

AI för HR

Regelverk, Arbetsrätt och AI-förordningen

Christian Rimmerfeldt, Industrierbetsgivarna
Anders Bergqvist, IKEM

Dagens agenda

1. Vad är AI – arbetsmarknaden och AI
2. Lagar och regler
3. Arbetsrätt och HR - lagar och regler
4. AI-förordningen

1 timme

Några exempel på hur AI kan användas inom HR-arbete

Skriva och svara på mejl

Svara på återkommande frågor från anställda

Chatbot för kandidater, onboarding, HR-frågor

Policys, personalhandbok och andra HR-mallar

Skapa jobbannonser, förbättra intervjun, urval m.m.

Sammanfatta information i rapporter

Ge input kring svåra personalärenden

Skapa underlag till utbildningar

Skapa underlag till presentationer, Excel, dokument

Artificiell intelligens, AI

Vad är AI och varför pratar vi om AI?



Definition av ett AI-system

Ett **maskinbaserat system** som är utformat för att i varierande grad av **autonomi** genererar **data** såsom förutsägelser, innehåll, rekommendationer eller beslut

Generativ AI: en typ av artificiell intelligens som kan **skapa nytt** innehåll, såsom text, bilder och musik, baserat på inlärd mönster och data. Ex språkmodellen ChatGPT

