



# LUNDS UNIVERSITET

## **Förbättring eller hot?**

*En juridisk analys av AI:s inverkan på integritet och diskriminering i rekryteringsprocessen*

---

Maja Fling & Andree Johansson

HARH16 Kandidatuppsats i handelsrätt

Handledare: Annamaria Westregård

Höstterminen 2023

Antal ord: 10 759 exklusive framsida, innehållsförteckning, sammanfattning & källförteckning.



## Sammanfattning

Uppsatsen undersöker och analyserar hur det rättsliga förhållandet ser ut mellan GDPR och den framtida AI-förordningen vid rekrytering med hjälp av AI, samt hur GDPR och förordningen kan begränsa användandet av AI vid rekrytering. Uppsatsen utreder även de diskrimineringsrisker AI vid rekrytering kan medföra för den arbetssökande. För att uppnå syftet baseras uppsatsen på tre frågeställningar som utreds och besvaras med hjälp av juridisk analys, samt rättsdogmatisk och EU-rättslig metod.

De slutsatser som framkommit genom analysen är att GDPR kommer att få företräde framför den kommande AI-förordningen eftersom AI-förordningen hänvisar till att alla AI-system ska följa de tillämpliga lagar som finns. Ytterligare slutsats är även att användandet av AI vid rekrytering kommer att begränsas av GDPR:s principer, exempelvis principen om lagringsminimering. Slutligen kommer uppsatsen även till slutsatsen att AI-system kan diskriminera en arbetssökande på flera olika sätt. Det kan vara genom en felprogrammering där AI fått för lite eller felaktiga data, men även genom att tidigare fördomar följer med in i systemet.

**Nyckelord:** AI, Artificiell Intelligens, rekrytering, integritet, GDPR

## **Abstract**

The thesis aims to analyse and discuss the legal relationship between GDPR and the future AI-act during recruitment with the assistance of AI as well as how the GDPR and the AI-act can limit the usage of AI during recruitment. The essay will also examine the risks of discrimination for the employee that might occur under recruitment with AI. To achieve the purpose of the essay the text will answer three questions that will be answered through legal method, legal dogmatic method as well as EU-legal method.

The conclusion that emerged from the analysis is that GDPR will gain legal priority over the future AI act since the AI-regulation refers to the requirement for all AI systems to comply with applicable laws. Another conclusion is that the usage of AI for recruitment will be limited because of the GDPRs principles, such as the principle of data minimization. Finally, the essay also concludes that AI can discriminate against employees in different ways for example, if they are not programmed properly.

**Keywords:** AI, Artificial Intelligence, recruitment, integrity, GDPR

# Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Abstract.....	4
Förkortningar .....	7
<b>1. Inledning.....</b>	<b>8</b>
<i>1.1 Introduktion.....</i>	<i>8</i>
<i>1.2 Bakgrund .....</i>	<i>9</i>
<i>1.3 Syfte &amp; frågeställningar.....</i>	<i>11</i>
<i>1.4 Avgränsningar.....</i>	<i>12</i>
<i>1.5 Metod &amp; material .....</i>	<i>13</i>
<i>1.6 Disposition .....</i>	<i>15</i>
<b>2. Personlig integritet .....</b>	<b>16</b>
<i>2.1 Introduktion.....</i>	<i>16</i>
<i>2.2 Grundläggande skyddet för personlig integritet.....</i>	<i>17</i>
2.2.1 Europakonventionen .....	17
2.2.2 Regeringsformen.....	19
2.2.3 Fördraget om Europeiska unionen.....	20
2.2.4 EU:s dataskyddsförordning.....	20
<b>3. Rekrytering.....</b>	<b>22</b>
<i>3.1 Introduktion.....</i>	<i>22</i>
<i>3.2 Diskriminering vid rekrytering.....</i>	<i>23</i>
<i>3.3 Behandling av personuppgifter vid rekrytering.....</i>	<i>24</i>
<b>4. Artificiell intelligens .....</b>	<b>26</b>
<i>4.1 Introduktion.....</i>	<i>26</i>
4.1.1 Maskininlärning.....	27
4.1.2 AI-system inom rekrytering .....	29
<i>4.2 Framtida AI-förordningen.....</i>	<i>30</i>
<i>4.3 Diskriminering vid automatiserad rekrytering .....</i>	<i>31</i>
<i>4.4 Personlig integritet vid rekrytering och AI .....</i>	<i>32</i>
<b>5. Analys.....</b>	<b>33</b>
<i>5.1 Påverkan på den personliga integriteten vid rekrytering med AI .....</i>	<i>34</i>
<i>5.2 Diskriminering av AI vid rekrytering.....</i>	<i>35</i>

<i>5.3 Framtida problem</i> .....	37
<b>6. Slutsats</b> .....	<b>38</b>
<b>Käll- och litteraturlista</b> .....	<b>40</b>

## Förkortningar

AD - Arbetsdomstolen

AI - Artificiell intelligens

ANN - Artificiella neurala nätverk

DL – Diskrimineringslag (2008:567)

EKMR - Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

EU – Europeiska unionen

FEU - Fördraget om Europeiska unionen

GDPR – General Data Protection Regulation

JO - Justitieombudsmannen

RF - Regeringsformen

SOU – Statens offentliga utredningar

CV - Curriculum vitae

PB - Personligt brev

# 1. Inledning

## 1.1 Introduktion

Arbetslivet utvecklas konstant för att processer ska bli mer effektiva. Effektiviteten kommer i form av robotar som tagits fram inom industrin och av datorer för bland annat kontorsarbete. Ett område som är högaktuellt är artificiell intelligens, härnäst kallat AI, som förenklat är en avancerad teknologi som har möjlighet att agera självständigt.<sup>1</sup> Problematiken med användningen av AI är bristen på hur det ska regleras då det, för tillfället, inte finns någon lag som reglerar AI. Emellertid finns det andra lagar som måste beaktas, såsom grundlagar, lagar och EU-rätt, för att användningen av AI ska vara laglig. En del av arbetslivet som möjligen kan vara i farozonen för AI:s accelererande utveckling är rekryteringsprocessen. Vid rekryteringsprocessen blir det alltmer vanligt att använda AI genom så kallade rekryteringsrobotar. Dessa robotar ska ha möjlighet att sälla ut kandidater för att skapa en objektiv bedömning, vilket innebär att människans subjektivitet och magkänsla försvinner ur processen. När utsorteringen av arbetssökande är genomförd kommer troligtvis de arbetssökande på intervju och med detta försvinner den “totala objektiviteten”, som en rekrytering utan mänsklig kontakt hade kunnat medföra. När en arbetsgivare får in curriculum vitae (CV) och personliga brev (PB) innehåller dessa en mängd personuppgifter. Vid sällning med hjälp av AI kan dessa lagar bli ännu svårare att följa då det finns motstridigheter mellan AI och arbetssökandes personliga integritet.

Begreppet personlig integritet har inte inom något rättsväsende fått en definitiv definition vilket innebär att tolkningsmöjligheterna för begreppet är vida. Personuppgifter utgör en del av begreppet personlig integritet. Begreppet personlig integritet kan definieras i vissa sammanhang som rätten till sin privata sfär, rätten att kunna bli bortglömd på internet eller rätten att bli lämnad i fred.<sup>2</sup> Definitionen av vad som menas med personlig integritet kommer att förändras i samband med att samhället utvecklas.<sup>3</sup> Personlig integritet är inräknat som en mänsklig rättighet enligt EKMR, som en grundläggande rättighet av EU-stadgan, grundlagsskyddat i svensk rätt och även skyddat inom

---

<sup>1</sup> Gillblad, D., (2020/21), *Artificiell Intelligens - möjligheter och utmaningar* (2020/21RFR4), Riksdagstryckeriet, sid 9 och Kempas, T., (2023), *Artificiell Intelligens och immaterialrätt*, upplaga 1, Norstedts Juridik, Stockholm, s.27-28.

<sup>2</sup> Magnusson Sjöberg, C. (red), (2021), *Rättsinformatik - juridiken i det digitala informationssamhället*, upplaga 4, Studentlitteratur, Lund, s.164.

<sup>3</sup> Prop. 2016/17:222, “Ett starkt straffrättsligt skydd för den personliga integriteten”, s.18.



GDPR. Ett möjligt problem är hur en AI som lär sig genom att lagra en kvantitet av data, för att veta hur den gör rätt; ska kunna uppfylla principen om lagringsminimering (enligt GDPR) som menar på att uppgifter inte får sparas längre än vad som är nödvändigt.

## 1.2 Bakgrund

AI som teknik var för cirka 100 år sedan ett sci-fi trick som gav robotar ett människobeteende, detta sågs bland annat i "Trollkarlen från Oz" där roboten ville få ett hjärta. Under 1950-talet kom startskottet för utvecklingen av en icke-mänsklig intelligens, alltså en artificiell intelligens. Den första vetenskapsmannen som talade om AI var Alan Turing som ansåg att om människan kan lösa komplexa situationer genom logiskt resonemang borde även en maskin kunna göra det.<sup>4</sup> Under samma tid utvecklade Turing ett test (turingtestet) för att kunna avgöra om AI har uppnått intelligens ekvivalent med en människas. En AI har uppnått intelligens om en observatör inte kan avgöra eller skilja på om det är en människa eller en AI som talar under en konversation mellan dem.<sup>5</sup> En fråga att ställa sig är således om en AI har uppnått den eftersträvade intelligensen enligt turingtestet? Hur och om detta uppnåtts finns det motstridigheter kring, men enligt den vetenskapliga tidskriften Nature anses chatboten Chat GPT 4 uppnått mänsklig intelligens. Sannolikheten att en AI har klarat turingtestet blir mer troligt då en nyare version av ChatGPT<sup>6</sup> nu finns ute.<sup>7</sup> När en AI som klarar turingtestet, eller om det redan klarats, kommer en fortsatt utveckling av AI innebära en förändring för många arbetsområden. En sådan förändring är mer gynnsam i avseenden av effektivitet, ekonomi och produktion.<sup>8</sup> Det kan innebära att många arbeten som idag finns, kommer att ersättas, kompletteras eller möjligtvis helt försvinna. Ur ett mer hoppfullt perspektiv kan det innebära att många delar av arbetslivet kan förenklas, effektiviseras och optimeras genom att användningen av AI blir ett hjälpmedel. AI har redan implementerats inom många områden i samhället och ett av dessa områden är rekryteringsprocessen. Företag och

---

<sup>4</sup> Anyoha, R. "The history of artificial intelligence" (2017), *Harvard*, <https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2017/history-artificial-intelligence/> (hämtad 21/11-23).

