
Norbom Vinding

AI i HR: Praktiske og juridiske aspekter

NOCA – webinar den 28. august 2024

Søren Skjerbek

Agenda

- Tim Cook, CEO Apple:
 - *“What all of us have to do is to make sure we are using AI in a way that is for the benefit of humanity, not to the detriment of humanity.”*
- Status
 - Opmærksomhedspunkter ved kunstig intelligens i HR
 - Anvendelsen af kunstig intelligens vil kun blive mere udbredt med tiden
 - Kunstig intelligens kan bruges til at understøtte D&I agenda
 - Vigtigt at huske sit etiske kompas
 - Gennemsigtighed og klarhed
 - Nedslagspunkter i forhold til juraen fx er der risiko for ulovlig diskrimination/bias?
 - Politik for AI i HR

Opmærksomhedspunkter ved kunstig intelligens i HR

- Nedslagspunkter i forhold til juraen fx er der risiko for ulovlig diskrimination/bias?
 - Databeskyttelsesret
 - Forbud mod diskrimination
 - Ledelsesret – saglighed
 - Kontrolforanstaltninger
 - AI-forordningen
 - (Forvaltningsret)

Databeskyttelsesretten – nedslag

- HR-situationen: Arbejdsgiveren er dataansvarlig
- GDPR art. 35 – Krav om konsekvensanalyse?
 - Navnlig foretages i forbindelse med *”brug af nye teknologier”*, hvor det vurderes, at der kan være en høj risiko for *”fysiske personers rettigheder og frihedsrettigheder”*
- GDPR art. 22 – automatiske afgørelser:
 - *”Den registrerede har ret til ikke 158 at være genstand for en afgørelse, der alene er baseret på automatisk behandling, herunder profilering, 159 som har retsvirkning eller på tilsvarende vis betydeligt påvirker den pågældende”*

Offentlige myndigheders brug af kunstig intelligens

- Datatilsynet har i oktober 2023 udgivet en vejledning om offentlige myndigheders brug af kunstig intelligens
 - *”en AI-model som et klart udgangspunkt ikke i sig selv udgør personoplysninger, men alene er resultatet af behandlingen af personoplysninger”* – men hvad med AI-modellens konklusioner?
- Proportionalt, ej uforeneligt med oprindeligt formål
- GDPR art. 4, stk. 4, profilering:
 - *”enhver form for automatisk behandling af personoplysninger, der består i at anvende personoplysninger til at evaluere bestemte personlige forhold vedrørende en fysisk person, navnlig for at analysere eller forudsige forhold vedrørende den fysiske persons arbejdsindsats”*

Andre landes AI-lovgivning ift. HR

- Spanien har lovkrav om, at arbejdsgivere skal orientere ansøgere/medarbejdere om:
 - *”parameters, rules and instructions on which the algorithms or artificial intelligent systems, that effect decision-making addressing/impacting working conditions, access to and maintenance of employment, including profiling, are based”*

Risiko for diskrimination

- Algoritmer bliver måske ikke udviklet eller programmeret med diskriminerende hensigter, men de kan stadig generere (in)direkte diskriminerende konklusioner
 - HR: Arbejdsgiver er ansvarlig også selvom diskrimination ikke er tilsigtet
 - Ikke kun reel risiko ved køn eller alder, men også handicap, religion, seksuel orientering mv.
- Løft af bevisbyrde ved brug af kunstig intelligens
 - Forstår man som arbejdsgiver, hvordan algoritmen fungerer? Hvad hvis algoritmen ændrer sig? Og kan man som arbejdsgiver undskylde sig med det?
 - "Black Box Problem" – ved at løse sig med fx ChatGPT?

Rekruttering

- AI kan bruges som et hjælpemiddel til at sortere og udvælge gode kandidater i rekrutteringsprocessen.
- Bruges af nogle af de største private virksomheder ved rekruttering og løbende i ansættelsen
- Kunstig intelligens kan (potentielt) mindske ubevidst bias og hjælpe til at identificere de bedste kandidater hurtigt og effektivt
 - Også undgå biased sprog i ifm. rekruttering

Rekruttering

- MEN i søgen efter det "gode" forstærker kunstig intelligens ofte gamle mønstre
 - Fx hvilke tidligere kandidater har været gode ansættelser? Hvem er blevet chef/partner – risiko for at forstærke historiske mønstre
 - Og hvad med "generative AI" – forstærke/bruge mønstre fra data på internettet

