

# AI i HR – Muligheter og juridiske utfordringer

Frokostseminar 30. November 2023

Jørgen Burdal, Christian Bendiksen og Rune Nordengen – Bull & Co Advokatfirma AS

Kjetil Fochsen Ellestad og Kenneth Antonsen – Amesto TOPTEMP



**BULL**

TOPTEMP AI

# Frokostseminar hos BULL

30. november 2023



FROKOSTSEMINAR HOS BULL

# Amesto TOPTEMP

Et av Norges største rekrutterings og  
bemanningsbyråer og omsetter for ca 450 MNOK p.a.

Heleid datterselskap av Amesto Group

84 000 kandidater i databasen, 7 500 loggede  
kundesamtaler, 5 000 løste oppdrag, 4 000 intervjuer  
og 2 000 rekrutteringer per år

Plattformorientert og heldigital salg og  
leveransemodell med eget «inhouse» utviklingsteam

Meet Dottie, HRM løsning for SMB-markedet

FROKOSTSEMINAR BULL

# TOPTEMP sin AI-reise



## 2017

**NLP/PARSING**

Fra ustrukturert info til  
strukturerte data

Kandidat dokumentasjon, CV,  
søknader, sertifikater m.m.

Kundebestillinger på mail eller  
annet format

## 2021

**GPT 2.0**

Tilgjengeliggjøring av relevant  
HR informasjon

Vanskelig å begrense spørsmål  
og svar, hallusinerer

## 2023

**STILLING.AI**

Enkel og leken gratistjeneste  
for produksjon av  
stillingsannonser

Hvordan utnytte AI for å  
effektiviser og verdiøke  
leveranser

STILLING.AI

# Stillingsannonse på under 3 minutter!

SPAR TID VED Å LA VÅR AI SKRIVE STILLINGSANNONSEN DIN.  
ALT DU TRENGER Å GJØRE ER Å SVARE PÅ 3 KORTE SPØRSMÅL,  
SÅ TAR AI SEG AV RESTEN. EASY PEASY!