<sup>5</sup> NE, "artificiell intelligens", <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/artificiell-intelligens> (hämtad 21/11-23).

<sup>6</sup> Se vidare: <https://chat.openai.com/g/g-jCYeXI5xh-new-gpt-5>

<sup>7</sup> Biever, C. "ChatGPT broke the Turing test — the race is on for new ways to assess AI" (2023), *Nature*, <https://www.nature.com/articles/d41586-023-02361-7> (hämtad 21/11-23).

<sup>8</sup> Bye, C., "Industriroboten - från dåtid till nutid" (2023), *Teknikföretagen*, <https://t.teknikforetagen.se/forskning-innovation/industriroboten-fran-datid-till-framtid/>, (hämtad 14/11-23).

rekryterare använder AI för att standardisera sina processer som därigenom effektiviseras likväl ekonomiskt som produktionsmässigt.<sup>9</sup>

När AI används i samband med rekrytering används det främst i början av rekryteringsprocessen, för att kunna sälla bort arbetssökande som till exempel inte efterlever meriterna som uppsätts.<sup>10</sup> Den typ av AI som används kallas för maskininlärning, vilket består av diverse typer av inlärning.<sup>11</sup> Inlärningen sker genom att AI behandlar en mängd data som den behandlar, och utifrån målet med uppgiften hittar den det bästa möjliga svaret. Det mest slående exemplet på detta område är inom schack, där AI får reda på vilka pjäser som kan göra vilka drag och hur den vinner spelet. När detta är programmerat börjar AI prova med olika drag för att lära sig, precis som en människa. Till skillnad från en människa kan en AI hantera drag och matcher i en rasande takt och lära sig mycket snabbare. År 1997 kunde företaget IBM:s dator "deep blue" besegra världsmästaren i schack.<sup>12</sup> Utvecklingen av AI har gått snabbt, trots detta har algoritmerna som används inte förändrats avsevärt utan det som har förändrats är hur mycket data en AI kan lagra.<sup>13</sup> För att en AI ska kunna fatta rätt beslut rörande huruvida en arbetssökande är intressant för en anställning eller inte, behöver den besitta kapacitet för att lagra en stor mängd data. Denna kapacitet av datalagring består av olika CV och PB för att avgöra vem som passar bäst för jobbet, vilket innebär att den behandlade datan behöver innehålla personuppgifter för att AI ska kunna bistå under rekryteringsprocessen. En stor del av den personliga integriteten omfattas av konventioner, förordningar, grundlagar och lagar, därav behöver personlig integritet kontrolleras, eftersom skyddet är så omfattande. Hur arbetsgivare samt AI-företag använder personuppgifter kan skapa omfattande problem för arbetssökande, då de kan utsättas för bland annat diskriminering men även en olaglig behandling av personuppgifter.<sup>14</sup> Dessa lagbrott kan uppkomma vid felprogrammering av AI eller då AI inte fått tillräckligt mycket data att behandla. Utifrån dessa aspekter är det således av vikt att kontrollera att processen sker i enlighet med lagar, regler och normer. Vid

---

<sup>9</sup> Nordmark, V. "Den stora guiden till AI-rekrytering" (2022), *Hubert*, <https://www.hubert.ai/insights/den-stora-guiden-till-ai-rekrytering>, (hämtad 14/11-23).

<sup>10</sup> Albert, E. "AI in talent acquisition: a review of AI-applications used in recruitment and selection" (2019), *Emerald Insight*, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SHR-04-2019-0024/full/html> (hämtad 15/11-23).

<sup>11</sup> Se, kap 4.1.1 *Maskininlärning*

<sup>12</sup> NE, "Artificiell intelligens".

<sup>13</sup> Anyoha, R. "The history of artificial intelligence".

<sup>14</sup> Se, kap 4. *Artificiell intelligens*

felprogrammering kan en konsekvens kunna vara att en AI besitter samma fördomar som en människa och därav försvinner den önskade objektiviteten med användningen av AI i rekryteringsprocessen.<sup>15</sup>

Personlig integritet i form av personuppgifter behandlas främst i EU:s dataskyddsförordning (2018), hädanefter GDPR. AI som funnits väldigt länge har utvecklats och blivit mer tillgängligt för allmänheten i form av automatiserad röst i telefonen, chatbot på diverse hemsidor eller som tidigare nämnt Chat GPT. GDPR ska vara teknikneutralt och ska trots AI:s utveckling anpassa och vara tillämpbar på andra nya tekniker som kanske ännu inte finns.<sup>16</sup> Trots GDPR:s teknikneutralitet är AI:s utveckling och komplexitet ett faktum, där viktiga aspekter vägs emot varandra, där AI:s framväxt står i strid mot lagstiftningen avseende personuppgifter.

### 1.3 Syfte & frågeställningar

Uppsatsens syfte är att undersöka och analysera hur det rättsliga förhållandet mellan GDPR och den kommande AI-förordningen ser ut vid användandet av AI vid rekrytering. Vidare kommer uppsatsen även att utreda hur GDPR och förordningen kan begränsa användandet av AI vid rekrytering, samt vilka eventuella diskrimineringsrisker det kan medföra. För syftets skull kommer en redogörelse av den personliga integriteten göras, där behandlingen av personuppgifter samt huruvida dessa kan kopplas till diskriminering kommer att göras. Uppsatsens fokus ligger främst på hur AI kan användas för att sälla ut kandidater i början av rekryteringsprocessen.

För att uppnå uppsatsens syfte kommer följande frågeställningar att besvaras:

- Hur ser det rättsliga förhållande ut mellan GDPR och den framtida AI-förordningen, vid användandet av AI som ett rekryteringsverktyg?
- I vilka avseenden kan de principer och lagliga grunder, enligt GDPR, och den framtida AI-förordningen begränsa användandet av AI som rekryteringsverktyg?
- På vilket sätt kan AI diskriminera arbetssökande och vem bär det rättsliga ansvaret om det är ett AI-system som utfört den diskriminerande handlingen enligt Diskrimineringslagen?

---

<sup>15</sup> Vitbok om artificiell intelligens - en EU-strategi för spetskompetens och förtroende, KOM(2020), s.12-13.

<sup>16</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), skäl 15.

## 1.4 Avgränsningar

Uppsatsen kommer vid behandling av begreppet privatliv, inom EU-rätt, enbart att fastställa begreppet. Därav kommer ingen vidare analys av tillämpning av begreppet att göras. För att kunna besvara uppsatsens syfte är personlig integritet avgränsad till att endast beröra området “personuppgifter”, vilket i detta avseende innebär uppgifter som berör en person. Särskilda personuppgifter kommer inte att beaktas eftersom de lagliga grunderna för behandling för likväl särskilda som “vanliga” personuppgifter inte utgör någon påtaglig skillnad, enligt GDPR.

Med hänseende till undersökningsområdet används EU-rätten återkommande, främst då både personlig integritet och AI regleras på EU-nivå. Genom att granska GDPR, framtida AI-förordning och EU-stadgan kommer de delar av regleringen samt artiklar som går att koppla till uppsatsen att tas upp.

Uppsatsen kommer ge en övergripande förklaring av artificiell intelligens. En mer djupgående förklaring kommer att göras av maskininlärning, som är en variant av AI. Urvalet har gjorts med beaktning av vilka AI-system som främst används vid rekrytering, samt med en koppling till den personliga integriteten. Den kommande AI-förordningen kategoriserar olika AI-system utifrån vilken risk de kan komma att utgöra. Kategorin “hög risk” kommer att reglera de områden som rör anställningen och därför kommer enbart denna kategori att presenteras och behandlas.

Syftet med uppsatsen handlar inte om rekryteringsprocessen som sådan och därför kommer enbart en yttlig förklaring att göras, målet är att skapa en förståelse för AI och dess påverkan på den personliga integriteten. Eftersom AI är ett relativt nytt fenomen vid rekrytering, har företag kommit olika långt i implementeringen av AI-system och få företag har implementerat AI i hela rekryteringsprocessen. Därför kommer uppsatsen lägga störst vikt vid användning av AI i de första stegen av rekryteringsprocessen. Uppsatsen kommer enbart att behandla frågor gällande rekrytering på den privata sektorn. Vid rekrytering är Diskrimineringslagen tillämplig, men endast delar av lagen kommer att behandlas, då det enbart är ett fåtal rättsregler som är av relevans för uppsatsens ämnesområde.