Rekruttering

- Brug af kunstig intelligens i forbindelse med rekruttering har vist sig utilsigtet at kunne medføre risiko for ulovlig diskrimination
 - Eksempel: Amazons system, som i 2018 blev lukket af Amazon selv, da det viste sig, at systemet havde lært sig selv at favorisere mandlige kandidater ved at lægge negativ vægt på visse ord, der havde med "women's" at gøre, mens ord som "captured" og "executed" vejede positivt
 - Risiko for direkte diskrimination

Rekruttering

- Løft af bevisbyrde ved brug af kunstig intelligens
 - Kan man som arbejdsgiver bevise, hvordan algoritmen fungerer?
 - Hvad hvis algoritmen ændrer sig?
 - Og kan man som arbejdsgiver undskylde sig med det?
- Konklusion: Rette mix mellem mennesker og maskiner
 - Brugt klogt kan maskiner – formentlig – mindske ubevidst bias og hjælpe til at identificere de bedste kandidater

Ligebehandlingsnævnets afgørelser

- To afgørelser af 5. marts 2023: Brug af algoritme til målrettet visning af jobannoncer indbragt af Institut for Menneskerettigheder
 - I den ene sag havde virksomheden bl.a. ved rekrutteringsværktøj annonceret via Facebook, hvor annonceringen var målrettet mod brugere i alderen 20 til 50 år, men havde også annonceret via hjemmeside og LinkedIn samt opfordret til deling. Ansat en på 57 år
 - I den anden sag havde en rekrutteringsvirksomhed brugt samme værktøj, hvor annonceringen – angiveligt som følge af økonomiske hensyn – var blevet målrettet mod mænd i alderen 20 til 43 år. Delt på hjemmeside og via Facebook

Rekruttering - Ligebehandlingsnævnet

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse
 - Som følge af den brede annoncering var ansøgere ikke begrænset i at søge stillingerne, og der var derfor ikke en overtrædelse af annonceringsforbuddet i diskriminationslovgivningen
 - I forhold til spørgsmålet om det generelle forbud mod diskrimination på grund af køn og alder var der i begge sager skabt en formodning for diskrimination
 - I den første sag løftede arbejdsgiver herefter bevisbyrden for, at der ikke var sket diskrimination (havde ansat en på 57 år)
 - I den anden sag var bevisbyrden ikke løftet af rekrutteringsvirksomheden

Under ansættelsen – saglige muligheder?

- Brug af kunstig intelligens til at skabe overblik over arbejdsmiljøet i en virksomhed eller medarbejdernes adfærd
 - Potentielle muligheder for at undgå visse omkostninger ved at få en algoritme til at ”se ud i fremtiden” og fx forebygge arbejdsskader, stress, opsigelser mv.
 - Understøtte D&I ift. interagere mellem medarbejdere
- Algoritmisk styring gør det blandt andet muligt at tildele og overvåge opgaver, give direkte instruktioner og evaluere præstationer
 - Moderne version af tidsstudier
- Algoritmen kan (potentielt) medvirke til/påvirke beslutninger om forflytninger, karriere forfremmelse

Afskedigelse

- Brug af kunstig intelligens ved udvælgelse i forbindelse med en afskedigelsesrunde er endnu ikke helt så udbredt
- Kan et skøn udøves helt eller delvist af kunstig intelligens?
- Fx anvendelse af kunstig intelligens til analyse af medarbejdernes performance
 - Resultatet kan indgå som del-/understøttende element ved afskedigelse – fx til vurdering af elementer i en driftsmæssig afsked
 - Som udgangspunkt ikke juridisk forkert

Ledelsesret og kontrolforanstaltninger

- Arbejdsgiver har ret til at lede og fordele arbejdet og har derfor retten til at bestemme, hvordan arbejdet skal udføres, og hvilke redskaber der i den forbindelse skal benyttes
- Ledelsesretten gælder også for nye teknologiske redskaber som AI værktøjer
- HR's typiske brug af AI værktøjer er ikke egentlige kontrolforanstaltninger
 - Men vigtigt at være obs. på, om de kan udvikle sig til noget, der kan være en kontrolforanstaltning – evt. ved mere klassisk logning

