

# **Bruk av helautomatiserte avgjørelser i ansettelsesprosesser**

*Den registrertes effektive rettigheter etter  
personvernforordningen i helautomatiserte  
ansettelsesprosesser*

Forfattere: Bewar Piri & Rehan Safdar

Masterstudium i offentlig administrasjon og styring

OAS5900 Masteroppgave

## Forord

En varm sommerdag i 2016 satte fundamentet for denne fantastiske studietiden som vi er i ferd med å avslutte. Den gangen var vi skeptiske, men nysgjerrige studenter som var usikre på hvilke karrierevalg vi skulle ta, og vel uvitende om hvor vi skulle ende opp om seks år. Allerede etter den første uken med undervisning, og svært dyktige forelesere, samt hyggelige medstudenter, fant vi raskt ut at dette var noe for oss.

I første omgang var målet å fullføre bachelorgraden i “administrasjon og ledelse”, og deretter var planen å finne en studierelatert jobb. Gjennom de tre korte, men krevende årene var vi begge i stand til å utvikle et nært vennskapsforhold som vi sent vil glemme. Til tross for at enkelte dager var tøffere enn andre dager, gjorde det gode vennskapet og den gode forståelsen for hverandre oss i stand til å fullføre bachelor i studiet. Etter fullført bachelorgrad fikk vi med oss at Oslomet lanserte det nye masterprogrammet “offentlig administrasjon og styring”. Dette klikket raskt inn og vi satt med en følelse om at vi hadde mer å by på i en ung alder.

Samtidig som vi ønsket å tøyne våre egne grenser og videreutvikle realkompetansen vår, anså vi oss selv som mer modne og erfarne til å fortsette med dette studiet. I skrivende stund er vi i ferd med å levere en masteroppgave, og her ønsker vi å gi ære til alle de fantastiske menneskene i våre liv og takke dem for å ha stått ved vår side. Først og fremst, ønsker vi å rette en stor takk til vår veileder, Emily Mary Weitzenboeck, som har vært en stor bidragsyter under denne prosessen. Gjennom flere tøffe måneder har hun bistått med raske tilbakemeldinger, gode ideer og fornuftige løsninger. Vi er svært takknemlige, og innser verdien av en dyktig veileder i en slik prosess.

Videre ønsker vi å rette en stor takk til våre foreldre, søsken og venner som har vært der for oss i både tykt og tynt. Deres støtte er en av hovedårsakene til at vi er i stand til å levere en masteroppgave, og vi tar ingenting for gitt. Til slutt ønsker vi å takke samtlige medstudenter, forelesere og Oslomet som har bidratt til å gjøre studietiden spennende og lærerik.

*Oslo, 15. mai 2022*

## Sammendrag

Virksomheter ser økende behov for kompetente arbeidstakere, og det stilles stadig høyere krav til menneskers prestasjoner på arbeidsplassen. Som følge av den hyppige teknologiske utviklingen, samt den økende konkurransen blant ulike markedsaktører, ser virksomheter seg nærmest nødt til å benytte nye og mer moderne måter å rekruttere nye medarbeidere på. Utfordringen blir imidlertid å være i stand til å finne den rette kandidaten, blant mange andre dyktige kandidater, samtidig som det ikke påvirker effektiviteten til virksomheten på en negativ måte. Ut ifra de ulike mulighetene, har Kunstig intelligente systemer i ansettelsesprosesser blitt et mer kjent fenomen sammenliknet med tidligere.

Kunstig intelligens-baserte systemer har potensialet til å blant annet effektivisere og forbedre ansettelsesprosesser, så vel som å velge ut kandidater basert på foretrukne preferanser, med utgangspunkt i maskinlæringsalgoritmer. I og med at kunstig intelligens går ut ifra algoritmer og historisk data, kan dette også by på personvernrettslige utfordringer. Tatt til betraktning at slike systemer er frie for menneskelig påvirkning i mange tilfeller, vil det også utfordre jobbsøkerens aktive rettigheter.

Til tross for de mulighetene og utfordringene som slike systemer oppstiller, reguleres slik teknologi av personvernforordningens artikkel 22. Det er imidlertid forskjellige tolkninger av denne bestemmelsen, og det debatteres hyppig om hvorvidt denne artikkelen angir en rettighet til å protestere mot avgjørelser av slik karakter, eller om slike avgjørelser er forbudt. Forståelsen av denne bestemmelsen danner grunnlaget for oppgaven, og individers aktive rettigheter er avhengig av hvilken tolkning man går ut ifra.

## **Abstract**

### The use of solely automated decision-making in hiring processes

Companies are seeing an increasing need for competent employees, and higher demands are being set on people's performance in the workplace. As a result of the frequent technological development, as well as the increasing competition among various market players, companies have to use new and more modern ways of recruiting new employees. The challenge, however, will be the ability to find the right candidate, among other skilled candidates, while not affecting the business in a negative manner. Based on the various possibilities, Artificial intelligent systems in hiring-processes have become a more familiar phenomenon compared to before.

Artificial intelligence-based systems have the potential to, among other things, streamline and improve recruitment processes, as well as select candidates based on desired preferences, based on machine learning algorithms. As artificial intelligence is based on algorithms and historical data, this can also lead to data protection and privacy challenges. Considering that such systems are free from human involvement in many cases, it will also challenge the data subjects' active rights.

Regardless of the possibilities and challenges posed by such systems, such technology is supervised by Article 22 of The General Data Protection Regulation. However, there are different interpretations of this provision, and it is frequently debated whether this article is to be interpreted either as a prohibition, or a right to object. The understanding of this provision forms the basis for this thesis, and the active rights of individuals depend on the interpretation on which it is based.

<b>1 Innledning</b>	7
1.1 Temaet og aktualitet	7
1.2 Problemstilling	8
1.3 Avgrensninger	9
1.4 Begrepsavklaring	10
1.4.1 Personopplysninger	10
1.4.2 helautomatiserte avgjørelser	11
1.4.3 Profilerings	11
1.4.4 Kunstig intelligens og algoritmer	12
1.4.5 Behandlingsansvarlige og databehandler	13
1.5 Relevansen av KI og algoritmer	13
1.5.1 Hvor utbredt er bruk av KI i ansettelsesprosesser?	14
1.6 Fremstillingen videre	15
<b>2 Forordningens virkeområde: Prinsipper, vilkår og formål.</b>	16
2.1 Personvernforordningen - GDPR	16
2.2 Artikkel 22 - virkeområde	17
2.3 Grunnleggende personvernprinsipper	17
2.4 <i>Nødvendighetsvilkår og behandlingsgrunnlag</i> i helautomatiserte avgjørelser	19
2.5 Berettigede formål	21
2.6 Personvernkonsekvens (DPIA)	22
<b>3 Tolkningen av GDPR artikkel 22</b>	24
3.1 Artikkel 22(1) - forbud eller rettighet?	25
3.2 Artikkel 22 nr. 1 som et forbud	25
3.3 Artikkel 22 nr 1 som en rettighet	27
<b>4 Kunstig intelligens (KI) i helautomatiserte avgjørelser</b>	29
4.1 Menneskelig inngripen i helautomatiserte avgjørelser	29
4.2 Kunstig intelligens og helautomatiserte avgjørelser i arbeidslivet	32
4.3 KI i ansettelsesprosesser	34
4.4 Er KI fri for fordommer? Diskriminering og rettferdighet	35
4.5 Algoritmer og maskinlæring: En teknisk forståelse	37
<b>5 Informasjon og retten på en forklaring</b>	40
5.1 Hva menes med retten til en forklaring?	40
5.1.1 Forklaring av systemfunksjonalitet:	42
5.1.2 Forklaring av konkrete avgjørelser:	42
5.1.3 ex-ante og ex-post forklaring	42
5.2 Tre rettsgrunnlag for en rett til forklaring av automatiserte avgjørelser	43

5.2.1 Sikkerhetsgarantier	43
5.2.2 Informasjonsplikt	45
5.2.3 Innsynsrett	46
5.3 Har den registrerte en rett på forklaring?	49
<b>6 Konklusjon og avsluttende ord</b>	<b>55</b>
<b>7 Litteraturliste</b>	<b>57</b>
7.1 Artikler	57
7.2 Bøker	59
7.3 Lover	59
7.4 Forordning og lovkommentarer	60
7.5 Rapporter, strategier, veiledere og definisjoner	60
7.6 Nettartikler	61
7.7 Video	62
7.8 Andre kilder	62

# 1 Innledning

## 1.1 Temaet og aktualitet

Temaet for denne oppgaven er avgjørelser som utelukkende er basert på automatisert behandling i ansettelsesprosesser, med utgangspunkt i EUs personvernforordning (GDPR, forordning, personvernforordning) som er inkorporert i norsk lov, jf. personopplysningsloven § 1. Avgjørelser som utelukkende er basert på automatisert behandling (heretter “helautomatiserte avgjørelser”), reguleres av personvernforordningens artikkel 22, hvor det fremkommer at “Den registrerte skal ha rett til å ikke være gjenstand for en avgjørelse som utelukkende er basert på automatisert behandling” jf. GDPR artikkel 22(1). Oppgaven søker å drøfte hvorvidt artikkel 22 i EUs personvernforordning angir helautomatiserte avgjørelser som et forbud eller om det gir rett til å protestere mot slike avgjørelser. Derneft skal oppgaven søke etter hvilke rettigheter individer har i rekrutteringsprosesser med slike avgjørelser, og hvilke opplysninger som er nødvendige å fremlegge i forkant av ansettelsesprosesser som gjennomføres uten noen form for menneskelig involvering.

Inntoget av teknologiske virkemidler i ansettelsesprosesser har blitt mer utbredt, og flere virksomheter bruker løsninger som skal effektivisere og forbedre utfallet av prosessen, samt bidra med å velge ut de mest kompetente kandidatene. Helautomatiserte avgjørelser har i senere tid utviklet seg fra å være en teoretisk mulighet, til å bli en anvendbar løsning.<sup>1</sup> Slike avgjørelser omfatter blant annet kunstig intelligens <sup>2</sup>(heretter KI), og man ser økt bruk av helautomatiserte avgjørelser med hjelp av KI. Praktiske eksempler på slike avgjørelser er blant annet helautomatiserte e-rekrutteringer uten menneskelig inngripen.<sup>3</sup> Følgelig skal oppgaven ta utgangspunkt i helautomatiserte avgjørelser i ansettelsesprosesser som foretas med hjelp av KI.

Virksomheter som imidlertid ser behovet for å foreta avgjørelser uten menneskelig inngripen i ansettelsesprosesser, uavhengig av sektor, må gjøre seg kjent med gjeldende bestemmelser fra

---

<sup>1</sup> Melles, H. M., Har vi rett til å få vite hva robotene tenker?: Retten til forklaring ved automatiserte avgjørelser etter GDPR, (2018) s. 5.

<sup>2</sup> Defineres under punkt 1.4.4

<sup>3</sup> GDPR Fortalepunkt 71

forordningen, og særlig artikkel 22(1). Denne artikkelen har flere skjønnspregede vurderinger,<sup>4</sup> og det foreligger forskjellige tolkninger av denne artikkelen. Enkelte tolkninger argumenterer med at denne artikkelen angir et forbud mot helautomatiserte avgjørelser, mens andre tolkninger fremlegger det som et individs rett til å protestere<sup>5</sup> Den gjeldende artikkelen angir dermed to mulige løsninger, og det vil være nødvendig med en oppklaring av hvilken tolkning som er mest relevant i forbindelse med menneskers rettigheter i helautomatiserte ansettelsesprosesser.

## 1.2 Problemstilling

Formålet med oppgaven er å belyse hvilke rettigheter den registrerte har i ansettelsesprosesser som behandler personopplysninger<sup>6</sup> gjennom helautomatiserte avgjørelser. Med “helautomatiserte avgjørelser” menes det at avgjørelsene ikke kan påvirkes av mennesker, og prosessen skal fremstå som helautomatisert jf. GDPR. artikkel 22(1). Riktignok reiser oppgaven spørsmål om hvilke rettigheter den registrerte har i slike tilfeller, og som følge av det blir oppgavens problemstilling følgende:

*Hvilke effektive rettigheter har den registrerte i en helautomatisert ansettelsesprosess?*

Forordningen har dessuten bestemmelser som angir den behandlingsansvarliges plikter og de registrertes rettigheter ved behandling av personopplysninger. Selv om GDPR er teknologinøytral, vil bestemmelsene også omfatte bruk av KI som brukes i behandling av personopplysninger og avgjørelser.<sup>7</sup> I tillegg bygger reglene for behandling av personopplysninger på noen grunnleggende prinsipper. Hovedsakelig angir disse prinsippene begrensninger for hvordan personopplysningene skal anvendes på en mest mulig sikker og personvernvennlige måte, samt at den registrerte har rett til å bestemme over opplysninger om seg selv.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Jarbekk & Sommerfeldt, Personvern og GDPR i praksis. (2019), s. 115

<sup>5</sup> Utdyper dette under punkt 3.3, siste avsnitt

<sup>6</sup> Enhver opplysning om en identifiserbar fysisk person som direkte eller indirekte kan defineres jf. GDPR artikkel 4(1)

<sup>7</sup> Blekastad & Hirst, 2021, s. 30

<sup>8</sup> Datatilsynets rapport. Kunstig intelligens og personvern (2018) s. 14



### 1.3 Avgrensninger

Denne oppgaven tar opp personvernrettslige spørsmål, og det legges størst vekt på tolkningen av GDPR artikkel 22. Vurderinger av aktuelle jobbsøkere basert på KI er i økende grad en del av slike prosesser, men det kan samtidig være utfordrende å dokumentere hvordan KI-baserte programmer fungerer.<sup>9</sup> Det kan tenkes at virksomheter kan ha utfordringer knyttet til personvernspørsmål, og hvorvidt de registrertes rettigheter blir tatt hensyn til. Som følge av de overnevnte utfordringene, vil vi legge stor vekt på forordningens artikkel 22(1) om helautomatiserte avgjørelser med utgangspunkt i KI som teknologien bak avgjørelsene, for å kunne svare på oppgavens problemstilling. Vi bruker dermed *juridisk metode* i denne avhandlingen.

Det er likevel nødvendig å påpeke at oppgaven ikke retter seg mot hele artikkel 22, da dette blir for omfattende med tanke på oppgavens formål. Likevel kan det i enkelte sammenhenger være nødvendig med en kobling mellom de ulike avsnittene i denne lovparagrafen for å oppklare noen uklarheter. Foruten kommer relevante tolkninger og litteratur til nytte i oppgaven. Tolkningen av artikkel 22(1) vil hovedsakelig ta utgangspunkt i relevante rettskilder som blant annet fortalepunkter, Artikkel 29-gruppens (heretter “WP29”) veileder om automatiserte avgjørelser (*Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 ref.01)*), samt juridisk litteratur rundt helautomatiserte avgjørelser. Det vil imidlertid ikke bli lagt vekt på rettspraksis, da det i skrivende stund ikke foreligger noen konkrete rettsavgjørelser om helautomatiserte avgjørelser i Norge. Det er likevel verdt å nevne at til tross for mangel på rettspraksis, eksisterer det forvaltningspraksis innenfor feltet som gjelder helautomatiserte avgjørelser.<sup>10</sup>

Videre er det hensiktsmessig å påpeke at oppgaven dreier seg om helautomatiserte avgjørelser i ansettelsesprosesser, noe som innebærer at et arbeidsforhold ikke er inngått mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver, og følgelig vil ikke arbeidsmiljøloven komme til anvendelse.<sup>11</sup> Oppgaven retter seg mot ansettelsesprosesser i privat sektor, og dermed faller statsansattloven også utenfor rekkevidde.<sup>12</sup> Samtidig er det noen utfordringer knyttet til

---

<sup>9</sup> Skorstad (2020, 27. jan) Dette bør du tenke på før du anvender kunstig intelligens i ansettelser. *HR Norge*

<sup>10</sup> IB-saken. Datatilsynets varsel om vedtak i forbindelse med karaktersetting gjennom helautomatiserte avgjørelser. Dette eksempelet dreier seg riktignok ikke om helautomatisert ansettelsesprosess, men er snarere ment som et analogisk eksempel.

<sup>11</sup> AML. §1-2(1) «Loven gjelder virksomhet som sysselsetter arbeidstaker».

<sup>12</sup> «Loven gjelder for arbeidstakere i staten» jf. Statsansattloven§1(1).

helautomatiserte avgjørelser, og blant disse utfordringene kan man møte på diskriminering<sup>13</sup>, men til tross for utfordringer knyttet til diskriminering, vil oppgaven ikke fokusere alt for mye på diskrimineringsloven på grunn av oppgavens begrensede omfang, men likevel se på noen bestemmelser. En annet moment som potensielt kan bli diskutert og argumentert for i stort omfang er komplekse algoritmer, slik som algoritmer for talegjenkjenning, analyser av ansikt og holdninger som vi skal se på ved senere anledning. Dette kan resultere i informasjonssamling om rasemessige og etniske opprinnelser, religion, genetiske opplysninger, helseopplysninger eller opplysninger om seksuelle forhold. Ifølge GDPR artikkel 9(1) er behandling av slike personopplysninger forbudt. For øvrig vil vi ikke gå noe dypere inn på dette på grunn av oppgavens begrensede art, likevel er dette et punkt som vi mener kan diskuteres og argumenteres for i mye større grad.

## 1.4 Begrepsavklaring

Gjennom oppgaveteksten vil vi anvende flere begreper som står sentralt i personvernforordningen. I tillegg skal vi bruke noen begreper mer enn andre, og dermed er det nyttig å gjøre rede for begrepene som vi benytter mest. Hensikten med å forklare disse begrepene er å oppklare hva begrepet består av, samt unngå misforståelser.

### 1.4.1 Personopplysninger

Rask teknologisk utvikling og globalisering skaper nye utfordringer med hensyn til vern av personopplysninger. I tillegg fører en slik utvikling til økt innsamling av personopplysninger jf. fortalepunkt 6. Som følge av hvor sentralt personopplysninger står i personvernretten, og ikke minst i oppgaven, vil vi følgelig redegjøre for hva som menes med begrepet personopplysninger.