## 1.5 Metod & material

För att uppfylla syftet och besvara uppsatsens frågeställningar görs en juridisk analys. Med en juridisk analys hittas rättsliga lösningar fastän det inte finns ett fastställt rättsläge genom att resonera varför svaret blir det ena eller det andra.<sup>17</sup> Detta görs eftersom ämnet ännu inte har tillräckligt med rättskällor för att slutsatser ska kunna dras enbart på dessa. För att kunna svara på uppsatsens frågeställningar har såväl nationell rätt som EU-rätt använts. Det finns ett visst motstånd bland svenska jurister att använda sig av EU-rättslig metod på grund av den kulturkrock som sker mellan två rättskulturer.<sup>18</sup> Uppsatsen har, trots detta, valt att kombinera rättsdogmatisk metod med EU-rättslig metod för att tolka och tillämpa alla rättskällor på ett så korrekt sätt som möjligt.

Genom att arbeta med rättsdogmatisk metod fastställs gällande rätt (lex lata).<sup>19</sup> För att kunna bestämma gällande rätt, identifieras vilken eller vilka rättsregler som är aktuella.<sup>20</sup> Rättsreglerna, som utgör rättsordningen, finns i rättskällorna.<sup>21</sup> De olika rättskällorna är lagar, förarbeten, praxis och doktrin,<sup>22</sup> där dessa har olika dignitet i förhållande till varandra.<sup>23</sup> I svensk rätt står en grundlag över en lag, en lag över en förordning och en förordning över en föreskrift.<sup>24</sup> Genom att granska rättskällorna och förstå dess innebörd skapas en djupare förståelse för lagen eller de aktuella rekvisiten.

Rättsdogmatisk metod har använts för att fastställa gällande rätt för de diskrimineringsfrågor samt delar av den personliga integriteten, som uppsatsen berör. För att förstå och tolka den primära rättskällan, lagtexten, har således svenska rättskällor använts utifrån den rättshierarki som beskrivits ovan. Därigenom har primärkällorna använts, såsom lagtext, förarbeten och rättspraxis, likväl har sekundärrättsliga källor, såsom doktriner och juridisk litteratur, studerats i syfte att skapa

---

<sup>17</sup> Ramberg, C., (2018), *Rättskällor - en introduktion i kritiskt tänkande*, Norstedts juridik, Stockholm, s.88-89.

<sup>18</sup> Hettne, J. & Otken Eriksson, I., (red.), (2011), *EU-rättslig metod - teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, upplaga 2, Norstedts juridik, Stockholm, s. 34.

<sup>19</sup> Zamboni, M. & Nääv, M., (2018), *Juridisk metodlära*, upplaga 2, Studentlitteratur, Lund, sid 36.

<sup>20</sup> Hydén, H. & Hydén, T., (2019), *Rättsregler - en introduktion till juridiken*, upplaga 8, Studentlitteratur, Lund s. 17.

<sup>21</sup> Samuelsson, J. & Melander, J., (2003), *Tolkning och tillämpning*, upplaga 2, lustus förlag, Uppsala, s. 52.

<sup>22</sup> Papadopoulou, F. & Skarp, B., (2021), *Juridikens nycklar - introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, upplaga 2, Norstedts juridik, Stockholm, ev. s. 159.

<sup>23</sup> Hydén, H. & Hydén, T., (2019), s.37.

<sup>24</sup> Lundberg, K. et al., (2021), *Juridik - civilrätt, straffrätt, processrätt*, upplaga 6, Stockholm, s.32.

en större förståelse för lagregelns tillämpningsområden. Avseende rättspraxis har ett urval gjorts där studerade arbetsdomstolsfall behandlar diskriminering av arbetssökande i ett tidigt stadie av rekryteringsprocessen.

Skyddet för den personliga integriteten i form av personuppgifter samt regleringen för AI (kommer) regleras främst inom EU-rätt. Inom EU finns det tre olika typer av rättskällor, dessa delas in i tre olika kategorier: primärrätt, sekundärrätt samt subsidiära rättskällor. Primärrätt kategoriseras i fördrag och de allmänna rättsprinciperna, dessa utgör grunderna för det EU-rättsliga systemet.<sup>25</sup> Sekundärrätt delas in i förordningar, direktiv, beslut, rekommendationer och yttranden.<sup>26</sup> Subsidiära rättskällor är rättspraxis från EU-domstolen, internationell rätt och allmänna rättsprinciper.<sup>27</sup>

För att kunna tillämpa EU-rätten i Sverige korrekt bör en EU-rättslig metod användas.<sup>28</sup> EU-rättslig metod bygger på en ändamålsorienterad tolkningsmetod, vilket innebär att EU-rättsliga bestämmelser ska tolkas i sitt sammanhang och utifrån sitt syfte.<sup>29</sup> Det som skiljer från den rättsdogmatiska metoden är förhållningssättet till allmänna rättsprinciper. De allmänna rättsprinciperna innebär att EU-domstolen, i stället för som i svensk rätt, väljer att titta på vilka principer som är tillämpbara samt hur dessa principer använts vid tidigare fall.<sup>30</sup> Vid studerande av praxis från EU-domstolen ska rättsfall beaktas med bakgrund till både tidigare och senare avgöranden som anknyter till de aktuella frågeställningarna och principerna. De ska studeras utifrån den helhet som rättsfallen bildar.<sup>31</sup> Vid tillämpning av EU-rätten på nationell nivå är det av vikt att vara medveten om de översättningsskillnader som kan förekomma. Därför bör alltid EU-direktivens ursprungliga ordalydelse vara gällande.<sup>32</sup>

---

<sup>25</sup> Hettne, J. & Otken Eriksson, I., (red.), (2011), s. 163.

<sup>26</sup> Bux, U. & Maciejewski, M., "EU-rättens källor och räckvidd" (2023), Europaparlamentet, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/6/eu-rattens-kallor-och-rackvidd>, (hämtad 7/12-23).

<sup>27</sup> EUR-lex, "Oskrivna källor till EU-rätten: den subsidiära rätten" (2018), <https://eur-lex.europa.eu/SV/legal-content/summary/the-non-written-sources-of-european-law-supplementary-law.html> (hämtad 15/12-23).

<sup>28</sup> Hettne, J. & Otken Eriksson, I., (red.), (2011), s. 34.

<sup>29</sup> Hettne, J. & Otken Eriksson, I., (red.), (2011), s.34.

<sup>30</sup> Hettne, J. & Otken Eriksson, I., (red.), (2011), s.37-38.

<sup>31</sup> Hettne, J. & Otken Eriksson, I., (red.), (2011), s.37.

<sup>32</sup> Papadopoulou, F. & Skarp, B., (2021), s.164.

Avseende AI finns ingen specifik lagstiftning eller reglering. Därav har endast förslaget till förordningen om AI från kommissionen från 2021 studerats. Inom detta forskningsområde har studerat material skilt sig åt i förhållande till de andra områdena, detta för att området än är utforskat och nyetablerat. Således har endast artiklar och litteratur använts som material.

För att tydliggöra skillnaderna mellan rekrytering med och utan AI har vi valt att benämna rekrytering utan AI som traditionell rekrytering. Det innebär dock inte att rekryteringsprocessen i sig skiljer sig åt, utan skillnaden är enbart att en traditionell process genomförs av en människa. Rekrytering med hjälp av AI kommer att bygga på samma struktur som den traditionella processen. Skillnaden blir att rekryteringen kommer att ske snabbare, eftersom AI kan hantera mer data på ett mer effektivt sätt. Urvalet av vilka AI-system som används har gjorts med beaktning av system som främst används vid rekrytering, samt med en koppling till den personliga integriteten.

De slutsatser som denna uppsats presenterar kan speglas av förutfattade meningar från skribenter och bli något färgad av det skrivna material som uppsatsen baseras på. Med en medvetenhet om att slutsatserna kan vara färgade är objektivitet lättare att åstadkomma.<sup>33</sup>

## 1.6 Disposition

Uppsatsen kommer i kapitel två att presentera personlig integritet. Kapitlet handlar om hur personlig integritet definieras och skyddas. Det ges även ett nutida exempel på hur personlig integritet påverkas av samhället och hur det regleras inom svensk rätt samt EU-rätt.

Kapitel tre behandlar rekrytering och förklarar hur en traditionell rekryteringsprocess går till. Kapitlet belyser även de problem som finns för den arbetssökandes personuppgifter, samt vilka diskrimineringsrisker det finns.

Fortsättningsvis kommer kapitel fyra förklara vad AI är, samt kortfattat hur det fungerar och hur det kommer att regleras. Detta kapitel kommer även belysa hur AI används för att bistå vid rekrytering och vilka risker det finns för arbetssökande.

---

<sup>33</sup> Zamboni, M. & Nääv, M., (2018), s.28.

Därefter kommer analys i kapitel fem. Kapitlet behandlar bland annat de fördelar och nackdelar som finns för den personliga integriteten samt för diskriminering vid rekrytering med AI. Likväl behandlas även riskerna som kan uppstå rörande den personliga integriteten och diskriminering.

Till sist, i kapitel sex redovisas en kortare sammanfattning av analysens mest framträdande argument. Slutligen tas de slutsatser som analysen har gett upphov till.