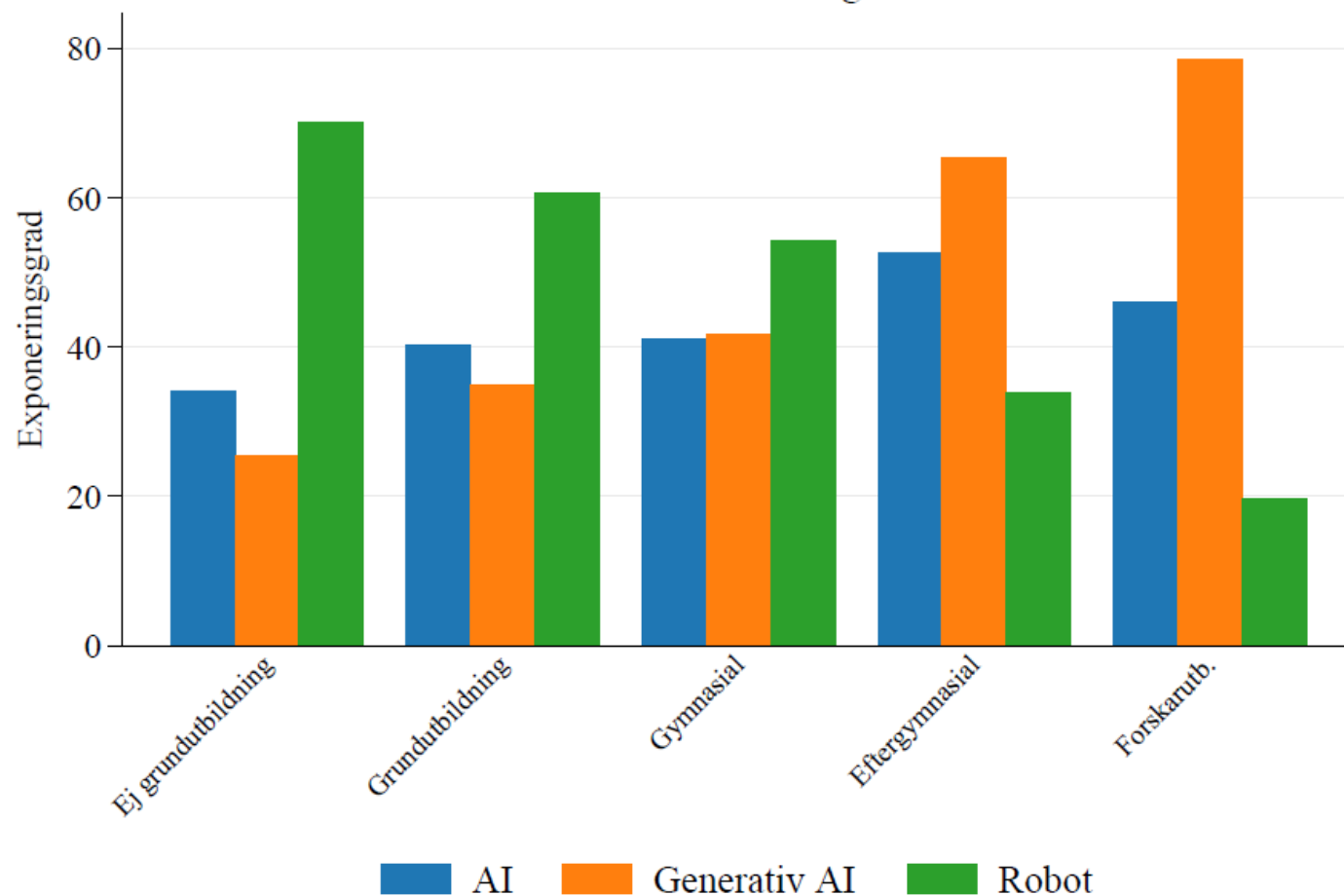


I början av ett paradigmskifte...

1. Framväxande teknologi
2. Övergångsfas i Adaption
3. Reglerings- och policymässiga ramverk
4. Samhällsmedvetenhet och utbildning
5. Forskning och utveckling
6. Bred samhällelig påverkan