Ifølge forordningens artikkel 4(1) er personopplysninger «enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person («den registrerte»); en identifiserbar fysisk person er en person som direkte eller indirekte kan identifiseres». I praksis vil det innebære enhver opplysning som kan knyttes til et individ. Typiske eksempler på slike opplysninger er navn, adresse, telefonnummer, e-post og personnummer.<sup>14</sup> Videre er det flere andre elementer som

---

<sup>13</sup> Datatilsynets rapport. Kunstig intelligens og personvern (2018) s. 3

<sup>14</sup> Blekastad & Hirst, 2021, s. 38

kan regnes som personopplysninger. Bilder, biometrisk kjennetegn, lydopptak, og atferdsmønstre kan også regnes som personopplysninger.<sup>15</sup>

Riktignok kan det se ut til at man legger igjen personopplysninger ofte uten å tenke over det, og dette kan man eksempelvis se gjennom netthandel hvor man legger igjen digitale spor, uten å tenke noe særlig over det. Det er dessuten et grunnleggende krav etter GDPR at det må foreligge et rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger jf. GDPR. Art 5(1)(a). Den virksomheten som behandler personopplysninger, må ha et behandlingsgrunnlag før innsamling av opplysningene.

#### 1.4.2 helautomatiserte avgjørelser

I forordningens artikkel 22(1) er automatiserte avgjørelser definert og regulert. Her fremkommer det at “Den registrerte skal ha rett til å ikke være gjenstand for en avgjørelse som utelukkende er basert på automatisert behandling”. En slik behandling som utelukkende er basert på automatiske avgjørelser, omfatter avgjørelser som fattes med teknologiske verktøy, uten noen form for menneskelig involvering.<sup>16</sup> For at en avgjørelse skal falle inn under menneskelig inngripen, må et menneske ha gjort en vurdering av opplysningene, samt ha reell mulighet til å påvirke utfallet av beslutningen.<sup>17</sup> I oppgaven skal vi benytte begrepet “helautomatiserte avgjørelser” for avgjørelser av slik karakter.

#### 1.4.3 Profilering

I forordningens artikkel 4(4) er profilering definert som «enhver form for automatisert behandling av personopplysninger som innebærer å bruke personopplysninger for å vurdere visse personlige aspekter knyttet til en fysisk person, særlig for å analysere eller forutsi aspekter som gjelder nevnte fysiske persons arbeidsprestasjoner, økonomiske situasjon, helse, personlige preferanser, interesser, pålitelighet, atferd, plassering eller bevegelser».

---

<sup>15</sup> Ibid, s. 39

<sup>16</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 8

<sup>17</sup> Ibid, s. 21

Profilering brukes i økende grad, som regel brukes dette for å skreddersy tjenester og produkter for å tilpasse seg etter individets behov, og skal riktignok hjelpe til å fatte beslutninger, samtidig som det bidrar til økt effektivitet og ressursbesparelser.<sup>18</sup>

I følge WP29 kan profilering forekomme i tre faser; ved datainnsamling, under automatisert analyse for å identifisere sammenhenger og ved å anvende disse sammenhengene for å identifisere karakteristikk ved nåværende og fremtidig atferd.<sup>19</sup> Med andre ord innebærer profilering samling av informasjon om et individ eller en gruppe for å analysere deres karakteristikk eller adferd, slik at de kan deles inn i bestemte grupper. Den behandlingsansvarlige som utfører profileringen, skal sikre at kravene i personvernforordningen er oppfylt i alle de ovennevnte fasene.

#### 1.4.4 Kunstig intelligens og algoritmer

For å beskrive hvilken rolle kunstig intelligens (heretter “KI”), og algoritmer, spiller i seleksjonsprosesser, er det hensiktsmessig å redegjøre for hva begrepet KI består av, samt hvordan denne teknologien brukes i slike prosesser. Det finnes mange ulike definisjoner av begrepet, og definisjonen endrer seg i takt med det teknologiske bildet.

Ifølge EUs ekspertgruppe<sup>20</sup> er KI definert som intelligente systemer som utfører handlinger, både fysisk og/eller digitalt, ut ifra tolkning og behandling av strukturerte/ustrukturerte data med formål om å oppnå et bestemt mål. KI-baserte systemer kan dessuten tilpasse seg etter tidligere data ved å analysere og ta hensyn til tilgjengelig informasjon. KI i seg selv består av ulike tilnærminger og teknikker, hvorav maskinlæring ser ut til å være et sentralt element.<sup>21</sup> I praksis vil et KI-system dermed bygge på data som systemet blir matet med, og deretter handle ut ifra dette.

KI i seg selv består av et større system med flere typer maskinlæring. Maskinlæring er definert som «et sett teknikker og verktøy som lar maskiner «tenke» ved å lage matematiske algoritmer basert på akkumulert data».<sup>22</sup> Maskinlæring bygger på algoritmer, og algoritmer

---

<sup>18</sup> Ibid, s. 5

<sup>19</sup> Ibid, s. 7

<sup>20</sup> EU kommisjonens ekspertgruppes definisjon av KI. A definition of AI: Main capabilities and disciplines. (2018, 18. Des), s. 1

<sup>21</sup> Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Nasjonal strategi for kunstig intelligens (2020) s. 9

<sup>22</sup> Datatilsynet. Rapport om kunstig intelligens og personvern (2018) s. 5

bygger på matematiske modeller med utgangspunkt i eksempeldata eller treningsdata. Deretter brukes disse modellene til å fatte beslutninger.<sup>23</sup> Med andre ord er KI-systemer avhengig av maskinlæringsalgoritmer for å kunne fungere optimalt.

#### 1.4.5 Behandlingsansvarlige og databehandler

I oppgaven vil vi se nærmere på blant annet behandlingsansvarliges plikter og databehandlers rolle. Som følge av dette, er det på sin plass å definere kort hva disse rollene består av.

Ifølge ordlyden til GDPR artikkel 4(7) er behandlingsansvarlige definert som “en fysisk eller juridisk person, en offentlig myndighet, en institusjon eller ethvert annet organ som alene eller sammen med andre bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke midler som skal benyttes”.

Databehandler på sin side er definert som “en fysisk eller juridisk person, offentlig myndighet, institusjon eller ethvert annet organ som behandler personopplysninger på vegne av den behandlingsansvarlige” jf. GDPR artikkel 4(8).

### 1.5 Relevansen av KI og algoritmer

Når virksomheter forventer store mengder med søknader på en utlyst stilling, kan det være aktuelt å benytte verktøy som ut fra nærmere angitte kriterier tar en helautomatisert avgjørelse om hvem som går videre fra innledende runde, og hvem som får avslag.<sup>24</sup> Samtidig brukes det verktøy for profilering, eksempelvis KI, for å finne den best kvalifiserte søkeren. Før slike verktøy kan tas i bruk, må arbeidsgiver sette seg inn i de særlige reglene i personvernforordningen som gjør seg gjeldende. Disse reglene stammer fra det faktum at profilering og automatiserte beslutninger kan medføre økt risiko for inngripen i den registrertes personvern, blant annet på grunn av manglende åpenhet og forutsigbarhet, og fare for brudd på de andre rettighetene som for eksempel forbud mot diskriminering og forskjellsbehandling.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Nasjonal strategi for kunstig intelligens. (2020) s. 11

<sup>24</sup> Blekastad og Hirst, 2021, s. 125.

<sup>25</sup> Ibid, s. 126.

Dersom man ser på artikkel 22(1) som en rettighet, fremfor et forbud, kan dette i enkelte tilfeller være svært dramatisk med den hyppige teknologiske utviklingen. Anima Anandkumar, professor og direktør for maskinlæringsforskning i NVIDIA, uttrykte bekymringsfullt i et intervju om kontroversiell fremgang av teknologiske virkemidler i ansettelsesprosesser.<sup>26</sup> Eksempelvis fremgår det av Anandkumar at det benyttes ikke-verbale signaler fra videointervjuer for å evaluere om du er kvalifisert for stillingen.<sup>27</sup> Hun mener at det er problematisk å bedømme individer ut ifra ikke-verbale signaler, når vi allerede har lite informasjon om hva den passende atferden er hos mennesker.<sup>28</sup> Dersom det i tillegg brukes ikke-verbal evaluering som utgangspunkt for å finne den perfekte kandidaten sammenlignet med hva tidligere ansettelser tilsier, vil det kunne by på store personvernrettslige utfordringer. Et godt praktisk eksempel er Amazon saken.<sup>29</sup> Amazon skandalen skal vi belyse ved senere anledning da det er mer hensiktsmessig. Først og fremst skal vi forsøke å presentere utbredelsen og relevansen av slik teknologi på en fornuftig måte.

### 1.5.1 Hvor utbredt er bruk av KI i ansettelsesprosesser?

Bruk av KI i rekruttering er fortsatt helt marginalt i Norge, men teknologien i fremtiden vil endre hvordan vi rekrutterer. Eksempelvis er det allerede i USA rekrutteringsselskaper som bruker teknologiske virkemidler som algoritmer i form av videointervjuer hvor du evalueres ut ifra ansiktsuttrykk og stemme. Et annet eksempel er Sverige, hvor det brukes roboter til å gjennomføre intervjuer, før en rekrutterer ut ifra svarene velger passende kandidat.<sup>30</sup> ifølge Skorstad kommer det frem at “Mange arbeidsgivere er fascinert av ideen om å bruke KI for å forbedre ansettelsesprosessen. KI-baserte kandidatvurdering er i økende grad en del av seleksjonsprosesser, i alt fra chatbot-realistiske samtaler med kandidater i situasjonbaserte tester, til algoritmebaserte vurdering av kandidatenes svar på testspørsmål”.<sup>31</sup> Et anerkjent eksempel på bruk av KI i ansettelsesprosesser og hvorfor det kan være av stor interesse for fremtidig bruk, er at tall fra et amerikansk rekrutteringsselskap viser at deres hoved klient reduserte tiden det tok å rekruttere en ansatt med 90 prosent i gjennomsnitt, de nådde også

---

<sup>26</sup> GoBeyondResumes. *AI And The Future Of Recruiting*. (12. august. 2019). Tid 02:30. Youtube.

<sup>27</sup> Ibid, tid 02:35

<sup>28</sup> Ibid, tid 02:50

<sup>29</sup> Se punkt 4.4.

<sup>30</sup> Evensen, M. S. (2020, 13. jan). Om fem år vil kunstig intelligens ha endret hvordan vi rekrutterer. Digi.no.

<sup>31</sup> Skorstad, E. (2020, 27. januar). Dette bør du tenke på før du anvender kunstig intelligens i ansettelser. HR NORGE.

verdensklasse kandidater med 70 prosent mer, samtidig som de øker antallet med potensielle kandidater, og ikke minst objektive og mangfoldige ansettelsesser.<sup>32</sup>

Hoffman, Khan og Li (2015) har utført et forskningsarbeid for å studere forskjellene mellom beslutninger tatt av mennesker og intelligente maskiner. De fant at kandidater som brukte algoritmen for å bestemme egnethet for jobben, jobbet 15 % lenger enn de som ikke gjorde det.<sup>33</sup> Her fremkommer det algoritmer benyttes stadig mer i ansettelsesprosesser.

Videre fremkommer det i en lignende studie, utført av Kuncel, Ones, og Klieger (2014), at bruken av algoritmer i rekruttering førte til 25 % høyere treffsikkerhet for den riktige kandidaten, enn det som forekom i menneskelig beslutningstaking. De hevder at algoritmer kan forutsi fremtidig jobbytelse mer nøyaktig enn menneskelig intuisjon. Dette gjelder også situasjoner der mennesker besitter mer informasjon enn algoritmer, begrunnelsen ligger i at mennesker alt for ofte vektlegger irrelevante sider ved kandidaters jobbprestasjoner.<sup>34</sup>

Basert på det som er fremstilt ovenfor, ser det ut som nevnte teknologier er utbredt, og implementert i ansettelsesprosesser. Som vi skal gå nærmere inn på nå, oppstår det personvernrettslige utfordringer knyttet til anvendelsen av slike teknologiske framskritt.

## 1.6 Fremstillingen videre

Frem til nå har vi presentert utfordringer knyttet til helautomatiserte avgjørelser i ansettelsesprosesser med utgangspunkt i bruk av KI og maskinlæringsalgoritmer. Videre i oppgaven vil vi redegjøre kort for personvernforordningen, før vi setter søkelyset på forordningens artikkel 22, og dens rekkevidde. Etter å ha presentert virkeområdet, vil vi vektlegge tolkningen av artikkelen, og hvordan ulik tolkning åpner opp for ulike utfall. Deretter skal vi redegjøre for teknologien bak helautomatiserte prosesser, og hvilke implikasjoner denne teknologien kan resultere i, derav utfordringer knyttet til diskriminering. Oppgaven vil deretter drøfte de aktive rettighetene som individer har i helautomatiserte ansettelsesprosesser, og hvilke plikter behandlingsansvarlige har i slike prosesser. Avslutningsvis i oppgaven vil vi legge frem vår konklusjon og avsluttende bemerkninger.

---

<sup>32</sup> HireVue. (2019. 03. september.). HireVue to Receive Growth Investment from New Majority Investor The Carlyle Group. PR Newswire.

<sup>33</sup> Hoffman, Kahn & Li. Discretion in Hiring. (2015). s. 1-2.

<sup>34</sup> Kuncel, Klieger & Ones. (2014). In Hiring, Algorithms Beat Instinct. s. 32. Harvard Business Review.

## 2 Forordningens virkeområde: Prinsipper, vilkår og formål.

Før vi kommer i gang med drøftingen, mener vi det er fordelaktig å gi en kort innføring i personvernforordningen og virkeområdet for artikkel 22. Samtidig er det av betydning å redegjøre for grunnleggende prinsipper, vilkår og formål som kan være av nødvendig i forhold til helautomatiserte avgjørelser.

### 2.1 Personvernforordningen - GDPR

Som det fremgår i første side av personopplysningsloven, ble EUs forordning 2016/679 vedtatt for å “verne fysiske personer i forbindelse med behandlingen av personopplysninger”. EUs personvernforordning, også kjent som *General Data Protection Regulation (GDPR)* trådte i kraft i Norge 20. Juli 2018. Det overordnede formålet med personvernforordningen er å bidra til å skape frihet, sikkerhet og rettferdighet, samt en økonomisk union.<sup>35</sup>

Personopplysningsloven kan deles inn i to deler, nasjonale regler med norske tilpasninger (kapittel 1-9) og EUs personvernforordning. EUs personvernforordning består igjen av to deler, fortalepunkter og artikler.<sup>36</sup> Personvernforordningens fortalepunkter skal bidra til å utfylle og forklare reglene, men er ikke i seg selv juridisk bindende. Videre består kapittel I-IX av artikler som er juridisk bindende. Personvernforordningen er lik for alle EU/EØS-land.

Forordningen ble vedtatt i april 2016 og erstatter EUs personverndirektiv fra 1995, med andre ord er personvernforordningen en videreføring- og utvikling av personverndirektivet. Forordningens formål, systematikk, terminologi og grunnprinsipper er i ypperst grad de samme som i direktivet og dermed også personvernloven av 2000.<sup>37</sup> Forordningen gir riktignok ikke klare påbud- og forbuds regler, men fastsetter heller kritiske punkter som må vurderes og fremgangsmåter i behandling av personopplysninger. Nødvendigvis er da også utformingen av reglene ganske skjønnsmessige og generelle.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Skullerud, Rønnevik, Skorstad & Pellerud. (2018) s. 41.

<sup>36</sup> Datatilsynets nettsider “om personopplysningsloven med forordning og når den gjelder”. Publisert 29.05.2018. Sist endret 12.10.2021.

<sup>37</sup> Blekastad & Hirst, 2021, s. 30

<sup>38</sup> Ibid, s. 30.



## 2.2 Artikkel 22 - virkeområde

Som nevnt innledningsvis i oppgaven vil vi legge størst vekt på artikkel 22. Bestemmelsene i artikkel 22 er listet under kapittelet III “registrertes rettigheter” i personvernforordningen. I kapittelet fremgår det blant annet av bestemmelser om individers rett til informasjon og innsyn, retting, sletting og begrensning i behandling av personopplysninger. Rettigheter som dataportabilitet, samt bestemmelser om rettigheter knyttet til profilering og helautomatiserte avgjørelser.<sup>39</sup> Det er sistnevnte som er siktemålet i denne oppgaven.

Ifølge ordlyden i GDPR artikkel 22(1) har den registrerte “rett til ikke å være gjenstand for en avgjørelse som utelukkende er basert på automatisert behandling, herunder profilering, som har rettsvirkning for eller på tilsvarende måte i betydelig grad påvirker vedkommende”. Dette er hovedregelen i artikkel 22. WP29 har uttalt at bestemmelsen må forstås som et forbud mot å fatte avgjørelser om fysiske personer som utelukkende baserer seg på automatisert behandling, og at dette forbudet i denne sammenhengen inkluderer profilering.<sup>40</sup>

Artikkel 22 gjelder for utelukkende automatiserte avgjørelser, det er når det ikke er noen form for menneskelig involvering. Det er ikke mange tilfeller hvor automatiske avgjørelser gjøres uten noen form for menneskelig involvering, men i nyere tid ser vi tendenser til økende bruk av teknologiske innovasjoner som skal effektivisere rekrutteringsprosesser. Blant annet maskinlæringsalgoritmer som gjør evalueringer av den beste kandidaten basert på ansiktsuttrykk, stemmebånd, ordforråd og visuelle karaktertrekk. Denne teknologien innebærer både profilering og helautomatiserte avgjørelser, som vi skal gå inn på senere, er dette to vidt forskjellige fenomener, samtidig som er de overlappende. I disse tilfellene kan en se et ekstra kritisk behov for personvern. I forbindelse med en slik prosess, er det likevel hensiktsmessig å se på noen grunnleggende prinsipper som følger av GDPR.

## 2.3 Grunnleggende personvernprinsipper

Personopplysningsloven og GDPR bygger på noen grunnleggende prinsipper som er sentrale i tolkningen av loven og forordningen, og gjelder for all behandling av personopplysninger.

---

<sup>39</sup>Skullerud et al., Personvernforordningen. Lovkommentar av artikkel 22. Automatiserte individuelle avgjørelser, herunder profilering, Juridika.

<sup>40</sup> Ibid.

Prinsippene i forordningen fremkommer av artikkel 5 og består av følgende: *Lovlighet, rettferdighet og åpenhet, formålsbegrensning, dataminimering, riktighet, lagringsbegrensning, integritet og konfidensialitet, og ansvar.*

I lys av oppgaven er vi nødt til å se på hvilke prinsipper som markerer seg mest ved anvendelsen av artikkel 22. Riktignok rangerer ikke GDPR et prinsipp som viktigere enn et annet, men det er likevel fornuftig å nevne de prinsippene som gjør seg mest gjeldende for oppgaven vår. Slik det fremkommer av problemstillingen, ønsker vi å se på de effektive rettighetene til en jobbsøker i ansettelsesprosessen ved bruk av helautomatiserte avgjørelser, nærmere bestemt algoritme-basert seleksjon.