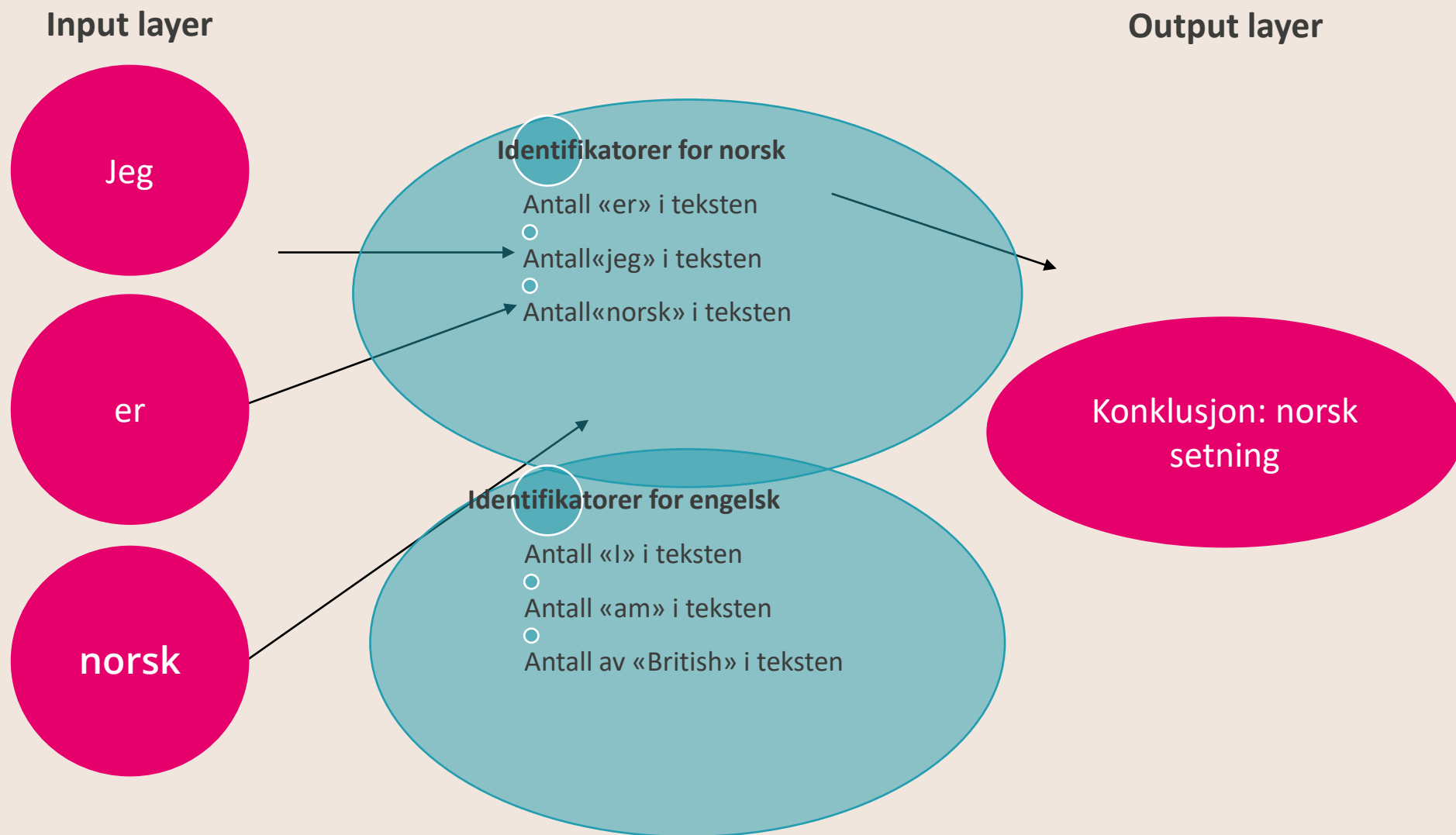
START

Powered by Amesto and OpenAI

**amesto**  
Simplifying  
business.

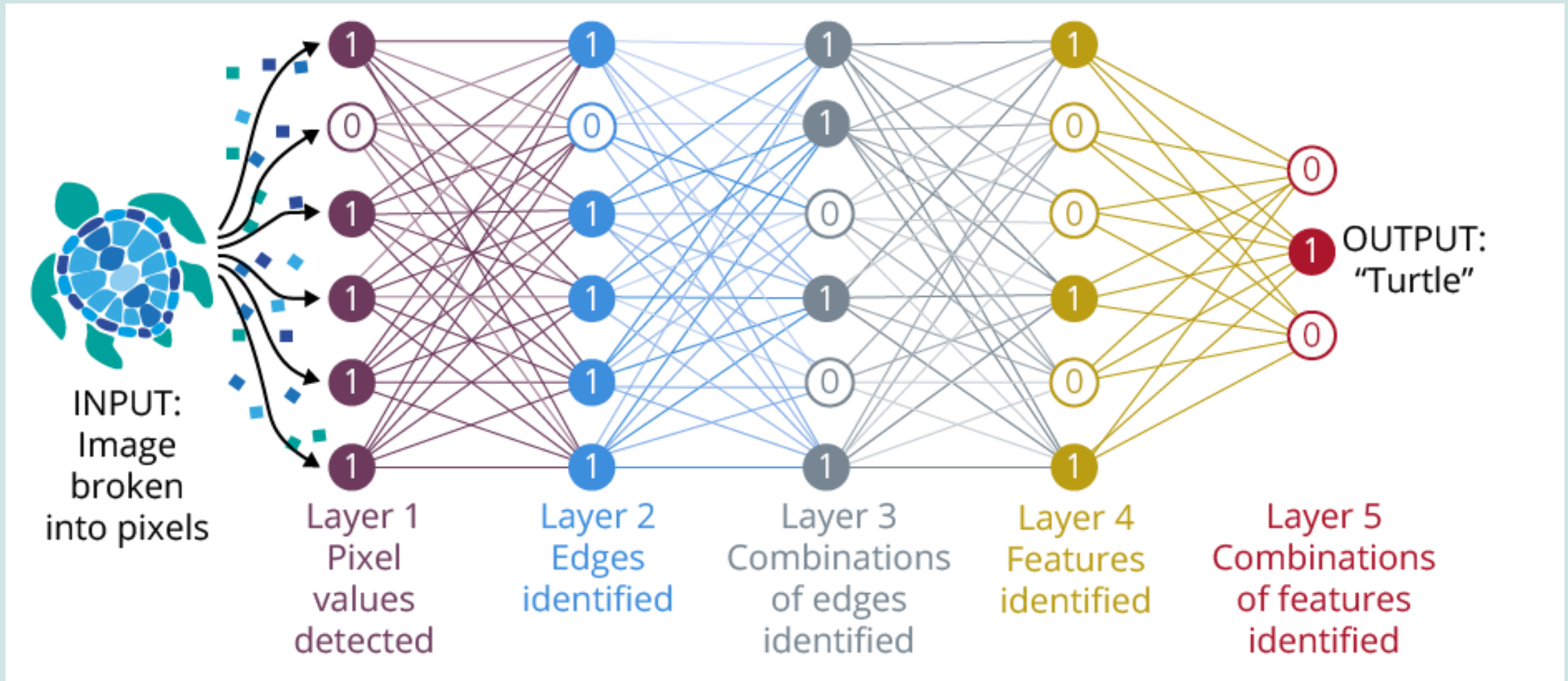


# Hva er egentlig dette «KI»?





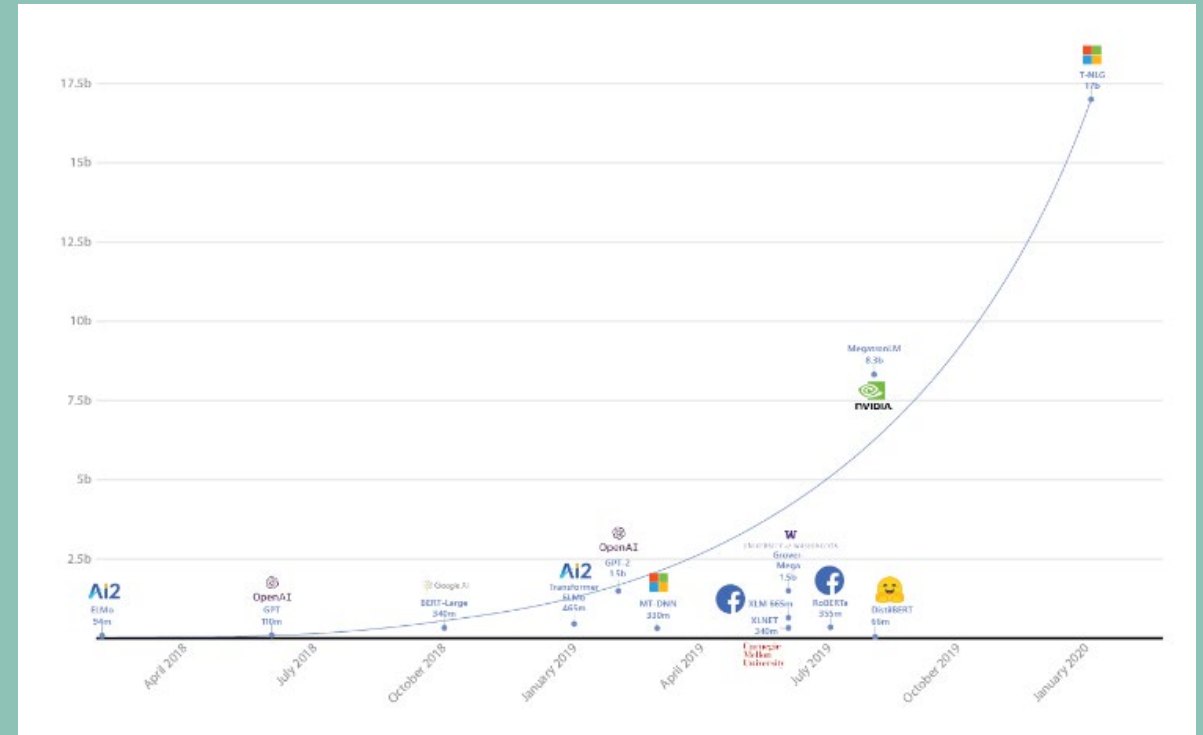
# Litt mer komplisert – dypt nevralt nettverk





# Men så skjedde det noe det siste året

- Hva er skjedd i det siste?
  - Vi har hatt en massiv økning i prosesseringskraft på stordatamaskiner de siste årene
  - Vi har flyttet store mengder data til sky de siste årene
- Hva er resultatet?
  - Massiv økning i antall parametere maskinlæringsbaserte modeller kan bestå av
  - Tilsvarende økning i tilgjengelig treningsdata
- Massiv økning i produktivitet