På vej: EU's AI-forordning

- Europa-Parlamentet har vedtaget den nye AI-forordning
 - 1) Forordning ligesom GDPR mål med ensartede standarder på tværs af EU
 - 2) Juridisk ramme/forudsigelighed
 - At støtte forskning og innovation for at udvikle den næste generation af AI-teknologier og implementering for at sikre, at virksomheder er i stand til at anvende kunstig intelligens
 - 3) Sikre og gennemsigtige AI-systemer
 - Sporbarhed, ikke-diskrimination, kontrolleres af mennesker ikke automatiske processer
 - Respekterer EU's værdier og grundlæggende rettigheder samt etiske principper som ansvarlighed og gennemsigtighed

På vej: EU's AI-forordning

4) Generel definition af AI:

- Artikel 3, nr. 1: *"AI system' means a machine-based system designed to operate with varying levels of autonomy, that may exhibit adaptiveness after deployment and that, for explicit or implicit objectives, infers, from the input it receives, how to generate outputs such as predictions, content, recommendations, or decisions that can influence physical or virtual environments;*

5) Bredt anvendelsesområde for forordningen

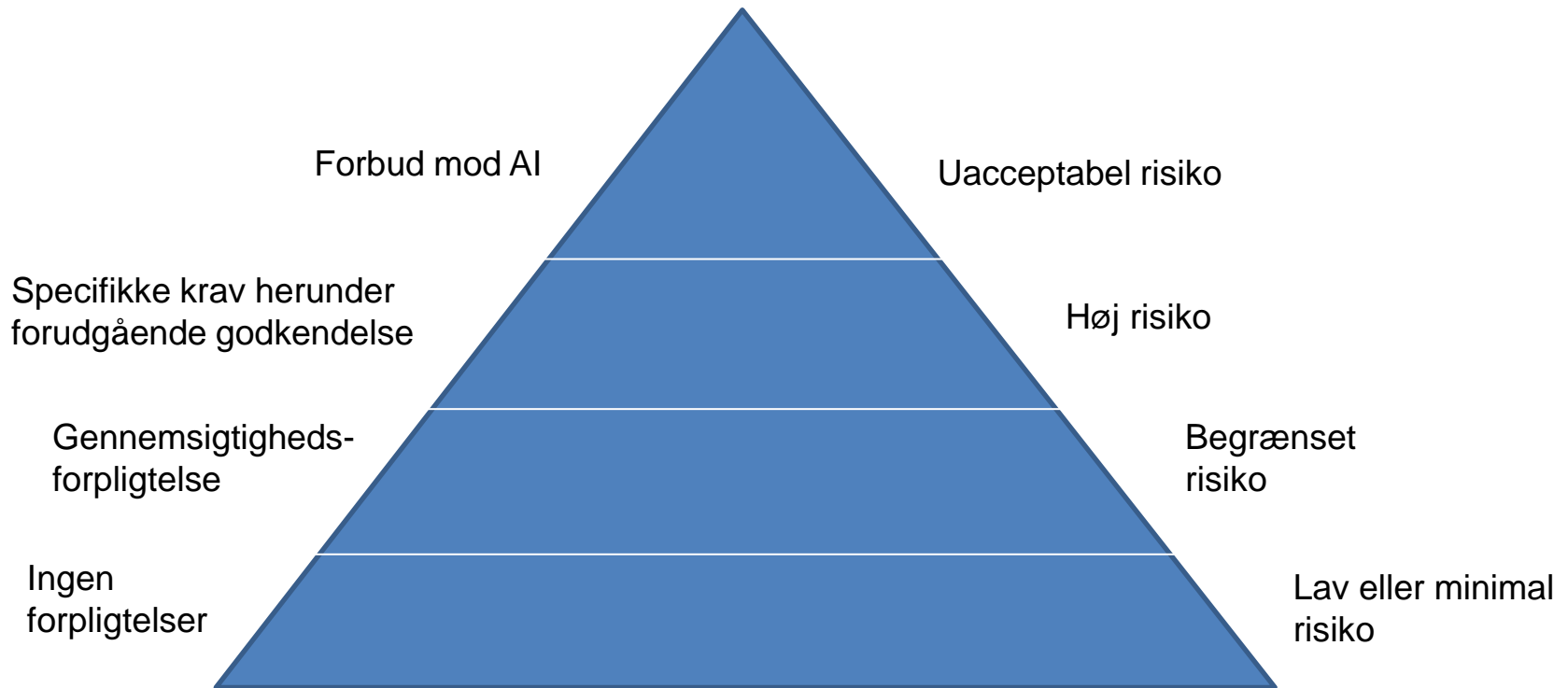
6) Substantielt bødeniveau

- Bødeniveau op til højeste af 30 mio. euro eller 6 % af global omsætning

7) AI-forordningen indfører en risikobaseret tilgang til brugen af AI-systemer

- Der indføres forskellige niveauer af forpligtelser, alt efter hvilken risiko anvendelsen af AI-systemet indebærer
- Efter forordningens artikel 5 vil systemer med en uacceptabel høj risiko være forbudte at omsætte, ibrugtage eller anvende i EU

Fire risikokategorier



Employment, worker management and access to self-employment er High Risk AI-systems

Højrisko AI-systemer

- AI systemer som anvendes til "Employment, worker management and access to self-employment" er høj risiko AI-systemer
- Artikel 13
 - gennemsigtighed, skal udformes og udvikles på en sådan måde, at deres drift er tilstrækkelig gennemsigtigt
- Artikel 14
 - menneskeligt tilsyn – fysiske personer skal kunne føre effektivt tilsyn

På vej: EU's AI-forordning

- AI-forordningen blev endeligt vedtaget af EU-Parlamentet og Det Europæiske Råd den 21. maj 2024
- Forordningen trådte i kraft den 2. august 2024 og finder anvendelse i sin helhed 24 måneder efter ikrafttrædelsen
 - U: Forbudte systemer efter forordningen vil blive forbudt efter 6 måneder