Datatilsynet har i sin rapport gått fram med at utviklingen og bruken av KI utfordrer flere av personopplysnings prinsippene. De trekkes spesielt fram prinsippet om “rettferdighet”, “formålsbegrensning”, “dataminimering”, og “gjennomsiktighet”.<sup>41</sup> I tillegg kommer prinsippet om “åpenhet” til relevans ettersom den registrerte da har adgang til å vite hvorfor avgjørelsen ble tatt.

Dersom dataene er “utrente”, kan algoritmer fremstille et skjevt bilde av virkeligheten. Dette kan virke diskriminerende og føre til usaklig forskjellsbehandling av enkeltpersoner. Selv i tilfeller der modellen er trent på relevante og riktige opplysninger er faren for skjevhet og feilaktige utfall til stede, spesielt i en blackbox.<sup>42</sup> Dette er i strid med at all behandling av personopplysninger skal ivareta den registrertes interesser og rimelige forventninger om hva opplysningene skal brukes til. Rettferdighetsprinsippet betyr at behandling av personopplysninger skal være nødvendig, forholdsmessig og forutsigbare for den registrerte.<sup>43</sup> Derav står prinsippet om *rettferdighet* sentralt.

Prinsippet om *åpenhet* innebærer at bruken av personopplysninger skal være oversiktlig, gjennomsiktig og dermed forutsigbar for den registrerte. Åpenhetsprinsippet skaper tillit, baner vei for utøvelsen av rettigheter, egeninteresse og tilpasning av behandling.<sup>44</sup> Åpenhet er en forutsetning for transparent og lovlig behandling av personopplysningene, og kanskje ekstra mye i helautomatiserte avgjørelsesprosesser.

---

<sup>41</sup> Datatilsynets rapport. Kunstig intelligens og Personvern. (2018) s. 15.

<sup>42</sup> se punkt xxx om begrepsavklaring av blackbox

<sup>43</sup> Blekastad og Hirst, 2021. s. 45

<sup>44</sup> Ibid, s. 59

Videre er prinsippet om *Formålsbegrensning* interessant ettersom at personopplysninger ikke kan brukes til andre formål enn de “spesifikke, uttrykkelige angitte og berettigede formål” som det fremkommer av Artikkel 5(1)(b). *Dataminimering og lagringsbegrensning* setter krav til at opplysningene skal begrenses til det som er nødvendig for å oppnå formålet, i tillegg til at lagringen av personopplysningene ikke kan beholdes lenger enn det formålet tilsier.<sup>45</sup>

Utfordringen imidlertid ved KI kan være å definere formål, samt begrense hvilke type og mengde personopplysninger som innhentes, grunnet usikkerhet rundt maskinlæring, i tillegg til å definere de eksakte opplysningene som fremstår som nødvendige. Det sistnevnte prinsippet *gjennomsiktighet* handler om gjennomsiktig behandling, det bygger på ideen om at informasjon som gis og brukes av en databehandler skal være begrunnet og lett tilgjengelig for at den registrerte skal kunne etterleve sine personvernrettigheter.<sup>46</sup>

## **2.4 Nødvendighetsvilkår og behandlingsgrunnlag i helautomatiserte avgjørelser**

Det er i artikkel 22(2) flere unntak fra hovedregelen i GDPR artikkel 22(1). Unntaket i artikkel 22(2)(a) “*nødvendig* for å inngå eller oppfylle en avtale mellom den registrerte og en behandlingsansvarlig” er nok det mest aktuelle med helautomatiserte avgjørelser i ansettelsesprosess. Med andre ord er det et unntak dersom arbeidsgiver føler det er nødvendig å foreta automatiske avgjørelser for å kunne inngå en arbeidsavtale.<sup>47</sup> Behandlingsansvarlig må legitimere at det er *nødvendig* å benytte helautomatiserte avgjørelser for å inngå avtalen. Uttrykket *nødvendig* innebærer et strengt krav, WP29 sier følgende i sine veiledninger i “The controller must be able to show that this type of processing is necessary, taking into account whether a less privacy-intrusive method could be adopted. If other effective and less intrusive means to achieve the same goal exist, then it would not be necessary”.<sup>48</sup>

Utgangspunktet er at dersom det eksisterer mindre inngripende og realistiske alternativer, er ikke behandlingen nødvendig. Uttalelsen er knyttet til nødvendighetsvilkåret i GDPR artikkel 6(1)(b)<sup>49</sup> Eksempelvis fremkommer det av WP29 at kravet til nødvendighet etter GDPR

---

<sup>45</sup> GDPR artikkel 5 nr.1 bokstav c og e.

<sup>46</sup> Datatilsynets rapport. Kunstig intelligens og Personvern (2018) s. 18

<sup>47</sup> Blekastad & Hirst, 2021, s. 127.

<sup>48</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 23.

<sup>49</sup> Blekastad & Hirst, 2021, s. 264.

artikkel 6(1)(b) i rekrutteringssammenheng kan oppfylles når en virksomhet utlyser en populær stilling og får inn mange søknader som gjør det praktisk vanskelig å identifisere kandidater uten å først bruke helautomatiserte avgjørelser.<sup>50</sup>

Sett fra en annen side, dersom en helautomatisert avgjørelse ikke er nødvendig, betyr det at behandlingen må være begrunnet i den registrertes uttrykkelig samtykke. Slik vi forstår, og slik det kommer fram i Blekastad og Hirst sin lærebok “Personvern og kontroll i arbeidslivet” kan man stille spørsmål om kravet til reell frivillighet er oppfylt, hvis eneste muligheten å søke på stillingen er å godta at det brukes helautomatiserte teknologiske virkemidler for å bli valgt ut til intervju.<sup>51</sup> Samtidig sier undertegnede at det i prinsippet er frivillig å søke en utlyst stilling, noe vi sier oss helt enig i.

I WP29 sin veiledning belyses det at den behandlingsansvarlige kan ønske å bruke helautomatiserte avgjørelsesprosesser i inngåelse av en kontrakt, fordi det kan virke som den mest hensiktsmessige måten å nå målet sitt på. Menneskelig involvering kan noen ganger være upraktisk eller umulig grunnet store mengder med data som skal bli prosessert.<sup>52</sup> Her fremgår det også at denne type prosesser må være *nødvendige*.

Videre fremgår det av GDPR artikkel 6(1)(f) at behandling av personopplysninger er lovlig dersom “behandlingen er nødvendig for formål knyttet til de berettigede interessene som forfølges av den behandlingsansvarlige”. For at denne bestemmelsen skal gjelde, oppstilles det tre vilkår. Vilkårene er at behandlingen må være “nødvendig ut fra en berettiget interesse som veier tyngre enn de registrertes interesser eller grunnleggende rettigheter og friheter”.<sup>53</sup> Berettiget interesse er ikke det samme som formålet med behandlingen. Interessen vil på sin side dreie seg om de fordelene en virksomhet oppnår som et resultat av den aktuelle behandlingen.<sup>54</sup> Det fremgår av fortalepunkt 47 at den registrerte “med rimelighet kan forvente at disse behandles for nevnte formål.” Det uttales i tillegg at det kan tas hensyn til “den registrertes rimelige forventninger”.<sup>55</sup> Det vil derfor også være nærliggende å tolke

---

<sup>50</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 23.

<sup>51</sup> Blekastad og Hirst, 2021, s. 128.

<sup>52</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 23.

<sup>53</sup> Blekastad & Hirst, 2021, s. 261

<sup>54</sup> Ibid, s. 260.

<sup>55</sup> GDPR, fortalepunkt 47.

uttalelsen slik at det ikke bare gjelder den registrertes rettigheter og friheter slik de objektivt oppleves, men det kan tas hensyn til den registrertes *subjektive* oppleves og forventninger av personvernet også.<sup>56</sup>

Det kan imidlertid stilles spørsmål om hvorvidt virksomhetens interesser vil veie tyngre enn den registrertes rettigheter. Vår foreløpige antagelse er at det vil være vanskelig at den behandlingsansvarliges berettigede interesser jf. artikkel 6(1)(f) overgår den registrertes interesser eller grunnleggende rettigheter og friheter, i og med at en helautomatisert avgjørelser i ansettelsesprosesser kan virke svært inngripende.<sup>57</sup> Det er antageligvis veldig sjeldent at artikkel 6(1)(f) brukes som et utgangspunkt for å legitimere helautomatiserte avgjørelser i ansettelsesprosesser, og følgelig vil ikke dette være et legitimt behandlingsgrunnlag. Likevel ønsket vi å drøfte dette som et moment i oppgaven for å gjøre klart vårt standpunkt.

## 2.5 Berettigede formål

Det fremgår likevel av GDPR artikkel 5(1)(b) at innsamling av personopplysninger skal “samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål”. I slike tilfeller blir behandlingsansvarlig nødt til å begrunne helautomatiserte avgjørelser med utgangspunkt i et berettiget formål. Utfordringen i slike tilfeller blir imidlertid at den behandlingsansvarlige stor frihet for å fastsette formålet, fordi dette i stor grad vil være en dominerende situasjon innen privat sektor, da formålet ofte er et resultat av forretningsideer og markedsstrategier.<sup>58</sup> Dette virker logisk da privat sektor i stor grad er avkastnings- og resultatorientert. Dessuten vil økonomiske interesser anses som berettigede.<sup>59</sup>

Interessene som den behandlingsansvarlige bruker for å begrunne behandlingen av personopplysninger må være “berettigede”. Slik Schartum fremlegger, er det mange interesser som må anses som berettigede og legitime, og trolig vil alle interesser som har lovlig og fornuftig begrunnelse i utgangspunktet ses på som berettigede.<sup>60</sup> Tatt dette til betraktning tenker vi at den behandlingsansvarlige i en privat virksomhet har potensielt muligheten til å

---

<sup>56</sup> Schartum, 2020, s. 133.

<sup>57</sup> Fortalepunkt 71 om at e-rekruttering “i betydelig grad påvirker vedkommende”.

<sup>58</sup> Schartum, 2020, s. 102.

<sup>59</sup> Skullerud et al, 2018, s. 85

<sup>60</sup> Schartum, 2020, s. 132.

begrunne formålet med helautomatiserte avgjørelse i en rekrutteringsprosess med ressursbesparelse og effektiviseringstiltak.

Som nevnt i punkt 4.3 kan det være flere årsaker til at virksomheter benytter seg av helautomatiserte avgjørelser i rekrutteringsprosesser. Blant årsakene kan det være for å forbedre kvaliteten på rekrutteringsprosessen, sortere ut aktuelle søkere ut ifra store mengder med jobbsøkere, samtidig som det skal virke effektivt både i form av tid og kostnader. Med andre ord kan dette knyttes til kravet om nødvendighet. Slik vi forstår, kan interessen i en helautomatisert ansettelsesprosess begrunnes med f.eks. ønsket om å rekruttere den best kvalifiserte kandidaten, mens nødvendigheten av behandlingen kan begrunnes med de ulike mulighetene som et slikt system åpner opp for.

## **2.6 Personvernkonsekvens (DPIA)**

Dersom man tar utgangspunkt i artikkel 22(1) skal den registrerte ikke bli utsatt for en helautomatisert avgjørelse som virker altfor inngripende på vedkommende. For at artikkel 22 skal bli gjeldende, er det et krav at avgjørelsen skal ha rettsvirkning for den registrerte, eller på en annen måte påvirke den registrerte i betydelig grad.<sup>61</sup> Det foreligger likevel ikke en konkret definisjon av “betydelig grad”, men slik vi forstår kan det variere fra person til person hvordan man rammes av en helautomatisert avgjørelse. Med andre ord skal avgjørelsen enten ha 1) rettslig eller 2) betydelig faktiske virkninger for den registrerte, om ikke begge deler. Det innebærer imidlertid at den behandlingsansvarlige har lovlig myndighet til å skape slike virkninger.<sup>62</sup>

Samtidig kan det være nødvendig at behandlingsansvarlige drøfter konsekvensene av slike avgjørelser. I lys av oppgaven, og med utgangspunkt i ansettelsesprosesser, kan det tenkes at En helautomatisert avgjørelse kan ramme den registrerte i betydelig grad jf. GDPR fortalepunkt 71. Slik vi forstår det, kan det dermed være hensiktsmessig å foreta en vurdering av personvernkonsekvenser i forkant av helautomatiserte ansettelsesprosesser for å sikre at personvernet til den registrerte blir ivaretatt. En slik vurdering skal hovedsakelig ta utgangspunkt i den registrertes perspektiv.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Ibid, s. 209

<sup>62</sup> ibid. s. 209

<sup>63</sup> Blekastad & Hirst, 2021, s. 99

Vurdering av personvernkonsekvenser, på engelsk *Data Protection Impact Assessment* (DPIA), er en systematisk prosess som består av å identifisere og vurdere mulige personvernkonsekvenser i forkant av innføring av nye produkter, tjenester og systemer. Tanken bak en slik vurdering er så innføre eventuelle tiltak som kan gjøre behandling av personopplysninger mindre inngripende overfor den registrerte.<sup>64</sup>

Samtidig kan det diskuteres når den behandlingsansvarlige skal foreta en vurdering av personvernkonsekvenser. Med utgangspunkt i helautomatiserte ansettelsesprosesser, som bruker teknologi som KI og maskinlæringsalgoritmer, kan det være nødvendig å foreta en vurdering av personvernkonsekvenser. I tilfeller når en behandling bruker nyere teknologi som kan ha en høyere risiko for å være inngripende for den registrerte, må det foreligge en DPIA jf. GDPR. artikkel 35, og i enkelte tilfeller kan det være nødvendig med en drøftelse med nærmeste tilsyn<sup>65</sup> jf. GDPR artikkel 36(1), i dette tilfellet datatilsynet.

I GDPR art. 35(1) fremkommer det at “Dersom det er sannsynlig at en type behandling, særlig ved bruk av ny teknologi ... vil medføre en høy risiko for fysiske personers rettigheter og friheter, skal den behandlingsansvarlige før behandlingen foreta en ny vurdering av hvilke konsekvenser den planlagte behandlingen vil ha for personopplysningsvernet”. Slik vi forstår det, kan det tenkes at KI og algoritmer i helautomatiserte prosesser er en nyere praksis innen feltet, samtidig som en eventuell avgjørelse vil ha potensialet til å påvirke jobbsøkeren i “betydelig grad”. Dessuten bør det tas høyde for at den teknologiske utviklingen er rask, og at det kommer nyere teknologi ofte. Med andre ord kan det se ut som at DPIA er en viktig forutsetning for å kunne utføre slike prosesser. Som følge av viktigheten av en slik vurdering, har DPIA blitt et lovkrav.<sup>66</sup>

Selv om en helautomatisert avgjørelse ikke får en rettsvirkning (at rettighetene til den registrerte påvirkes), kan avgjørelsen likevel være omfattet av bestemmelsen, dersom den påvirker den registrerte i betydelig grad på tilsvarende måte som en rettsvirkning.<sup>67</sup>

---

<sup>64</sup> Ibid, s. 99

<sup>65</sup> Edwards & Veale. *Enslaving the Algorithm: From a “Right to an Explanation” to a “Right to Better Decisions”?* (2018) s. 8

<sup>66</sup> Skullerud et al, 2018, s. 216

<sup>67</sup> ibid, s. 163

Spørsmålet blir om hvorvidt en helautomatisert ansettelsesprosess kan karakteriseres som forhold som påvirker den registrerte i “betydelig grad”. I dette tilfellet vil det være hensiktsmessig å se på fortalepunkt 71 sin beskrivelse av slike tiltak. Her fremkommer det at e-rekruttering uten menneskelig inngripen er et tiltak som faller under bestemmelsen om helautomatiserte avgjørelser.

Slik vi kommer nærmere i punkt 4.4 kan diskriminering forekomme i helautomatiserte ansettelsesprosesser som følge av profilering. Ved slike tilfeller kommer GDPR art. 35(3)(a) til anvendelse, hvor det fremkommer at DPIA er nødvendig i tilfeller profilering tar sted i forbindelse med en helautomatisert behandling. Det kan tenkes at en slik vurdering skal sikre den registrerte, i dette tilfellet jobbsøkeren, fra å bli utsatt for uheldig behandling. Eksempelvis kan en avgjørelse som er basert på etnisitet, religion, eller andre personlige forhold virke diskriminerende, og på denne måten kan avgjørelsen påvirke den registrerte i “betydelig grad”.

På en annen side har den behandlingsansvarlige muligheten til å øke graden av menneskelig påvirkning dersom det skulle være behov for det.<sup>68</sup> Vi kommer likevel ikke til å ta utgangspunkt i dette, da bestemmelsen i artikkel 22 bortfaller dersom det foreligger menneskelig innvirkning på utfallet av en helautomatisert behandling. Det en behandlingsansvarlig imidlertid kan gjøre for å sikre personvernet i en slik prosess, er ved å blant annet informere den registrerte om logikken bak avgjørelsen, eventuelle konsekvenser, muligheten til å motsette seg mot avgjørelsen, samt gi den registrerte muligheten til å uttrykke sine synspunkter.<sup>69</sup> Alt i alt er det mye som tyder på at DPIA er sterkt anbefalt i helautomatiserte ansettelsesprosesser.

### **3 Tolkningen av GDPR artikkel 22**

I denne delen av oppgaven skal vi gå gjennom de ulike tolkningene av artikkel 22, samt fremlegge juridisk litteratur som drøfter om hvorvidt denne artikkelen skal forstås som en rettighet eller et forbud.

---

<sup>68</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 30

<sup>69</sup> Ibid, s. 30



### **3.1 Artikkel 22(1) - forbud eller rettighet?**

Vi vil gå gjennom hovedregelen i detalj, da det foreligger noen få unntak. Selv om det er angitt i forordningen som en rettighet, forstår WP29 bestemmelsen slik at visse helautomatiserte avgjørelser er forbudt ved lov. Dette vil si at det ikke er en rettighet som registrerte kan påberope seg.<sup>70</sup> Datatilsynets retningslinjer støtter også denne tolkningen hvor de sier at artikkel 22 må forstås som et forbud. På den andre siden er det i juridisk litteratur argumenter som går imot denne forståelsen. I nyere tid har blant annet Bygrave og Tosoni argumentert for at artikkel 22 må forstås som en rettighet.

### **3.2 Artikkel 22 nr. 1 som et forbud**

Karakteristikken av GDPR artikkel 22 nr. 1 som et forbud mot utelukkende automatiske avgjørelser har blitt argumentert mot i ulike personvernretser i Europa. I skrivende stund fremlegger artikkel-29 gruppen at det forbudt med automatiserte avgjørelser.