## I confess, I'm scared of the next generation of supercomputers

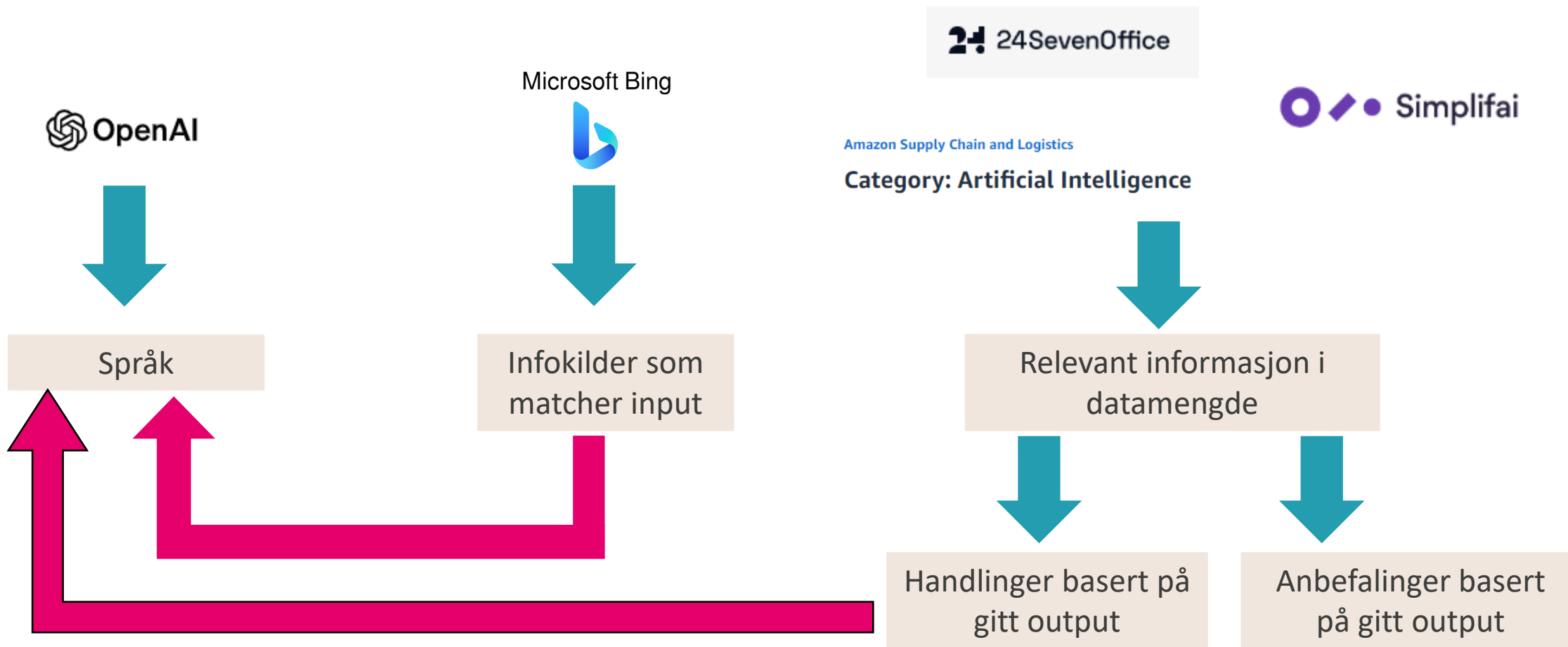
By Joel Khalili published August 29, 2020

Supercomputers are edging ever-closer to the landmark one exaFLOPS barrier





# Hva produserer KI-baserte systemer egentlig?



# AI og rekruttering – Juridiske fallgruver



# Rekruttering – juridiske fallgruver

Lovens forbud mot diskriminering

VS

AI-systemer som forskjells-  
behandler på bakgrunn av  
personlige kjennetegn

Forbudet gjelder uavhengig av  
om avgjørelsen er tatt av en  
fysisk person eller av et kunstig  
intelligent system

Chinese tutoring group used AI hiring software to drop older applicants



BY Stacy Thomas / 11 Aug 2023 / Share   

**AI hiring software rejected 55+ applicants**

According to the joint filing, iTutorGroup has agreed to pay \$365,000 to over 200 job applicants who were allegedly **rejected due to their age**. Women over 55 and men over 60 were rejected, according to the EEOC's claim.

The company denied any wrongdoing in the settlement, [Reuters reported](#).

<https://www.hcamag.com/us/specialization/diversity-inclusion/first-us-ai-hiring-discrimination-lawsuit-settled-by-eec/456072>

# LDOs veileder

- Likestillings- og diskrimineringsombudets veileder
- Lansert 8. november 2023
- Belyser diskrimineringsregelverket opp mot aktuelle risikoer ved bruk av AI





# Forbudet mot diskriminering

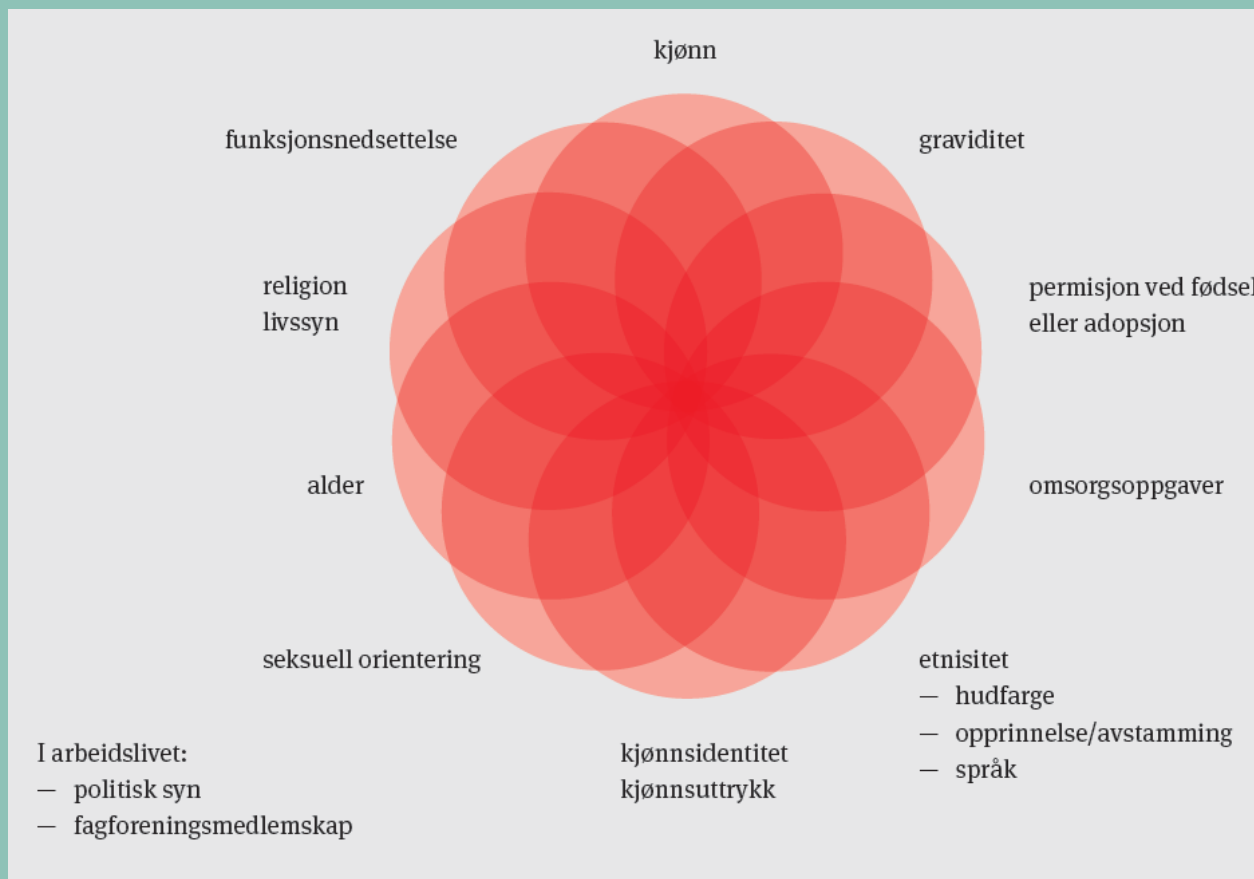
- Norsk lov **forbyr diskriminering** på alle samfunnsområder
- **Diskriminering** kan defineres som:  
*Ulovlig forskjellsbehandling knyttet til et eller flere diskrimineringsgrunnlag*
- Dette **rammer** f.eks:  
En arbeidsgiver som ukritisk benytter seg av en rekrutteringsalgoritme som kun anbefaler norske menn mellom 18 og 30 år og undervurderer andre grupper





# Diskrimineringsgrunnlag

Arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven



# Direkte og indirekte diskriminering

## Direkte:

Dårligere behandling enn andre blir, eller ville ha blitt behandlet i samme situasjon, pga. et lovbeskyttet diskrimineringsgrunnlag

## Indirekte:

Tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, unnlattelse el.l. som faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre blir, eller ville ha blitt behandlet i samme situasjon



## Eksempel på indirekte diskriminering:

Dersom en rekrutteringsalgoritme gir lavere score til personer avhengig av *bosted*, vil dette ikke fanges opp av diskrimineringsloven, fordi bosted ikke er et såkalt *vernet grunnlag*

Imidlertid kan det likevel tenkes at *bosted* delvis overlapper med *etnisitet* dersom det er flere personer med innvandrerbakgrunn bosatt i bestemte bydeler, og dermed kan vektleggingen av en tilsynelatende *nøytral opplysning* som bosted bidra til indirekte diskriminering på grunn av etnisitet



# Annonsering

**NARVESEN**

**Vi søker**  
etter mann med stakk, prippen kvinne,  
gammel røy, eller ung og lovende.  
Kronstinger (seigmenn) kan også søke.  
– spiller ingen rolle hva du er, eller hva du kan.

