



Til Erhvervsministeriet

Specialudvalgshøring: EU-Kommissionens forslag til en forordning om en europæisk tilgang til kunstig intelligens

29. april 2021
jn0020
202101992

Resume:

Finansforbundet støtter, at der tages EU-initiativ på dette område. Det er vigtigt, at der tages afsæt i europæiske værdier og beskyttelse af borgerne, herunder bl.a. arbejdstagerne. Forslaget om udvikling af adfærdskodekser er positivt, og det må sikres, at tilsynsmyndigheder mv. sættes i stand til at anvende disse kodekser proaktivt. Virksomheder må redegøre for beslutninger, som træffes algoritmisk, og stå til ansvar for fejlagtige beslutninger. Teknologierne må og skal anvendes konstruktivt, og ikke til øget overvågning af fx medarbejdere. Herunder er det vigtigt, at regler og kodekser tilsiger både, hvad AI-værktøjerne må bruges til, og navnlig hvad de ikke må bruges til. Transparens i anvendelsen af ethvert AI-værktøj over for borgere, medarbejdere mv. er ligeledes af stor vigtighed.

Erhvervsministeriet har udsendt ovennævnte høring med anmodning om bemærkninger. Finansforbundet takker for muligheden for at afgive kommentarer.

Først og fremmest er vi meget positivt indstillet over for, at der tages initiativ til regulering på området.

Den valgte tilgang med horisontal lovgivning og proportional, risikobaseret tilgang til brugen af AI, herunder med angivelse af ikke tilladt AI-benyttelse, som går imod EU-værdier, virker ligeledes meget fornuftig. En central problematik i denne forbindelse er, at meget AI-software, som anvendes af virksomheder i Danmark og andre europæiske lande, er udviklet i lande udenfor EU. Dette sætter ekstra fokus på krav om overholdelse af danske og europæiske værdier i implementeringen. Vi noterer også med tilfredshed, at forslaget lægger vægt på transparens ift. til brugen af AI (datagenerering, algoritmer og maskinlæring).

Der kan naturligvis stilles spørgsmål ved, om en forordning er det rette redskab, frem for eksempelvis et direktiv. Vi er dog af den opfattelse, at det i denne sammenhæng kan være på sin plads med en forordning, så der sikres en helt ensartet tilgang i EU til dette vigtige og komplicerede område. Det må dog sikres, at medlemsstaterne ikke hindres i at udvikle nationale tiltag for at understøtte forordningens regelværk og intentioner. I den forbindelse er vi bl.a. glade for at der lægges op til at udvikle adfærdskodekser (codes of conduct).

Området **bør** således reguleres med udgangspunkt i europæiske værdier og beskyttelse af mennesker, herunder borgernes rettigheder. Vi lægger navnlig vægt på, at reguleringen skal sikre:

- at demokratiske processer og fundamentale rettigheder altid har forrang og beskyttes og opretholdes
- at diversitet og mangfoldighed sikres ved undgåelse af systemisk diskrimination eller bias i AI-algoritmer
- at der **ikke** sker en "dehumanisering" af beslutningsprocesser – f.eks.
 - at den sociale dialog på arbejdspladser tager udgangspunkt i algoritmisk udviklede datagrundlag og ikke menneskestyrede dialoger
 - at medarbejderbeskyttelse svækkes på basis af algoritmisk udviklede datagrundlag
 - at medarbejdere ledes og evalueres (performance management) udelukkende på basis af algoritmisk udviklede datagrundlag
- at der er transparens i forhold til hvilke - og hvornår - AI-data og algoritmer bruges i beslutningsprocesser på arbejdspladser (rekruttering, uddannelse, karriere)
- at borgere beskyttes mod ugenomsigtig samkøring af data
- at princippet om beskyttelse af personers privatliv står forrest i designprocessen og udviklingen af AI-algoritmer

Konkret bør virksomhederne følge et forklaringsprincip og redegøre for de beslutninger, der træffes af algoritmer. Ansvar ligger entydigt hos ledelsen, hvis der træffes fejlagtige beslutninger ud fra algoritmens beregninger. Med ny teknologi følger også et stort ansvar for virksomhederne på HR-området, hvor nye People Analytics værktøjer udvikles i hastigt tempo. Teknologierne skal anvendes til konstruktive formål – og ikke til øget kontrol og overvågning af ansatte. Hvis virksomheden gør aktivt brug af værktøjerne, skal alle medarbejdere grundigt orienteres om værktøjernes anvendelsesmuligheder. Virksomheden bør opstille klare retningslinjer og grænser for, hvad værktøjerne må bruges til og måske endnu vigtigere, hvad de ikke må bruges til, ligesom virksomheder skal udvikle, implementere og følge et handlingsorienteret og praksisnært dataetisk kodeks.

Som nævnt ovenfor er vi positive ift. udvikling af adfærdskodekser for udvikling og brug af AI værktøjer som et vigtigt supplement til forordningens regler og intentioner. Det er samtidig vigtigt, at tilsynsmyndigheder mv. sættes i stand til at anvende disse kodekser proaktivt, uden at området udvikler sig i omfang og kompleksitet på samme måde, som fx EU's GDPR-regime. Efter vores opfattelse er det vigtigt, at tiltagene kan være effektivt retningsættende og eksempelvis facilitere transparente rapporteringer på området.

Afslutningsvis kan vi henvise til, at de Europæiske Sociale Parter i 2020 indgik en Rammeaftale mellem Arbejdsmarkedets Parter i EU om Digitalisering. Aftalen adresserer mulighederne og udfordringerne i digitaliseringen for parterne. Det forudsættes tillige bl.a., at EU og de nationale regeringer sikrer rammebetingelser, der understøtter, at arbejdsgivere og arbejdstagere kan finde passende og

afbalancerede løsninger på udfordringerne. Aftalen kan ses her: <https://fho.dk/rammeaftale-mellem-arbejdsmarkedets-parter-i-eu-om-digitalisering/>

Finansforbundet deltager meget gerne i det videre arbejde, og står naturligvis til rådighed, hvis vores bemærkninger giver anledning til spørgsmål.