

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

Deres ref: [Deres ref]

Vår ref: SH

Dato: 22.09.2025

Høringssvar - Gjennomføring av forordningen om kunstig intelligens (KI-forordningen)

Akademikerne takker for muligheten til å gi innspill til høringen om forslag til ny lov om kunstig intelligens (KI) og gjennomføring av EUs KI-forordning i norsk rett. Akademikerne organiserer 13 medlemsforeninger og representerer nærmere 300 000 medlemmer innen blant annet juss, medisin, samfunnsvitenskap, økonomi, teknologi, naturvitenskap, arkitektur, undervisning, samfunnsøkonomi, veterinærmedisin og psykologi.

Vi støtter målet om å sikre trygg, ansvarlig og innovativ bruk av KI i tråd med norske og europeiske verdier. Implementeringen av KI-forordningen må bygge på den norske modellen med partsamarbeid, høy grad av tillit, medbestemmelse og kompetanseutvikling.

Regulering og tilsyn

Akademikerne støtter behovet for en risikobasert og teknologinøytral regulering av KI, hvor bruken av teknologien og ikke teknologien i seg selv er avgjørende for risikovurderingen. Som eksempel kan en språkmodell innebære betydelig risiko dersom den anvendes ved kritiske operasjoner, samtidig kan samme eller en svært lik modell være trygg i de fleste andre sammenhenger. Norge har en tradisjon for et funksjonelt, teknologinøytralt og innovasjonsfremmende regelverk. Reguleringen må derfor ikke bli for detaljstyrt eller teknologispesifikk, slik at den hemmer innovasjon og konkurransekraft..

KI tas nå i bruk av norske arbeidstakere på tvers av domener og sektorer. 81 % av Akademikernes medlemmer jobber på steder hvor KI er tatt i bruk, hvorav 44% av arbeidstakere med lang utdanning oppgir selv å bruke KI-verktøy i arbeidshverdagen¹. Bruk av KI i arbeidslivet er fortsatt i en utforskende fase, og preges i stor grad av eksperimentering. Derfor er vi i en fase hvor det er avgjørende å se behovet for regulering og tilsyn opp i kontekst av den allerede betydelige eksponering av KI-verktøy blant norske arbeidstakere.

Akademikerne mener det kan være positivt med et overordnet organ på nasjonalt nivå som kan ha kompetanse på risiko og muligheter innenfor KI-områder, men at det ikke kan være ett organ som skal håndtere tilsyn på tvers av næringer og sektorer. Her må vi ta utgangspunkt i de ulike

¹ Kamsvåg et al. (2025); s. 83, s. 97

sektortilsynene som har domenekompetansen. Det fordrer at tilsynene må få nødvendige ressurser, sanksjonsmuligheter og kompetanse til å føre kontroll med bruken av KI i tillegg til allerede tildelte oppgaver.

Innføringen av det nye regelverket og fagtilsynenes ansvar for veiledning vil kreve betydelig samkjøring på tvers av sektorer. Det er også sannsynlig at det vil være et stort behov for opplæring for å sikre at alle berørte parter forstår hva regelverket innebærer og hvordan det vil bli håndhevet.

Det er viktig at det fortsatt er et menneske eller en bedrift som sitter med et tydelig ansvar ved bruk av KI. Selv om KI-systemer kan automatisere mange oppgaver, må det være klart hvem som er ansvarlig for beslutningene som tas og for konsekvensene av disse beslutningene. Dette sikrer at det er en tydelig ansvarsfordeling og at eventuelle feil eller misbruk kan adresseres på en rettferdig og effektiv måte

Akademikerne mener at:

- Det er behov for en risikobasert og teknologinøytral regulering av KI, hvor bruken av teknologien og ikke teknologien i seg selv er avgjørende for risikovurderingen
- det er bra at kravene til dokumentasjon, transparens og kontroll skjerpes for høyrisikosystemer.
- tilsynsmodellen bør bygge på eksisterende sektortilsyn med domeneekspertise, fremfor å legge alt ansvar til ett overordnet organ. Sektortilsynene må få nødvendige ressurser og kompetanse til å føre kontroll med KI i tillegg til sine øvrige oppgaver.