Stillingen går ut på å bli Altas mest LYKKELIGE  
LOTTOMILLIONÆR!!!

• "Søknad" leveres inn på NARVESEN BOSSEKOP  
FØR kl 18.00 på onsdager og lørdager

## Har du erfaring med grunnarbeid og ADK- bevis?

**Alt innen anlegg - drift og kontroll**

**Jobb i Bærum?**

Til en av våre kunder søker vi for snarlig ansettelse 2 stk. grunnarbeider med ADK bevis til alt innen anlegg, drift og kontroll av grunnarbeider.

Vi er et mellomstort entreprenørfirma med base i Bærum og arbeidsoppgaver i Akershus - Oslo og Buskerud. Er du en kar som liker utfordringer og hektiske dager vil vi gjerne ha deg med på laget.

## Vil søker en hyggelig lunsj ansvarlig til jobb 2 timer om dagen sentralt i Oslo.

Vil du jobbe et par timer om dagen sentralt i Oslo? Vi trenger hjelp til koordinering av lunsj i vår travle og trivelige bedrift. Vi søker en hyggelig husmor som kan handle inn, legge frem og rydde opp enkel brød og påleggs-lunsj. Koke egg, steke vafler, koke wienerpølser og lignende oppgaver kan også forekomme.

Vi er et callcenter som holder til i flotte moderne lokaler [REDACTED]  
Vi er ca 40 personer som spiser brød og påleggs-lunsj her fra 11.30 - 12.00 hver ukedag.

Kunne du tenke deg å jobbe som lunsjvertinne et par timer om dagen (ca.10.30 - 12.30) i en svært hyggelig og sosial bedrift?

Vi kan tilby timeslønn, et svært godt miljø og selvfølgelig god lunsj!

Er du den rette personen for oss?

- Send en søknad til Sebastian på email : [REDACTED]



# Annonsen

## Regelverk:

- Diskrimineringsforbudet gjelder også **før** ansettelsesforholdet er etablert
- Annonsen kan ikke direkte eller indirekte oppfordre til forskjellsbehandling
- Annonsen kan heller ikke be om at søkeren gir ulovlige opplysninger
- I tillegg gjelder arbeidsgivers aktivitetsplikt også ved rekruttering

### § 13-2. Hva kapitlet omfatter

Relaterte kilder ↗

Endringer ↗

Forarbeider ↗

(1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder: <sup>(432)</sup>

- a) utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, <sup>(433)</sup>
- b) opplæring og annen kompetanseutvikling, <sup>(434)</sup>
- c) lønns- og arbeidsvilkår, <sup>(435)</sup>
- d) opphør. <sup>(436)</sup>

# Annonsen

## Terminologi:

- Selv om annonsen ikke direkte ekskluderer visse grupper, kan ordvalg ha betydning for hvem som føler seg truffet og velger å søke
- Utgangspunkt: Stor bevissthet rundt ordvalg
- Bruk av ChatGPT og lignende?
- Auto-genererte illustrasjoner?

## Kirurger som danser

Kirurgen er en hvit, atletisk mann i slutten av 30-årene. Den kvinnelige kirurgen er deilig, har smal midje, store pupper og liten BH.



Halvnaken og med saks som verktøy. Slik illustrerer KI en kvinnelig kirurg med arbeidsverktøy. Verden anno 2023 har jammen et stykke å gå, skriver kronikkforfatteren.  
ILLUSTRASJON: MICROSOFT BINGS BILDEGENERERINGSTJENESTE DALL-E



Slik illustreres kirurger som danser med Power tools.



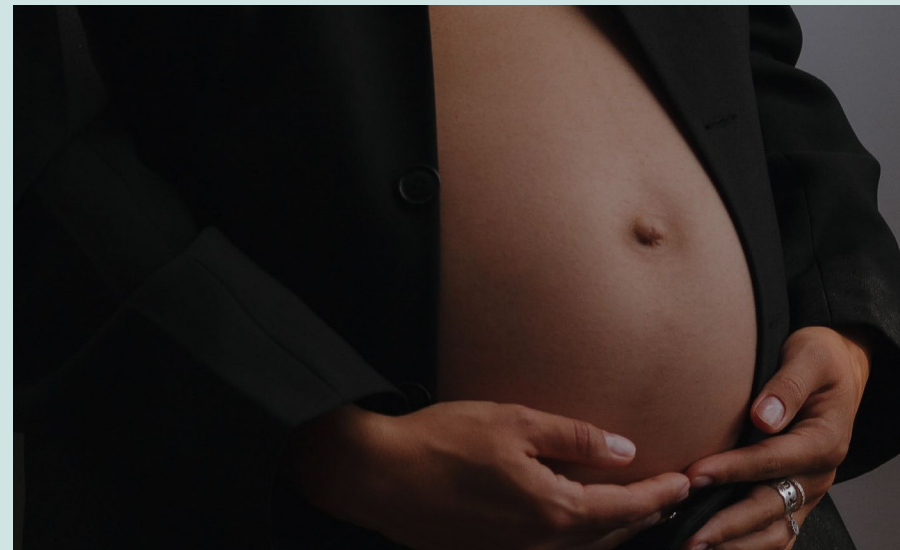
# Intervju og innhenting av opplysninger

## Arbeidsgiver plikter å sørge for at det ikke bes om, eller innhentes opplysninger om:

- Graviditet, adopsjon og familieplanlegging
- Religion og livssyn
- Etnisitet
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk
- Hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål
- Om søker er medlem av arbeidstakerorganisasjon
- Helseopplysninger, med unntak for opplysninger som er nødvendige for de oppgavene som skal utføres

## Fanges dette opp ved bruk av:

- Kvalifikasjonsanalyser?
- Chatbots?
- Vekting av informasjon?





