

2026-02-19

Till SACO

Via e-post till: tiina.kangasniemi@saco.se

Er referens: Jenny Grensman

Remissavisering 99.25

Remissvar gällande Anpassningar till AI-förordningen – SOU 2025:101

Fack- och professionsförbundet Akavia samlar 145 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer i såväl privat som offentlig sektor och är ett av de större förbunden inom Saco. Vi har genom Saco getts möjlighet att lämna synpunkter på betänkandet Anpassningar till AI-förordningen – Säker användning, effektiv kontroll och stöd för innovation – SOU 2025:101.

Sammanfattning

Akavia har sammanfattningsvis följande synpunkter på utredningens förslag. Synpunkterna utvecklas närmare i avsnitten nedan.

- Akavia anser att den myndighet som utses till marknadskontrollmyndighet för punkten 4 bilaga III behöver ha ett tydligt pedagogiskt ansvar och förmåga att hantera de rättighets- och integritetsrisker som följer av AI-användningen i arbetslivet.
- Arbetsgivares informationsskyldighet avseende AI-användning bör förtydligas i lagstiftningen genom hänvisning till medbestämmandelagen
- Rättighetsperspektivet bör ges en tydligare och mer framträdande roll i det fortsatta lagstiftningsarbetet
- Tjänstemannaansvaret behöver harmoniseras med AI-användningen, samtidigt som arbetsgivaren ges ett tydligt ansvar för nödvändig kvalitetssäkring och kompetensutveckling kring AI

Inledning

Akavia vill inledningsvis framföra att utredningen har gjort ett gediget arbete där förslag och bedömningar i huvudsak framstår väl underbyggda.

Utredningen utgör ett viktigt steg i genomförandet av EU:s AI-förordning och lämnar flera välmotiverade förslag, särskilt avseende organisatorisk struktur, marknadskontroll och innovationsfrämjande åtgärder.

Akavia vill samtidigt framhålla att utredningen i stor utsträckning fokuserar på tekniska och organisatoriska aspekter och att grundläggande rättigheter, inklusive skydd mot diskriminering, integritetsintrång och bristande rättssäkerhet, behandlas mer översiktligt. Detta riskerar att leda till en reglering som inte fullt ut skyddar individer i en tid när AI-system får allt större betydelse i arbetslivet, i offentliga beslut och i grundläggande samhällsfunktioner. Förtydliganden som stärker dessa delar skulle välkomnas.

Akavia vill särskilt lyfta frågor som rör högrisk-AI, marknadskontrollmodellen, AI-kunnighet på arbetsplatserna, tjänstemannaansvaret samt risken för diskriminering och rättsförluster vid automatiserade beslut.

Marknadskontroll

Utredningen föreslår att Post- och telestyrelsen (PTS) ska utses till huvudansvarig marknadskontrollmyndighet enligt AI-förordningen. Akavia instämmer i att PTS besitter omfattande teknisk och infrastrukturell kompetens som är av betydelse vid marknadskontroll av digitala system. Samtidigt saknar myndigheten en etablerad expertis inom de frågor som utgör kärnan i flera av AI-förordningens högriskområden, såsom skyddet för grundläggande rättigheter, riskscenarier i arbetslivet, likabehandling och integritetsfrågor. Den kompetensen behöver tillföras om uppdraget ska ges till PTS.

Då en central del av AI-förordningens syfte är att säkerställa skyddet för enskilda vid användning av högrisk-AI, inklusive vid automatiserat beslutsfattande, menar Akavia att det är nödvändigt att den marknadskontrollmodell som etableras vilar på en myndighet med ett tydligt individ- och rättighetsperspektiv.

AI-system inom rekrytering, arbetsledning och prestationsbedömning innebär särskilda risker eftersom de direkt påverkar människors möjlighet att få, behålla och utvecklas i sitt arbete. Dessa system används i processer där likabehandling, förutsägbarhet och rättssäkerhet är grundläggande.

AI-baserade rekryteringsverktyg riskerar att förstärka redan existerande bias via träningsdata. Detta kan leda till felaktiga eller diskriminerande bedömningar, samtidigt som besluten framstår som objektiva och svåra att ifrågasätta. Även användningen av AI-system för analys av arbetsinsats eller beteenden skapar risker för en arbetsmiljö där algoritmisk övervakning ersätter professionell dialog och individuella bedömningar.

Akavia anser att valet av marknadskontrollmyndighet för punkt 4 i bilaga III bör styras av ett tydligt pedagogiskt syfte. Det finns ett stort behov av enhetlig, samlad och lättillgänglig vägledning för arbetsgivare, arbetstagare, uppdragstagare och fackliga representanter när AI-system används i anställnings-, arbetslednings- och egenföretagandesituationer. För att

vägledningen ska vara användbar i praktiken behöver den hålla en hög pedagogisk nivå och ge ett samlat stöd i hur komplexa frågor ska hanteras.

AI i arbetslivet innebär att rättigheter, rättssäkerhet, integritet och innovation måste betraktas som delar av samma helhet. En marknadskontrollmyndighet bör därför kunna presentera information som gör dessa samband begripliga och tillgängliga för olika aktörer på arbetsmarknaden. Vägledningen behöver inte bara vara korrekt, den bör även vara utformad för att ge begripligt och praktiskt stöd i hur regelverket ska tillämpas vid utveckling och användning av AI-system.

Akavia anser att den myndighet som ges uppdraget som marknadskontrollmyndighet för punkten även behöver ha särskild förmåga att hantera de rättighets- och integritetsrisker som uppstår när AI-system används i anställnings-, arbetslednings- och egenföretagandesituationer. Dessa tillämpningar påverkar individer i beroendeställning och rör centrala frågor som möjligheten att få, behålla och utvecklas i arbete. Det ställer krav på en myndighet med gedigen kompetens inom personuppgiftsbehandling, konsekvensbedömningar, automatiserat beslutsfattande och andra integritetsnära frågor.

En myndighet med ansvar för området i punkten 4 bilaga III behöver också skapa tydliga och förutsägbara former för avstämning och samråd med arbetsmarknadens parter avseende såväl regelverkets utformning som dess praktiska tillämpning.

Informationsskyldigheten

Beträffande AI-förordningens tillämpning så bör det i riktlinjer från ansvarig myndighet, i förarbeten eller liknande tydliggöras att informationsskyldigheten i artikel 26.7 i AI-förordningen bör hanteras genom hänvisning till informationsskyldigheten i 18-22 §§ medbestämmandelagen.

Rättighetsperspektivet i utredningen

Utredningen berör frågor som rör rättighetsperspektivet och rättssäkerhet endast översiktligt. Enligt Akavias uppfattning aktualiseras betydande risker inom de användningsområden som enligt bilaga III till AI-förordningen klassificeras som högrisk. I dessa sammanhang befinner sig den enskilde ofta i en beroendeställning och har begränsade möjligheter att själv överblicka konsekvenserna av AI-användningen, särskilt inom arbetslivet, rekrytering, socialförsäkringssystemet och annan offentlig förvaltning. Detta behov förstärks av att AI-system enligt punkt 4 i bilaga III riskerar att återskapa och förstärka diskrimineringsmönster kopplade till exempelvis kön, ålder, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet och sexuell läggning i centrala arbetslivsprocesser, vilket utredningen också konstaterar. Utredningen belyser dock inte närmare hur dessa risker drabbar individer utanför etablerade normgrupper eller vilka åtgärder som krävs för att motverka dem. Beslut som genereras helt eller delvis av AI riskerar dessutom att tillerkännas en objektivitet som inte nödvändigtvis föreligger.

Avsaknaden av ett tydligt rättighetsperspektiv och transparens innebär att de föreslagna bestämmelserna riskerar att inte fullt ut säkerställa enskildas möjligheter att utöva sina rättigheter enligt AI-förordningen och annan relevant lagstiftning. När beslutsfattande automatiseras finns dessutom en betydande risk att den enskilde får begränsade möjligheter att

förstå beslutens grunder, framföra invändningar eller begära omprövning, särskilt när de algoritmiska modellerna är svåröverskådliga eller bygger på snedvridna dataunderlag.

Mot denna bakgrund föreslår Akavia att rättighetsperspektivet ges en tydligare och mer framträdande roll i det fortsatta lagstiftningsarbetet,

Tjänstemannaansvarets relation till AI-verktyg

Det föreslagna utökade tjänstemannaansvaret innebär risker om till exempel handläggare förväntas använda AI-system som de inte ges rimliga möjligheter att förstå eller kontrollera. Det är inte rimligt att enskilda tjänstepersoner ska bära ansvaret för beslut vars underlag genereras av komplexa AI-system utan närmare säkerhetsåtgärder.

Akavia föreslår en vidare utredning av hur tjänstemannaansvaret på ett tydligt sätt ska harmoniseras med användningen av AI. Vi föreslår också att arbetsgivare åläggs ett explicit ansvar för kvalitetssäkring och utbildning.

Omnibus och AI-kunnighet

Parallellt med denna utredning har det i regelförenklingsförslaget i den digitala omnibus VII (COM/2025/837 final) föreslagits en förändring av den nuvarande bestämmelsen om AI-kunnighet, innebärande att kravet på att AI-leverantörer och AI-tillhandahållare ska säkerställa att personalen har tillräckliga kunskaper om AI och att det ersätts med ett mer övergripande krav på att främja och uppmuntra AI-kunnighet.

Akavias anser att det är otillräckligt. I takt med att AI-baserade beslutsstöd får en alltmer central roll i såväl rekrytering som arbetsledning och myndighetsutövning måste arbetsgivare ha ett tydligt ansvar för att personalen har kunskap att förstå, ifrågasätta och utmana AI-systemen.

Ett urvattnat krav riskerar att leda till stora skillnader mellan arbetsplatser, vilket kan få betydande konsekvenser för rättssäkerheten.

Mot bakgrund av förslaget i den digitala omnibussen vill Akavia framhålla den fortsatta skyldigheten att säkerställa AI-kunnighet. Arbetsgivare ska ha en fortsatt skyldighet att säkerställa att chefer, HR-funktioner och övrig personal har tillräcklig kompetens för att förstå begränsningar, bias och rättsliga konsekvenser av AI-system.

Karin Lundin
Chefsjurist

Kristin Werkander
Förbundsjurist