 - U: bestemmelser om AI-modeller til almen brug træder i kraft inden for 12 måneder
- FH's høringssvar:
 - *"I FH ser vi mulighederne i kunstig intelligens. Teknologien rummer et stort potentiale for både den offentlige og private sektor, men algoritmerne skal bruges til at understøtte fagligheden – ikke erstatte den."*

Politikker og AI-værktøjer

- Ulemper:
 - Ressourcer
 - Kun lave (særskilte) politikker, hvor der reelt er behov
 - Risiko for at brugen af AI er mere dynamisk end politikken
- Fordele:
 - Skaber klarhed og gennemsigtighed over rammer og hvor virksomheden bruger AI – forordning artikel 13
 - Afhængig af tilblivelsesform større grad af medarbejderinddragelse/-ejerskab
 - Forebygge (lovlige men) uønsket brug af AI
 - Øve sig på krav efter forordningen

Politikker og AI-værktøjer

- Fokuspunkter i AI-politikker
 - Mulighed for bevidstgørelse om viden af værktøjer, og hvor vi ønsker at bruge dem
 - man tvinges til at tænke over sit etiske kompas ift. AI
 - hjælper med at identificere områder, hvor man vil bruge AI
 - Skal AI-værktøjer kun understøtte/kvalificere, eller skal de kunne tage selvstændig stilling?
 - Udgangspunktet er en anbefaling af om, at ved afgørelser der har retsvirkning eller på tilsvarende vis betydeligt påvirker den enkelte, bør AI ikke stå alene, men kun bruges til at indgå i/kvalificere et beslutningsgrundlag for et menneske
 - Forebygge ulovlig diskrimination
 - potentielt forsvar i tilfælde af sager om diskrimination
 - hjælpe med at sætte kontroller ind ift., når mennesket træffer beslutninger på baggrund af AI. Fx simpel tjek af aldersspredning ved forslag til indkaldelser til jobsamtale eller ifm. udvælgelse af driftsmæssige afskedigelser

Politikker og AI-værktøjer

- Fokuspunkter i AI-politikker
 - Hvilke AI-værktøjer man (ikke) ønsker at bruge
 - Implementere gennemsigtighedsforpligtelse – forordningens artikel 13
 - Principper for, om det skal kunne logges/dokumenteres, hvilket stadie maskinen var på/hvilke forudsætninger den brugte
 - Ekstern gennemsigtighed fx ift. ansøgere?
 - Evt. indarbejde principper om menneskeligt tilsyn – forordningens artikel 14
 - lagttage oplysningspligt efter GDPR
 - Ansættelsesretlige konsekvenser ved overtrædelse af politikken
 - Området udvikler sig hurtigt – krav om løbende opdatering – indret politikken dynamisk i forhold til brugen af AI, områder, værktøjer

Norbom Vinding

Spørgsmål?