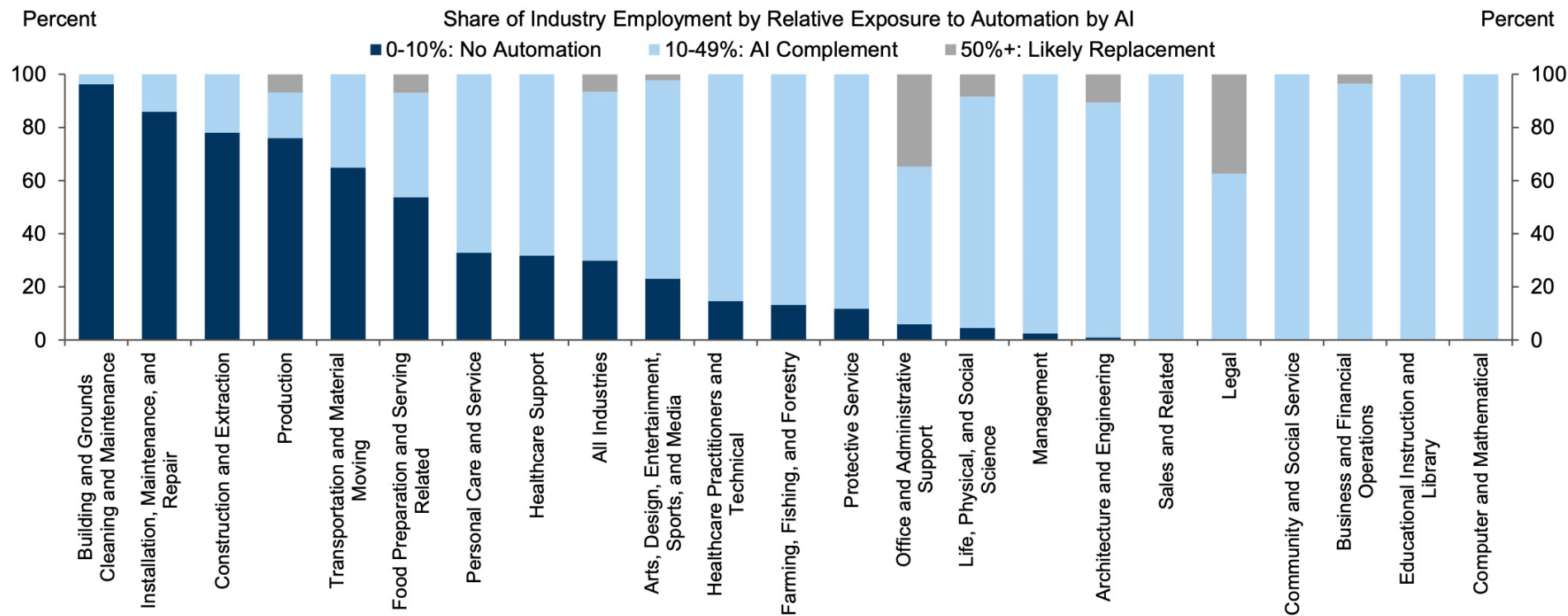
Panel B: Utbildningsnivå



Källa:
Institutet för
Näringslivsstudier, 2024

AI:s effekt på arbetslivet

Många jobb påverkas, löneeffekterna oklara



Source: Goldman Sachs Global Investment Research

AI omdefinierar hur vi arbetar idag

Intern kompetensutveckling blir mycket viktig!

Microsoft Work Trend Index 2024:

63 % av Sveriges tjänstemän använder generativ AI i sitt arbete, vilket är något lägre än det globala genomsnittet på 75 %. [Microsoft Nyheter](#)

PwC Vd-undersökning 2024:

18 % av svenska företag implementerat generativ AI under det senaste året, medan 16 % har ändrat sin teknikstrategi på grund av nya AI-verktyg. [PwC Sverige](#)

SCB rapport om AI-användning: Användningen av AI ökar, särskilt bland små företag. [SCB](#)

Ovanstående rapporter ger en omfattande bild av hur AI integreras i svenska arbetsplatser under 2024.

Vi ska gå nu igenom..



Befintliga lagar övergripande



Lagar & regler inom HR/arbetsrätt



AI-förordningen

Regelverk som påverkar användningen av AI - Allmänt

Säkerhet och kontroll av data

- Allmänna dataskyddsförordningen, GDPR
- Företagshemligheter, sekretess, säkerhetsskydd
- kontraktsrätt, villkor
- Digital Services Act, DSM m.fl. EU:s digitala regelverk