## 2. Personlig integritet

### 2.1 Introduktion

Personlig integritet är ett mångfacetterat begrepp och har varken definierats från den svenska lagstiftaren eller något annat normgivande organ.<sup>34</sup> En definition av begreppet kan uttryckas “kränkningar av den personliga integriteten utgör intrång i den fredade sfär som den enskilde bör vara tillförsäkrad och där intrång bör kunna avvisas”.<sup>35</sup> Begreppet borde inte tolkas som statistiskt då personlig integritet kommer att ha olika meningar vid olika tidpunkter.<sup>36</sup> Däremot är det, trots svårigheten att definiera det, möjligt för de flesta att förstå begreppets innebörd och innehåll. Vad som ses som viktigt inom personlig integritet speglas av samhället och dess utveckling. Ett exempel är Cambridge Analytica-skandalen som påverkade flera Facebookanvändande till att, utan deras medvetenhet, få dem att vilja rösta på Donald Trump i det amerikanska valet 2016. Beteendeförändringen gjordes genom att ett företag köpte personuppgifter för att få fram personer som var "neutrala" i hur de skulle rösta. Utifrån den köpta informationen placerades reklam, videos och andra inlägg på personens Facebook med syfte att påverka och ändra deras neutralitet till att rösta på Donald Trump.<sup>37</sup> Efter att det läcktes hur stor påverkan som användningen av personuppgifter kan få på världen, blev det mycket aktuellt.

---

<sup>34</sup> Magnusson Sjöberg, C., (red), (2021), s.164.

<sup>35</sup> Prop. 2009/10:80, *En reformerad grundlag*, s.175.

<sup>36</sup> SOU 2008:3, *Skyddet mot den personliga integriteten - bedömningen och förslag*, s. 117.

<sup>37</sup> Lindhe, J. & Gilda, H-N., “Detta har hänt: facebook och cambridge analytica” (2018, uppdaterad 2019), SVT, <https://www.svt.se/nyheter/utrikes/detta-har-hant-facebook-och-cambridge-analytica> (hämtad 2/11-23).



Sammanfattningsvis kan det sägas att personlig integritet består av flera olika delar där personuppgifter utgör en av dessa. Trots motstridigheter kring begreppets definition finns det många som kan förstå vad personlig integritet innebär och hur det ska tolkas. Betydelsen med personlig integritet skiljer sig beroende på hur samhället och dess utveckling ser ut.

## 2.2 Grundläggande skyddet för personlig integritet

### 2.2.1 Europakonventionen

Europakonventionen (EKMR) är en konvention som hanterar skyddet av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter inom Europa.<sup>38</sup> EKMR inkorporeras i svensk rätt på tre olika sätt. Det första sättet var när Sverige ratificerade konventionen när den släpptes 1953.<sup>39</sup> Även om avtalet ratificerades blev det inte en lag på grund av en attityd som hävdade att Sverige redan uppfyllde kraven och att en lagstiftning skulle bli överflödig. Under de kommande åren föll dock Sverige för en mängd brott mot EKMR. Därför blev det svårare att försvara, vilket resulterade i att det 1995 blev svensk lag och EKMR blev direkt tillämpligt.<sup>40</sup> Lagstiftningsarbetet för att införliva konventionen har varit nära kopplat till att stärka skyddet för fri- och rättigheter enligt regeringsformen.<sup>41</sup> EKMR blev inte en del av grundlagen vilket kan innebära att nationella lagar kan få företräde framför konventionen, däremot är en del av de mänskliga rättigheter skyddade genom RF.<sup>42</sup> Slutligen kommer även EKMR in genom att det blev en del av EU-stadgan (mer om detta i kapitel 2.2.3). Konventionen är inte en del av EU-rätt då den är framtagen av Europarådet, dock har konventionen genom praxis likställts med EU rätt.<sup>43</sup>

EKMR tillämpning på nationell rätt tillämpas mellan enskilda och staten, vilket innebär att en privat arbetsgivare som kränker en anställd inte kan bli anmäld till Europadomstolen. Däremot betyder det inte att EKMR saknar betydelse i detta hänseende, utan en anställd kan väcka tala i

---

<sup>38</sup> *EUR-Lex*, "Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen)", <https://eur-lex.europa.eu/SV/legal-content/glossary/european-convention-on-human-rights-echr.html#:~:text=Europakonventionen%20undertecknades%201950%20av%20Europar%C3%A5det,f%C3%B6rbundit%20sig%20att%20f%C3%B6lja%20konventionen.>, (hämtad 11/12-23).

<sup>39</sup> Westregård, A. (2002), *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, Lund, s.280.

<sup>40</sup> Westregård, A. (2002), s.285.

<sup>41</sup> Bernitz, U., Europakonventionens införlivande i svensk rätt - en halvmesyra, *Juridisk Tidskrift, 1994-1995*, s.260.

<sup>42</sup> Westregård, A. (2002), s.326.

<sup>43</sup> Westregård, A. (2002), s.279 se vidare: Bernitz, U., 1994-1995, s.261.

Europadomstolen. Det sker genom att en enskild stämmer staten för att arbetsgivaren inte uppfyller kraven enligt EKMR.<sup>44</sup>

I Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vanligen och fortsatt förkortat EKMR, i artikel 8 stadgas rätten till skydd för privat- och familjeliv. Enligt ordalydelsen avseende artikel 8 EKMR och artikel 7 EU-stadgan (se kapitel 2.2.3) är de nästintill identiska. Trots detta skiljer sig deras innebörd och hur dessa olika artiklar tolkas är i dagsläget oklart. Genom Europadomstolen har rätten till privatliv tilldelats en extensiv tolkning.<sup>45</sup> Den extensiva tolkningen kan bero på att begreppet inte har fastställts eller definierats inom EU-rätten.<sup>46</sup> Privatlivet omfattar en mängd olika aspekter av en persons privat- och familjeliv, där inkluderat: gendertillhörighet, sexuell läggning, hälsa, fingeravtryck, DNA-profiler men även andra medel för identifiering av person- och familjeliv.<sup>47</sup>

Intrång i rätten till ett privatliv, enligt artikel 8 EKMR kan göras under vissa omständigheter om något av följande rekvisit är uppfyllda: vid lagstöd, för att tillgodose legitima ändamål eller om det är nödvändigt för ett demokratiskt samhälle.<sup>48</sup> Därav är rätten till privatliv inte absolut, eftersom varje individ är en del av samhället måste vissa ingrepp vara tillåtna i hänsyn till bland annat andras personer grundläggande fri- och rättigheter.<sup>49</sup>

Av relevans för uppsatsen är utöver rätten till privatliv, rätten att inte bli diskriminerad som återfinns i artikel 14 EKMR. Rätten att inte bli diskriminerad innehåller grunder som krävs för att klassas som diskriminering, vilka är: kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Grunderna som är inräknade kan tillskrivas som personuppgifter då en arbetsgivare exempelvis hade kunnat använda dessa för att ta reda på vem som har sökt ett jobb.

---

<sup>44</sup> Westregård, A. (2002), s.290 se vidare: Cameron, I., "Europadomstolen och granskningsarvodena: domen har verkan för framtiden - men knappast retroaktivt" (2007), *EU & arbetsrätt 1 2007*, <https://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/07-1/01.asp>, (hämtad 11/12-23).

<sup>45</sup> SOU 2016:41, *Hur står det till med den personliga integriteten? - En kartläggning av integritetskommittén*, s.151.

<sup>46</sup> SOU 2009:44, *Integritetsskydd i arbetslivet*, s.191.

<sup>47</sup> Magnusson Sjöberg, C., (red), (2021), s.185.

<sup>48</sup> Magnusson Sjöberg, C., (red), (2021), s.184–185.

<sup>49</sup> SOU 2008:3, s. 75.

Avseende personuppgifter i relation till rekryteringsprocessen har framför allt tre personuppgifter identifierats som vanligt förekommande, dessa är identitet, kön och namn.<sup>50</sup>

### 2.2.2 Regeringsformen

Regeringsformen (RF) är en av Sveriges grundlagar och är uppdelad i 13 kapitel. I kapitel två behandlas grundläggande fri- och rättigheter, såsom yttrandefrihet, informationsfrihet, mötesfrihet, demonstrationsfrihet samt förenings- och religionsfrihet.<sup>51</sup> I 2 kap 6 § RF 2 st, stadgas det att varje individ är skyddad gentemot det allmänna mot intrång i den personliga integriteten. Lydelsen tillkom som ett tillägg till första stycket 2010 och ger ett utökat skydd för den personliga integriteten.<sup>52</sup> Det tillagda stycket ger ett mer omfattande skydd och kommer att utgå från individens självbestämmande.<sup>53</sup>

Grundlagsskyddet omfattar inte om tvist råder mellan två enskilda.<sup>54</sup> Privata arbetsgivare samt arbetstagare klassas som enskild,<sup>55</sup> vilket innebär att om en privat arbetsgivare vidtar en åtgärd är konflikten mellan enskilda.<sup>56</sup> Utifrån denna aspekt är RF inte tillämplig i förhållandet mellan den privata arbetsgivaren och arbetstagaren.<sup>57</sup> Westregård skriver i sin avhandling att, "Inom den privata sektorn är alla åtgärder tillåtna i den mån de inte strider mot god sed på arbetsmarknaden eller är uttryckligen förbjudna genom lag."<sup>58</sup>, vilket påvisar att privatanställdas skydd genom RF är betydligt svagare än skyddet för offentligt anställda.<sup>59</sup>

---

<sup>50</sup> SOU 2016:41, s. 151.

<sup>51</sup> Hydén, H. & Hydén, T. (2019), s.38-39.

<sup>52</sup> Holmberg, E. et.al., "Grundlagarna, RF, SO, RO", JUNO version 3A, "2 kap 6 §", "skydd mot den personliga integriteten".

<sup>53</sup> Prop 2009/10:80, s.176.

<sup>54</sup> Westregård, A. (2002), s. 211.

<sup>55</sup> Westregård, A. (2002), s.231.

<sup>56</sup> Prop 2009/10:80, s. 250.

<sup>57</sup> Westregård, A. (2002), s.231.

<sup>58</sup> Westregård, A. (2002), s.269.

<sup>59</sup> Westregård, A. (2002), s.269.