Arbeidsliv, medbestemmelse og partssamarbeid

Den norske modellen med partsamarbeid og høy grad av tillit mellom partene i arbeidslivet er et konkurransefortrinn i møte med KI. Et viktig funn Sintef gjorde i rapporten “[Kunstig intelligens i kunnskapsarbeid og samspillet med den norske modellen](#)” var at prinsippet om tidlig og reell involvering av tillitsvalgte og ansatte praktiseres svært ulikt, på tvers av sektorer og domener². Lov- og avtalereguleringen i arbeidslivet ligger til rette for tidlig og reell involvering, utfordringen er hvordan man i den enkelte bransje og virksomhet møter ny – og til dels komplisert – teknologi i praksis. I en undersøkelse fra 2019 blant tillitsvalgte i foreninger tilsluttet Akademikerne, kommer det frem at bare 9% av de spurte i tilstrekkelig grad ble lyttet til og tatt med på råd i forbindelse med digitalisering på arbeidsplassen³. Når vi samtidig vet at KI aktualiserer nye krav til kompetanse hos tillitsvalgte, mener vi at dette er noe vi på arbeidstakersiden må ta på alvor. Vi mener også at man i den nasjonale trepartsdialogen bør vurdere felles tiltak i form av veiledning og testing – eksempelvis regulatoriske sandkasser der partene i arbeidslivet deltar.

² Kamsvåg et al. (2025) s. 115

³ Respons Analyse (2019) Muligheter og utfordringer som tillitsvalgt - Undersøkelse blant tillitsvalgte i foreninger tilsluttet Akademikerne 6. desember 2018 –18. januar 2019 (upublisert), s. 9

Når tillitsvalgte først trekkes inn i slutfasen – eller ikke i det hele tatt – svekkes både forankringen og tilliten til prosessen. Dette kan føre til løsninger som ikke er godt tilpasset den faktiske arbeidshverdagen, og som dermed gir mindre verdi for virksomheten og de ansatte. Funn fra Akademikerpanelet våren 2025 viser at 20% av tillitsvalgte i snitt er involvert i innkjøp, utvikling og/eller implementering av KI og KI-bruk⁴. Dette viser til et tydelig gap mellom praksis og innhold i avtaleverket.

Innføring av ny digital teknologi er i praksis organisasjonsutvikling, og KI-teknologi har potensial til å påvirke arbeidsinnhold, organisering og styringsformer i betydelig grad. Derfor er det helt nødvendig at tillitsvalgte og ansatte involveres aktivt fra idé- og utviklingsfasen, ikke bare ved implementering. Dette sikrer at teknologien utvikles og brukes på en måte som ivaretar sentrale verdier i norsk arbeidsliv, som tillit, medbestemmelse og et godt arbeidsmiljø.

Akademikerne mener at:

- tillitsvalgte og ansatte må involveres tidlig, og reelt i idé- og utviklingsfasen, anskaffelse og implementering av KI-løsninger. Dette er avgjørende for å sikre legitimitet, tillit og at løsningene skal bli best mulig tilpasset arbeidsplassen gjennom medvirkning fra de som skal bruke løsningene.
- det bør etableres arenaer for ansvarlig innovasjon og testing av KI (for eksempel regulatoriske sandkasser), der partene i arbeidslivet deltar aktivt.
- lov- og avtaleverk ligger til grunn for medvirkning i prosesser knyttet til KI. Hovedutfordringen blir å utvikle god nok kompetanse om KI og gode rutiner for medvirkning og dialog i praksis.

Kompetanse, forskning og utdanning

KI skaper nye kompetansebehov, særlig teknologiforståelse, kritisk tenking og tverrfaglig samarbeid. Domeneekspertise forblir avgjørende, og undersøkelser viser at det er bred enighet at det er viktig å etablere en læringsorientert kultur der kunnskapsarbeidere får rom, tid og støtte til å eksperimentere, utvikle seg og forstå hvordan teknologien kan og bør brukes i deres arbeidskontekst⁵.

Fra Akademikerpanelet våren 2025 sier bare 26% av de som jobber på en arbeidsplass der KI brukes at de opplever å inneha eller ha fått tilstrekkelig opplæring i hvordan de kan bruke KI-verktøy i jobben. Videre sier 44% at arbeidsplassen har lagt til rette for kompetanseutvikling innen KI, men dette er betydelig lavere blant eldre ansatte⁶.

Akademikerne mener at:

- etter- og videreutdanningstilbud må styrkes og tilpasses behovene i arbeidslivet. Det er særlig behov for tverrfaglig kompetanse, teknologiforståelse, kritisk tenkning og etisk refleksjon.

⁴ Kamsvåg et al. (2025) s. 115

⁵ Kamsvåg et al. (2025) s. 69

⁶ Kamsvåg et al. (2025) s. 81

- arbeidsgivere må legge til rette for livslang læring og kompetanseutvikling, slik at arbeidstakere kan møte endrede krav og roller i arbeidslivet.

Etikk, personvern og rettigheter

KI må brukes på en etisk og ansvarlig måte, og at arbeidstakeres rettigheter må ivaretas. Manglende transparens og forklarbarhet i KI-systemer er en utfordring, spesielt i høyrisiko-områder. Mange moderne KI-modeller, spesielt de som baserer seg på dype nevrale nettverk, opererer på en måte som gjør det vanskelig eller i verste fall umulig å forstå hvordan de kommer frem til bestemte beslutninger eller svar.