Grundläggande mänskliga fri- och rättigheter

- Europakonventionen, EU-stadgan och Regeringsformen
- Diskrimineringslagen

Immateriellrätt

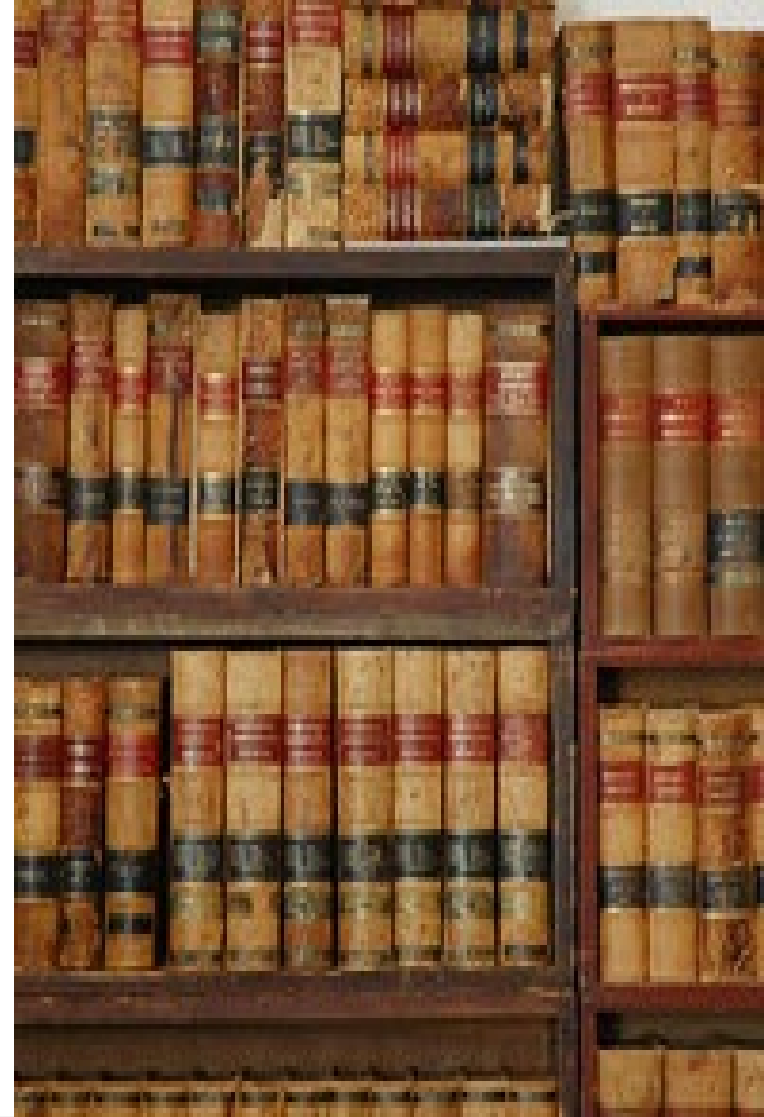
- Upphovsrätt, avtal

Skyddslagstiftning om särskilt ansvar

- Produktsäkerhet- och ansvarslagen
- konsumentköps- och tjänstlagen
- Marknadsföringslagen
- Skadeståndsrätt

Branschregler eller offentlig verksamhet (arkivlag, sekretess)

- Arbetsledningsrätt
- MBL
- Principalansvaret
- Lojalitetsplikt/företags-hemligheter
- GDPR och integritet
- Arbetsmiljö
- Diskrimineringslagen



- Ledningen bestämmer hur arbetet ska organiseras, befattningar och innehåll
- Arbetsgivaren leder arbetet – vad, när, var och hur och med vilka arbetsverktyg ska arbetet utföras
- Samverka!
- Förhandla?



Principalansvar/lojalitetsplikt

- Ev. skadeståndsskyldighet för arbetsgivare vid anställds brott/fel/ försummelse i tjänsten
- Spridning av företagsinformation genom AI-verktyg
- Ökad arbetsgivarövervakning



GDPR



- Dataskyddsförordningen (GDPR) anger hur personuppgifter får behandlas. GDPR är **teknikneutral** = tillämplig på AI
- Öppenhet
- Ändamålsbegränsningar
- Lagringsminimering
- Uppgiftsminimering
- Ansvarsskyldighet

Rättslig grund för behandlingen!

Lag, avtal (t.ex. kollektivavtal),
intresseavvägning, samtycke

→ [IMY.se](https://www.imy.se)

Arbetsmiljö

- Regelbundet undersöka arbetsförhållandena
- Ändringar i verksamheten planeras, riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt
- Alla riskbedömningar ska göras i samverkan med eventuella skyddsombud



Diskriminering?