# Valg mellom flere søkere – hvem får jobben?

Det er arbeidsgiver som avgjør **om** det skal foretas en ansettelse, og som hovedregel **hvem** som skal få stillingen

Beslutningen om å foreta en ansettelse er underlagt arbeidsgivers styringsrett

Ikke et generelt lovfestet saklighetskrav ved ansettelse i privat sektor



# Svakheter ved sortering og utvelgelse

## Eksempel: Amazons rekrutteringsalgoritme

- Selskapet ønsket å effektivisere ansettelsesprosesser ved å automatisere vurderingen av jobbsøknader.
- Algoritmen favoriserte mannlige søkere fremfor kvinnelige søkere.
- I tillegg til at datagrunnlaget var kjønnskjevt (svakhet i treningsdataene), viste det seg at algoritmen vektla ordvalg i søknadsbrevene på en diskriminerende måte.
- Algoritmen tok hensyn til bestemte nøkkelord og fraser som tidligere hadde vært assosiert med suksess i selskapet. Mange av disse ordene var mer typiske for mannlige søkere som for eksempel uttrykk knyttet til en maskulin lederstil.
- Dette førte til at kvinnelige søkere ble ytterligere undervurdert. Selv om denne forskjellsbehandlingen i vektlegging av ord ikke retter seg spesifikt mot kvinner direkte, rammer den likevel kvinner indirekte.



# Håndheving av regelverket

- Arbeidssøkere som mener seg forbigått, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt, hva gjelder:
  - utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner
- Saker om diskriminering kan bringes inn for ordinære domstoler med krav om erstatning og oppreisning
- Saker kan også bringes inn for Diskrimineringsnemnda
- Nemnda kan tilkjenne oppreisning og erstatning for økonomisk tap
- Arbeidsgiver er ansvarlig på objektivt grunnlag for krav om oppreisning – dvs. uavhengig av om arbeidsgiver kan klandres, eller om det foreligger utvist skyld

# Personvern og arbeidsmiljølov

# Hvordan kan KI brukes i HR?

## Predikativ - prognoser om fremtiden

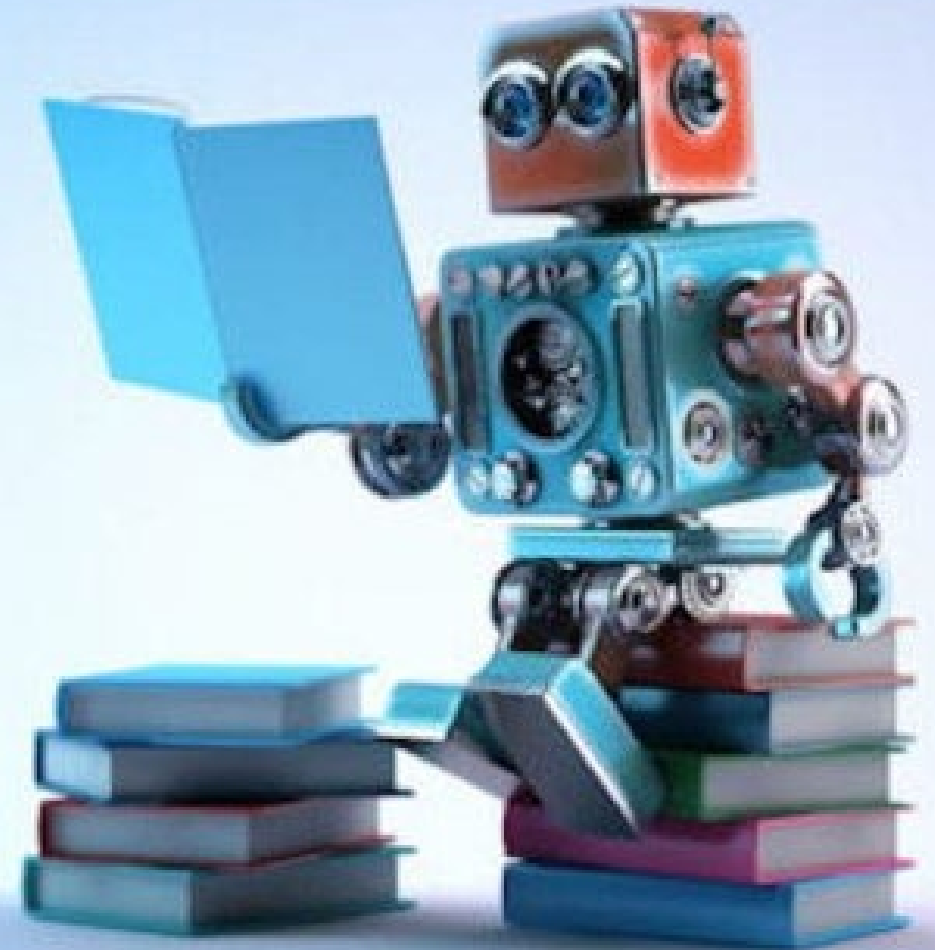
- Sykefravær ...planlegge vaktlistene
- Sesongmessige svingninger

## Klassifisering - Kategorisere og klassifisere faktiske forhold

- Saksbehandling og utførelse av enkle oppgaver
- **Gjennomgå dokumenter og eposter**
- Avdekke avvik
- Hva mangler vi av kompetanse?

## Generativ – skape og utvikle

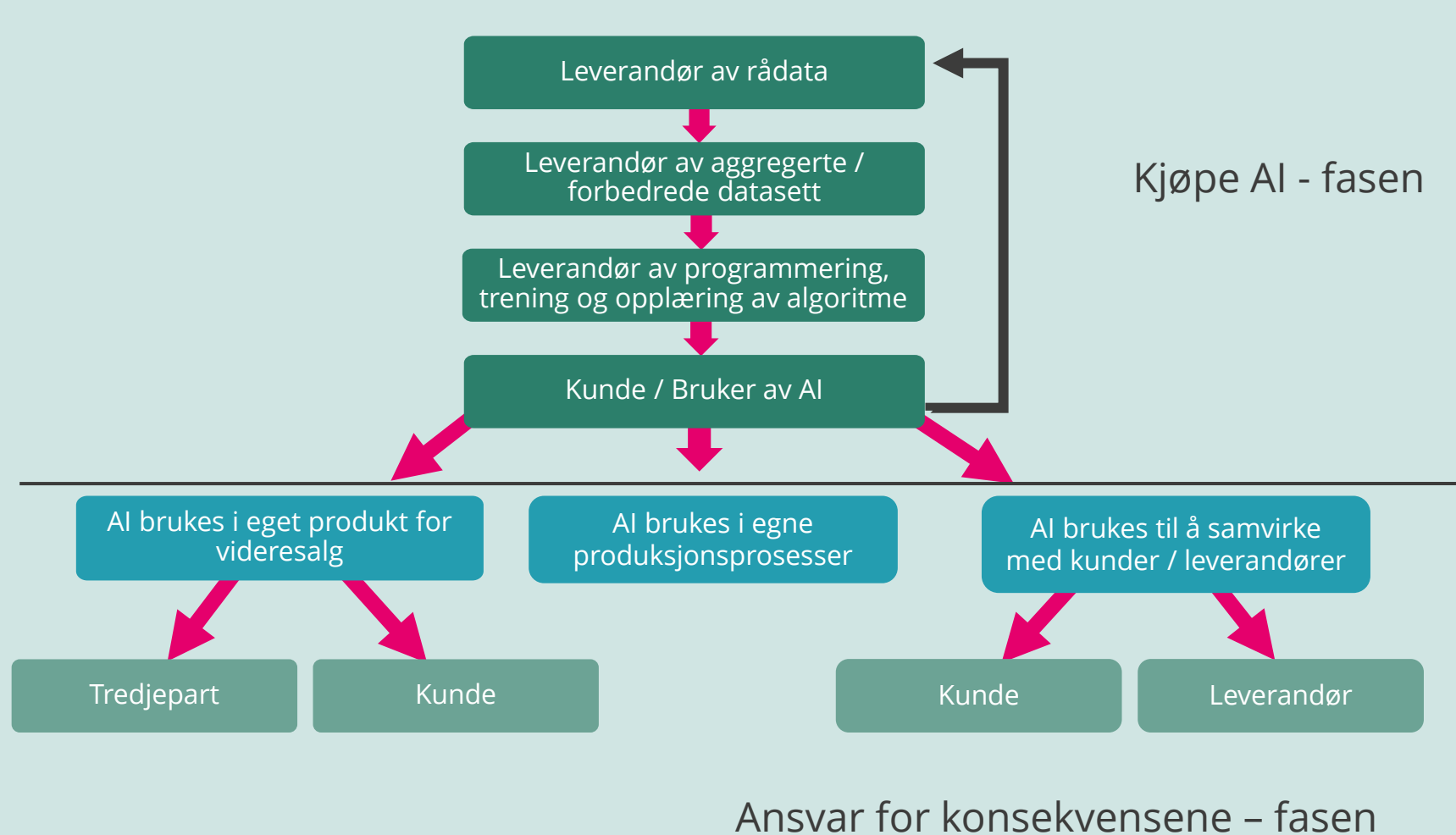
- **Skreddersy kompetansebygging for ansatte**
- Onboarding
- Prestasjonsledelse og driftsforbedring





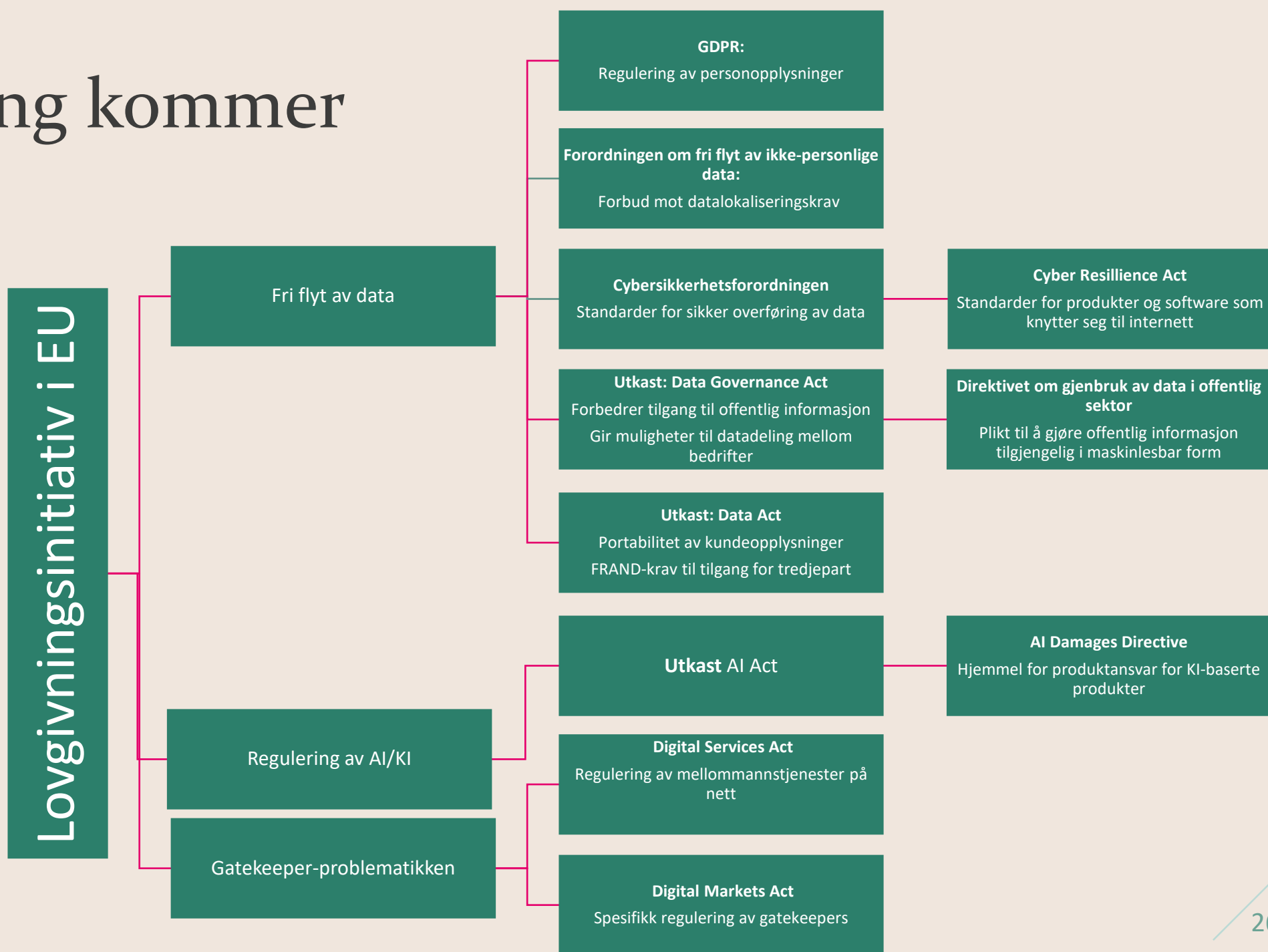


# Data og betydningen for fremstillingen av AI





# Regulering kommer





# Regelverk

- Arbeidsmiljøloven, kap. 9
- Personopplysningsloven
  - Personvernforordningen/General data protection regulation (GDPR)
  - GDPR Artikkel 88: *Behandling i forbindelse med ansettelsesforhold*
    - Åpner for nasjonale særregler
      - Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale





# Personvern og data

- Personopplysningsloven/GDPR
- Grunnleggende prinsipper
  - Lovlig
  - Åpent
  - Formålsbegrensning
  - Dataminimering,
  - Integritet
  - Konfidensialitet
- Krav til dokumentasjon – art. 5, annet ledd



# Uttrykkelig formål

- Formål skal defineres presist på forhånd
- Setter grenser for:
  - Senere bruk
  - Behandlingsgrunnlag
  - Lagringstid
  - Krav om risikovurderinger



# Sideformål

**Hovedregel: Forbudt å bruke innsamlede opplysninger som er «uforenlige» med det opprinnelige formålet.**

- Samtykke (vanskelig overfor ansatte)
- Eks:
  - Formål med adgangskontroll-systemet for å hindre uvedkommende adgang ≠ bruke loggene til å kontrollere om ansatte møter presis på jobb
  - Medarbeidersamtaler for å sikre kommunikasjon og faglig utvikling ≠ benyttes som grunnlag for nedbemanningsprosesser?
  - Avtalt og informert lydopptak for å bedre kundeservice ≠ bruke skjult lydopptak for å avdekke mobbing på arbeidsplassen



# Automatisert behandling



Art 22: Rett til ikke å være gjenstand for en avgjørelse som utelukkende er basert, herunder profilering, som har rettsvirkning for eller på tilsvarende måte i betydelig grad påvirker vedkommende.



Unntak ved uttrykkelige samtykke





JUSTICE COLERIDGE, WEARING THE BLACK CAP.