### 2.2.3 Fördraget om Europeiska unionen

Enligt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, hädanefter (EU-stadgan), har var och en rätt till skydd rörande de personuppgifter som rör denne.<sup>60</sup> Dessa personuppgifter ska hanteras genom på förhand bestämda ändamål, grundas på någon typ av rättslig grund och varje person har rätt att få information om personuppgifterna som finns samt en möjlighet till rättelse.<sup>61</sup> EU-stadgan tillskriver även att varje individ har rätt till respekt för sitt privatliv.<sup>62</sup>

Respekten för privatliv tillskrivs likartad rätt som den ges inom Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.<sup>63</sup> Enligt EU-stadgan ges nu möjlighet att bli en stat enligt Europarådet och därav kan nu EU sägas vara en del av EKMR.<sup>64</sup>

### 2.2.4 EU:s dataskyddsförordning

EU:s dataskyddsförordning, förkortat och fortsatt GDPR, är den mest centrala lagstiftningen när det gäller behandling av personuppgifter. När GDPR trädde i kraft 2018 försvann både dataskyddsdirektivet (95/46/EG) och personuppgiftslagen (1998:204). Syftet med förordningen är att skydda fysiska personers grundläggande fri-och rättigheter med fokus främst på personuppgifter.<sup>65</sup> Det sker genom att fysiska personer får stärkta rättigheter, samt att den personuppgiftsansvariges<sup>66</sup>, eller personuppgiftsbiträdes<sup>67</sup>, skyldigheter ökar.<sup>68</sup> Skyldigheterna, för den ansvarige, ökar genom exempelvis informationsskyldighet<sup>69</sup> och rättslig grund<sup>70</sup> för behandling av personuppgifter. Dataskydd betraktas som en mänsklig rättighet enligt EKMR, där bestämmelsen 8.1, enligt Europadomstolen, även tillämpas på personuppgifter.<sup>71</sup>

---

<sup>60</sup> Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheter, art 8.1.

<sup>61</sup> Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheter, art 8.2.

<sup>62</sup> Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheter, art 7.

<sup>63</sup> Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheter, art 52.3.

<sup>64</sup> *EUR-Lex*, "Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen)".

<sup>65</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 1.2.

<sup>66</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 4.7.

<sup>67</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 4.8 - Den som hanterar personuppgifter som uppdrag åt den personuppgiftsansvarige.

<sup>68</sup> Magnusson Sjöberg, C., (red), (2021), s.170.

<sup>69</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 13-14.

<sup>70</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 6.1.

<sup>71</sup> Öhman, S., (2021), *Dataskyddsförordningen (GDPR m.m.) - En kommentar*, Upplaga 2, Norstedts Juridik, s.20.

GDPR är tillämpbar på privat sektor, vilket innebär att många arbetssökande kan finna störst skydd i denna lagstiftning eftersom resterande av lagar ej är tillämpbara på enskilda. Uppfylls inte kraven som finns i GDPR kommer behandlingen av personuppgifter att vara olaglig. För att en behandling ska vara laglig krävs det att den uppfyller kravet på laglighet samt kravet på olika principer.

En laglig behandling grundar sig i vad som stadgas i artikel 6.1 GDPR. De olika är (.a) *Samtycke*, (.b) *uppfylla avtal*, (.c) *rättslig förpliktelse*, (.d) *skydda intressen av grundläggande betydelse*, (.e) *allmänt intresse samt* (.f) *intresseavvägning*. Generellt är 6.1a samtycke en speciell grund då den har en ställning som den starkaste grunden för en behandling.<sup>72</sup> Ur ett arbetsrättsperspektiv blir samtycke däremot svårt att tillämpa då ett samtycke måste vara frivilligt.<sup>73</sup> Mellan en arbetsgivare och arbetstagare är maktbalansen påtaglig och detta resulterar i att ett samtycke inte kan anses vara helt frivilligt. På grund av detta, brukar generellt den lagliga grunden för en behandling vid en rekrytering vara intresseavvägning.<sup>74</sup> Principerna som finns i artikel 5 brukar sammanfattas som principen om: (.a) *laglighet, korrekthet och öppenhet*, (.b) *ändamålsbegränsning*, (.c) *uppgiftsminimering*, (.d) *korrekthet*, (.e) *lagringsminimering*, (.f) *integritet och konfidentialitet samt* (.g) *ansvarsskyldighet*. För att en behandling av personuppgifter ska vara laglig måste samtliga av dessa principer följas. Ur uppsatsens synvinkel är principen om uppgiftsminimering av intresse då AI behöver spara information för att kunna bli bättre. Principen innebär en möjlighet för en personuppgiftsansvarig att spara personuppgifter under förutsättning att de är relevanta och adekvata för ändamålet med behandlingen. När de inte är relevanta för ändamålet innebär principen att dessa ska raderas. Ytterligare en princip som är av intresse är principen om lagringsminimering. Principen liknar den tidigare nämnda, men den hävdar att uppgifter ska "minimeras" för att möjligheten att identifiera dessa inte ska vara möjlig längre än nödvändigt.

---

<sup>72</sup> Frydinger, D. et al., (2018), *GDPR - juridik, organisation och säkerhet enligt dataskyddsförordningen*, upplaga 1, Norstedts Juridik, Stockholm, s.58.

<sup>73</sup> Frydinger, D. et al., (2018), s.187.

<sup>74</sup> Frydinger, D. et al., (2018), s. 188.

## 3. Rekrytering

### 3.1 Introduktion

Rekryteringsprocessen kan se olika ut från företag till företag.<sup>75</sup> Det kan även skilja sig om arbetsgivaren har valt att köpa eller hyra in ett rekryterings- eller bemanningsföretag.<sup>76</sup> Processen brukar generellt ha en tydlig struktur, oberoende av hur företaget valt att sköta den.<sup>77</sup> Företag har idag börjat använda AI under olika delar av rekryteringsprocessen, till exempel för att sälla ut arbetssökande. Rekrytering med AI är fortfarande relativt nytt och även om tanken är att den ska agera som en opartisk rekryterare finns det risker med tekniken.<sup>78</sup> Flera av dessa risker rör diskriminering eller den personliga integriteten.<sup>79</sup>

En traditionell rekryteringsprocess inleds vanligtvis med att arbetsgivaren utannonserar en tjänst som brukar innehålla bland annat en tjänstebeskrivning och en kravprofil. I samband med inkommande ansökningar granskas CV och PB. Därefter brukar någon form av intervju ske och om kandidaten är intressant kan det leda till fler intervjuer. Vissa använder även arbetspsykologiska tester som ett steg i processen. Dessa tester kan användas som ett avslutande steg i processen.<sup>80</sup> Idag är det även många företag som använder dessa tester i början av processen för att skapa objektivitet vid urvalet.<sup>81</sup> Efter eventuella tester tar arbetsgivaren vanligtvis den sökandes referenser för att sedan ta ett slutgiltigt beslut och teckna avtal.<sup>82</sup>

---

<sup>75</sup> Eklöf, T. & Hallén, N., (2018), *Innovativ rekrytering - strategier som förenklar, effektiviserar och inspirerar*, upplaga 1, Natur & kultur, 2018, Stockholm, s.51.

<sup>76</sup> Lidman, P. "Outsourcing, in-house eller agil rekrytering: rekrytera dina talanger på ditt sätt" (2023), *Framtiden*, <https://www.framtiden.com/outsourcing/#:~:text=Outsourcing%20rekrytering%20%E2%80%93%20en%20extern%20HR,aktiv%20letar%20och%20filtrerar%20kandidater.>, (hämtad 17/11-23)

<sup>77</sup> Eklöf, T. & Hallén, N., (2018), s.51.

<sup>78</sup> TemaHR, "Möjligheter och utmaningar med AI i rekrytering" (2022), <https://temahr.se/rekrytering/mojligheter-och-utmaningar-med-ai-i-rekrytering/> (hämtad 28/11-23).

<sup>79</sup> Vitbok om artificiell intelligens, (2020), s.12.

<sup>80</sup> Eklöf, T. & Hallén, N., (2018), s.51.

<sup>81</sup> Exempel på företag är: Arbetsförmedlingen, <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/jobba-hos-oss/var-rekryteringsprocess> (hämtad 15/11-23), Academic Work, <https://www.academicwork.se/jobsokande/rekryteringsprocess> (hämtad 15/11-23), Adecco, <https://www.adecco.se/rekryteringsprocess/> (hämtad 15/11-23).

<sup>82</sup> Eklöf, T. & Hallén, N., (2018), s.51.

## 3.2 Diskriminering vid rekrytering

Diskriminering regleras i Diskrimineringslag (2008:567), härnäst DL, och lagen är högst relevant vid rekrytering. Det anses enbart som diskriminering om handlingen går att koppla till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.<sup>83</sup> Arbetsgivare får inte diskriminera vare sig arbetstagare eller arbetssökande därav kan diskriminering enbart förekomma mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.<sup>84</sup> Vem som anses som arbetsgivare kan likställas vid den som har rätt att besluta i frågor för arbetsgivarens räkning.<sup>85</sup> Därav kan enligt praxis bemanning/rekryteringsbolag omfattas av diskrimineringslagen eftersom de beslutar i frågor gällande rekrytering för arbetsgivarens räkning. Dock framgår vikten av att arbetsgivaren har gett sitt medgivande att en annan har beslutanderätt i arbetsgivarens räkning genom praxis. I hänseende till detta har det visats att arbetsgivarens medgivande kan komma att vara avgörande vid bedömningen om en diskriminering har förelegat. I AD 2011 nr 19 ansåg DO att en arbetssökande blivit diskriminerad då hon bar huvudduk, varpå arbetsgivaren påstod att den som fattade beslutet ej hade behörighet. Arbetsdomstolen valde att hålla med arbetsgivaren då den som tog emot arbetssökande inte var befogad att göra det. Ett ytterligare fall är AD 2007 nr 45, där en arbetssökande blev nekad arbete där den inte skrev på en korrekt svenska när denne ansökte om jobbet, som förklaring fick han att jobbet i fråga har krav på svenskakunskaper. Arbetsgivaren menade att den som skickade ut förklaringen inte hade beslutanderätt i dessa frågor och därav förelåg ingen diskriminering.