AI-system tränas och speglar historiska och befintliga ojämlikheter

Arbetsgivaren ska motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder



AI-förordningen

Syftet med AI-förordningen

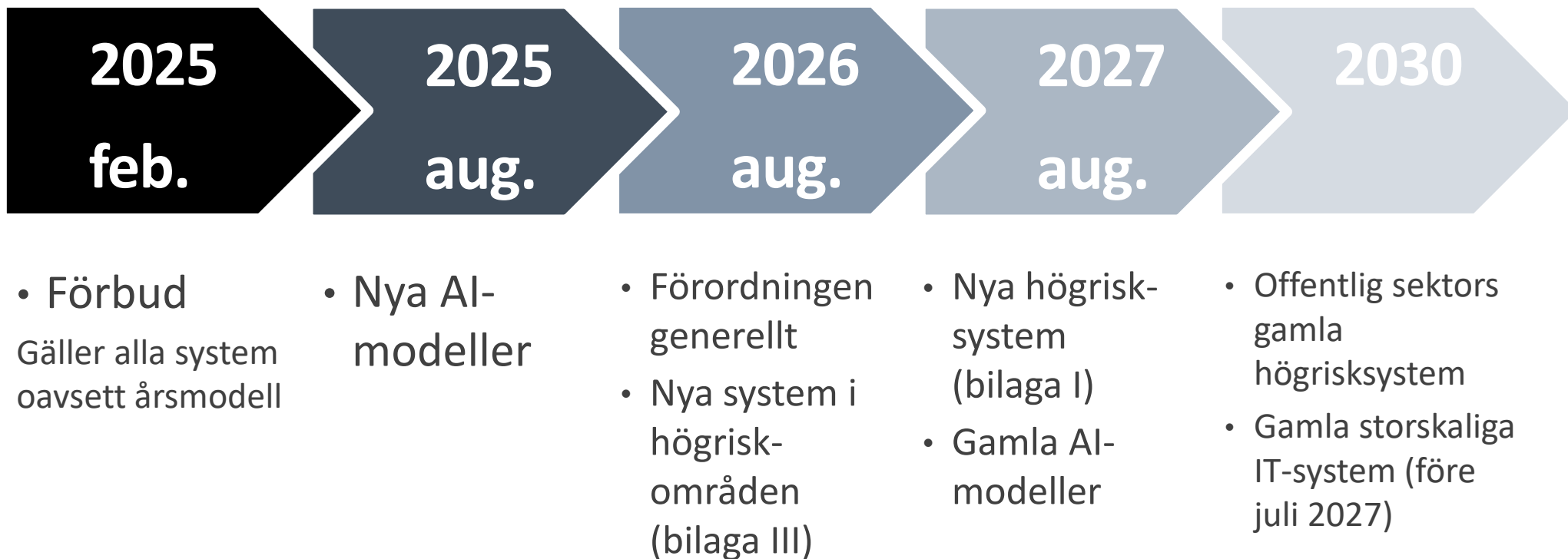
- Förbättra den inre marknadens funktion
- Främja AI-användning i EU
- Skydda hälsa och säkerhet
- Säkerställa grundläggande rättigheter
- Stödja innovation

Vad är ett AI-system enligt AI-förordningen?

