelder både den enkelte ansatte og ikke minst de ansattes organisasjoner. For YS er de følgende punktene viktige forutsetninger for å ivareta disse grunnverdiene.

#### 1. Menneskelig kontroll

Norsk arbeidsliv bygger på likeverdige parter som står til ansvar overfor hverandre. Det er viktig at ansvaret for beslutninger i arbeidslivet ikke pulveriseres, dette vil svekke både tillit og mulighet til medvirkning. YS støtter EU-kommisjonens kategorisering av AI som brukes i forbindelse med ledelse, ansettelsesforhold og adgang til ansettelsesformer som "høyrisiko AI".

All AI som tas i bruk i norsk arbeidsliv, må være underlagt menneskelig kontroll. I forslaget til regulering fra EU stilles det krav om “appropriate human oversight”. Europeisk fagbevegelse har stilt krav om at prinsippet “human remains in control” ligger til grunn i arbeidslivet. Dette kravet bør også Norge stille seg bak.

## 2. AI-data må speile norsk arbeidslivskontekst

AI-løsninger som brukes i norsk arbeidsliv må speile den norske konteksten. Det er et kjent problem at AI-løsninger er trent på og bygd på historiske datasett, som i stor grad gjenspeiler eksisterende skjevheter i et samfunn, for eksempel rasisme eller kjønnsdiskriminering. Det norske arbeidslivet er ikke fritt for slike lyter, men er kommet relativt langt, sammenliknet med land vi liker å sammenligne oss med.

Ved implementering av AI-systemer basert på datasett fra andre land, kan verdier og standarder som ligger til grunn i opprinnelseslandet være bygget inn. Det er avgjørende å sikre at systemer som tas i bruk i Norge ikke bygger på et negativt syn på for eksempel fagforeningsarbeid, familierelatert fravær eller sykefravær. Ansvar for kontroll med uønskede virkninger av AI, må være tydelig plassert.

## 3. Forklarbarhet

KI som skal brukes til å ta beslutninger som vil ha konsekvenser i arbeidslivet (rekruttering, vurdering, tildeling av arbeidsoppgaver, bonus, forfremmelser), må være forklarbar og transparent. For at beslutninger skal være etterprøvbare, er det avgjørende at det er mulig å gå inn og vurdere hvilke data som lå til grunn for en beslutning i etterkant, hvordan disse ble prosessert, vektet og anvendt. Dette er særlig viktig på grunn av potensialet for diskriminering som følger med mer utstrakt bruk av AI i arbeidslivet.

## 4. Ansattes rett til reell innsikt i arbeidsrelaterte AI-data

Ansatte vil, gjennom eget arbeid og innsats i samvirke med AI, bidra til akkumulering av data. Disse kan være avgjørende for forretningsdrift, men også bidra til arbeidsgivers styringsinformasjon- og grunnlag. YS mener arbeidstaker må sikres reell mulighet til å forstå hvilke data som samles inn i arbeidsforholdet, og på hvilken måte disse er knyttet til hens rolle som ansatt.

## 5. Ansattes eierskap og rett til sletting av private AI-data generert i arbeidsnære situasjoner

Ansattes akkumulering av data som mater data til AI-løsninger vil ofte skje gjennom verktøy eid eller besørget av arbeidsgiver. Eksempler kan være kjøretøy, mobiltelefoner eller datamaskiner. I mange arbeidsforhold vil grenseoppgangen mellom når verktøyet brukes i jobbsammenheng og privat være uklar. YS mener at det må etterstrebtes at dette skillet er så klart som mulig. I tilfeller hvor data tilflyter AI-løsninger fra arbeidstakers private situasjoner, f.eks. arbeidspauser, skal disse ikke benyttes, og arbeidstaker må kunne kreve disse slettet. Tilsvarende må gjelde for teknologi arbeidstaker har anledning til å disponere på fritiden, som for eksempel telefoner, tjenestebil og lignende.

## 6. Innsyn og medbestemmelse for tillitsvalgte

For YS er alle de ovennevnte punktene innfallspunkter til den ansattes adgang til medbestemmelse. I norsk arbeidsliv har de ansattes tillitsvalgte en særlig forpliktelse og ansvar for å ivareta disse interessene, og sikre at momentene vi tar opp i punkt 1-5 skjer lokalt. I tilfellet med AI stiller dette særlige krav til tillitsvalgtes kompetanse på et nytt og krevende felt. YS erkjenner at fagbevegelsen har et eget ansvar for skoling og kompetanseheving for tillitsvalgte, men vil samtidig understreke at det også bør være i arbeidsgiveres og myndigheters interesse å bidra til dette. Dette bør skje både gjennom adgang til kunnskap og innsikt på den enkelte arbeidsplass, og regulering av rettigheter for tillitsvalgte. I EU-landene vet vi at den reelle situasjonen for tillitsvalgte kan være enda mer krevende, og at tilgangen på ressurser kan være svært begrenset. YS mener Norge har en forpliktelse til å målbære at mulighetene til innsyn og medvirkning i spørsmål og AI i arbeidslivet må være reelle.

Med vennlig hilsen  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS