

MI akts un darba attiecības.

IVO KRIEVS

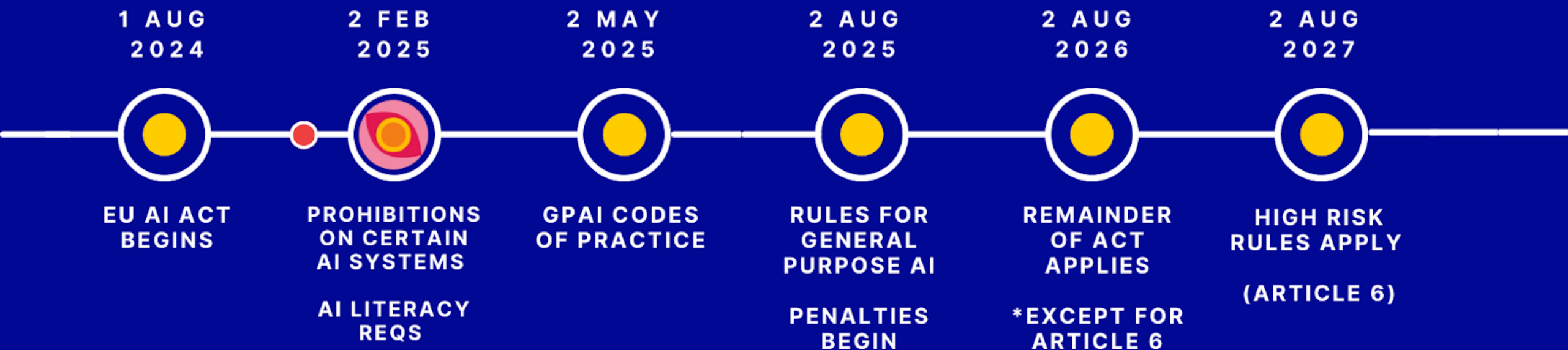
Zvērināts advokāts

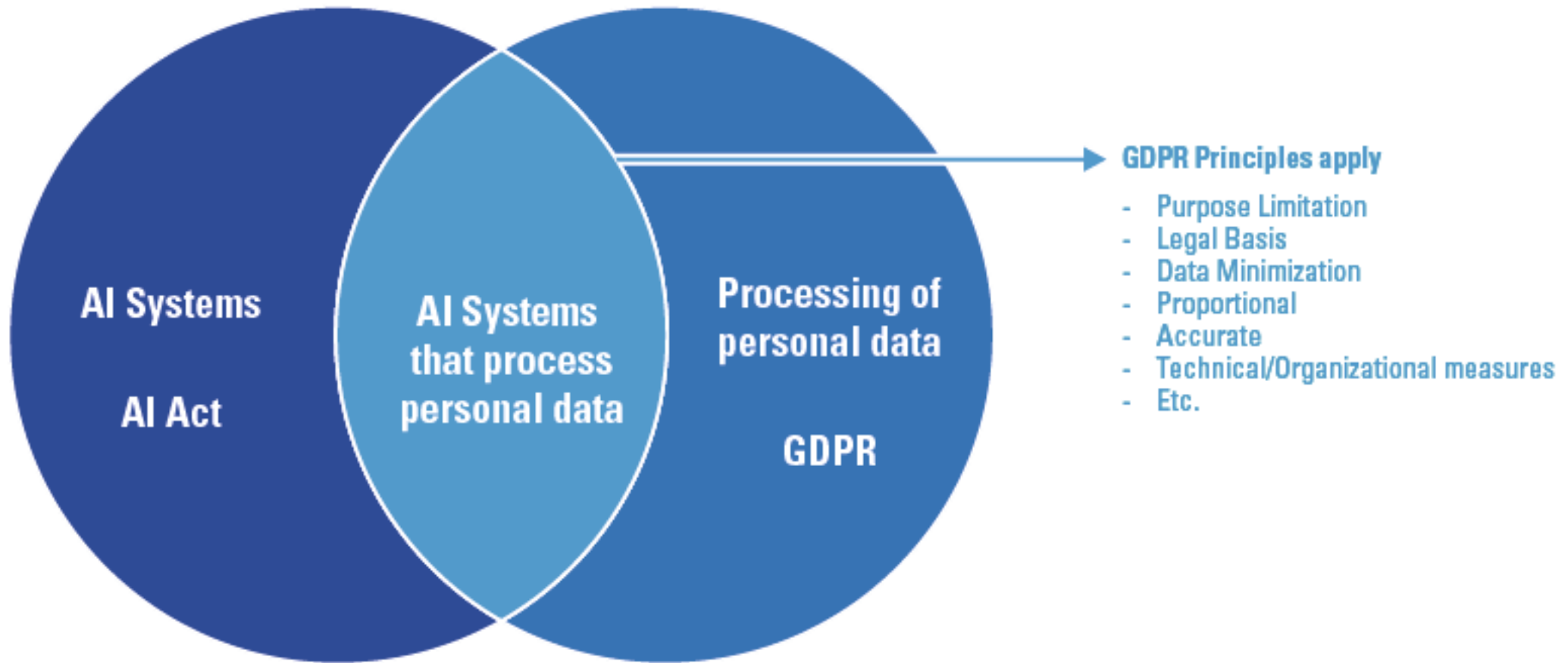
Datu aizsardzības konsultāciju uzņēmuma PROTECTUM vadītājs

Biznesa augstskolas Turība Juridiskās fakultātes dekāns

Eiropā sertificēts personas datu aizsardzības speciālists, CIPP/E

Latvijas sertificēto personas datu aizsardzības speciālistu asociācijas dibinātājs





AIZLIEGTA MI PRAKSE



- d) MI sistēmas laišana tirgū, nodošana ekspluatācijā šim konkrētajam mērķim vai lietošana fizisku personu radītā riska novērtējuma veikšanai, lai novērtētu vai prognozētu risku, ka fiziska persona varētu izdarīt noziedzīgu nodarījumu, kura balstās vienīgi uz fiziskas personas profilēšanu vai uz tās personisko īpašību un rakstura iezīmju novērtēšanu; šo aizliegumu nepiemēro MI sistēmām, kuras izmanto, lai atbalstītu cilvēka veiktu novērtējumu par personas iesaistīšanos noziedzīgā darbībā, kurš jau ir balstīts uz objektīviem un pārbaudāmiem faktiem, kas ir tieši saistīti ar noziedzīgu darbību;

AIZLIEGTA MI PRAKSE



- f) MI sistēmu laišana tirgū, nodošana ekspluatācijā šim konkrētajam mērķim vai lietošana fiziskas personas emociju izsecināšanai darbavietā vai izglītības iestādēs, izņemot tad, ja MI sistēmas izmantošanu paredzēts ieviest vai laist tirgū medicīnisku vai drošības iemeslu dēļ;

AIZLIEGTA MI PRAKSE



- g) tādu biometriskās kategorizācijas sistēmu laišana tirgū vai nodošana ekspluatācijā, vai lietošana, kuras individuāli kategorizē fiziskas personas, pamatojoties uz viņu biometriskajiem datiem, lai atvedinātu vai izsecinātu viņu rasi, politiskos uzskatus, dalību arodbiedrībās, reliģiskos vai filozofiskos uzskatus, dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju; šis aizliegums neattiecas uz likumīgi

AIZLIEGTA MI PRAKSE



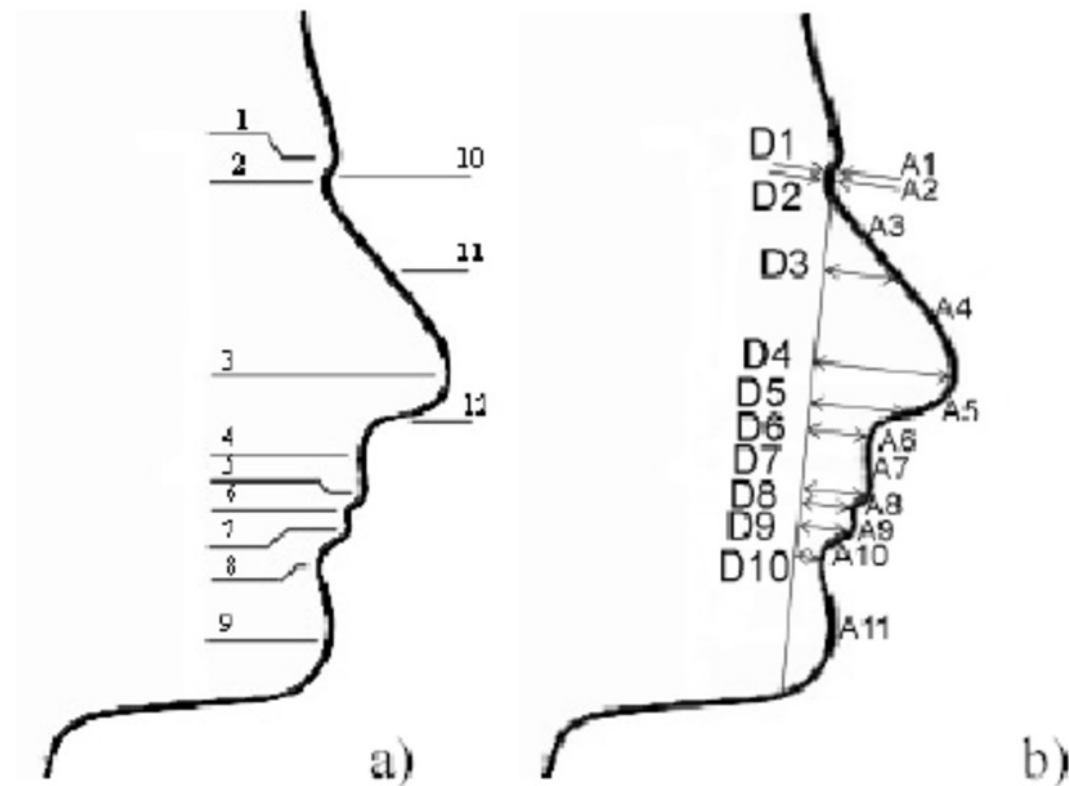
- h) reāllaika biometriskās tālidentifikācijas sistēmu izmantošana publiski piekļūstamās vietās tiesībaizsardzības nolūkos, izņemot tad, ja – un tiklāt, cik – tāda izmantošana ir absolūti nepieciešama kādam no šiem mērķiem:
- i) konkrētu nolaupīšanas, cilvēku tirdzniecības vai cilvēku seksuālas izmantošanas upuru mērķtiecīga meklēšana, kā arī bezvēsts pazudušu personu meklēšana;
 - ii) konkrēta, būtiska un nenovēršama apdraudējuma fizisku personu dzīvībai vai fiziskai drošībai vai reālu un pašreizēju vai reālu un paredzamu teroristu uzbrukuma draudu novēršana;
 - iii) par noziedzīga nodarījuma izdarīšanu aizdomās turētas personas atrašanās vietas noteikšana vai personas identificēšana nolūkā veikt kriminālizmeklēšanu vai kriminālvajāšanu vai kriminālsoda izpildi par II pielikumā minētajiem nodarījumiem, par kuriem attiecīgajā dalībvalstī var piemērot brīvības atņemšanas sodu vai ar brīvības atņemšanu saistītu drošības līdzekli, kura maksimālais ilgums ir vismaz četri gadi.

Īpašu kategoriju personas datu apstrāde

1. Ir aizliegta tādu personas datu apstrāde, kas atklāj rases vai etnisko piederību, politiskos uzskatus, reliģisko vai filozofisko pārliecību vai dalību arodbiedrībās, un ģenētisko datu, **biometrisko datu, lai veiktu fiziskas personas unikālu identifikāciju**, veselības datu vai datu par fiziskas personas dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju apstrāde.

2. Šā panta 1. punktu nepiemēro, ja ir piemērojams kāds no šādiem pamatojumiem:

a) | datu subjekts ir devis nepārprotamu **piekrišanu** šo personas datu apstrādei vienam vai vairākiem konkrētiem nolūkiem, izņemot, ja Savienības vai dalībvalsts tiesību akti paredz, ka 1. punktā minēto aizliegumu datu subjekts nevar atcelt;



Augsta riska MI sistēmas



- a) MI sistēmas, ko paredzēts izmantot fizisku personu pieņemšanai darbā vai darbinieku atlasei, jo īpaši, lai izvietotu mērķtiecīgus darba sludinājumus, analizētu un atsijātu darba pieteikumus un izvērtētu kandidātus;

Augsta riska MI sistēmas



MI sistēmas, ko paredzēts izmantot, lai pieņemtu lēmumus, kas skar darba attiecību, paaugstināšanas amatā vai darba līgumattiecību izbeigšanas kārtību, sadalītu uzdevumus, pamatojoties uz individuālo uzvedību vai personības iezīmēm vai īpašībām, vai lai pārraudzītu un izvērtētu darba līgumattiecībās esošo personu sniegumu un uzvedību.

Uzņēmuma pienākumi:

- leviest **riska pārvaldības sistēmu**
- **Datu pārvaldības procesu** izvērtēšanu, t.sk. iespējamu neobjektivitātes pārbaudi
- Jādokumentē visi izvērtēšanas procesi (**pārskatatbildības** princips);
- Darbības uzskaite (**auditācijas pieraksti** par sistēmas darbību)
- **Cilvēka virsvadība**
- **Precizitātes** nodrošināšana
- **Kiberdrošības prasības**



Vai sistēma ir diskriminējoša?

August 2018 Accuracy on Facial Analysis Pilot Parliaments Bench

NEWS & COMMENTARY
Wrongfully Arrested Because Face
Recognition Can't Tell Black People
Apart

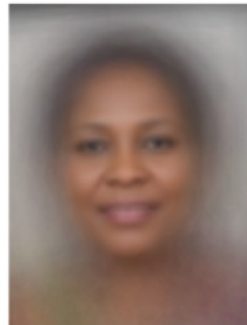
amazon

98.7%



**DARKER
MALES**

68.6%



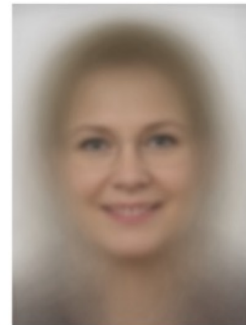
**DARKER
FEMALES**

100%



**LIGHTER
MALES**

92.9%



**LIGHTER
FEMALES**

Amazon Rekognition Performance on Gender Classification

Vai sistēma ir diskriminējoša?



Automated check

- it looks like your mouth is open

Do you want to submit this photo?



Yes, I want to submit it

Explain why you'd like to use this photo

My mouth is closed, I just have big lips



No, I want to get another photo

Vai sistēma ir diskriminējoša?



 NZ Herald

Apple iPhone face recognition doesn't work for man with moko kanohi - NZ Herald



© REUTERS

 Daily Mail

Kickboxer suffers face injury that was so bad during a bout that his own phone didn't recognise him | Daily Mail Online



Pētījums mākslīgā intelekta sistēmas un diskriminācijas aspekti

Autore: Dr.iur. Irēna Barkāne

2024



Amazon darbā pieņemšanas algoritms

Reuters 2018. gadā publicēja informāciju, ka, Amazon atteicās no MI personāla atlases rīka, kas bija **diskriminējoša pret sievietēm**.⁶³ Amazon ir viens no lielākajiem tehnoloģiju uzņēmumiem pasaulē, kas plaši izmanto mašīnmācības un mākslīgā intelekta sistēmas. 2015. gadā Amazon atklāja, ka algoritms, kas tika izmantots darbinieku pieņemšanai darbā, ir neobjektīvs pret sievietēm. Algoritms tika balstīts uz pēdējo desmit gadu laikā iesniegto CV skaitu, un, tā kā lielākā daļa pretendentu bija vīrieši, tas tika apmācīts dot priekšroku vīriešiem, nevis sievietēm. Sistēma deva priekšroku vīriešu kandidātiem, noraidot CV, kuros bija iekļauts vārds “sieviete”, kā arī pazemināja sieviešu koledžu absolventu reitingus. Mēģinājumi uzlabot algoritmu, padarot to neitrālāku, nenovērsa diskriminējošo iznākumu, jo sistēma varēja secināt dzimumu no citiem datiem.⁶⁴

Darba meklēšanas platforma Nīderlandē

Pētnieki no Utrehtas Universitātes sadarbojās ar darba meklēšanas platformu, lai izpētītu, kā **valodas lietojums atkarībā no dzimuma**, meklējot sludinājumus, sniedz atšķirīgus rezultātus ar diskriminējošu informācijas sadalījumu par darba iespējām.⁶⁵

Darba sludinājumu izplatīšana, izmantojot sociālo mediju platformas

Tiešsaistes mērķtiecīga darba sludinājumu izplatīšana, ko nodrošina sociālo mediju platformas, piemēram, Facebook, piedāvātie optimizācijas pakalpojumi, arī veicina **dzimumu** stereotipus, kā arī dzimumu segregāciju darba vietā.⁶⁶ AlgorithmWatch 2020. gadā veikts eksperiments parādīja, ka Facebook izplatot reklāmas “neitrāli” (nemērķējot uz konkrētu auditoriju), reklāma par kravas automašīnas vadītāja amatu tika rādīta sabiedrībai, kurā 93% bija vīrieši un 7% sievietes. Un otrādi, sludinājums par pedagoga amatu izplatīta auditorijai, kuru veido 96% sieviešu un 4% vīriešu.⁶⁷

Sejas atpazīšanas un emociju analīzes sistēmas personāla atlasē

Uz mākslīgo intelektu balstītas sejas atpazīšanas un emociju uztveršanas sistēmas var izraisīt diskrimināciju **rases dēļ** vai nostādīt nelabvēlīgā situācijā darba **kandidātus ar invaliditāti**. Tas ir saistīts ar šādu ierīču zemāku precizitātes līmeni attiecībā uz sejas attēliem ar tumšāku ādas krāsu, īpaši **sievietēm**.⁶⁸ Turklāt emociju analīzes programmatūra, kas apmācīta atpazīt neiroloģiskus traucējumus, var nedarboties pareizi. Tā kā ar mākslīgo intelektu balstīta emociju analīze arvien vairāk tiek izmantota personāla atlases sektorā, piemēram, lai analizētu darba kandidātu prezentāciju videoierakstus, tas varētu radīt piekļūstamības un iekļaušanas problēmas. Kā iepriekš minēts, MI akts aizliedz izmantot emociju uztveršanas sistēmas darbā un izglītības iestādēs.

Platformu darbinieku diskriminācija

Algoritmus arvien vairāk izmanto arī, lai noteiktu sadarbīgās ekonomikas darbinieku atalgojumu atkarībā no piedāvājuma un pieprasījuma, kvalitātes rādītājiem, darbinieku pieejamības utt. Jo īpaši vairāki faktori, ko ņem vērā šie algoritmi, var negatīvi ietekmēt **dzimumu līdztiesību, nosakot atalgojumu**.⁶⁹ Platformas bieži mudina lietotājus novērtēt saņemto pakalpojumu. Klientu diskriminējoši uzskati var ietekmēt platformas darbinieku darba apstākļus, kas cita starpā rada zemāku atalgojumu un mazāk labvēlīgus darba apstākļus vai pat darba zaudēšana. Piemēram, pasažieru diskriminējoši dzimumu stereotipi var negatīvi ietekmēt Uber sievietes autovadītāju atalgojumu, pazeminot viņu reitingu, tādējādi negatīvi ietekmējot to, cik daudz braukšanas pieprasījumu viņas saņem, izmantojot Uber lietotni. Papildus diskriminējošiem klientu vērtējumiem, algoritmi, ko izmanto atalgojuma noteikšanai, var arī ņemt vērā tādus kritērijus kā platformas darbinieku pieejamība darbam, viņu reakcijas laiks uz klientu prasībām, vidējais laiks, ko viņi pavada, veicot uzdevumu utt. Sievietēm var būt mazāk iespēju strādāt elastīgu darba laiku pēc pieprasījuma, ja viņām ir jāsavieno darbs ar ģimenes un bērnu aprūpes pienākumiem. Barzilay un Ben-David pētījums par platformas darbu liecina, ka platformas darbinieku sievietes vidējie stundas ienākumi ir tikai divas trešdaļas no vīriešu stundas algas.⁷⁰ Ja atalgojuma noteikšanai izmantotajā algoritmā tiek ņemta vērā elastība vai pieejamība, tas var ietekmēt iznākumu un izraisīt dzimumu nevienlīdzību.

Platformu darbinieki var tikt diskriminēti arī citos veidos. Pret uzņēmumu Uber Eats tika iesniegtas daudzas prasības par kompensāciju par **diskrimināciju rases** dēļ no autovadītājiem, kas, apgalvojot, ka ir nepatiesi atlaisti sejas atpazīšanas tehnoloģijas darbības traucējumu dēļ.⁷¹ 2024. gadā Uber Eats autovadītājs saņēma finansiālu atlīdzību pēc šādas prasības iesniegšanas.⁷² Viņš apgalvoja, ka sejas atpazīšanas programmatūra, kas tika izmantota, lai piekļūtu darba lietotnei, bija "rasistiski neobjektīva". Piekļuve lietotnei bija nepieciešama, lai iegūtu darbu un atalgojumu, tomēr autovadītājs, kas ir melnādainš, vairākkārt saskārās ar grūtībām verifikācijas pārbaudēs, kurās tika izmantoti MI sistēma un automatizēti procesi. Viņš bija strādājis par Uber Eats autovadītāju Oksfordšīrā kopš 2019. gada novembra. 2021. gadā viņš tika neatgriezeniski dzēsts no platformas pēc neveiksmīgas sejas atpazīšanas pārbaudes, jo pastāvēja "neatbilstība".