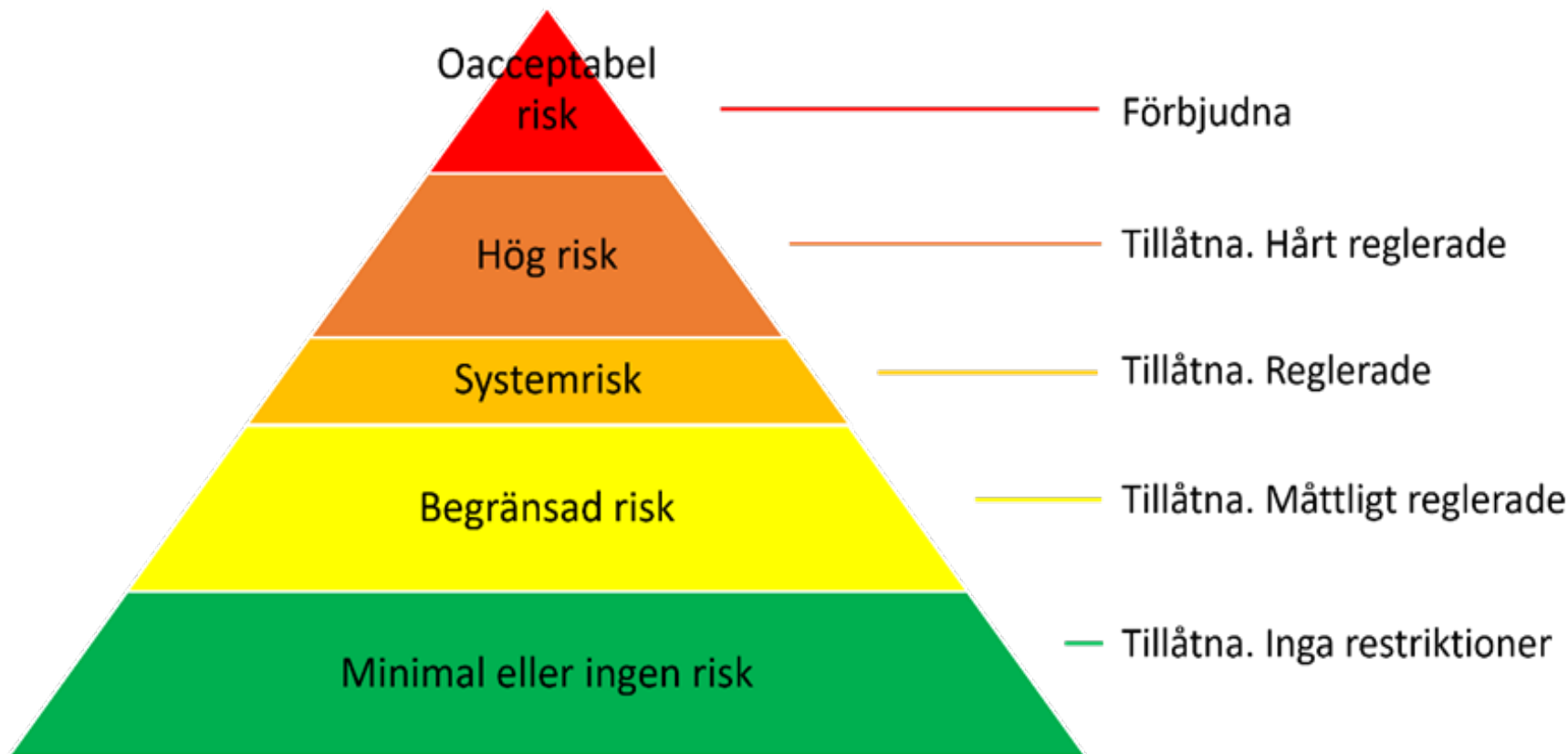
- AI-system kan utföra uppgifter utan mänsklig inblandning
- AI-system kan lära sig och anpassa sig över tid baserat på de data de bearbetar
- AI-systemet drar slutsatser och genererar utdata såsom förutsägelser, innehåll, rekommendationer eller beslut

Tillämpning av AI-förordningen

I kraft augusti 2024



AI-förordningen är en riskbaserad reglering



Förbjuden AI

Sublima eller vilseledande tekniker

Utnyttande av personers sårbarhet (tex ålder eller funktionsnedsättning)

Social poängsättning av personer (viss)

- som leder till skadlig eller ogynnsam behandling utan koppling till de sammanhang då datan samlades in, eller
- är omotiverad eller oproportionerlig i förhållande till personernas sociala beteende eller till hur allvarligt beteendet är

Brottsprofilering utan stöd av objektiva fakta med direkt koppling till brottslig verksamhet

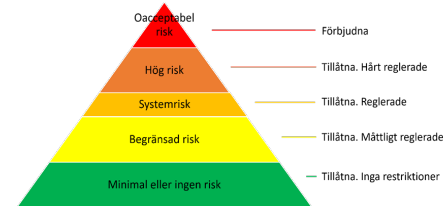
Skapar av ansiktsgenkänningsdatabaser (bilder från internet eller från övervakningskameror)

Tolkar känslor på arbetsplatsen eller skolor och universitet, utom för medicinska eller säkerhetsskäl

Kategoriserar personer biometriskt för att dra slutsatser om deras känsliga egenskaper

Biometrisk fjärridentifiering på allmänna platser i brottsbekämpande syfte, med strikta undantag för vissa allvarliga brott

Högriskområden (bilaga III)



Biometrisk kategorisering, igenkänning eller fjärridentifiering



Kritisk infrastruktur



Utbildning



Anställning, arbetsledning m.m.