Forutsatt at artikkel 22(1) tolkes som et forbud, kan behandlingsansvarlige i utgangspunktet ikke ta avgjørelser som utelukkende er basert på automatisert behandling, med mindre ett av unntakene spesifisert i GDPR artikkel 22(2) kommer til anvendelse. Det er enten når det er nødvendig for å inngå eller oppfylle en avtale mellom den registrerte og en behandlingsansvarlig, tillatt i henhold til unionsretten eller medlemsstatens nasjonale rett, eller basert på den registrertes uttrykkelige samtykke.

Plasseringen av GDPR artikkel 22 i kapittel III, den “registrertes rettigheter” i GDPR betyr ikke nødvendigvis at artikkel 22(1) skal leses som en aktivt etablert rettighet, ettersom flere av rettighetene gitt i dette kapitlet er passive rettigheter. Det vil si rettigheter som den registrerte nyter godt av, uavhengig om vedkommende eksponeres for en handling, for eksempel informasjonsrettigheter som den registrerte har i henhold til artikkel 13-14 i GDPR.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 20.

<sup>71</sup> Tosoni, Luca. The right to object to automated individual decisions: resolving the ambiguity of Article 22(1) of the General Data Protection Regulation (2021) s. 3

På en annen side fremkommer det i GDPR artikkel 12(2) at “behandlingsansvarlige skal legge til rette for at den registrerte kan utøve sine rettigheter i henhold til artikkel 15-22”. Dette betyr ikke nødvendigvis at artikkel 22(1) bør leses som å gi en rett til å bli aktivt utøvet.<sup>72</sup>

Tatt artikkel 22 til betraktning, er rettigheter som aktivt kan utøves under artikkel 12 nr. 2 kun retten til menneskelig involvering for å uttrykke han eller hennes synspunkt og for å bestride avgjørelsen. Denne retten gjelder kun der beslutningstaking gjennomføres i henhold til unntakene oppført i artikkel 22(2).<sup>73</sup>

WP29 påpeker at artikkel 12(2). snakker om utøvelse av den registrertes rett under artikkel 15 til 22, men dette betyr ikke nødvendigvis at artikkel 22(1) skal tolkes som en rett.<sup>74</sup>

Videre argumenterer (WP29) med at, dersom artikkel 22 tolkes som rett til å protestere mot helautomatiserte avgjørelser, vil unntaket i artikkel 22(2)(c) virke ulogisk. Unntaket sier at helautomatiserte avgjørelser kan finne sted *dersom* den registrerte har gitt sitt uttrykkelige samtykke. Dette vil virke motstridende da den registrerte ikke kan protestere, og gi samtykke til samme behandling.<sup>75</sup> Dernest trekkes det frem at en eventuell protest vil resultere i at menneskelig inngripen må finne sted. Artikkel 22(2)(a) og (c) overskriver hovedregelen i artikkel 22(1), men kun dersom menneskelig inngripen er tilgjengelig for den registrerte, som spesifisert i artikkel 22 nr. 3. Fordi den registrerte ved å protestere allerede har forespurt om menneskelig inngripen, vil artikkel 22 nr. 2 bokstav a og c automatisk bli oversett, og dermed gjøre dem meningsløse.

Mange jurister tolker artikkel 22(1) som et forbud mot automatiserte avgjørelser, noe som er i overensstemmelse med WP29 sin veiledning. Ifølge veiledningen angir artikkel 22(1) et forbud mot helautomatiserte avgjørelser.<sup>76</sup> Dette støttes også av forordningens fortalepunkt nummer 71 hvor ordlyden sier at «avgjørelser som treffes på grunnlag av slik behandling, herunder profilering, bør imidlertid være tillatt når unionsretten eller medlemsstatenes nasjonale rett som den behandlingsansvarlige er underlagt, uttrykkelig tillater dette». Ordbruken i fortalepunkt 71 kan imidlertid fremstå som et forbud, da den spesifiserer at

---

<sup>72</sup> Ibid. s. 3

<sup>73</sup> Ibid. s. 3

<sup>74</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 34.

<sup>75</sup> Ibid, s. 34-35.

<sup>76</sup> Ibid, s. 19.

automatiserte avgjørelser «bør være tillatt» dersom den oppfyller kriterier som er listet under. Følgelig fremstår det som at artikkel 22(1) angir et forbud mot automatiske avgjørelser.

Sist, men ikke minst, å tolke artikkel 22(1) som et generelt forbud vil forsterke ideen om at den registrerte har kontroll over sin personlige data, som er i overensstemmelse med de fundamentale prinsippene i GDPR. Så langt har WP29 sin tolkning av artikkel 22(1) vært ganske overbevisende innen juridisk lære, databeskyttelse myndigheter og noen rettslige organer.<sup>77</sup> For eksempel, har en nylig dom i Nederland referert til WP29 sine retningslinjer og fastslår at det i henhold til artikkel 22 GDPR, er et generelt forbud mot helautomatiserte individuelle avgjørelser, inkludert profilering, som har rettslig eller materielle konsekvenser for den registrerte. Unntak er mulig<sup>78</sup>

### **3.3 Artikkel 22 nr 1 som en rettighet**

I motsetning til WP29 sin tolkning av GDPR artikkel 22, har en nyere forskningsartikkel publisert og skrevet av Luca Tosoni drøftet om hvorvidt artikkel 22(1) angir en rettighet eller et forbud. Her trekkes det frem fire diskusjonspunkter som er verdifulle og tungtveiende for temaet.

For det første blir det nevnt faktumet at Artikkel 15(1) i det gamle direktivet hadde til hensikt å implementere en rettighet, selv om noen medlemsland valgte å forstå det som et forbud. Det har heller ikke vært noen klar støtte i forarbeidene at artikkel 22(1) skal tolkes annerledes enn det førstnevnte tilfellet.<sup>79</sup>

For det andre, argumenteres det med at GDPR fortalepunkt 71 ikke kan betraktes som en gyldig grunn til å anse artikkel 22(1) som et forbud. Dette er begrunnet med at ikke bare svekkes de juridiske posisjonene til fortalepunkter som en kilde til det bindende lovverket, men også at fortalepunkt 71 på ingen klar og tydelig måte sier at automatiske avgjørelser som nevnt under artikkel 22(1) er forbudt.<sup>80</sup>

---

<sup>77</sup> Tosoni. 2021, s. 3-4

<sup>78</sup> Ibid. s. 3-4

<sup>79</sup> Kuner, Bygrave & Docksey. 2021. *The EU General Data Protection Regulation: A Commentary.* (2021) s. 97.

<sup>80</sup> Ibid. s. 97.

For det tredje blir det lagt vekt på at retten på menneskelig inngripen som fremkommer av artikkel 22(3) ikke er i overensstemmelse med rettigheten som er referert til i artikkel 22(1). Naturligvis vil da tolkningen av artikkel 22(1) som en rettighet virke mindre overflødig, sett i lys av artikkel 22(3).<sup>81</sup>

For det fjerde, artikkel 9(1) i Modernised Convention 108 legger klart og tydelig fram en rettighet fremfor et forbud. Dette støtter tolkningen av artikkel 22(1) som en rettighet “gitt det at GDPR og Modernised Convention ble utarbeidet i samsvar med hverandre med ideen om å etablere et harmonisk forhold”<sup>82</sup>. Denne forståelsen sørger i tillegg for at medlemsstatene i både EU og Europarådet har samme forståelse og implementering av regelsettet.<sup>83</sup>

Til tross for at ordlyden til GDPR art. 22(1) sier “rett til å ikke være” forstår personvernrådet, på engelsk “European Data Protection Board” (EDPB), som et forbud mot helautomatiserte avgjørelser, eller med andre ord at det er ikke en rettighet som den registrerte kan påberope seg.<sup>84</sup> Denne formuleringen mener også Scharthum er i strid med ordlyden, og sier seg dermed uenig i. Han argumenterer for at formuleringen som er anvendt “*den registrertes rett til ...*” er den samme som er brukt i den andre rettighetsbestemmelsene. Dersom bestemmelsen var ment som et forbud, og ikke en rett, er det rimelig å tro og kreve at dette ville ha kommet klart frem på lignende måte som i forbudet i artikkel 9(1) der det heter at “*behandling av personopplysninger ...er forbudt*”. Derav mener han at artikkel 22(1) åpenbart er formulert som en individuell rett, og ikke som et generelt forbud.<sup>85</sup> I juridisk teori er det imidlertid delte meninger om hvorvidt det er en riktig tolkning av artikkel 22(1), og blant annet har Bygrave og Tosoni også argumentert for at denne artikkelen må forstås som en rettighet.<sup>86</sup>

Først og fremst argumenteres det med at dersom GDPR art. 22(1) tolkes som et forbud, vil ikke behandlingsansvarlig(e) ha anledning til å fatte individuelle avgjørelser basert på helautomatiserte avgjørelser, med mindre det foreligger en hjemmel i artikkelens andre ledd.

---

<sup>81</sup> Ibid. s. 97

<sup>82</sup> Tosoni, 2021, s. 16.

<sup>83</sup> Kuner et al. 2021 The EU General Data Protection Regulation: A Commentary. s.97.

<sup>84</sup> Blekastad & Hirst, 2021, s. 126

<sup>85</sup> Scarthum, 2020. s. 221.

<sup>86</sup> Kuner et al. 2021 The EU General Data Protection Regulation: A Commentary.

<sup>87</sup>Med andre ord kan det se ut som at dersom tolkningen av artikkel 22 blir tolket som et forbud, danner det en form for begrensning for behandlingsansvarlige.

Derimot dersom artikkel 22 blir tolket som en rettighet, vil det bety at helautomatiserte avgjørelser allerede er begrenset etter GDPR art 22(1) dersom den registrerte protesterer mot det. Basert på dette, kan det se ut til å være en gunstig tolkning av artikkelen da de registrerte har mulighet til å protestere mot helautomatiserte avgjørelser dersom vedkommende finner det nødvendig. <sup>88</sup>

I tillegg er artikkel 22 plassert under det fjerde avsnittet “rett til å protestere og automatiserte individuelle avgjørelser”. Denne ordleggingen (særlig bruken av konjunksjonen 'og') kan forstås som at artikkel 22(2) ikke bør tolkes som å etablere rett til å protestere, tilsvarende den som er fastsatt i forordningens artikkel 21 hvor det fremgår “rett til å protestere”.<sup>89</sup> I og med at det er to artikler under dette avsnittet, hvor artikkel 21 angir rett til å protestere, vil man forstå at det ikke gjelder artikkel 22, da sistnevnte omfatter “automatiserte individuelle avgjørelser”. Hadde det eksempelvis stått “rett til å protestere i automatiserte individuelle avgjørelser”, kunne man tenkt seg et annet utfall.

## **4 Kunstig intelligens (KI) i helautomatiserte avgjørelser**

I denne delen skal vi redegjøre for hvilke krav som stilles for at en helautomatisert avgjørelse skal gjelde. Med andre ord vil vi forklare hva som legges i begrepet “menneskelig inngripen” og hvorfor dette er et kritisk punkt i bestemmelsen om helautomatiserte avgjørelsen. Deretter vil vi legge frem de ulike mulighetene som følge av KI-baserte systemer, samt hvilke utfordringer som kan knyttes til bruk av slike verktøy.

### **4.1 Menneskelig inngripen i helautomatiserte avgjørelser**

For at bestemmelsen i artikkel 22(1) skal komme til anvendelse, er det nødvendig at vilkåret om «avgjørelse som utelukkende er basert på automatisert behandling» er gjeldende. I praksis

---

<sup>87</sup> Tosoni, 2021, s. 2

<sup>88</sup> Ibid. s. 2

<sup>89</sup> Ibid. s. 2

vil dette innebære at en helautomatisert behandling er fri for enhver form for menneskelig inngripen. Eller sagt på en annen måte, vil ikke artikkel 22(1) gjelde dersom mennesker påvirker utfallet av avgjørelsen. Likevel reiser det spørsmål om hvorvidt helautomatiserte avgjørelser er frie for menneskelig inngripen i det hele tatt, da slike systemer består av programmer som er utformet av mennesker. Følgelig vil man anta at mennesker alltid vil ha en finger med i spillet. Likevel skal vi i kapittel 4.3 se at det er tilfeller hvor den menneskelige forståelsen og innvirkningen begrenses, noe som skaper utfordringer jamfør personvernforordningens gjeldende bestemmelser.

Samtidig kan det nevnes at selve avgjørelsen skal være basert på helautomatisert behandling, og det kan virke svært krevende å oppstille et system som ikke er utformet av mennesker. Alle systemer bygger på et sett med menneskelig in-put, og deretter utformer dette systemet nye algoritmer<sup>90</sup>. I slike tilfeller kan det stilles spørsmål om hvorvidt disse algoritmene ikke har noen form for menneskelig preferanser, og om hvorvidt det foreligger noen subjektive oppfatninger i selve avgjørelsen. På en annen side skriver Jenna Burrell i sin artikkel “How the machine thinks: Understanding opacity in machine learning algorithms” at mennesker forhåndsdefinerer funksjoner, trenings-dataen og tilpasser terskelen og parameterne i algoritmene som brukes.<sup>91</sup>

Sett fra en annen side er det på sin plass å spørre om hva som skal til for at en avgjørelse *utelukkende* er basert på en automatisert behandling. Når den behandlingsansvarlige anvender teknologi som etter nærmere bestemte kriterier velger ut potensielle kandidater for en stilling og deretter avgjøres av et menneske, er det ikke helt uten videre at den menneskelige involveringen har hatt en avgjørende effekt på avgjørelsen. Det kan argumenteres for at dersom den endelige avgjørelsen blir fattet av en fysisk person, men forarbeidet og metoden er gjort av en maskin, vil det bli vanskelig å argumentere for at avgjørelsen ikke er basert på automatisert behandling. WP29 har uttalt at liten involvering ikke er tilstrekkelig. Denne menneskelige innvirkningen må være meningsfull og utføres av en kompetent fysisk person som kan sette sitt preg på det endelige resultatet.<sup>92</sup> Dette betyr i praksis at den må være såpass betydelig at det ikke lenger kan ansees som en helautomatisert behandling.

---

<sup>90</sup> Beskriver dette nærmere i punkt 4.2.

<sup>91</sup> Burrell. How the machine “thinks”: Understanding opacity in machine learning algorithms. (2016) s. 3

<sup>92</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 21

Det er dessuten fornuftig å understreke at artikkel 22 ikke nødvendigvis kommer til anvendelse ved at behandlingen består av helautomatiserte avgjørelser. Snarere gjelder bestemmelsen dersom avgjørelsen har en rettslig eller “betydelig” virkning på den registrerte. Ansettelse er blant de tilfellene hvor avgjørelsen har en rettslig og betydningsfull virkning på den registrerte.<sup>93</sup> Lilian Edwards og Michael Veale sier at slike systemer sjeldent er helautomatiserte, selv om den menneskelige involvering er minimal.<sup>94</sup> Vi velger ydmykt å bite i det sure eplet, og mener dette ikke nødvendigvis er tilfellet.

I tillegg vil ikke de tilfellene med minimal grad av menneskelig involvering nødvendigvis bety at det ikke lenger er snakk om en helautomatiserte avgjørelse ifølge tolkningen til WP29. I tolkningen fremgår det at for at en avgjørelse skal falle inn under menneskelig inngripen, må et menneske ha gjort en vurdering av opplysningene, samt ha reell mulighet til å påvirke utfallet av beslutningen.<sup>95</sup> For det tredje har vi i kapittel 1.5 presentert en god del med tilfeller hvor maskinlærings algoritmer som er helautomatiserte brukes i ansettelsesprosesser.

Det kommer samtidig frem i GDPR artikkel 22(3) at den behandlingsansvarlige skal “gjennomføre egnede tiltak” for å verne den registrertes rettigheter, herunder retten til å be om menneskelig inngripen. WP29 nevner at “human intervention is a key element”, altså at menneskelig innblanding er en viktig faktor når den behandlingsansvarlige skal tilrettelegge for den registrertes rettigheter.<sup>96</sup> I det tilfellet hvor den registrerte har fått avslag på søknaden etter en helautomatisert avgjørelse, har vedkommende dermed rett til å be noen om å en ny vurdering, samt ha en mening om avgjørelsen. Den behandlingsansvarlige må gjøre det mulig for jobbsøkere å utøve disse rettighetene. I praksis betyr dette at det må gis spesielt god informasjon på forhånd, om at det skal foretas helautomatiserte avgjørelser. Dette fremkommer også av artikkel 13(2)(f) og artikkel 14(2)(g).

Videre belyses det i WP29 sin veiledning at den behandlingsansvarlige kan ønske å bruke helautomatiserte avgjørelsesprosesser i inngåelse av en kontrakt, begrunnet i at det kan virke

---

<sup>93</sup> Edwards & Veale. *Enslaving the Algorithm: from a “right to explanation” to a “right to better decisions”?* (2018) s. 3

<sup>94</sup> *Ibid.*, s. 3.

<sup>95</sup> WP29. *Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01)* s. 21

<sup>96</sup> *Ibid.*, s. 27.

som den mest hensiktsmessige måten å nå målet sitt på. Menneskelig involvering kan noen ganger være upraktisk eller umulig grunnet store mengder med data som skal bli prosessert.<sup>97</sup> Her fremgår det også at denne type prosesser må være *nødvendige*.<sup>98</sup>

## 4.2 Kunstig intelligens og helautomatiserte avgjørelser i arbeidslivet

Behandling av personopplysninger i forbindelse med helautomatiserte avgjørelser benyttes i stadig større grad, dessuten må avgjørelsens karakter være av en viss viktighet for at bestemmelsen skal gjelde.<sup>99</sup> Det har seg likevel slik at selv om en avgjørelsesprosess ikke har en effekt på den registrertes rettigheter, kan det likevel falle innenfor rekkevidden til artikkel 22 dersom behandlingen påvirker vedkommende i lik grad eller på tilsvarende måte.<sup>100</sup> Med andre ord, kan det forklares ved at selv i tilfeller hvor den registrertes rettigheter ikke påvirkes, kan behandlingens art ha en vesentlig virkning som kan kreve beskyttelse under den nevnte bestemmelsen. I GDPR artikkel 22 står det “i betydelig grad”, derfor må også terskelen for “betydelig” være lik den hvor en avgjørelse gir rettsvirkning.<sup>101</sup>

Riktignok er ikke begreper som «rettsvirkninger» og «tilsvarende påvirkning» definert i forordningen. At en avgjørelse får rettsvirkning betyr i denne sammenheng at behandlingen av personopplysninger påvirker noens rettigheter. Selv om en helautomatisk avgjørelse ikke har rettsvirkning, kan den likevel forbyes, dersom den påvirker den registrerte i vesentlig grad på tilsvarende måte som rettsvirkning. Dette betyr imidlertid også at selv om effekten ikke har rettsvirkning, må effekten være lik. Effekten av helautomatiserte avgjørelser kan med andre ord ikke være ubetydelig.<sup>102</sup>

GDPR Fortalepunkt 71 bruker ”e-rekrutteringspraksis uten menneskelig involvering” som et eksempel. I praksis betyr det at dersom en avgjørelse i betydelig grad skal påvirke noen, må utfallet veie tungt for vedkommende. WP29 nevner eksempelvis følgende virkninger av en

---

<sup>97</sup> Ibid, s. 23.