Diskriminering kan förekomma både direkt och indirekt. Direkt diskriminering innebär att en person missgynnas och att missgynnandet beror på en av de sju diskrimineringsgrunderna.<sup>86</sup> Indirekt diskriminering innebär att en arbetsgivare sätter upp kriterier som verkar harmlösa men som kan kopplas till någon av de sju grunderna.<sup>87</sup> Direkt och indirekt diskriminering har hämtats ifrån EU:s formulering och implementerats nästan rakt av.<sup>88</sup> En arbetstagare kan bli diskriminerad

---

<sup>83</sup> Kön, ålder, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion, se vidare: DL 1 kap 1 §.

<sup>84</sup> Diskrimineringslag (2008:567), 2 kap 1 §.

<sup>85</sup> Prop 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s. 497.

<sup>86</sup> Diskrimineringslag (2008:567), 1 kap 4 § punkt 1.

<sup>87</sup> Lundberg, K. et al., (2021), s.307.

<sup>88</sup> Prop 2007/08:95, s. 98 (direkt) och s.102 (indirekt).

på olika sätt, varpå många diskrimineringsfall rör situationer kopplade till rekryteringsprocessen.<sup>89</sup> Indirekt diskriminering kan förekomma i rekryteringsprocessen i form av uppställning av krav för en tjänst.<sup>90</sup> Om en tjänst däremot, på grund av dess natur eller egenskaper, måste ställa krav som kan kopplas till någon av de sju diskrimineringsgrunderna och dessa anses ha ett berättigat syfte, ses det som särskilda yrkeskrav.<sup>91</sup> Utöver undantaget avseende ett berättigat syfte för särskilda yrkeskrav, är ytterligare ett undantag, så kallad positiv särbehandling.<sup>92</sup> Detta undantag används i syfte att få en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen. Dock är undantaget endast tillåtet att tillämpa i situationer där de arbetssökande har nästintill motsvarande meriter.<sup>93</sup>

### 3.3 Behandling av personuppgifter vid rekrytering

Arbetsgivaren måste vid en rekrytering ta GDPR i beaktning då den blir personuppgiftsansvarig.<sup>94</sup> Vilka personuppgifter som används varierar från arbetsgivarens krav vid rekrytering och vad den arbetssökande väljer att dela med sig av. Den rättsliga grunden för behandling av personuppgifter vid en rekrytering brukar vanligen vara intresseavvägning, vilket innebär att arbetsgivarens intresse vägs mot de arbetssökande.<sup>95</sup> Eftersom en arbetsgivare har intresse av att anställa och den arbetssökande har intresse av att arbeta, resulterar det i ett naturligt intresse hos båda parterna. Därav föreligger laglig behandling av personuppgifter i form av intresseavvägning.<sup>96</sup> För att kunna följa GDPR måste arbetsgivaren även ha ett ändamål med behandlingen, vilket i detta fall blir att rekrytera.<sup>97</sup> Slutligen måste även arbetsgivaren uppfylla kravet på information, både när informationen hämtas från den arbetssökande själv, men även när det rör inhämtning från tredje part.<sup>98</sup> Kravet på information innebär att den personuppgiftsansvarige skall informera den registrerade om bland annat ändamålet samt vilken laglig grund, enligt GDPR, som används.<sup>99</sup>

---

<sup>89</sup> *Diskrimineringsombudsmannen (DO)*, "Förekomst av diskriminering 2023" (2023), s.94-97.

<sup>90</sup> Prop. 2007/08:95, s.102.

<sup>91</sup> Lundberg, K. et al., (2021), s.307.

<sup>92</sup> Diskrimineringslag (2008:567), 2 kap 2 § p.2.

<sup>93</sup> Diskrimineringslag (2008:567), 2 kap 4 § punkt 4.

<sup>94</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 4.7.

<sup>95</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 6.1 f.

<sup>96</sup> Frydlinger, D. et al., (2018), s. 188.

<sup>97</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 5.1 b.

<sup>98</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 13.

<sup>99</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 13.1 c samt 14.1 c.



Rekryteraren får under rekryteringsprocessen kontakt med den sökandes personuppgifter och därmed deras personliga integritet. Redan när ansökan kommer in i systemet får rekryteraren information om kandidaten, exempelvis födelsedatum, bosättning, eventuell bild och sysselsättning. Eftersom det inte finns någon definition av vad ett konkret CV eller PB ska innehålla, kan dessa dokument innehålla olika mängder med typer av personuppgifter.<sup>100</sup>

Nästkommande steg i rekryteringsprocessen består vanligen av intervju via telefon. Beroende på vad kandidaten svarar kan rekryteraren få ytterligare personuppgifter om kandidatens privatliv. Under intervjutillfället kommer den arbetssökande att besvara frågor som rör individen vilket innebär att rekryteraren får mer personuppgifter att ta i beaktning. Vid eventuell anställning blir fler personuppgifter tillgängliga då den arbetssökande exempelvis behöver lämna ut kontonummer för utbetalning av lön.<sup>101</sup>

Under vissa tillfällen vid rekrytering, likväl traditionell som med användning av AI, kan arbetsgivaren vilja ha ut ett utdrag från ett belastningsregister, exempelvis om arbetet erbjuds inom skolan.<sup>102</sup> Användningen av utdrag från brottsregister regleras i artikel 10 GDPR och anses utgöra en särskilt känslig personuppgift. Dessa uppgifter kan utgöra ett ingrepp i den grundläggande rättigheten i artikel 7 och 8 i EU-stadgan. Uppgifterna kan, om de inte skyddas på detta vis, uppfattas som handlingar som samhället tar avstånd ifrån och om dessa blir tillgängliga kan det allvarligt skada både privat- och arbetslivet för personen i fråga.<sup>103</sup> Ett exempel på den skada det kan tillföra, är när Justitieombudsmannen (JO) hösten 2023 rapporterade att Södertälje kommun använder personuppgifter för att kontrollera sina anställda. Vid kontrollen framkommer det att hanteringen inte har haft lagligt stöd, och att kommunen strider mot RF's skydd för den personliga integriteten och EKMR's rätt till respekt för privatlivet.<sup>104</sup>

---

<sup>100</sup> Eklöf, T. & Hallén, N., (2018), s.52.

<sup>101</sup> Frydlinger, D. et al., (2018), s.189.

<sup>102</sup> Skollag (2010:800), 31 §.

<sup>103</sup> Öhman, S. (2021), s. 278.

<sup>104</sup> JO:s beslut 2023-10-19, dnr 7143-2022

## 4. Artificiell intelligens

### 4.1 Introduktion

Artificiell intelligens (AI) kan liknas vid hur människan och dess nervsystem fungerar. Kortfattat beskrivs det som en uppsättning av datoriserade teknologier eller ett vetenskapsområde, som låter oss automatisera arbete.<sup>105</sup> Det främsta syftet med AI är att kunna tilldela en uppgift och att tekniken ska kunna utföra uppgiften utan mänsklig vägledning.<sup>106</sup> Begreppet AI har inte fått en legaldefinition, varken inom svensk eller europeisk rätt.<sup>107</sup> EU-kommissionen har i sitt meddelande “Artificiell Intelligens för Europa” gett ut en första definition av AI<sup>108</sup>, definitionen lyder:

“Artificiell intelligens avser system som uppvisar intelligent beteende genom att analysera sin miljö och vidta åtgärder – med viss grad av självständighet – för att uppnå särskilda mål. AI-baserade system kan vara helt programvarubaserade och fungera i den virtuella världen (till exempel röstassistenter, bildanalysprogram, sökmotorer, tal- och ansiktsgenkänningssystem), eller inbäddas i maskinvaruheter (till exempel avancerade robotar, självkörande bilar, drönare eller tillämpningar för sakernas internet).”<sup>109</sup>

Denna definition kommer uppsatsen att utgå ifrån. Den öppnar upp för ett brett spektrum av vad AI är och av definitionen att tolka finns det flera olika användningsområden. AI brukar kännetecknas av att den har autonomi och adaptivitet. Autonomi syftar till AI förmåga att utföra uppgifter utan att vara i konstant kontakt med, eller styrd av, en människa. AI:s adaptivitet syftar till att AI har förmåga att inte bara utföra saker, utan även bli bättre och bättre genom att lära sig av sina erfarenheter.<sup>110</sup> Denna egenskap kan även kallas maskininlärning,<sup>111</sup> och med tanke på dess snabba utveckling används den i de flesta typer av AI.<sup>112</sup>

---

<sup>105</sup> Gillblad, D., (2020/21), sid 9.

<sup>106</sup> Kempas, T., (2023), s.27-28.

<sup>107</sup> Kempas, T., (2023), s.24.

<sup>108</sup> Vitbok om artificiell intelligens, (2020), s.18.

<sup>109</sup> Kommissionens meddelande “Artificiell Intelligens för Europa”, 2018, s.1 ff.; Vitbok om Artificiell intelligens (2020), s.18 fotnot 46.

<sup>110</sup> Kempas, T., (2023), s.28.

<sup>111</sup> Kempas, T., (2023), s.28.