Tillgång till väsentliga privata och offentliga tjänster och förmåner



Vissa system inom brottsbekämpning

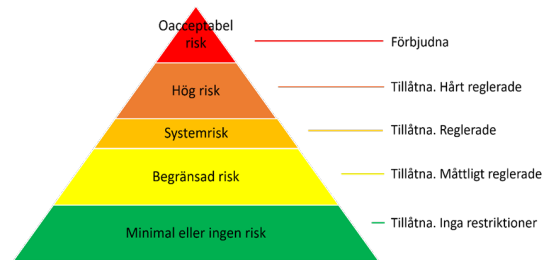


Migration och gränskontroll



Rättskipning och demokratiska processer

Anställning, arbetsledning m.m.



AI-system som är avsedd att användas för

- att fatta beslut som påverkar villkoren för arbete/anställning
- befordringar och uppsägningar
- uppgiftsfördelning på grundval av individuellt beteende eller personlighetsdrag eller egenskaper
- för att övervaka och utvärdera personers prestationer och beteende inom ramen för sådana förhållanden

Skyldigheter för leverantörer

– Hög risk



- Riskhanteringssystem
- Data och dataförvaltning
- Teknisk dokumentation
- Logga och registrera händelser
- Mänsklig tillsyn, art 14
- Noggrannhet, robusthet och cybersäkerhet
- Kvalitetsstyrningssystem
- EU-försäkran om överensstämmelse och informationsplikt
- CE-märkning
- Registrering i EU-databas

Skyldigheter för användare/tillhandahållare – hög risk



- Följ leverantörens bruksanvisning
 - Säkra AI-kunskap
 - Informera facket och berörda medarbetare
 - Informera den som får ett AI-genererat beslut
- Också i GDPR, art 22: individen har en rätt att inte bli föremål för beslut som enbart grundas på automatiserad behandling och har rättsliga följder för den registrerade eller... i betydande grad påverkar den vars personuppgifter behandlas.

Artikel 4 – ”AI-kunnighetsartikeln”

- För att främja användning av AI-teknologi
- För att säkerställa att anställda och andra som arbetar med AI-system har tillräcklig AI-kunnighet
- Leverantörer av AI-system måste vidta åtgärder för att säkerställa att deras personal har adekvat kunskap och erfarenhet

Skyldigheter användare – AI-system med viss risk

- Informationsskyldighet
 - AI som interagerar med människor (t.ex. AI-chatbotar)
 - Innehåll skapat eller ändrat av AI (t.ex. deepfakes, generativ AI – bilder, ljud, film...)

Sanktioner

- Förbjuden AI: upp till 35 000 000 euro eller 7 % av föregående års globala omsättning
- Undermålig eller missvisande information till tillsynsmyndighet: 7 500 000 euro eller 1,5 %
- Övrig reglering i AI-akten: 15 000 000 euro eller 3 %
- Föreläggande och vite innan sanktionsavgift

[Bra guide och webinarium på
svensktnaringsliv.se](https://svensktnaringsliv.se)

carolina.branby@svensktnaringsliv.se



Tack för oss!

Extramaterial

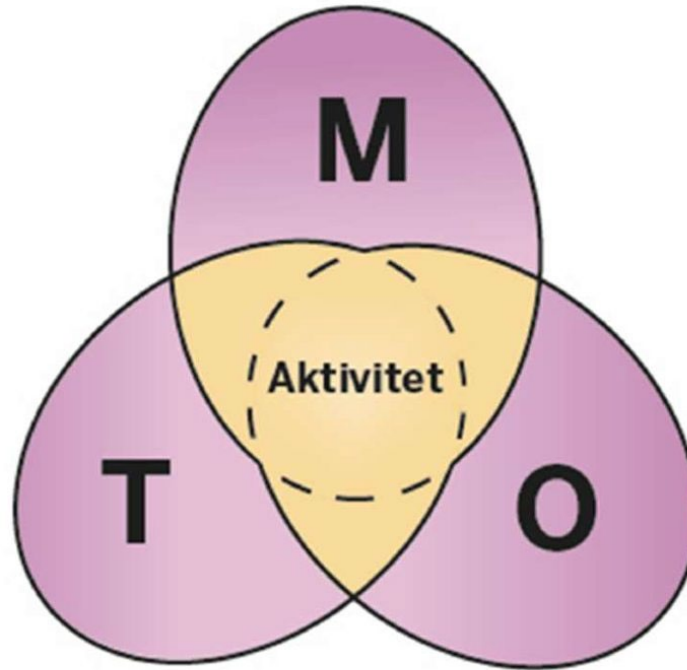
Arbetsmiljö – MTO - AI

Arbetsmiljö

- Regelbundet undersöka arbetsförhållandena
- Ändringar i verksamheten planeras, riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt
- Alla riskbedömningar ska göras i samverkan med eventuella skyddsombud



Människa Teknik Organisation



Människa

Hur påverkas de anställda av AI?

- praktiskt, kognitivt och psykosocialt

Frågor

Har medarbetarna rätt kompetens för att förstå, använda och tolka AI-system?

Finns det oro för jobbförlust, förändrad yrkesroll eller etiska dilemman?

Påverkas den psykosociala arbetsmiljön? T.ex. stress eller minskad kontroll vid AI-beslut.

Finns det risk för att människan passiviseras (t.ex. för stark tillit till AI:s beslut)?

Exempel:

En administratör får ett AI-system som föreslår beslut i ärendehantering. A känner sig osäker på hur mycket man kan eller får ifrågasätta AI:ns förslag, vilket ökar stress och minskar känslan av kontroll.

Teknik

AI är teknik – men det handlar inte bara om **att tekniken fungerar**, utan hur den **interagerar med människan**.

Frågor

Är AI-systemet användarvänligt och transparent? Kan man förstå på vilka grunder AI fattar beslut?

Är tekniken robust och pålitlig – t.ex. vid fel eller störningar?

Hur hanteras datakvalitet, integritet och säkerhet?

Har tekniken *failsafes* eller möjlighet till mänsklig översyn?

Human in the
Loop!

Exempel:

Ett AI-verktyg automatiserar schemaläggning, men bygger på historisk data som speglar gamla könsmönster. Det skapar oavsiktligt diskriminerande effekter. Här behövs tekniska lösningar som identifierar bias.

Organisation

AI påverkar **arbetets organisering, beslutsstrukturer, ledarskap och ansvar.**

Frågor

Hur förändras arbetsroller, ansvarsfördelning och beslutsmandat när AI införs?

Har organisationen en strategi och policy för AI-användning?

Hur hanteras förändringsledning och kommunikation kring AI?

Finns rutiner för att utvärdera, följa upp och justera AI-lösningen?

Exempel:

Ett AI-system införs i kundtjänst utan att man förankrat det hos medarbetarna. Roller blir oklara, och flera upplever att AI "tar över jobbet". Arbetsmiljön försämras, tilliten till ledningen minskar.

Hur MTO kan användas praktiskt vid AI-införande

	Människa	Teknik	Organisation
Förberedelse	Utbildning, dialog om AI:s roll	Val av transparent och användarvänlig teknik	Klargör ansvar, mål och förändringsplan
Införande	Involvera användare tidigt	Testa teknik i liten skala först	Skapa rutiner för feedback och anpassning
Uppföljning	Enkät om arbetsmiljö, stress och förståelse	Utvärdera AI-prestanda, upptäck bias	Se över roller, ansvar och policyer löpande