# Sanksjoner

- Pol. § 26 – overtredelsesgebyr:
  - [Artikkel 83](#)
    - brudd på [artikkel 13](#) - opptil 20 000 000 eller opptil 4 % av årsomsetning
    - brudd på [artikkel 24](#) - opptil 10 000 000 euro, 2 % av årsomsetningen
    - Praksis
      - PVN 2021-13 (Basaren) - 200 000 – til 0
      - PVN 2021-9 (Coop) - 400 000 – til 0
      - PVN 2021-3: Videresendind en uke - 400 000 til 250 000)
- Aml. § 19-1 og 19-2, straffesanksjonert, men ikke e-post
- Bruk som bevis i rettssak; kan avskjæres





## Kontrolltiltak – Arbeidsmiljølovens regler

*«Vidt spekter av tiltak....alt fra tidsregistrering til omfattende undersøkelser av arbeidstakers helse eller drikkevaner» (Ot.prp nr. 49 2004-05)*

- Medisinsk undersøkelse/rusmiddeltesting
- Innhenting av helseopplysninger
- Undersøkelse av vesker/personlige eiendeler
- «Hemmelig kunde»
- Innsyn i e-post
- Kontroll av GPS-logger
- Overvåkning i ulike former



# Kontrolltiltak

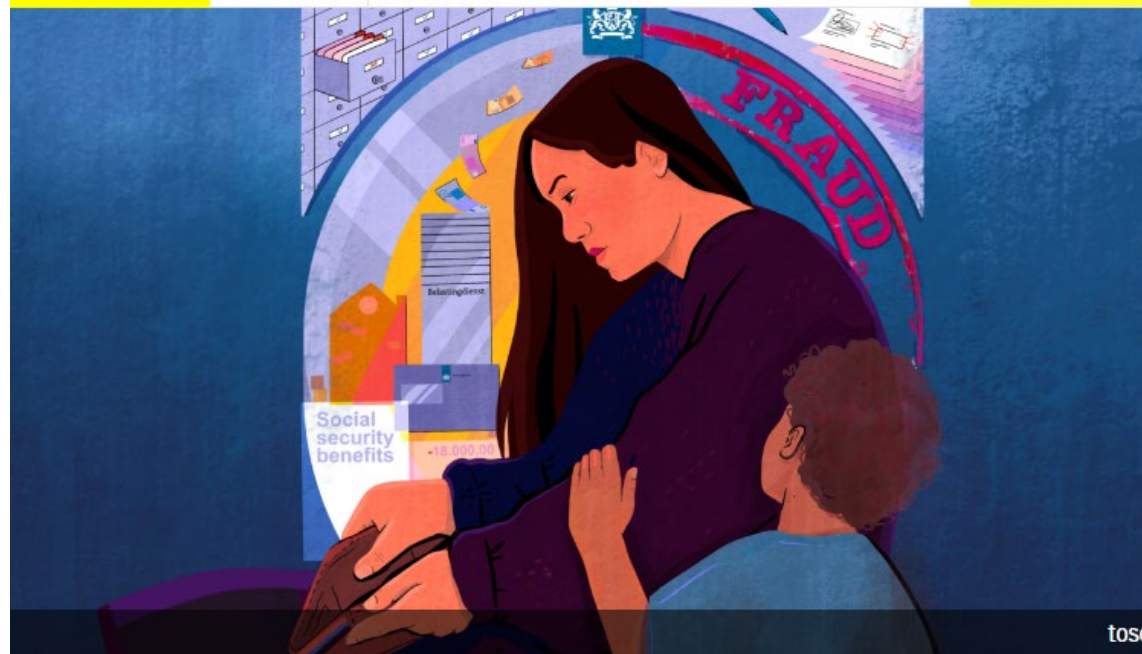
Sentrale forutsetninger –arbeidsmiljøloven § 9-1 og § 9-2:

1. **Saklig grunn** knyttet til virksomhetens behov
2. Skal ikke være en **uforholdsmessig belastning** for den ansatte
3. Saksbehandling – Drøfting, informasjon og evaluering



# Diskriminering og AI

- Likestilling og diskrimineringsloven §6  
Forbud mot å diskriminere
- *Diskriminering* på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk



SHARE



< NEWS

October 25,

## Dutch childcare benefit scandal an urgent wake-up call to ban racist algorithms

Testdata



# Utfordringer testdata

- Personopplysning?
  - Syntetiske data
  - Anonymiserte data
- Nødvendig/Dataminimering?
  - Pseudonymiserte data
  - Separat testmiljø
- Rettslig grunnlag for behandling?
  - Samtykke
  - Nødvendig ...berettigede interessene...
- Bruk for annet formål
  - Vedtak om overtredelsesgebyr til Norges idrettsforbund 2021
- Informasjon
- Databehandleravtale?

Bruk av KI for å  
planlegge kapasitet



# Planlegging av kapasitet

- AI brukes for å planlegge vaktlister
- Tar hensyn til data om sykefravær og sesongmessige svingninger



# Personvern

Lovlig

Åpent

Formålsbegrensning

Dataminimering,

Integritet

Konfidensialitet



Gjennomgå  
dokumenter og  
e-poster

GOOGLE / TECH / ARTIFICIAL INTELLIGENCE

# Google's Bard chatbot can now find answers in your Gmail, Docs, Drive

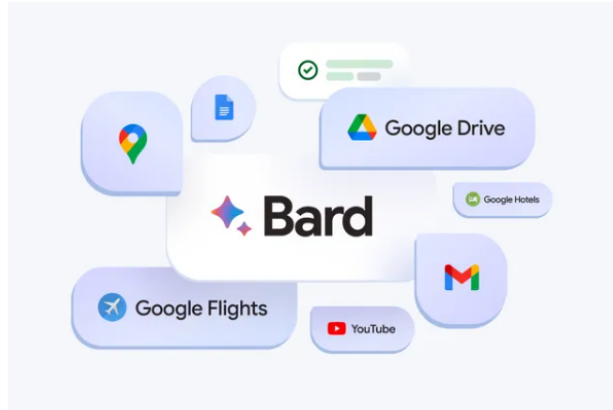


Image: Google

/ Google's AI chatbot can now answer questions based on the information it finds in your Gmail inbox and Drive storage.

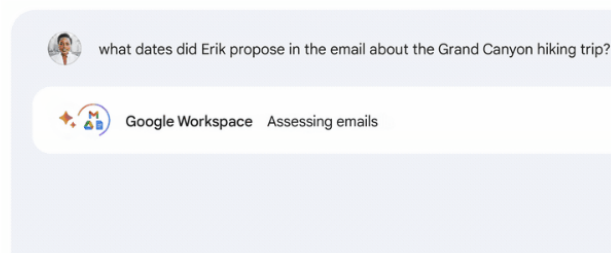
By [Emma Roth](#), a news writer who covers the streaming wars, consumer tech, crypto, social media, and much more. Previously, she was a writer and editor at MUO.

Sep 19, 2023, 12:01 PM GMT-2 | [29 Comments](#) / [29 New](#)



Google's Bard AI chatbot is no longer limited to pulling answers from just the web — it can now scan your Gmail, Docs, and Drive to help you find the information you're looking for. With the new integration, you can ask Bard to do things like find and summarize the contents of an email or even highlight the most important points of a document you have stored in Drive.