<sup>112</sup> Larsson, Ö., [AI] & Digitala Plattformer, Blue Institute & PIIA Insight, 2019, s.48, 77, 82-83.

Genom att använda AI vid rekrytering blir den annars långa och kostsamma processen effektivare och mer gynnsam ur ett tidsmässigt och ekonomiskt perspektiv. AI bör användas i syfte att minska fördomar och skapa ett bättre utgångsläge för arbetssökande och kandidater i rekryteringsprocessen.<sup>113</sup> Det är början av rekryteringsprocessen som brukar kräva mest tid och det är också där de flesta rekryterare börjat implementera AI. I många system bygger AI på någon form av maskininlärning. Detta är en fördel eftersom den lär sig mönster snabbare än en människa, vilket innebär att AI kan kategorisera arbetssökande efter deras kvalifikationer i ett mycket högt tempo.<sup>114</sup> Uppsatsen kommer att ge en kort överblick över de olika typerna av maskininlärning för att sedan ge en generell beskrivning av hur de flesta AI-systemen fungerar.

#### 4.1.1 Maskininlärning

Maskininlärning är en process där datorn får lära sig av exempel och erfarenhet, snarare än förutbestämda instruktioner.<sup>115</sup> Förenklat innebär maskininlärning utveckling av datorprogram som, utan utvecklarens hjälp, kan utvecklas i samband med ny information.<sup>116</sup> För att kunna utveckla systemet till detta används algoritmer. Algoritmer är en serie regler eller instruktioner som kan vara allt ifrån enkla till komplexa. Maskininlärningsalgoritmerna söker igenom data för att kunna upptäcka mönster, lära sig samt göra förutsägelser. I takt med att AI använts mer har algoritmerna utvecklats, blivit bättre och mer anpassade för de olika moment samt de situationer den utsätts för.<sup>117</sup>

Vid programmering av AI kan olika typer av inlärning användas och oavsett vilken inlärning, samlar AI in data. Några olika varianter av inlärning är: övervakad inlärning, oövervakad inlärning, förstärkt inlärning och djupinlärning.<sup>118</sup> Det finns även semi-övervakad inlärning som är en kombination mellan övervakad och oövervakad inlärning.<sup>119</sup> Vid övervakad inlärning styrs

---

<sup>113</sup> Nordmark, V., "Den stora guiden till AI-rekrytering".

<sup>114</sup> TemaHR, "Möjligheter och utmaningar med AI i rekrytering".

<sup>115</sup> Distansakademin, "En nybörjarguide till Maskininlärning och Artificiell Intelligens" (2023), <https://www.distansakademin.se/blog/nyborjarguide-maskininlarning-artificiell-intelligens> (hämtad 12/11-23).

<sup>116</sup> Kempas, T. (2023), s.28.

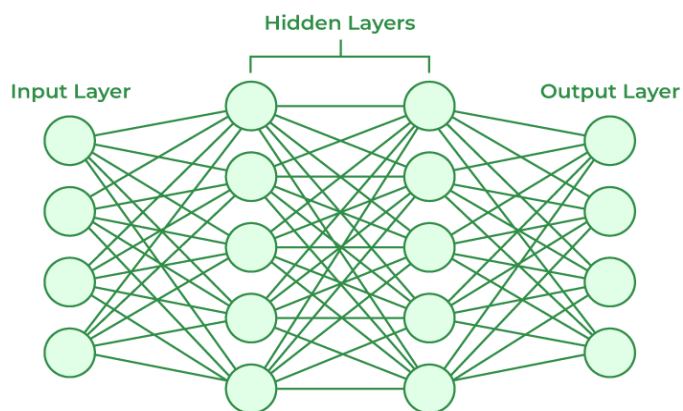
<sup>117</sup> Larsson, Ö. (2019), s.48-49, 77.

<sup>118</sup> Larsson, Ö. (2019), s.48-49.

<sup>119</sup> Kempas, T. (2023), s.29.

inlärningen med hjälp av mänsklig påverkan och algoritmen får en given mängd data med ett korrekt svar. Vid oövervakad inlärning får systemet inte det korrekta svaret direkt, tanken är att AI själv ska hitta strukturer i datainsamlingen. Förstärkt inlärning innebär i princip att systemet får belöningar och straff beroende på om utfallen är rätt eller fel.<sup>120</sup> Denna används ofta när det inte finns mycket träningsdata, utan där algoritmen i stället måste prova för att lära.<sup>121</sup> Semi-övervakad inlärning kan vara användbar när det saknas okategoriserade data, och systemet behöver rättelser för att göra rätt.<sup>122</sup>

Maskininlärning förknippas med det som kallas artificiella neurala nätverk, eller artificiella neuronät (ANN), som har utvecklats med det mänskliga nervsystemet som målbild. ANN:s uppgift är att känna igen och lära sig mönster genom identifiering och klassificering av särdrag. ANN består av en mängd olika noder (Se bilden nedan) som har olika uppgifter och delas in i olika lager. Det första lagret (indata-lagret) tar emot och sällar information. Om informationen är relevant skickas den vidare till ett dolt lager av noder för att analyseras ytterligare. Därefter skickas de till ett utdatalager som genererar ett svar. Beroende på komplexiteten på uppgiften kan det finnas olika många dolda lager.<sup>123</sup>



*Illustration av ett artificiellt neuralt nätverk<sup>124</sup>*

<sup>120</sup> Kempas, T. (2023), s.29.

<sup>121</sup> Larsson, Ö. (2019), s.48-49, 77.

<sup>122</sup> Kempas, T. (2023), s.29.

<sup>123</sup> Kempas, T. (2023), s.30.

<sup>124</sup> GeeksforGeeks (2023), "Artificial Neural Networks and its Applications", <https://www.geeksforgeeks.org/artificial-neural-networks-and-its-applications/> (hämtad 16/11-23).

Djupinlärning är en avancerad typ av maskininlärning som liknar strukturen av ANN. Den största skillnaden mellan ANN och djupinlärning är att det senare har tillgång till en kolossal volym av data med fler noder och dolda lager.<sup>125</sup>

#### 4.1.2 AI-system inom rekrytering

Det finns olika system idag som effektiviserar CV-screening och sällning. I dessa system importerar CV:n som sedan lagras, sorteras och analyseras, exempelvis Textkernel's Extract! 4.0<sup>126</sup> och Skillpool's CV-granskning<sup>127</sup>. Programvaran ges en arbetsbeskrivning som den ska analysera kandidater utifrån.<sup>128</sup> I vissa system ersätter en chatbot första delen av rekryteringsprocessen, vilket innebär att chatboten ställer frågor i stället för att analysera olika CV. Med andra ord slås de första stegen (CV och första intervju) i den traditionella processen ihop till ett. Detta gör bland annat chatboten Hubert<sup>129</sup> och Tengai's AI-assistent<sup>130</sup>.

Maskininlärning bygger på algoritmer som lagrar och hanterar data för att hantera beslut.<sup>131</sup> Inom rekryteringsprocessen är målet med AI att hitta rätt arbetssökande. AI söker efter olika parametrar utifrån arbetsbeskrivningen som den blivit tilldelad, såsom att kandidaten ska besitta en viss typ av utbildning eller att den behärskar ett visst språk. I vissa fall kan programvaran vara programmerad att jämföra med nuvarande anställda. Hur programvaran löser problemet (hitta rätt sökande) beror på vilken typ av inlärning som används.<sup>132</sup>

---

<sup>125</sup> Kempas, T. (2023), s.30.

<sup>126</sup> Kullmann, M. "Discriminating job applicants through algorithmic decision-making" (2019), [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3373533](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3373533), (hämtad 25/11-23), s.1-2. Se även <https://www.textkernel.com/newsroom/extract-4-0-textkernel-launches-the-first-fully-deep-learning-powered-cv-parsing-solution/>.

<sup>127</sup> Se vidare <https://skillpool.tech/> (hämtad 1/12-23).

<sup>128</sup> Kullmann, M. "Discriminating job applicants through algorithmic decision-making", s.1-2.

<sup>129</sup> Se vidare: <https://www.hubert.ai/industries/staffing> (hämtad 28/11-23).

<sup>130</sup> Se vidare: <https://tengai.io/sv/> (hämtad 7/12-23).

<sup>131</sup> Se kap. 4.1.1 *Maskininlärning*.

<sup>132</sup> Kullmann, M. "Discriminating job applicants through algorithmic decision-making", s. 3-4.

## 4.2 Framtida AI-förordningen

Kommissionen kom i april 2021 med EU:s första förslag till ett AI-regelverk.<sup>133</sup> <sup>134</sup> Målet med förordningen är att främja innovation, etiska standarder och förtroende för teknik. Utifrån dessa aspekter ska människan vara i centrum och förslagen innehåller information om hur partiskhet och diskriminering förhindras, samt hur respekten för de grundläggande rättigheterna säkerställs.<sup>135</sup> Förordningen är framtagen för att förhindra att AI används på ett samhällsfarligt sätt samt för att ge upphov till en legal definition av AI som ska kunna tillämpas och användas på framtida system.<sup>136</sup> Eftersom AI börjat användas inom rekryteringsprocessen och kommer i kontakt med frågor rörande diskriminering, partiskhet och integritet, kommer den framtida förordningen att vara relevant vid rekryteringsprocessen. Med hjälp av regelverket är tanken att AI-system ska analyseras och klassificeras utifrån vilken risk de utgör för människan och dess integritet.<sup>137</sup> Oavsett vilken risk AI-systemet utgör, ska det bedömas och klassas utifrån de olika risknivåer som kommer att vara: oacceptabel risk, hög risk, begränsad risk och minimal eller ingen risk.<sup>138</sup>

Sådana AI-system som kommer ha en påverkan på säkerhet och/eller våra grundläggande rättigheter omfattas av kategorin hög risk. Innan systemen inom hög risk lanseras, måste dessa bedömas utifrån uppställda krav. Denna bedömning kommer sedan kontinuerligt att göras under systemets livstid.<sup>139</sup> Sådan AI-teknik som omfattar och påverkar hantering av arbetstagare eller arbetssökande, exempelvis CV-screening, kommer att falla under denna kategori.<sup>140</sup>

---

<sup>133</sup> Kommissionens första förslag, se vidare: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8115-2021-INIT/sv/pdf>

<sup>134</sup> Generaldirektoratet för kommunikation, "EU:s AI-akt: första förordningen om artificiell intelligens" (2023), *Europaparlamentet*, s.1, [https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2023/6/story/20230601STO93804/20230601STO93804\\_sv.pdf](https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2023/6/story/20230601STO93804/20230601STO93804_sv.pdf), (hämtad 7/11-23).