<sup>98</sup> Se kapittel 2.4 om nødvendighetsvilkåret.

<sup>99</sup> Blekastad og Hirst, 2021, s. 81-82

<sup>100</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 21.

<sup>101</sup> Ibid, s. 21.

<sup>102</sup> Skullerud et al, 2018. s. 163.



avgjørelse som tungtveiende; omstendigheter, atferden, eller valgene til den registrerte som berører eller har langvarig/permanent virkning på den registrerte. I tillegg kommer ekstreme tilfeller hvor behandlingen fører til diskriminering av individer.<sup>103</sup>

Men hva er egentlig terskelen for at en avgjørelse skal være av “betydelig” karakter? Avgjørelser som forbyr noen en jobbmulighet er et eksempel. Her er helautomatiserte avgjørelser i utgangspunktet ulovlig, forutsatt at man tolker det som et forbud. Sett fra en annen siden er det flere unntak i artikkel 22(2) fra hovedregelen i artikkel 22(1). Det første unntaket er når en avgjørelse er nødvendig for å inngå eller oppfylle en avtale mellom den registrerte og en behandlingsansvarlig. Det andre unntaket er når en avgjørelse er tillatt i henhold til unionsretten eller medlemsstatenes nasjonale rett som den behandlingsansvarlige er underlagt, mens det siste unntaket er når en avgjørelse er basert på den registrertes uttrykkelige samtykke.<sup>104</sup>

Det første og det siste unntaket kan komme til anvendelse ved avgjørelser som gjelder rekruttering uten menneskelig inngripen. Mange virksomheter benytter ulike verktøy og systemer for å forenkle, samt effektivisere prosessen med å finne fram til og rekruttere den beste kandidaten. Virksomheter behandler dessuten sine ansattes personopplysninger for ulike formål og i ulike sammenhenger. Derfor vil også arbeidsgiver ha behov for å kjenne til hvilke regler som gjelder.<sup>105</sup>

Diskriminering og forskjellsbehandling er et felt som er diskutert mye i ulike personvernkretser. Vi skal ved senere anledning i kapittel 4.5 se at mer data kan føre med seg mer kompleksitet og tvetydighet. Det er en ting at avgjørelsene blir mer nøyaktig jo mer input-data man mater maskinen med, men om denne dataen er pålitelig i den forstand at avgjørelsene ikke blir diskriminerende og urettferdig er et annet spørsmål. Antagelsen om at algoritmer er “objektive” bør ikke resultere i at vi ser bort fra graden av menneskelig dømmekraft som er involvert i utformingen og valgene som blir innebygd i algoritmene. Som vi konstaterte i punkt 4.1 sier Burrell at det menneskelige arbeidet inkluderer å definere

---

<sup>103</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 21.

<sup>104</sup> GDPR artikkel 22(2) (a-c)

<sup>105</sup> Blekastad & Hirst, 2021, s. 5.

funksjoner, forhåndsdefinere trenings-dataen, og tilpassing av terskelen og parametre.<sup>106</sup> Tar vi dette i betraktning er det ikke uforsvarlig å argumentere for at jo mer data vi mater algoritmene med, desto mer lik vil avgjørelsene være den behandlingsansvarliges preferanser. I et rekrutterings perspektiv, med bruk av helautomatiserte avgjørelser kan dette forsterke antagelsen om at helautomatiserte avgjørelser består av skjevhet.

### 4.3 KI i ansettelsesprosesser

Bruk av teknologibaserte tjenester i arbeidslivet skal bidra til å blant annet effektivisere og modernisere virksomheten. Som regel vil KI forutsi hvilke faktorer som vil føre til et bestemt resultat, og samtidig arbeides det med å innføre systemer som består av denne teknologien, samt algoritmer til å fatte større beslutninger<sup>107</sup>, blant annet i ansettelsesprosesser. I ansettelsesprosesser har flere arbeidsgivere blitt fascinert av tanken om å iverksette kunstig intelligens (KI) for å forbedre kvaliteten på ansettelsesprosessene. Løsninger basert på KI viser seg dessuten å være en del av seleksjonsprosesser i økende grad, men med varierende former.<sup>108</sup>

For å forstå hvorfor virksomheter benytter seg av smarte løsninger i ansettelsesprosesser, er det hensiktsmessig å se hvilke muligheter KI tilbyr. Først og fremst dreier det seg om å finne den rette medarbeideren som passer de ønskede kvalifikasjonene. I tillegg ønsker arbeidsgivere å spare tid, og jo lenger tid det tar, desto mer tid og ressurser avledes fra viktige prioriteringer.<sup>109</sup> Samtidig har arbeidsgivere som mål å redusere kostnader knyttet til ansettelser, og den største kostnaden ser ut til å være feilansettelser. En feilansettelse vil resultere i kostnader relatert rekruttering, omplassering og opplæring.<sup>110</sup>

Slik vi ser det er det flere muligheter og utfordringer knyttet til KI i ansettelsesprosesser. Oppgaven vår lener seg som nevnt mot helautomatiserte avgjørelser, og dermed kan dette reise flere utfordringer knyttet til personvernrettslige prinsipper. Det skal dessuten sies at i en ansettelsesprosess samles det nødvendige personopplysninger, og GDPR blir gjeldende når personopplysninger behandles.

---

<sup>106</sup> Burrell. s. 3.

<sup>107</sup> Jarbekk & Sommerfeldt, 2020, s. 116

<sup>108</sup> Skorstad, E. Dette bør du tenke på før du anvender kunstig intelligens i ansettelser. (2020). HR Norge.

<sup>109</sup> Bogen & Rieke. Help wanted. An Examination of Hiring Algorithms. Equity, and bias. (2018) s. 6

<sup>110</sup> Skulstad, L. (2017, 26. mai) Slik reduserer du faren for feilansettelse. Visma blogg.

Samtidig vil avgjørelser som er fri for menneskelig inngripen føre til utfordringer. Eksempelvis kan det tenkes at det vil være problematisk å kunne forklare grunnlaget for et avslag, da det er et KI-system som bestemmer utfallet. I tilfeller hvor forklarbarhet kan være et problem, kan virksomheter vurdere å innføre menneskelig påvirkning på utfallet. Artikkel 22(1) på sin side kommer til anvendelse når avgjørelser uten noen form for menneskelig påvirkning tar sted, og som følge av dette vil ikke artikkel 22(1) komme til anvendelse dersom mennesker påvirker utfallet. Dilemmaet om menneskelig påvirkning i ansettelsesprosesser ser ut til å være stort for virksomheter som benytter helautomatiserte avgjørelser.

#### **4.4 Er KI fri for fordommer? Diskriminering og rettferdighet**

Til tross for at KI kan bidra til å effektivisere rekrutteringsprosesser, og oppgaver generelt i samfunnet, reises det likevel spørsmål om hvorvidt denne teknologien er fri for diskriminering.<sup>111</sup> Dessuten kan det være vanskelig å forklare hvordan personopplysningene blir samlet ettersom maskinlæring består av et system som utvikler seg selv over tid. Ettersom rekrutteringsprosesser behandler personopplysninger, samt profilering, kan det oppstå utfordringer da maskinlæringsalgoritmer bygger på tidligere data og mønstre.<sup>112</sup> I tilfeller der maskinlæringen er avhengig av tidligere mønstre og læring, er det ikke utenkelig at favorisering av enkelte grupper kan forekomme, og på denne måten kan diskriminering være et faktum.

Selv om tanken bak KI-systemer er å tilrettelegge for blant annet inkludering, mangfold og likebehandling i de fleste tilfeller, er det likevel nødvendig å være oppmerksom på at favorisering kan finne sted. Bruk av maskinlæringsalgoritmer ser ut til å øke sjansen for diskriminering selv om virksomheter har gitt instruksjoner fri for diskriminering.<sup>113</sup> I tilfeller hvor virksomheter vurderer å benytte seg av KI-systemer i rekrutteringsprosesser, vil det være hensiktsmessig å foreta etiske vurderinger før man eventuelt benytter seg av et slikt system.

---

<sup>111</sup> Xenidis & Senden, EU non-discrimination law in the era of artificial intelligence: Mapping the challenges of algorithmic discrimination. (2020) s. 1

<sup>112</sup> Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Nasjonal strategi for kunstig intelligens. (2020) s. 11

<sup>113</sup> Xenidis & Senden, 2020, s. 3

Det kan imidlertid motvirkes ved å innføre kontrollprosesser som analyserer og kontrollerer beslutninger som er fattet av systemet.<sup>114</sup>

Det finnes riktignok flere eksempler på situasjoner hvor diskriminering har tatt sted som følge av KI, og den såkalte Amazon-saken er en av de mest kjente. Siden 2014 hadde Amazon-teamet programmert et system som skulle søke etter toppkandidater. Systemet brukte algoritmene til å rangere kandidater fra en til fem stjerner, og skulle hovedsakelig bidra til å velge ut de mest kvalifiserte søkerne. I 2015 kom det overraskende frem at Amazons KI-baserte systemer favoriserte menn med bakgrunn i at menn i gjennomsnitt hadde mer erfaring i teknologibaserte selskaper.<sup>115</sup> Som nevnt kan dette være et resultat av forhåndsdefinerte treningsdata, noe som antyder at menneskelige preferanser har en viss påvirkning på algoritmen.

I tillegg brukes maskinlæringsalgoritmer for å annonsere ledige stillinger på internett. Eksempelvis ser man ledige stillinger som annonseres på LinkedIn, Finn.no, Facebook og andre sosiale plattformer. Det kan tenkes at jo flere plattformer, desto flere søkere, men det innebærer også innsamling av personopplysninger på et mer omfattende nivå. Gjennom tilpassede annonser på digitale plattformer (eksempelvis LinkedIn) samles det inn store mengder informasjon basert på tidligere data. Prinsippet om *riktighet* kan også gjør seg også gjeldende her. Det går ut på at opplysningene som innhentes skal være korrekte og oppdaterte, spesielt i tilfeller hvor det innhentes opplysninger om en kandidat i en ansettelsesprosess gjennom internett.<sup>116</sup>

Sett fra en annen side er det større risiko for at tilpassede annonser på digitale plattformer ender opp med å diskriminere, og forsterke stereotypisk arbeidsfordeling i samfunnet.<sup>117</sup> En studie viser at personaliserte annonser gjennom Facebook, valgte ut enkelte samfunnsgrupper mer enn andre, til tross for at eksperimentet var fri for et målrettet publikum. I denne studien kom det frem blant annet at annonser relatert til kassererarbeid nådde et kvinnelig publikum på 85%, mens en drosjesjåførstilling nådde et publikum med 75% afroamerikanere. Samtidig nådde en annonse innen trelastindustrien et publikum på 72% hvite og hvorav 90% var

---

<sup>114</sup> Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Nasjonal strategi for kunstig intelligens. (2020) s. 11-59

<sup>115</sup> Dasin, J. (2018, 11. okt). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*.

<sup>116</sup> Blekastad og Hirst, 2021, s. 122.

<sup>117</sup> Xenidis & Senden, 2020, s. 13

menn.<sup>118</sup> WP29 har også nevnt at det kan være hensiktsmessig å bruke uavhengige tredjeparter til å revidere algoritmen. Det foreslås at disse tredjepartene gis all nødvendige informasjonen om hvordan systemene virker.<sup>119</sup> Med bakgrunn i dette kan det kontrolleres om algoritmen ikke gir diskriminerende, urettferdige eller andre uriktige resultater.<sup>120</sup>

Hensikten med å fremlegge dette er å belyse hvordan algoritmisk profilering kan diskriminere individer basert på blant annet kjønn og etnisitet. Amazons KI-baserte rekrutteringssystem viste seg å være diskriminerende overfor kvinner, mens Facebook valgte ut et publikum med afroamerikansk bakgrunn. Med utgangspunkt i det som er presentert, mener vi at diskriminering basert på blant annet etnisitet skaper utfordringer når helautomatiserte avgjørelser profilerer mennesker ut ifra blant annet etnisitet. Dersom profileringen samler informasjon om etnisitet, mener vi at det faller inn under bestemmelsene om diskriminering under ansettelsesprosess.

I likestillings- og diskrimineringsloven (ldl) er lovens formål å fremme likestilling, og hindre diskriminering på grunn av blant annet kjønn og etnisitet jf. ldl. §1 første ledd. Den bestemmelsen som likevel er av interesse i lys av utfordringene som er nevnt, er ldl. §30(c). Her fremkommer det at arbeidsgivere skal ikke innhente opplysninger om en søkers etnisitet i en ansettelsesprosess. Ut ifra denne bestemmelsen er det naturlig å tolke profilering basert på etnisitet i helautomatiserte avgjørelser som ikke tillatt. Med andre ord kan det være hensiktsmessig å foreta en vurdering av personvernkonsekvenser<sup>121</sup> i forkant av en eventuell helautomatiserte avgjørelser.

## **4.5 Algoritmer og maskinlæring: En teknisk forståelse**

Den økende teknologiske innovasjonen snur om på de tradisjonelle rekrutteringsstrategiene i mange virksomheter. Dette inkluderer blant annet hvordan virksomheter profilerer og velger ut aktuelle kandidater, ved hjelp av algoritmer som produserer metoder for evaluering av hvor egnet en kandidat er for en rolle i virksomheten. I en artikkel skrevet i Harvard Business

---

<sup>118</sup> Ali, Sapiezynski, Bogen, Korolova, Mislove & Rieke. Discrimination through optimization: How Facebook's Ad Delivery Can Lead to Biased Outcomes. (2019) s. 4

<sup>119</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 32

<sup>120</sup> Osberg, J. A. Innsyn i automatiserte avgjørelser etter personvernforordningen. (2019) s. 40

<sup>121</sup> Vurdering av personvernkonsekvenser er definert under punkt 2.6 DPIA

Review nevnes det metoder som *stemmeprofilering*. Dette går ut på å bruke maskinlærings algoritmer til å predikere jobbtilpasning basert på en analyse av kandidatens stemme. Der heter det at «Stemmen din har en skjult, komplisert arkitektur med en iboende signatur-omtrent som et fingeravtrykk. Gjennom prøving og feiling kan algoritmene bli bedre til å forutsi hvordan du vil påvirke andre»<sup>122</sup>

Maskinlæringsalgoritmer blir mer og mer nøyaktige desto mer data den læres opp med.<sup>123</sup> En gitt maskinlæringsalgoritme inkluderer generelt to parallelle operasjoner, eller to forskjellige algoritmer, en *classifier*, og en *learner*.<sup>124</sup> Førstnevnte tar input, som er et sett med funksjoner og produserer en output, som er en form for kategori. En classifier tar et sett med kategorier (input) og produserer et nytt sett med kategorier (output). Maskinlærings algoritmer som vi kaller learners, må først trenes på testdata. Testdata er data som er valgt og opprettet for å oppfylle forutsetningene for utførelsen av en databehandling. Resultatene av denne trenede dataen blir igjen brukt for å klassifisere den nye input dataene.<sup>125</sup> Noen populære maskinlæringsmodeller er transparente, mens andre er ugjennomsiktige. I motsetning til et system med beslutningstrær, er maskinlærings algoritmer som nevrale nett, regnet som ugjennomsiktige.<sup>126</sup> En algoritme som nevrale nett, viser imidlertid ikke de utslagsgivende momentene i en avgjørelse.<sup>127</sup>

Det er tilsynelatende mulig å avgjøre hvordan et resultat er kommet av nettverkets aktivitet, og hvordan denne aktiviteten var bestemt, men denne informasjon gir likevel ingen rasjonell forklaring som er betydning for mennesker. Med andre ord, forteller den ikke hvorfor den spesifikke responsen er gitt.<sup>128</sup> For eksempel, i et classifier-systemet som kjenner igjen bilder gjennom nevrale nettverk så er det avgjørende elementet lærings-algoritmen (the trainer) her lærer algoritmen en korrekt klassifisering av objektene i domenene, som eksempelvis kan være lyder, ansikt og holdninger.<sup>129</sup> Algoritmiske avgjørelser kan være veldig simple og

---

<sup>122</sup> Thomas Chamorro-Premuzic, Seymour Adler. (2015) *Should Your Voice Determine Whether You Get Hired?* Harvard Business review.

<sup>123</sup> Burrell, 2016, s. 5.

<sup>124</sup> Ibid. s. 5.

<sup>125</sup> Ibid. s. 5

<sup>126</sup> Europa parlamentet, *The impact of general data protection regulation (GDPR) on artificial intelligence*. s. 14

<sup>127</sup> Osberg, innsyn i automatiserte avgjørelser etter personvernforordningen. 2019. s. 49.

<sup>128</sup> Europa parlamentet, *The impact of general data protection regulation (GDPR) on artificial intelligence* s. 14

<sup>129</sup> Ibid, s.4

spesifikke, men de kan også være veldig komplekse, slik som algoritmer for talegjenkjenning, analyser av ansikt og holdninger. Disse er blant annet metoder som brukes i helautomatisert avgjørelser i ansettelsesprosesser, dette vil vi omtale ved senere anledning.

I nyere tid så er mange presise avgjørelsesystemer konstruert som *black boxes*, dette er systemer som skjuler den interne logikken for brukeren.<sup>130</sup> Mangelen på forklaring utgjør både praktiske og etiske utfordringer. Applikasjoner hvor black box teknologi kan brukes er mangfoldig, og hver tilnærming er typisk utviklet for å gi løsninger av spesifikke oppgaver. Som en konsekvens avgrenses dens tolkbarhet og forståelse.<sup>131</sup> Uten å muliggjøre at teknologien i black box kan forklares, vil en rett på forklaring etter personvernforordningen være død.<sup>132</sup> Ved å stole på sofistikerte maskinlæringsmodeller som er trent på massevis av datasett risikerer vi å lage, og bruke beslutningssystemet som vi egentlig ikke forstår. Dette er ikke bare bekymringsfullt i form av etiske utfordringer, men også ansvarlighet, sikkerhet, og samfunnsansvar.

Samtidig slippes det i økende grad tjenester og produkter i form av maskinlæringskomponenter som brukes i industrien, dette kan risikere i avgjørelser som ikke kan reverseres og som tar dårlige avgjørelser basert på falske og skjeve korrelasjoner i treningsdataen.<sup>133</sup> Hvordan kan virksomheter stole på tjenestene og produktene sine uten å forstå eller validere den underliggende begrunnelsen for de teknologiske løsningene sine? Målet med en rett til en forklaring er i bunn og grunn at den registrerte skal kunne utfordre fattige eller feilaktige avgjørelser av black box systemer.<sup>134</sup> Dette i tillegg til at helautomatiserte avgjørelser jf. GDPR artikkel 22(1) er tolket som et forbud er grunnsteinene for oppgavens formål.

Teknologien kan være så kompleks at den skaper mange variabler som henger sammen med jobbytelse, prestasjoner og ferdigheter. Det er nesten uunngåelig noen variabler som vil være statistisk signifikant<sup>135</sup>, men likevel så vil dette by på utfordringer, spesielt hvor vi antar at

---

<sup>130</sup> Guidotti, R., A. Monreale, F. Turini, D. Pedreschi og F. Giannotti (2018). A survey of methods for explaining black box models. s. 1.

<sup>131</sup> Ibid, s. 1.

<sup>132</sup> Ibid, s. 2.

<sup>133</sup> Ibid, s. 2.

<sup>134</sup> Ibid, s. 11.

<sup>135</sup> Braut, G. S. (SNL). Forklaring av begrepet *Statistisk signifikans*: er i statistikken et mål på hvor sannsynlig det er at de dataene man har, skyldes tilfeldigheter.

den registrerte har rett på en forklaring og derav ber om en forklaring på hvorfor vedkommende ikke fikk jobben. Desto mer variabler vi putter inn i algoritmene, desto mindre reell forståelse av hvorfor en bestemt kandidat passer, eller ikke passer for jobben har vi. Sitter vi ikke i realiteten igjen med en gåtefull algoritme som på en eller annen måte fungerer fordi vi legger så mye informasjon i den? Hvordan påvirker dette rettssikkerheten til den registrerte?

Dersom vi ser på artikkel 15 som en rett den registrerte kan bruke uavhengig om det er på en forklaring av systemfunksjonaliteten eller spesifikke avgjørelser må det være klart at dataen som behandles må være innenfor rekkevidden av GDPR. Personvernforordningen kommer til anvendelse hvor avgjørelser er basert på personopplysninger. Artikkel 4(1) definerer personopplysninger som “enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person”. Fortalepunkt 26 videreformidler dette og lyder som så:

“Når det skal fastslås om en fysisk person er identifiserbar, bør det tas hensyn til alle midler som de med rimelighet kan tenkes at den behandlingsansvarlige eller en annen person kan ta i bruk for å identifisere vedkommende direkte eller indirekte”.

## **5 Informasjon og retten på en forklaring**

I denne delen av oppgaven skal vi drøfte de ulike rettighetene som en jobbsøker har i en helautomatisert ansettelsesprosess. Blant annet fremkommer det i GDPR fortalepunkt 71 at en slik behandling bør bestå av nødvendige garantier som blant annet omfatter “spesifikk informasjon til den registrerte, rett til menneskelig inngripen, til å uttrykke sine synspunkter, til å få en forklaring på avgjørelsen som er truffet etter en slik vurdering, og til å protestere mot avgjørelsen”. Med utgangspunkt av det som er presentert i oppgaven frem til nå, vil vi dermed forsøke å redegjøre for de ulike rettighetene individer har i helautomatiserte ansettelsesprosesser.

### **5.1 Hva menes med retten til en forklaring?**

Debatten om “retten til en forklaring” har på sett og vis fått stor oppmerksomhet i agendaen om personvern grunnet den knotete, komplekse og de tekniske utfordringene som kommer med maskinlæring og KI-systemer.<sup>136</sup> Både det teknologiske og juridiske miljøet har fått et

---

<sup>136</sup> Selbst & Powles. Meaningful information and the right to explanation. (2017) s. 2.



økende fokus på viktigheten av den normative verdien av ordlyden “forklaring” i kontekst av maskinlæring og KI, så sant som om det er en rett til forklaring jf. gjeldende lov.<sup>137</sup> Debatten om retten til en forklaring har blitt argumentert for og imot i ulike sammenhenger.

En rett til forklaring kan være et godt sted å starte i diskusjonen om effektive rettigheter som den registrerte har i ansettelsesprosesser. Rettigheter blir utrygge hvis de er urimelig vanskelig å utøve eller ineffektive i avgjørelser, fordi de kan gi en illusjon om at rettssikkerheten er sterk når faktum er at den ikke er det.<sup>138</sup> Målet med en rett til en forklaring er i bunn og grunn at den registrerte skal kunne utfordre mangelfulle eller feilaktige avgjørelser av black box systemer.<sup>139</sup> Retten på en forklaring kan være et effektivt verktøy for å holde tilbake algoritmisk beslutningstaking.

Selv om retten på en forklaring har styrke i at den registrerte kan kreve og utfordre maskinlæringssystemer, har den likevel praktiske og konseptuelle utfordringer. Tar vi for eksempel utgangspunkt i artikkel 22 (2)(c), gis samtykkekrav som regel gjennom personvernerklæringer som stort sett ikke blir lest - og, hvis det blir lest, blir det ikke nødvendigvis forstått.<sup>140</sup> Det kan ansees at samtykke virker mer som en formalitet som validerer handlingene til den behandlingsansvarlige fremfor noe som styrker brukerens rettigheter. Dette er noen ganger kjent som *Notice and choice fallacy*.<sup>141</sup> Det ville vært bekymringsfullt og kritisk dersom retten på en forklaring blir tilsvarende en tom formalitet.

Tidlig har Goodman og Flexman<sup>142</sup> argumentert for at det er en rettighet som den registrerte har, senere har Sandra Wachter, Brent Mittelstadt og Luciano Floridi<sup>143</sup> svart på dette med konklusjonen om at det ikke finnes noen rett på forklaring i personvernforordningen som den står. Andrew D. Selbst og Julia Powles<sup>144</sup> mener denne debatten mangler noen kritiske og verdifulle biter. Blant annet nevnes det at om man bruker uttrykket “rett til forklaring” eller

---

<sup>137</sup> Ibid. s. 2.

<sup>138</sup> Edwards og Veale, (2018). s. 7.

<sup>139</sup> Ibid, s. 11.

<sup>140</sup> Edwards og Veale, (2018). s. 7.

<sup>141</sup> Ibid, s. 7.

<sup>142</sup> Goodman & Flaxman. European Union Regulations on Algorithmic Decision Making and a “right to explanation”. (2017) s. 55

<sup>143</sup> Wachter, Mittelstadt & Floridi. Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation. (2017) s. 82

<sup>144</sup> Selbst & Powles. Meaningful information and the right to explanation. (2017) s. 2.

ikke, må det gis mer oppmerksomhet mot kravene jf. GDPR og hvordan relasjonene er mellom disse kravene, og de bakenforliggende målene med forordningen. Artikkelen deres støtter retten på en forklaring som et positivt fenomen i GDPR. Vi vil gå dypere inn i dette ved senere anledning. Først og fremst ønsker vi å starte med å ta opp noen viktige momenter som Wachter et al fremlegger. Ifølge Wachter et al finnes det to beskrivelser av begrepet forklaring, forklaring av systemfunksjonaliteten, og forklaring av konkrete avgjørelser.<sup>145</sup>

### 5.1.1 Forklaring av systemfunksjonalitet:

Dette vil si logikken bak hvordan en avgjørelse blir til, betydningen, konsekvenser av beslutningen, og generell funksjonalitet til et automatisert beslutningssystem. Eksempelvis systemets kravspesifikasjon, beslutningsgrener, forhåndsdefinerte modeller, kriterier og klassifikasjonsstrukturer.<sup>146</sup>

### 5.1.2 Forklaring av konkrete avgjørelser:

Dette er en spesifikk forklaring, som bare er mulig å gi dersom en avgjørelse allerede er tatt. Den gis på bakgrunn av en bestemt avgjørelse, og ikke et beslutningstakings system eller metoder som i forklaring av systemfunksjonalitet. GDPR fortalepunkt 71, hvor det står “en forklaring på avgjørelsen som er truffet etter en slik vurdering” er en slik type forklaring. Fortalepunktet refererer uttrykkelig til en bestemt avgjørelse som er fattet. Dette er den rasjonelle grunnen bak en individuelle spesifikk automatisk avgjørelser.<sup>147</sup>

### 5.1.3 ex-ante og ex-post forklaring

Videre kan man skille mellom forklaringer i forhold til tidspunktet i en avgjørelsesprosess.

En *ex-ante* forklaring oppstår før en automatisk avgjørelse finner plass. En *ex-ante* forklaring kan logisk sett kun adressere en forklaring på systemfunksjonaliteten, ettersom det ikke er mulig å gi en rasjonell forklaring før en avgjørelse er tatt.

En *ex-post* forklaring oppstår etter en automatisk avgjørelse er tatt. En *ex-post* forklaring kan adresseres til begge de ovennevnte forklaringene, både som en forklaring på hvordan systemet

---

<sup>145</sup> Wachter et al. (2017) s. 78

<sup>146</sup> Ibid s. 78.

<sup>147</sup> Ibid s. 78.

kommer fram til en beslutning, og en forklaring av hvordan utfallet ble til etter avgjørelsen har funnet sted.<sup>148</sup>

## 5.2 Tre rettsgrunnlag for en rett til forklaring av automatiserte avgjørelser

Det finnes tre ulike rettsgrunnlag som kan gi en rett til forklaring av automatiske avgjørelser i GDPR. Retten til en forklaring kan enten komme av (i) Sikkerhetsgarantier, (ii) innsynsrett eller (iii) informasjonsplikt.<sup>149</sup>

### 5.2.1 Sikkerhetsgarantier

Artikkel 22 og fortalepunkt 71 adressere den registrertes rett til å ikke være gjenstand for automatiske avgjørelser. GDPR artikkel 22 (3) sier:

Den behandlingsansvarlige skal gjennomføre egnede tiltak for å verne den registrertes rettigheter og friheter og berettigede interesser, i det minste retten til menneskelig inngripen fra den behandlingsansvarlige, til å uttrykke sine synspunkter og til å bestride avgjørelsen

Her ser vi at en rett til forklaring ikke er uttrykkelig nevnt. Går vi ut ifra at behandlingen møter vilkårene i artikkel 22(2)(a) og (b) jf. artikkel 22(3) så har den registrerte ytterligere sikkerhetsgarantier for menneskelig inngripen, uttrykke synspunkter eller motsi en avgjørelser, men ikke en rett til en forklaring av avgjørelsen som er fattet<sup>150</sup>.

På en annen side, hvor effektiv er retten til å uttrykke synspunkter uten å få vite de grunnleggende og utslagsgivende faktorene på hvorfor avgjørelsen fikk det konkrete utfallet?

Powles et al som det blir nevnt senere, diskuterer tolkningen av hva “meningsfull informasjon” innebærer. Et argument som er rettet mot Wachter et al, er at for rigide regelsett på hva meningsfull informasjon må inneholde setter begrensninger for fleksibiliteten til den registrerte og den behandlingsansvarlige, samt en brems for innovasjon og teknologisk utvikling. Eksempelvis, hvis en forklaring av hvordan en avgjørelse ble til ikke gis til den registrerte, vil det i det hele tatt være mulig og verdifullt for den registrerte å uttrykke sine

---

<sup>148</sup> Ibid s. 78.

<sup>149</sup> Ibid s. 79.

<sup>150</sup> ibid s. 79

synspunkter? Det vil være mangel på standpunkter og momenter som den registrerte kan håndheve fra avgjørelsen, nettopp fordi mangelen på informasjon er såpass stor.

En rett til forklaring er i all hovedsak nevnt i fortalepunkt 71 hvor det står at dersom en person som er gjenstand for automatiske avgjørelser:

“ledsages av nødvendige garantier som bør omfatte spesifikk informasjon til den registrerte og rett til menneskelig inngripen, til å uttrykke sine synspunkter, til å få en forklaring på avgjørelsen som er truffet etter en slik vurdering, og til å protestere mot avgjørelsen”

Hvis dette hadde vært rettslig bindende ville denne bestemmelsen krevd en ex post forklaring på den spesifikke avgjørelsen, ettersom fortalepunkt 71 tilsier at nødvendige sikkerhetsgarantier må være til stede når en avgjørelse er tatt. Wachter et al lener seg likevel mot at fortalepunkt 71 ikke er rettslig bindende. Begrunnelsen for dette er at fortalepunkter kun er veiledninger på hvordan vi skal tolke artiklene i GDPR.<sup>151</sup> Tatt dette til betraktning blir det trukket fram at det ikke er noe tvetydighet i språket på artikkel 22(3), og at dersom minimumskravene i artikkelen er overlevd vil det ikke være nødvendig å videre tolke kravene som den behandlingsansvarlige har.

På en annen side er et argument at rettigheter må være juridisk etablert uten noen form for tvil før de håndheves. Dette er i overensstemmelse med ideen om rettigheter og plikter. Den registrertes rettigheter samsvarer vanligvis med pliktene som påberoper den behandlingsansvarlige. Det ville vært uforsvarlig ilegges bøter ved overtredelse, uten å i forkant klargjøre eksplisitt og uten tvil hvilke plikter som må overholdes av den behandlingsansvarlige.

Dersom man tenker annerledes ville det vært i strid med artikkel 6 i den europeiske menneskerettighetskonvensjon, og artikkel 47 i den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter.<sup>152</sup>

Sikkerhetsgarantiene i fortalepunkt 71 er omtrent identiske med de i artikkel 22 (3), forskjellen er mangelen på en rett til “å få en forklaring på avgjørelsen som er truffet etter en slik vurdering” som inkluderes i fortalepunkt 71. Denne kunngjøringen antyder at lovgiveren

---

<sup>151</sup> ibid s. 80

<sup>152</sup> ibid s. 80

ikke hadde til hensikt å implementere en rett på forklaring av spesifikke avgjørelser i GDPR.  
153

I tillegg har europaparlamentet i tidligere utkast av personopplysnings forordningen foreslått en rett til forklaring som lovlig bindende, men lovgiverne vedtok ikke forslaget og plasserte heller retten på en forklaring under fortalepunkt 71.<sup>154</sup> Dette kan tyde på at lovgiverne ikke hadde som intensjon å innføre retten på en forklaring som en bindende lov.

## 5.2.2 Informasjonsplikt

GDPR artikkel 13 og 14 spesifiserer informasjonsplikt for den behandlingsansvarlige i behandling av personopplysninger som er innhentet direkte fra den registrerte, eller gjennom en tredjepart. Artikkel 13 gjør seg gjeldende når den behandlingsansvarlige henter informasjon direkte fra den registrerte, mens artikkel 14 sier noe om informasjonsplikten til den behandlingsansvarlige når informasjonen ikke er samlet inn direkte. Disse artiklene er grunnlaget for en ex post forklaring av spesifikke avgjørelser.<sup>155</sup> Påstanden starter hvor artikkel 13(2) og 14(2) sier:

“gi den registrerte følgende ytterligere informasjon som er nødvendig for å sikre en rettfærdig og åpen behandling”

Informasjon vil da etter artikkel 13(2)(f) og 14(2)(g) være:

Forekomsten av automatiserte avgjørelser, herunder profilering, som nevnt i artikkel 22 nr. 1 og 4, og, i det minste i nevnte tilfeller, relevant informasjon om den underliggende logikken samt om betydningen og de forventede konsekvensene av en slik behandling for den registrerte.<sup>156</sup>

Denne plikten gjelder i de tilfellene hvor kravene til automatiserte avgjørelser som nevnt i artikkel 22(1) og 22(4) er relevant. Det er trukket fram at informasjonsplikten i artikkel 13-14, samt sikkerhetsgarantiene definert i artikkel 22(3) gir en rett til ex post forklaring av “forekomsten, underliggende logikken, betydningen, og de forventede konsekvensene” av de automatiserte avgjørelsene. Wachter et al kritiserer denne påstanden med to forklaringer.

---

<sup>153</sup> ibid s. 81

<sup>154</sup> ibid s. 82

<sup>155</sup> ibid s. 82

<sup>156</sup> GDPR artikkel 13(2)(f), 14(2)(g).

Først og fremst så krever artikkel 13(2)(f) og 14(2)(g) kun en ex ante forklaring av system funksjonaliteten.<sup>157</sup> Denne informasjonen gis før en avgjørelse er tatt, på det tidspunktet hvor data blir samlet inn for behandling. Det er ikke feil å påstå at kun en forklaring av logikken bak hvordan en avgjørelse blir til, betydningen, konsekvenser av beslutningen, og generell funksjonalitet til et automatisert beslutningssystem kan bli redegjort før en avgjørelse blir tatt. Derfor kan ikke artikkel 13-14 brukes som et argument for ex post forklaring av automatiserte avgjørelser<sup>158</sup>

Ordlyden i artikkel 13(2)(f) og 14(2)(g) støtter også tolkningen om at kun en ex ante forklaring kreves. Språket som brukes antyder at den registrerte må gis informasjon om hvordan automatiske beslutningstakingssystemer virker, formålet og med hvilke forutsagte effekter som følger med, før automatiske avgjørelser oppstår. Dette inkluderer ikke hvordan en spesifikk avgjørelse ble til.

### 5.2.3 Innsynsrett

Det er også et mulighetsvindu for å innlede en rett på forklaring gjennom innsynsretten som kommer frem av artikkel 15 i GDPR. Artikkel 15 gir tilsvarende de samme rettighetene som artikkel 13 og 14, med den forskjellen at den registrerte selv må initiere retten på innsyn selv. Den betydelige forskjellen kommer fram i tidspunktet den registrerte påberoper seg retten på en forklaring.

Artikkel 15, som det fremkommer av tittelen “Den registrertes rett til innsyn” gir den registrerte rett til innsyn i informasjonen som databehandler sitter med. Artikkel 15(1)(h) gjelder kun for helautomatiserte avgjørelser som det er beskrevet i artikkel 22(1) og (4). Følgelig er den også relevant for masteroppgavens intensjon. Artikkel 15(1)(h) gir den registrerte rett til:

- i) informasjon om “forekomsten” av avgjørelser som nevnt i artikkel 22.
- ii) “relevante informasjon om den underliggende logikken” for slike avgjørelser, og;
- ii) informasjon om “betydningen og de forventede konsekvensene”.

---

<sup>157</sup> se 5.1.1 om systemfunksjonalitet

<sup>158</sup> Wachter et al, 2017, s. 82

Som nevnt i kapittel 2.4 om grunnleggende personvernprinsipper, står artikkel 5(1)(a) som et sentralt prinsipp i oppgavens kontekst. Prinsippet sier at personopplysninger skal “behandles på en lovlig, rettferdig og åpen måte med hensyn til den registrerte”. Dette bør sees i sammenheng med innsynsretten til en jobbsøker i rekrutteringsfasen ved bruk av helautomatiserte avgjørelser. Samtidig blir KI og algoritmer stadig mer brukt i rekruttering<sup>159</sup>. Den hyppige bruken av KI gjør det mer sannsynlig at utelukkende automatiserte avgjørelser vil finne sted. Dette er på grunn av at mennesker ikke har tilgang til all informasjon som er brukt av KI-systemer, og kanskje ikke har muligheten for å analysere og vurdere måten denne informasjonen er brukt.<sup>160</sup>

Det er mulig å se over denne dataen, eller så kan det kreve en overdreven innsats for å gjennomføre en effektiv gjennomgang - med mindre systemet er effektivt konstruert for åpenhet, noe som i noen tilfeller ikke gjelder for den nyeste teknologien.<sup>161</sup> Et omdiskutert problem er potensialet for forskjellsbehandling og diskriminering ved bruken av teknologi med kompleks struktur, slik som KI-algoritmer. Det kan være praktisk å få innsyn i helautomatiserte avgjørelser, ettersom åpenhet henger tett sammen med rettferdighet og lovlighet, og dersom disse prinsippene er anstendige vil den registrerte da ha en effektiv måte å kunne håndheve sine rettigheter etter personvernforordningen. På den andre siden kan den kjappe utviklingen av teknologien i hånd med faren for utilgjengelig informasjon om en avgjørelser utfordre både lovligheten og åpenheten, som igjen kan resultere i urettferdig behandling.

Tatt til betraktning at tolkningen av artikkel 15(1)(h) er identisk med artikkel 13(2)(f) og 14(2)(g), kan man tenke seg at retten på innsyn på lik måte kun gjelder ved ex ante forklaring av system funksjonaliteter. Likevel er retten på innsyn avhengig av forespørselen til den registrerte og har ingen frist. Den registrerte be om denne informasjonen når som helst, inkludert etter at en automatisk avgjørelse har truffet. Dette gjør rasjonell ex post forklaring av spesifikke avgjørelser gjennomførlig.<sup>162</sup>

---

<sup>159</sup> Sartor & Lagioia. (2020). The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence. s. 60.

<sup>160</sup> Ibid. s. 60

<sup>161</sup> Ibid. s. 60

<sup>162</sup> Wachter et al, 2017, s. 83.

Dog vil det være fornuftig å være kritisk til innsynsrettens anvendelse i en ex post forklaring av en avgjørelse som allerede er blitt gjort, tatt semantikken av artikkel 15(1)(h) til betraktning. Uttrykket “forventede konsekvenser” er fremtidsrettet og tyder at den behandlingsansvarlige må informere den registrerte om forventede konsekvenser av den automatiserte avgjørelsen før slike prosesser oppstår<sup>163</sup> Tolkningen av artikkel 15(1)(h) i GDPR på tysk viser enda tydeligere tegn på at den behandlingsansvarlige må informere den registrerte om de virkningene som behandlingsansvarlig ønsker å oppnå med automatiske avgjørelser. Oversettelsen sier “tiltenkte konsekvenser av en slik behandling for den registrerte”. Tolkningen av artikkel 15(1)(h) er som sagt fremtidsrettet og ser tilsynelatende ut å være rettet mot meningen med avgjørelsen i seg selv snarere enn til de omstendighetene som er nevnt i fortalepunkt 71.

En annen diskurs er hvorvidt den registrerte kan kreve innsyn i kildekode, dersom vedkommende anser det som “meningsfull informasjon”. Hensynet til åpenhet og tillit peker i denne retningen. Spesielt der hvor antagelsen om diskriminering og forskjellsbehandling oppstår, og den registrerte føler det er nødvendig å vurdere om behandlingen er lovlig og rettferdig, jf. artikkel 5 nr. 1 kan det tenkes at innsyn i kildekode er interessant. I situasjoner hvor virksomheter innoverer en smart algoritme som har en marked og kommersiell verdi så vil det likevel være utfordrende og be om informasjon fordi det kan resultere i at forretningshemmeligheten som eksempelvis kildekode blir lekket. I fortalepunkt 63 heter det at innsynsretten “bør ikke ha negativ innvirkning på andres rettigheter eller friheter, herunder forretningshemmeligheter eller immaterialretten, særlig opphavsretten som programvaren er beskyttet av”. Der algoritmen er en forretningshemmelig, vil innsyn i algoritmen utfordre behovet for hemmelighold.<sup>164</sup>

Det opp til den registrerte hva vedkommende selv hevder er meningsfull informasjon.<sup>165</sup> I GDPR art. 23(1)(i), er det adgang til å gjøre unntak fra artikkel 15. Her heter det at den behandlingsansvarlige kan gjøre unntak for “vern av den registrertes interesser eller andres rettigheter og friheter”. Det er også lovfestet jf. personopplysningslovens §16 første ledd bokstav f. Paragrafen oppstiller unntak dersom “det vil være i strid med åpenbare og grunnleggende private eller offentlige interesser”. Det fremgår av forarbeidene at § 16 første

---

<sup>163</sup> Ibid, s. 83

<sup>164</sup> Osberg, J. A. Innsyn i automatiserte avgjørelser etter personvernforordningen. (2019) s. 42.

<sup>165</sup> Selbst & Powles, (2017). s. 5



ledd bokstav f viderefører § 23 første ledd bokstav f i personopplysningsloven fra 2000. Derav vil det være logisk å se rettstilstanden under følgende paragraf.<sup>166</sup> Det kan antas at det er en interesseavveining mellom den behandlingsansvarliges behov for hemmelighold og den registrertes behov for innsyn i tilfellet der man gjøre en avveining av den registrertes rettigheter og den behandlingsansvarliges plikter. Osberg sier at samlet sett med utgangspunkt i den registrertes rett til innsyn etter artikkel 15 og 23, fortalepunkt 63, samt WP29 veiledninger, tilsier at “meningsfull informasjon” må leses med et visst unntak for forretningshemmeligheter.<sup>167</sup> Etter vår forståelse vil det være rimelig å anse kildekoden som et unntak fra innsyn. På en annen side kan man stille spørsmål om hvor nødvendig og meningsfullt det vil være å fremlegge kildekoden til en algoritme for en arbeidssøker som trolig ikke besitter nok kunnskap eller forståelse for denne informasjonen. I en eventuell situasjon hvor den registrerte forhører seg med tilsynsmyndigheter for en vurdering av den fremlagte informasjonen og logikken bak avgjørelsen vil det igjen kunne argumenteres for at vedkommende kan se det hensiktsmessig. Når det er sagt så kan man tenke seg at ovennevnte tilfeller vil være svært sjelden. Slik vi kjenner det, foreligger det ingen praktiske eksempler i form av rettspraksis hvor dette har blitt gjeldende.

### **5.3 Har den registrerte en rett på forklaring?**

Som vi nevnte i punkt 5.2.2 spesifiserer artikkel 13(2)(f), 14(2)(g) og 15(1)(h) i GDPR informasjonsplikt for den behandlingsansvarlige.

GDPR fortalepunkt 71 trekker inn et moment fra artikkel 22(3), ved å spesifisere at sikkerhetstiltak for den registrerte “bør omfatte spesifikk informasjon til den registrerte og rett til menneskelig inngripen, til å uttrykke sine synspunkter, til å få en forklaring på avgjørelsen som er truffet etter en slik vurdering, og til å protestere mot avgjørelsen”. Fortalen kan ikke håndheves som en rettslig bindende bestemmelse, slik som artiklene, men den gir sterk støtte til effektiv utøvelse av den registrertes rett til informasjon, som nevnt i artikkel 13-15 og 22.<sup>168</sup> Powles et al mener at den enkle lesingen av artikkel 13(2)(f), 14(2)(g), 15(1)(h) og artikkel 22 støtter en rett på forklaring.<sup>169</sup>

---

<sup>166</sup> Osberg, J. A. Innsyn i automatiserte avgjørelser etter personvernforordningen. (2019) s. 43.

<sup>167</sup> Ibid, s. 43.

<sup>168</sup> Selbst og Powles, (2017). s. 5

<sup>169</sup> Ibid, s. 6

Først og fremst, fordi artikkel 13-15 gjelder rettighetene til den registrerte så må “meningsfull informasjon” bli tolket i samsvar med den registrerte. Altså meningsfull informasjon kommer an på hva den registrerte *selv* mener er meningsfull, som vi nevnte i punkt 5.2. For det andre, for å bedømme om informasjonen er meningsfull så må den være knyttet til en handling som muliggjør for den registrerte å få en forklaring, slik som retten til å bestride en avgjørelse i henhold til artikkel 22(3).<sup>170</sup> Det er for øvrig to måter å forstå verdien av en forklaring: Som en instrumentell verdi eller som en egenverdi. Begge er viktige, men førstnevnte gir en mer konkret måte å måle hvorvidt forklaringen er meningsfull eller ikke, mens egenverdien av en forklaring bygger på en persons frie vilje og kontroll.<sup>171</sup> For det tredje burde det være et minimumskrav på funksjonaliteten av forklaringen og informasjonen som gis.<sup>172</sup> Med dette så menes det at det ikke skal gis overflødig informasjon som den registrerte verken forstår eller har bruk for. WP29 understreker at den registrerte må forstå full ut hvordan avgjørelsen er truffet og på hvilket grunnlag, dersom den registrerte skal kunne ha anledning til å klage eller uttrykke sitt synspunkt på avgjørelsen.<sup>173</sup> Powles et al legger til at denne informasjonen i hvert fall burde være meningsfull nok til å tilrettelegge for at den registrerte kan utøve sine rettigheter som er garantert av GDPR og menneskerettighetsloven.<sup>174</sup>

For det fjerde burde kravene tolkes på en fleksibel måte. Spesifikke regler som definerer den rette metoden kan være for rigid, unødvendig og sette begrensninger for forskning og utvikling.<sup>175</sup> For eksempel, man kan tenke seg at “meningsfull informasjon” burde inkludere en forklaring på de utslagsgivende faktorene som førte til avgjørelsen. Men slike rigide regler kan forhindre gunstig bruk av mer komplekse maskinlærings systemer slik som nevralt<sup>176</sup> nett. Wachter et al. er primært sett opptatt av å se på de mer rigide versjonene av en rett til forklaring, mer spesifikt om retten på en forklaring refereres til en *konkret avgjørelse*, *systemfunksjonaliteten*, og om forklaringen gjelder *ex ante* eller *ex post* som beskrevet i punkt 5.1.1.

---

<sup>170</sup> Ibid. s. 7

<sup>171</sup> Ibid. s. 7

<sup>172</sup> Ibid. s. 7

<sup>173</sup> WP29. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (WP 251 rev.01) s. 20.

<sup>174</sup> Selbst & Powles. (2017) s. 8

<sup>175</sup> Ibid. s. 8

<sup>176</sup> Se punkt 4.5

På en annen side sier Selbst & Powles, at dersom du kan gi meningsfull informasjon om system funksjonaliteter, så burde du i teorien også kunne gi det om spesifikke avgjørelser, fordi per definisjon av “meningsfull informasjon” så vil den registrerte trenge nok informasjon og forklaring for å kunne heve rettighetene sine. I mange teknologiske systemer er det mulig å gi en komplett forklaring av spesifikke avgjørelser. Maskinlærings modeller kan være komplekse, likevel kan de også være forutsigbare, derav vil det også være mulig å gi forklaring på system funksjonaliteten så sant som å generere meningsfull informasjon av spesifikke avgjørelser ved angitt input. Wachter et al ser ut til å forstå at maskin læringssystemer er såpass komplekse og dermed til hinder for en forklaring av spesifikke avgjørelser, samtidig som den ikke er til hinder for en forklaring av systemfunksjonaliteten.<sup>177</sup> Er det meningsfullt å gi en liste med alle funksjonene i modellen, uten tilstrekkelig informasjon om hvor tungtveiende disse funksjonene har vært på avgjørelsen til den individuelle? Hva med systemets *beslutningstre*?<sup>178</sup> Powles et al mener det er vanskelig å se hvordan et beslutningstre er relevant og gir meningsfull informasjon til en person, når den ikke ansees som å gi informasjon om spesifikke avgjørelser.<sup>179</sup> Når det er sagt så mener de at det eneste tilfellet hvor et system ikke klarer å gi en forklaring på spesifikke avgjørelser, men kun system funksjonaliteten, er når systemer har randomiserte output.<sup>180</sup>

Et annet moment som er verdt å trekke frem er siste leddet i artikkel 22(3) hvor det fremkommer at den behandlingsansvarlige skal gjennomføre tiltak som sørger for at den registrerte kan “*uttrykke sine synspunkter og bestride avgjørelsen*”. Er dette egentlig en effektiv rettighet som den registrerte har, hvis ikke den behandlingsansvarlige klarer å gi meningsfull informasjon om de avgjørende faktorene i avgjørelsen? Spesielt vil dette være vanskelig dersom den behandlingsansvarlige benytter seg av datasystemer som er ugjennomsiktige og uforklarbare. Eksempelvis *Blackbox* teknologi.

Muligheten for algoritmiske diskriminering og urettferdighet, samt nødvendigheten av å holde kontroll på personlig data og til å forstå og utfordre avgjørelsene som påvirker den

---

<sup>177</sup> Selbst & Powles. (2017) s. 14

<sup>178</sup> Beslutningertreet i seg selv er en algoritmisk modell som består av logiske koder. Disse logiske kodene er menneskelige avgjørelser i et treningssett (The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence, s. 12).

<sup>179</sup> Ibid. s. 15.

<sup>180</sup> Randomisert output: Systemfunksjonaliteten setter opp et tilfeldig tall, deretter blir en virtuell terning rullet som betyr at utfallet er tilfeldig og ikke forhåndsbestemt. Det endelige utfallet er da et resultat av en tilfeldig prosess.

individuelle vekker bekymring fra et algoritmisk- og uforklarlig perspektiv. Folk ønsker å vite hvordan, og hvorfor en viss algoritmisk respons har blitt formet og gitt avgjørelsen som den har gitt, slik at de kan forstå og holde avgjørelsen av KI til ansvar.<sup>181</sup> Individuell autonomi utfordres når individers personopplysninger linkes til *blackbox*, hvor dens funksjon ikke er tilgjengelig for dem, og hvor dens avgjørelser forblir uforklarbar og til dels ubestridelig.<sup>182</sup>

Som en supplerende kilde til europaparlamentet sin utbedring av KI har vi også valgt å ta i bruk en videokonferanse i TEDx. Her presenteres blackbox teknologien på en kortfattet og enkel måte som gir oss en bredere og mer presis forståelse. Det blir forklart at når en programvare uten KI utvikles så legger man til data (input), deretter kalkuleres resultatet for oss (output).<sup>183</sup> Denne koden er normalt sett skapt av en programvareutvikler, her er programvareutvikleren klar over hvordan outputen er produsert.<sup>184</sup> KI på den andre siden, forandrer hvordan programvaren er utviklet. Først og fremst så trengs det historisk data, vi trenger data for å trene modellen<sup>185</sup> som vi også har nevnt i punkt 1.4.4. Denne dataen og treningsprosessen skjer ved hjelp av en algoritme, i denne fasen er det fortsatt en programvareutvikler som er ansvarlig for dataen.<sup>186</sup>

Basert på den trente algoritmen så får vi KI modellen, denne modellen kalkulerer outputen, og i denne delen av prosessen er ikke lenger programvareutvikleren lenger ansvarlig for output vi får, altså avgjørelsen.<sup>187</sup> Fordelen med dette er at KI kan analysere mye større mengder med data og korrelasjoner i dataen, enn et menneske vil være i stand til.<sup>188</sup> Men er dette nødvendigvis alltid en fordel?

Tar vi for eksempel ansiktsgjenkjenning som den underliggende teknologien, så er en ulempe at ansiktsgjenkjenning består av skjevhet. Studier viser at denne teknologien fungerer bra på hvite mennesker, men har mangler når det kommer til folk fra forskjellige demografier. Dette er grunnet den underliggende databasen som mangler mangfoldige datasett.<sup>189</sup> Tatt den

---

<sup>181</sup> Sartor & Lagioia. (2020). The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence. s. 32

<sup>182</sup> Ibid. s. 32.

<sup>183</sup> TEDx Talks. *Opening up the black box*. (Juni, 2020). Tidspunkt 2:10. Youtube.

<sup>184</sup> Ibid, tidspunkt 2:13.

<sup>185</sup> Ibid, tidspunkt 2:30

<sup>186</sup> Ibid, tidspunkt 2:39-2:50

<sup>187</sup> Ibid, tidspunkt 2:50-3:09.

<sup>188</sup> Ibid. tidspunkt 3:09-3:20

<sup>189</sup> Ibid. tidspunkt 3:50-4:22

allerede eksisterende diskriminering til betraktning, kan det se ut som en truende teknologi.<sup>190</sup> Så hvis vi ønsker å unngå diskriminering, kanskje løsningen da er og ekskluderer dataen som kan føre til diskriminering?

Dessverre er det ikke så rett fram. Se for deg at du er rekrutteringsansvarlig i Amazon og du behandler tusenvis av søknader hver uke, ville det ikke da vært til hjelp hvis kunstig intelligens plukket ut den beste kandidaten for deg? Og fordi vi er bevisste på at vår historiske data allerede er skjeve basert på kjønn, så ekskluderer vi verdien av kandidatens kjønn. Likevel viser kunstig intelligens bias.<sup>191</sup> Et godt praktisk eksempel er Amazon saken som vi nevnte i punkt 4.4. Her ser vi til tider at det ikke er så enkelt og ekskluderer visse verdier fordi vi ikke forstår hvilke korrelasjoner KI lager, som potensielt kan føre til diskriminering. KI har som oppgave å kalkulere avgjørelsen for oss, men det er ikke dens oppgave å gi oss svaret på hvorfor avgjørelsen fremkommer<sup>192</sup> Dette betyr i praksis at det er mangel på transparent data.

Sandra Wachter, Brent Mittelstadt, og Luciano Floridi konstaterer også at *ex ante* forklaringer av spesifikke avgjørelser er umulig, fordi en avgjørelse må bli fattet før en forklaring kan gis.<sup>193</sup> Dette støtter ikke Andrew Selbst og Julia Powles, de mener at spesifikke avgjørelser av både *systemfunksjonaliteten* og *spesifikke avgjørelser* kan påvises etter at databehandlingen er gjort, uten å nødvendigvis få en endelig avgjørelse.<sup>194</sup> Vår midlertidig reaksjon på gyldigheten av dette argumentet er hvilke teknologi som anvendes i den gitte situasjonen. Maskinlæring Modeller kan både være kontrollerbar samt ugjennomsiktige. Vi skal ikke gå dypt inn i de tekniske rammeverkene, ettersom det ikke er oppgavens formål, men det er fornuftig å se momentene som nevnt ovenfor i et mer teknologisk perspektiv.

Det kan dessuten skilles mellom tolkbare og ikke tolkbare kategorier av maskinlæringsmodeller. I kategorien av *tolkbare* modeller er det snakk om parametere og ledd av data som til sammen utgjør et system, med økt data og kompleksitet så vil disse modellene miste evnen til å tolkes.<sup>195</sup> På en annen side så har vi tidligere nevnt at

---

<sup>190</sup> Ibid, tidspunkt 4:16-4:22

<sup>191</sup> Ibid. tidspunkt 5:35-5:47

<sup>192</sup> Ibid. tidspunkt 7:47-7:55

<sup>193</sup> Selbst & Powles. (2017) s. 17.

<sup>194</sup> Ibid, s. 17

<sup>195</sup> Burkart, Robert & Huber. *Are you sure? Prediction revision in automated decision making*. 2020. s. 2

maskinlæringsalgoritmer blir mer og mer presise med økt datamengde<sup>196</sup>. I førstnevnte tilfeller så er det snakk om selve strukturen til modellen, og dens funksjoner og ledd som gjør den tolkbar, og jo flere av disse, desto mer utydelig blir den. Med økt datamengde er det input-data vi referer til, eksempelvis ferdigheter og kunnskap som behandlingsansvarlige mener den retter arbeidstaker innehar. Her kan eksempelvis historisk data fra tidligere ansettelse brukes som informasjon, og deretter tas denne informasjonen og anvendes i en algoritmisk prosess.

Powles et al uttrykker at det er mulig med en forklaring av både systemfunksjonaliteten og spesifikke avgjørelser, men dette er avhengig av hvilken type teknologi som anvendes, strukturen til modellen, og antall parametere som benyttes. Spesielt vil det være ekstra vanskelig jo mer helautomatisert disse systemene blir. Hvis vi tar utgangspunkt i at Artikkel 22(1) ikke er et forbud, men en rettighet, så vil selv bruken av helautomatiserte avgjørelser ikke være forbudt, og jo mer komplekst dette systemet er, desto vanskeligere vil det være å gi en forklaring, og kanskje spesielt på de avgjørende faktorene. Vi tenker imidlertid at det er helt rimelig å forvente at den registrerte ønsker å vite om KI benyttes i avgjørelser knyttet til dem. For det andre vil en også kunne ville vite hva slags data (input) som er blitt brukt, spesielt dersom man er bevisst på at variablene i dataen ikke er frie for diskriminering. For det tredje vil man også kanskje forvente at den registrerte ønsker å vite hva slags algoritme som er brukt, og hvem som står bak treningsprosessen av den brukte modellen. Sist, men ikke minst kan det ønskes å spørre hvorfor avgjørelsen ble som den ble. Det vil altså være av interesse å vite hva slags korrelasjoner KI gjorde slik at vi kan forstå resultatet.

På den ene siden argumenteres det for rett på en forklaring av automatiske avgjørelser jf. artikkel 13-15, på den andre siden, dersom Artikkel 22(1) tolkes som en rettighet, som åpner rom for bruk av helautomatiserte avgjørelser, så vil dette kunne være problematisk sett i lys av den ovennevnte diskusjonen. Hvorvidt dette er to motstridende elementer av personvernforordningen har ikke vi noe legitimt svar på, men vi anser det som sunt for oppgaven at det nevnes.

---

<sup>196</sup> Burrell, (2016), s. 5.

## 6 Konklusjon og avsluttende ord

Det vil være helt naturlig å starte konklusjonen med å påpeke at det er delte tolkninger av GDPR artikkel 22(1), nemlig om hvorvidt bestemmelsen oppstiller et *forbud* eller en *rettighet*.<sup>197</sup> Virksomheter som ser behovet for å foreta avgjørelser uten menneskelig inngripen i ansettelsesprosesser må følgelig gjøre seg kjent med gjeldende bestemmelser fra forordningen, særlig artikkel 22(1). Selv om WP29 sin veiledning tolker nevnte artikkel som et forbud<sup>198</sup>, er det likevel omdiskutert som en rettighet i ulike personvernkretser i Europa. Spesielt har Bygrave og Tosoni vært store bidragsytere i tolkningen av artikkelen som en rettighet fremfor et forbud. Argumentene som her er trukket fram som det mest vesentlige er det gamles direktivets hensikt med å implementere en rettighet.<sup>199</sup> Faktum at fortalepunkt 71 på ingen klar og tydelige måte forbyr helautomatiserte avgjørelser, samt at tolkningen av artikkel 22(1) virker mindre overflødig sett i lys av artikkel 22(3) er også sterke grunner. Sist, men ikke minst blir det trukket fram at artikkel 9(1) i Modernised Convention 108 legger klart og tydelig fram en rettighet fremfor et forbud.

Forordningen inneholder bestemmelser som angir den behandlingsansvarliges plikter og de registrertes rettigheter ved behandling av personopplysninger. Formålet med oppgaven er å belyse hvilke rettigheter den registrerte har i ansettelsesprosesser som behandler personopplysninger gjennom helautomatiserte avgjørelser. Det fastsettes kritiske punkter som må vurderes og fremgangsmåter i behandling av personopplysninger fremfor påbud og forbuds-regler<sup>200</sup>, dermed er også reglene ganske *skjønnsmessige*. Vilkårene for *betydelig påvirkning* og *utelukkende automatiserte avgjørelser* er da helt sentrale og kritiske. Her kommer den registrertes rettigheter i forhold til bruken av KI og algoritmer i ansettelsesprosesser som hovedgrunnlaget for oppgavens diskusjon. Slik behandling av personopplysninger betyr at den påvirker noens rettigheter i stor grad, som det fremkommer av fortalepunkt 71.

Følgelig vil de sentrale prinsippene jf. artikkel 5 sees på i sammenheng med den registrertes rett på informasjon jf. artikkel 13-15 som vi diskuterte i kapittel 5.2. En rett på en forklaring

---

<sup>197</sup> Se punkt 3.1

<sup>198</sup> Se punkt 2.2

<sup>199</sup> Se punkt 3.3

<sup>200</sup> Blekastad & Hirst, 2021, s.30

er en sterk rettighet som den registrerte kan påberope seg for å utfordre den behandlingsansvarliges anvendelse av kunstig intelligens, men den har likevel praktiske og konseptuelle utfordringer. Blant annet er det omdiskutert hvorvidt den registrerte har rett på en *ex ante* eller *ex post* forklaring, herunder om det refereres til *systemfunksjonaliteten* eller *konkrete avgjørelser*.<sup>201</sup> Den komplekse teknologien som anvendes i rekruttering fremhever problemstillingene som er knyttet til den behandlingsansvarliges *informasjonsplikt*, den registrertes rett til en forklaring i henhold til *sikkerhetsgarantier*, og den registrertes *innsynsrett*.<sup>202</sup> Den konkrete situasjonen, i kombinasjon med hva den registrerte selv mener er *meningsfull informasjon*, samt den behandlingsansvarliges plikter etter forordningen er momenter som må tas høyde for i avveiningen av om den registrerte har rett på en forklaring. Når avgjørelser som fattes av artikkel 22 er av vesentlig betydning for den registrerte, vil hensynet til personvern gis større betydning.

Som følge av dette vil *nødvendighetsvilkåret*<sup>203</sup> i lys av behandlingsgrunnlag for bruk av KI-baserte løsninger i ansettelsesprosesser utløse at den registrerte *objektive rettigheter og friheter*, samt hensyn til deres *subjektive opplevelse og forventninger* av personvernet tillegges stor vekt. Ved bruk av nyere teknologi som kan resultere i høy risiko for å være inngripende, må det foreligge en vurdering av personvernkonsekvenser, dette burde forstås som en sikkerhetsmekanisme i forordningen jf. de registrertes rettigheter.

Noen problemstillinger som fremgår av avhandlingen vil forbli åpne, inntil endelige avklaringer er gjort av myndige instanser. Det er for øvrig ingen domsavgjørelser som direkte kan konkludere med hva de registrertes effektive rettigheter i ansettelsesprosesser jf. personvernforordningen er. Spesielt her om forordningens artikkel 22(1) skal tolkes som en rettighet eller et forbud, samt hva, hvordan, og når den registrerte har rett på en forklaring i avgjørelser som er gjort av helautomatiserte beslutningssystemer. Vi vil ydmykt fremlegge at tolkningen av artikkel 22(1) som en rettighet, kan være med å styrke individets aktive rettigheter i helautomatiserte ansettelsesprosesser. I lys av den manglende rettspraksisen og pågående debatten rundt temaet, vil oppgaven likevel stå åpen for videre tolkning og fremtidige avklaringer.

---

<sup>201</sup> se punkt 5.1.1.

<sup>202</sup> se punkt 5.2

<sup>203</sup> se punkt 2.4



# 7 Litteraturliste

## 7.1 Artikler

Ali, M., Sapiezynski, P., Bogen, M., Korolova, A., Mislove, A., & Rieke, A. (2019). Discrimination through optimization: How Facebook's Ad delivery can lead to biased outcomes. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 3(CSCW), 1-30. Artikel 199. <https://doi.org/10.1145/3359301>

Bogen, M., & Rieke, A. (2018). Help wanted: An examination of hiring algorithms, equity, and bias. *Upturn*. <https://apo.org.au/node/210071>

Burkart, N., Robert, S., & Huber, M. F. (2020). Are you sure? Prediction revision in automated decision-making. *Expert Systems*, 38(1).1-19. <https://doi.org/10.1111/exsy.12577>

Burrell, J. (2016). How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms. *Big Data & Society*, 3(1). 1-12. <https://doi.org/10.1177/2053951715622512>

Kuner, C., Bygrave, L. A., Docksey, C., Drechsler, L., & Tosoni, L. (2021). The EU General Data Protection Regulation: A Commentary/Update of Selected Articles. *Oxford University Press*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839645>

Edwards, L. & Veale, M. (2017). Why a 'Right to an Explanation' Is Probably Not the Remedy You Are Looking For. *Duke Law & Technology Review*, 16(1). 18-84. DOI <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2972855>

Goodman, B. & Flaxman, S. (2017). European Union Regulations on Algorithmic Decision-Making and a "Right to Explanation". *AI Magazine*, 38(3). 50-57. <https://doi.org/10.1609/aimag.v38i3.2741>

Guidotti, R., Monreale, A., Ruggieri, S., Turini, F., Gianotti, F. & Pedreschi, D. (2018). A Survey of Methods for Explaining Black Box Models. *ACM Computing Surveys*, 51(5), 1-42. <https://doi.org/10.1145/3236009>

Hoffman, M., Kahn, L. B. & Li, D. (2015). Discretion in Hiring. *Harvard Business School*, Working Paper 16-055. [https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/16-055\\_32146994-78d3-42f0-bb05-c30329cf4aef.pdf](https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/16-055_32146994-78d3-42f0-bb05-c30329cf4aef.pdf)

Kuncel, N. R., Klieger, D. M. & Ones, D. S. (2014). In hiring, algorithms beat instinct. *Harvard business review*, 92(5), 32-32.  
[https://www.researchgate.net/publication/298199151\\_In\\_Hiring\\_Algorithms\\_Beat\\_Instinct](https://www.researchgate.net/publication/298199151_In_Hiring_Algorithms_Beat_Instinct)

Osberg, J. A. (2019). Innsyn i automatiserte avgjørelser etter personvernforordningen: Hva er en automatisert avgjørelse og hva er «relevant informasjon om den underliggende logikken» for avgjørelsen? *Senter for rettsinformatikk*.  
[https://www.jus.uio.no/ifp/forskning/om/publikasjoner/complex/2019/complex\\_2\\_19\\_web.pdf](https://www.jus.uio.no/ifp/forskning/om/publikasjoner/complex/2019/complex_2_19_web.pdf)

Sartor, G., & Lagioia, F. (2020). *The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence*. European Parliament.  
[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS\\_STU\(2020\)641530](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU(2020)641530)

Selbst, A. D. & Powles, J. (2017). Meaningful information and the right to explanation. *International Data Privacy Law*, 7(4), 233-242. <https://ssrn.com/abstract=3039125>

Tosoni, L. (2021). The right to object to automated individual decisions: resolving the ambiguity of Article 22(1) of the General Data Protection Regulation. *International Data Privacy Law*, 11(2). 145-162. DOI <https://doi.org/10.1093/idpl/ipaa024>

Wachter, S., Mittelstadt, B. & Floridi, L. (2017). Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation. *International Data Privacy Law*, 7(2), 76-99. DOI <https://doi.org/10.1093/idpl/ipx005>

Xenidis, R. & Senden, L. (2019). EU Non-Discrimination Law in the Era of Artificial Intelligence: Mapping the Challenges of Algorithmic Discrimination. *Kluwer Law International*, 151-182. <https://ssrn.com/abstract=3529524>

## 7.2 Bøker

Blekastad, S. & Hirst, M. H. (2021). *Personvern og kontroll i arbeidslivet* (1. utgave). Gyldendal

Jarbekk, E. & Sommerfeldt, S. (2019). *Personvern og GDPR i praksis* (1. utgave). Cappelen Damm akademisk

Schartum, D. W. (2020). *Personvernforordningen - en lærebok* (1. utgave). Fagbokforlaget

Skullerud, Å. M. B., Rønnevik, C., Skorstad, J., & Pellerud, M. E. (2018). *Personvernforordningen (GDPR) Kommentarutgave* (1. utgave). Universitetsforlaget

## 7.3 Lover

Arbeidsmiljøloven. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Personopplysningsloven. (2018). *Lov om behandling av personopplysninger* (LOV-2018-06-15-38). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38>

Statsansatteloven. (2017). *Lov om statens ansatte mv.* (LOV-2017-06-16-67). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67>

## 7.4 Forordning og lovkommentarer

Personvernforordningen. (2018). *Europaparlaments- og Rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning) [PVF, GDPR]*. Lovdata.

[https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2018-06-15-38/KAPITTEL\\_gdpr](https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2018-06-15-38/KAPITTEL_gdpr)

Skullerud, Å. M. B., Rønnevik, C., Skorstad, J., & Pellerud, M. E. (2021, 1. april). Ajourført versjon av Personvernforordningen, kommentarutgave: Artikkel 22. Automatiserte individuelle avgjørelser, herunder profilering. *Juridika*. <https://juridika.no/lov/2016-04-27-679/%C2%A722/kommentar>

## 7.5 Rapporter, strategier, veiledere og definisjoner

Datatilsynet. (Januar, 2018). *Kunstig intelligens og personvern*.

<https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/dokumenter-pdf/er-skjema-ol/rettigheter-og-plikter/rapporter/rapport-om-ki-og-personvern.pdf>

Europakommisjonen. (2018, 18. desember). *Independent High Level Expert Group set up by the European Commission. A definition of AI: Main capabilities and scientific disciplines*.

[https://ec.europa.eu/futurium/en/system/files/ged/ai\\_hleg\\_definition\\_of\\_ai\\_18\\_december\\_1.pdf](https://ec.europa.eu/futurium/en/system/files/ged/ai_hleg_definition_of_ai_18_december_1.pdf)

Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2020, 14. jan). *Nasjonal strategi for kunstig intelligens*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nasjonal-strategi-for-kunstig-intelligens/id2685594/>

Article 29 Data Protection Working Party, *Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679*, (WP251 rev. 01, as last revised and adopted on 6 February 2018).

<https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053/en>

## 7.6 Nettartikler

Braut, G. S. (2018, 26. juni). Statistisk signifikans. *Store norske leksikon*.

[https://snl.no/statistisk\\_signifikans](https://snl.no/statistisk_signifikans)

Chamorro-Premuzic, T. & Adler, S. (2015, 20. april). Should Your Voice Determine Whether You Get Hired? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2015/04/should-your-voice-determine-whether-you-get-hired>

Dastin, J. (2018, 11. okt). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>

Datatilsynet. (2021, 16. juli). *Lukker IB-saken*. <https://www.datatilsynet.no/aktuelt/aktuelle-nyheter-2021/lukker-ib-saken/>

Datatilsynet. (2021, 12. oktober). *Om personopplysningsloven med forordning og når den gjelder*. <https://www.datatilsynet.no/regelverk-og-verktoy/lover-og-regler/om-personopplysningsloven-og-nar-den-gjelder/>

Evensen, M. S. (2020, 13. jan). Om fem år vil kunstig intelligens ha endret hvordan vi rekrutterer. *Digi*.

<https://www.digi.no/artikler/om-5-ar-vil-kunstig-intelligens-ha-endret-hvordan-vi-rekrutterer/482172>

Hirevue. (2019, 3. september). HireVue to Receive Growth Investment from New Majority Investor The Carlyle Group. *PR Newswire*. <https://www.prnewswire.com/news-releases/hirevue-to-receive-growth-investment-from-new-majority-investor-the-carlyle-group-300910307.html>

Skorstad, E. (2020, 27. januar). Dette bør du tenke på før du anvender kunstig intelligens i ansettelser. *HR Norge*.

<https://www.hrnorge.no/fagomr%C3%A5der/rekruttering/rekruttering/dette-b%C3%B8r-du-tenke-p%C3%A5-f%C3%B8r-du-anvender-kunstig-intelligens-i-ansettelser>

Skulstad, L. (2017, 26. mai). Slik reduserer du faren for feilansettelse. *Visma Blogg*.

<https://www.visma.no/blogg/hva-koster-en-feilansettelse/>

## **7.7 Video**

GoBeyondResumes. (2019, 12. aug). AI And The Future Of Recruiting | #GoBeyondResumes | Episode 14 [Video]. Youtube. [https://www.youtube.com/watch?v=L9kIi-TEW3g&ab\\_channel=GoBeyondResumes](https://www.youtube.com/watch?v=L9kIi-TEW3g&ab_channel=GoBeyondResumes)

TEDx Talks. (2021, 3. juni). *Opening up the black box | Nele Lea Uhlemann | TEDxHUBerlin* [Video]. Youtube. [https://www.youtube.com/watch?v=XqVy7DN71-Y&ab\\_channel=TEDxTalks](https://www.youtube.com/watch?v=XqVy7DN71-Y&ab_channel=TEDxTalks)

## **7.8 Andre kilder**

Melles, H. M. (2018). *Har vi rett til å vite hva robotene tenker?: Retten til forklaring ved automatiserte avgjørelser etter GDPR*. [Masteroppgave]. Universitetet i Bergen.