There's a whole range of use cases for these integrations, which Google calls extensions, but they should save you from having to sift through a mountain of emails or documents to find a particular piece of information. You can then have Bard use that information in other ways, such as putting it into a chart or creating a bulleted summary. This feature is only available in English for now.



**Adobe**

**Få ytterligere 20% rabatt på Cyber Monday.**

Få studentrabatt på Creative Cloud  
Alle applikasjoner det første året.  
Utløper 3. des.

Kjøp nå



# Innsyn i e-post og elektronisk materiale

- Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale, jf aml. § 9-5
- Personopplysningsloven/ GDPR
  - Sanksjoner





# Innsyn i e-post og elektronisk materiale



- Hvem?
  - Ansatte
    - Nåværende og tidligere
  - Selvstendig næringsdrivende/konsulenter?
    - PVN-2019-14 også oppdragsgiver

# Innsyn i e-post og elektronisk materiale

- Hva?
  - «opplysninger»
  - Rt-2002-1500: virksomhetsrelatert
  - Sammenheng med grunnlaget for innsynet
  - Dataminimering, jf. GDPR art. 5. 1 bokstav c)





# Innsyn i e-post og elektronisk materiale

- Når?
- Forskriftens § 2:
  - *nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten,*
  - *begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkassen medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet, eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed*
- Konkret vurdering i den enkelte sak





## Arbeidsgivers innsyn i e-post og elektronisk materiale

- Prosess ved innsyn, jf. forskrift § 3
  - varsles,
  - gis anledning til å uttale seg før ...innsynet
  - være til stede
  - Integritet for data
  - Irrelevante dokumenter slettes,
- AI som hjelpeverktøy



Skreddersy  
kompetansebygging  
for ansatte





# Personvern

Lovlig

Åpent

Formålsbegrensning

Dataminimering,

Integritet

Konfidensialitet



# Automatisert behandling



Art 22: Rett til ikke å være gjenstand for en avgjørelse som utelukkende er basert, herunder profilering, som har rettsvirkning for eller på tilsvarende måte i betydelig grad påvirker vedkommende.



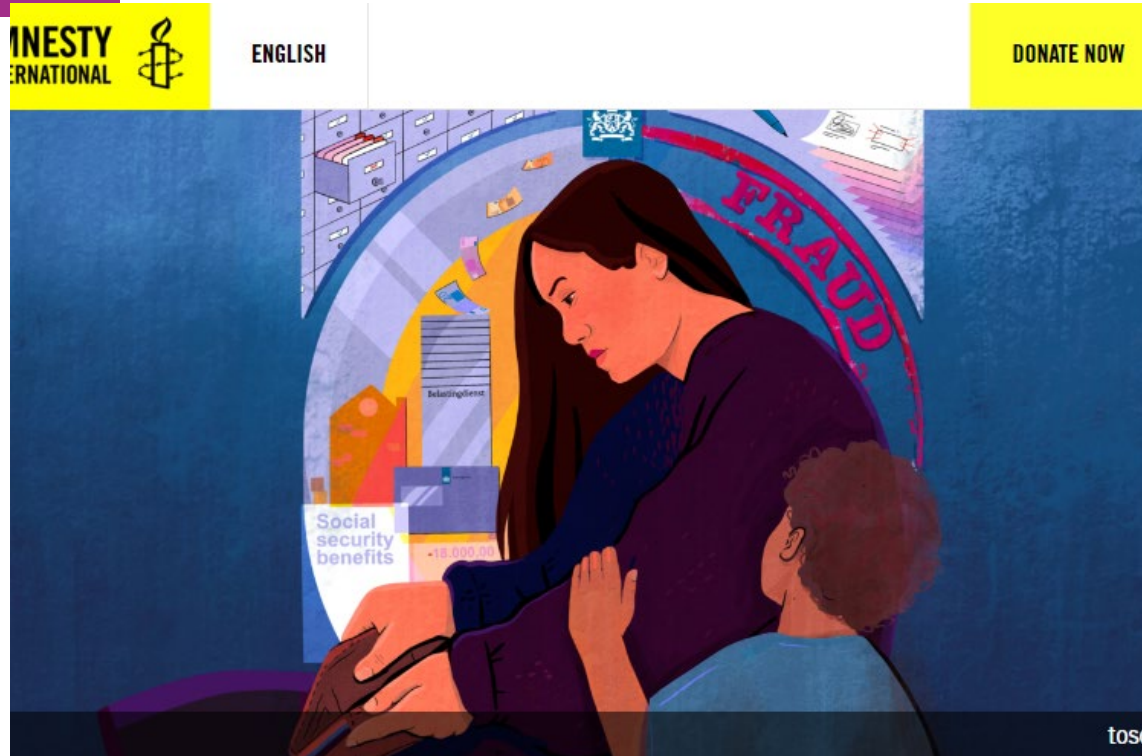
Unntak ved uttrykkelige samtykke





# Diskriminering og AI

- Likestilling og diskrimineringsloven §6  
Forbud mot å diskriminere
- *Diskriminering* på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk



SHARE



< NEWS

October 25,

## Dutch childcare benefit scandal an urgent wake-up call to ban racist algorithms

AI for å avdekke avvik



# AI - prestasjonsledelse og driftsforbedring

Eks:

- GPS spor for å forbedre logistikk
- Fravær for å forbedre individuell prestasjon
- Effektivitet



## Overvåking - bruk av elektronisk utstyr, § 2, annet ledd

- Ikke lov å overvåke ansattes bruk av elektronisk utstyr
- Kun begrensede formål:
  - Administrasjon av datanettverk
  - Avdekke sikkerhetsbrudd
  - Sideformål?

# GPS-logging

- Reglene om kontrolltiltak i aml. må etterleves
  - eks. drøftelses- og informasjonsplikt
- GPS på smarttelefon o.l. – «geolokalisering»
  - Hovedregel: Krever samtykke
- Bruk av GPS/sporing i yrkeskjøretøy:
  - elektronisk kjørebok pga. rettslige forpliktelser: kjøre-/hviletid, skatt m.m.
  - Flåtestyring, effektivisering





# GPS-logging

- Avfallsservice-dommen (Rt. 2013 s 143)
  - Sjåfør oppsagt pga. avvik mellom timelister og bilens elektroniske logg (GPS)
  - Loggen opprinnelig begrunnet i administrative formål
  - Krav om erstatning pga. «gjenbruk» av opplysningene
  - Rettens konklusjon: Ulovlig gjenbruk, men ikke grovt nok for erstatning







# Takk for oss



**Jørgen Burdal**  
Partner

977 97 601  
[jb@bull.no](mailto:jb@bull.no)

ARBEIDSRETT • FAST EIENDOM



**Rune Nordengen**  
Partner

951 07 590  
[rn@bull.no](mailto:rn@bull.no)

ARBEIDSRETT • PERSONVERN • KONKURRANSERETT,  
STATSSTØTTE OG EU/EØS • ANSKAFFELSER •  
IMMATERIALRETT OG MARKEDSFØRINGSRETT



**Christian Bendiksen**  
Partner

918 52 246  
[chbe@bull.no](mailto:chbe@bull.no)

TEKNOLOGI • KONKURRANSERETT, STATSSTØTTE OG  
EU/EØS