Akademikerne mener at:

- algoritmer og KI-systemer ikke må bidra til diskriminering eller forsterke ulikheter. Det må stilles krav til åpenhet og forklarbarhet, særlig i sensitive-områder som rekruttering, prestasjonsmåling og saksbehandling.
- det må stilles krav til transparens og forklarbarhet i KI-systemer, slik at brukere og berørte parter kan forstå og etterprøve beslutninger.

Innovasjon og standardisering

Reguleringen må balansere behovet for trygghet og ansvarlighet med behovet for innovasjon og konkurransekraft. For å sikre at vi får standarder som er konkurransedyktige med resten av verden, samtidig som disse standardene faktisk er tilpasset det norske arbeidsmarkedet, er det helt nødvendig at vi kobler på norske aktører som setter dem i stand til å delta i arbeidet. Dette gjelder både implementering og utvikling, og som samfunn er vi tjent med en standardutvikling som bygger på styrkene i norsk arbeidsliv.

Akademikerne mener at:

- regelverket må legge til rette for utvikling og bruk av KI i norsk arbeidsliv. Det må legges til rette for eksperimentering, læring og gradvis implementering.
- Norge må delta aktivt i internasjonalt standardiseringsarbeid for KI, slik at standardene tilpasses norsk arbeidsliv og ikke favoriserer etablerte aktører eller utenlandske interesser.

Særskilte utfordringer for kunnskapsarbeidere

KI kan utfordre kunnskapsarbeideres autonomi og faglige handlingsrom dersom teknologien brukes på en måte som begrenser selvstendig skjønnsutøvelse. Algoritmestyrte ledelse er et tydelig eksempel: Når beslutninger om oppgavefordeling, prioriteringer og evaluering i økende grad håndteres av KI-systemer, kan det redusere arbeidstakerens mulighet til å påvirke egen arbeidshverdag. Risikoen øker dersom KI-genererte anbefalinger presenteres som «objektive» eller «nøytrale», noe som kan skape et press om å følge teknologiske konklusjoner uten rom for kritisk refleksjon. Dette kan føre til en standardisering av beslutningsprosesser som undergraver verdien av menneskelig innsikt og profesjonell vurdering.

Samtidig har KI et betydelig potensial til å styrke autonomien – forutsatt at teknologien brukes som et forsterkende verktøy, ikke som en erstatning for faglig skjønn. Når KI bidrar til å redusere rutinepregede og administrative oppgaver, frigjøres tid til mer verdiskapende arbeid, dypere analyser og kreativ problemløsning. Et godt samspill mellom menneske og teknologi forutsetter at arbeidstakeren beholder kontrollen over hvordan oppgaver løses, og at det er tydelig når det er hensiktsmessig å støtte seg til KI.

Videre er det viktig å presisere at KI både kan utfordre og styrke autonomien til kunnskapsarbeidere. Algorit mestyrt ledelse og automatisering kan redusere handlingsrommet, men KI kan også frigjøre tid til mer verdiskapende arbeid. Vi registrerer en bekymring for at økt bruk av KI i arbeidslivet kan føre til en gradvis innsnevring av det handlingsrommet som tidligere har kjennetegnet kunnskapsintensive yrker⁷

Faglig skjønn og domeneekspertise er fortsatt uunnværlige elementer i utøvelsen av kunnskapsarbeid, til tross for økt bruk av KI og andre digitale teknologier. Undersøkelser viser at seks av ti er positive til KIs påvirkning på egen yrkesgruppe i fremtiden. Optimismen er høyest blant ansatte i privat sektor (63%). Andelen som er positive øker med inntektsnivå – fra 33% blant de som tjener under 600 000 kr til 69% blant de som tjener over 1 million kr⁸. Videre ser vi at et mindretall (13%) frykter at KI vil gjøre deres arbeidsrolle mindre relevant. Blant dem som bruker KI flere ganger daglig, er andelen høyere (26%). 32% mener at KI kan gjøre deres arbeidsrolle mer relevant i fremtiden⁹.

For disse gruppene er det særlig viktig at:

- KI bør brukes til å forsterke og støtte kunnskapsarbeidere, ikke som en erstatning for faglig skjønn og domeneekspertise.
- KI ikke reduserer autonomien eller muligheten til å utøve faglig skjønn. Algorit mestyrt ledelse og automatisering må ikke gå på bekostning av profesjonell vurdering og ansvar.
- det legges til rette for at også nyutdannede og unge arbeidstakere får mulighet til å utvikle nødvendig erfaring og kompetanse, selv om rutineoppgaver automatiseres.

Med vennlig hilsen,

Akademikerne

Sindre Lågøen Hjetland
Samfunnspolitisk rådgiver

—

⁷ Kamsvåg et al. (2025) s. 6

⁸ Kamsvåg et al. (2025) s. 82

⁹ Kamsvåg et al. (2025) s. 82