GDPR mijiedarbības problēmas

22. pants

Automatizēta individuālu lēmumu pieņemšana, tostarp profilēšana

1. Datu subjektam ir tiesības nebūt tāda lēmuma subjektam, kura pamatā ir tikai automatizēta apstrāde, tostarp profilēšana, kas attiecībā uz datu subjektu rada tiesiskās sekas vai kas līdzīgā veidā ievērojami ietekmē datu subjektu.
2. Šā panta 1. punktu nepiemēro, ja lēmums:
 - a) ir vajadzīgs, lai noslēgtu vai izpildītu līgumu starp datu subjektu un datu pārzini;
 - b) ir atļauts saskaņā ar Savienības vai dalībvalsts tiesību aktiem, kuri ir piemērojami pārzinim un kuros ir arī noteikti atbilstīgi pasākumi, ar ko aizsargā datu subjekta tiesības un brīvības, un leģitīmās intereses; vai
 - c) pamatojas uz datu subjekta nepārprotamu piekrišanu.
3. Šā panta 2. punkta a) un c) apakšpunktā minētajos gadījumos datu pārzinis veic atbilstīgus pasākumus, lai aizsargātu datu subjekta tiesības un brīvības, un leģitīmās intereses – vismaz tiesības panākt cilvēka līdzdalību no pārziņa puses –, lai datu subjekts varētu paust savu viedokli un apstrīdēt lēmumu.
4. Šā panta 2. punktā minētos lēmumus nepamato ar īpašām personas datu kategorijām, kuras minētas 9. panta 1. punktā, izņemot, ja tiek piemērots 9. panta 2. punkta a) vai g) apakšpunkts un tiek nodrošināti atbilstīgi pasākumi, ar ko aizsargā datu subjekta tiesības un brīvības, un leģitīmās intereses.

Kura iestāde uzraudzīs?

Nr.	Sfēra	Šobrīd iesaistītās nozares vai jomas tirgus uzraudzības iestādes, vai iestāde, kura ir iesaistīta nozares regulēšanā vai uzraudzībā	Noteiktā tirgus uzraudzības iestāde MI akta tvērumā
1.	Biometrija	DVI	Datu valsts inspekcija(DVI)
4.	Nodarbinātība, darba ņēmēju pārvaldība un piekļuve pašnodarbinātībai	Labklājības ministrija (LM) Valsts darba inspekcija(VDI), Valsts kanceleja(VK)	DVI

Par personas datiem - *VIEGLI*

BEZMAKSAS E-MĀCĪBU KURSS
"PERSONAS DATU AIZSARDZĪBA
MAZAJIEM UN VIDĒJIEM
UZŅĒMĒJIEM"

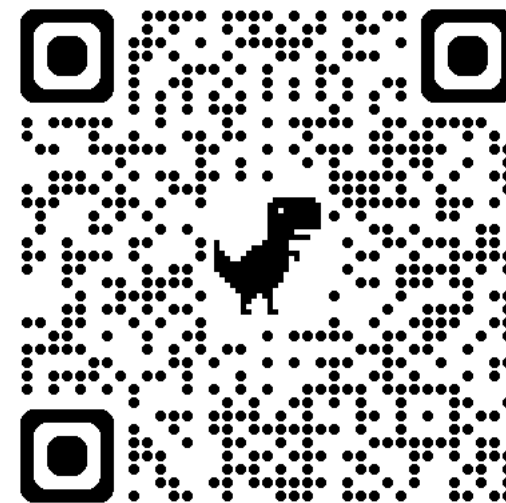
UZ E-MĀCĪBĀM



Projekts "Tālmācības programma datu aizsardzībā" tiek īstenots Eiropas Komisijas finanšu programmas "Pilsoni, vienlīdzība, tiesības un vērtības" (CERV) 2021.–2027.gadam, konkursa Nr.CERV-2021-DATA ietvaros.



Projekts īstenojams
Eiropas Savienības



<https://e-kurss.dvi.gov.lv/>

PALDIES!

Ivo Krievs

Sertificēts personas datu aizsardzības speciālists, CIPP/E

Zvērināts advokāts

Datu aizsardzības konsultāciju uzņēmuma PROTECTUM vadītājs

Biznesa augstskolas Turība Juridiskās fakultātes dekāns

Sertificētu personas datu aizsardzības speciālistu asociācijas dibinātājs



+371 29159251



Ivo.Krievs@protectum.lv