<sup>135</sup> *Europaparlamentet*, "AI-regler: Vad vill parlamentet lagstifta om?" (2020, upd 2023), <https://www.europarl.europa.eu/news/sv/headlines/society/20201015STO89417/ai-regler-vad-vill-parlamentet-lagstifta-om>

<sup>136</sup> Generaldirektoratet för kommunikation, "EU:s AI-akt: första förordningen om artificiell intelligens" (2023), *Europaparlamentet*, s.2, [https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2023/6/story/20230601STO93804/20230601STO93804\\_sv.pdf](https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2023/6/story/20230601STO93804/20230601STO93804_sv.pdf), (hämtad 7/11-23).

<sup>137</sup> Generaldirektoratet för kommunikation, "EU:s AI-akt: första förordningen om artificiell intelligens", s.1,

<sup>138</sup> *Europeiska kommissionen*, "Förslag till regelverk om artificiell intelligens", <https://digital-strategy.ec.europa.eu/sv/policies/regulatory-framework-ai> (hämtad 11/12-23).

<sup>139</sup> Generaldirektoratet för kommunikation, "EU:s AI-akt: första förordningen om artificiell intelligens", s.3.

<sup>140</sup> *Europeiska kommissionen*, "Förslag till regelverk om artificiell intelligens".

De krav som AI-system ska bedömas efter är centrerade kring specifika områden med målet att kunna implementera en tillförlitlig, etisk och människocentrerad AI. Kort sagt innebär kraven att EU:s värden och regler ska följas och respekteras, samt att tillämplig lagstiftning ska följas. Det ställs även krav på informationsskyldighet och att systemen är korrekta och upprätthåller sin standard.<sup>141</sup>

### 4.3 Diskriminering vid automatiserad rekrytering

Algoritmerna baserar sina beslut på de mönster som skapas, oavsett om de är övervakade eller oövervakade. Programvaran som används vid CV-screening och de algoritmer den är baserad på ska agera för att minska den subjektivitet som människan vanligtvis bidrar med. Dessa algoritmer är inte helt fria från omedvetna fördomar.<sup>142</sup> Ett exempel på detta är när företaget Amazon programmerade en AI för att underlätta deras rekryteringsprocess genom att utläsa vilka mönster som var vanligt förekommande. Utifrån dessa mönster skapade AI egna fördomar genom att välja bort kvinnor ur processen.<sup>143</sup> Om den som skapar arbetsbeskrivningen har omedvetna fördomar och dessa programmeras till AI, kan detta i sin tur leda till att fler fördomar utvecklas inom AI.<sup>144</sup> Algoritmer baseras på vilken vilken typ av data som finns i systemet och om denna data är otillräcklig kan det resultera i diskriminering.<sup>145</sup> Om tidigare indata alltid har lett till ett visst resultat, exempelvis att en viss grupp av individer fått jobb, kan algoritmen göra antaganden att denna grupp borde fortsätta få jobb. På detta vis blir de grupper som alltid missgynnas, fortsatt missgynnade.<sup>146</sup>

Om en arbetssökande upplever sig diskriminerad bör arbetsgivaren analysera programvaran för att försäkra sig om att den inte är diskriminerande. Arbetsgivaren kan, om det är möjligt, hämta

---

<sup>141</sup> Vitbok om artificiell intelligens, (2020), s. 20-24.

<sup>142</sup> Kullmann, M. "Discriminating job applicants through algorithmic decision-making", s. 5-6.

<sup>143</sup> Dastin, J., "Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women" (2018), *Reuters*, <https://www.reuters.com/article/idUSKCN1MK0AG/> (hämtad 12/12-23).

<sup>144</sup> Kullmann, M. "Discriminating job applicants through algorithmic decision-making", s. 5-6.

<sup>145</sup> Zuiderveen Borgesius, F. (2018). "Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making.", Council of Europe, Directorate General of Democracy. <https://pure.uva.nl/ws/files/42473478/32226549.pdf>, (hämtad 12/12-23), s.11-12.

<sup>146</sup> Zuiderveen Borgesius, F. (2018). "Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making.", s.12.

information om hur algoritmerna baserat sina beslut. Att bevisa att diskriminering har förelegat kan vara svårt och arbetsgivaren kan dessutom, med rätt motivering, klassa uppgifterna som företagshemligheter. Dock finns det ännu ingen reglering gällande en algoritm i förhållande till påstådd diskriminering.<sup>147</sup>

#### 4.4 Personlig integritet vid rekrytering och AI

När ett företag använder sig av AI vid rekrytering finns det en del risker för den personliga integriteten. En AI som används för att granska CV eller PB ska lagra personuppgifter på ett korrekt och lagligt sätt. För att en behandling ska vara laglig krävs det att den uppfyller GDPR principer<sup>148</sup> och dess lagliga grund<sup>149</sup>. Den lagliga grunden kommer precis som i traditionell rekrytering att användas vid intresseavvägning, då den arbetssökande behöver arbete och arbetsgivaren behöver arbetstagare. Principerna i artikel 5 GDPR kan göra det svårt för en AI att granska CV och PB, men en möjlighet att ta sig runt finns om exempelvis ett naturligt samtycke föreligger. Svårigheten att använda sig av AI inom rekryteringsprocessen är att uppfylla de krav på principer som ställs, exempelvis hur AI kan användas och bli bättre genom att processa en massa data (CV, PB) och samtidigt uppfylla principen om lagringsminimiering.

En arbetssökande som inte går vidare i processen har rätt att få reda på vilka meriter den som fick jobbet har.<sup>150</sup> En rekryterare kan inte uppfylla kravet på information om den inte vet vilka grunder som AI baserar sina beslut på.<sup>151</sup> När någon vill motsätta sig ett automatiserat beslut kan denne välja att överklaga och få rätt till att en människa i stället ska granska informationen som skickats.<sup>152</sup> Efter att rekryteringen är klar har även den arbetssökande rätt att få sina personuppgifter rättade, minimerade eller helt raderade.<sup>153</sup>

---

<sup>147</sup> Kullmann, M. "Discriminating job applicants through algorithmic decision-making", s. 11-12.

<sup>148</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art.5.

<sup>149</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art.6.

<sup>150</sup> 2 kap 4 § DL

<sup>151</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 13.

<sup>152</sup> *Integritetsmyndigheten (IMY)*, Dina rättigheter när beslut fattas automatiskt,, <https://www.imy.se/privatperson/dataskydd/dina-rattigheter/automatiserade-beslut/>, (hämtad 14/11-23).

<sup>153</sup> EU:s dataskyddsförordning (GDPR), art 17-19.



Ytterligare ett sätt som AI kan krocka med den personliga integriteten är huruvida den inte blir tillräckligt “mångsidig”, exempelvis att den favoriserar vissa typer av sökande eller diskriminerar.<sup>154</sup> Det kan därmed liknas med systematisk diskriminering<sup>155</sup>, men i fallet när en AI på ett sätt systematiskt diskriminerar kan det i stället sägas att AI är algoritmisk diskriminerande.<sup>156</sup> Algoritmisk diskriminering är när AI lär sig att de flesta som får jobben i Sverige har ljus hy och att mörkhyade personer ska sällas bort, samma problematik gäller även för till exempel kön.

## 5. Analys

Som tidigare presenterats har olika AI-system etablerats som ett rekryteringsverktyg på arbetsmarknaden i syfte att underlätta den mest tidskrävande delen av processen. Därav dras en egen slutsats att många företag och arbetsgivare valt att implementera olika AI-system i denna del av processen. Generellt brukar systemet, genom sortering av CV och PB eller via en chatbot, komma i kontakt med den arbetssökandes personuppgifter. Genomgående i denna uppsats har AI, som rekryteringsverktyg, påvisat både fördelar och nackdelar. Det har framkommit att en implementering av systemet i rekryteringsprocessen kan vara fördelaktig, men att det kan ske på bekostnad av arbetssökandes integritet. Vidare har även uppsatsen visat att risken för diskriminering kan öka, även om ett av syftena är att motverka det.

Vid korrekt användning av AI är den snabba och mer effektiva rekryteringen den största fördelen för arbetsgivaren. Ytterligare en positiv aspekt för arbetsgivaren är att systemet kan programmeras efter tidigare arbetsprestationer och därigenom få “liknande” kandidater presenterade. För arbetstagaren, men även arbetsgivaren, är en stor fördel, om allting fungerar rätt, att rekrytering med AI grundas på objektiva grunder och att omedvetna fördomar som en människa kan besitta därmed försvinner. För arbetstagare finns en risk med att låta systemet basera rekryteringen på tidigare anställdas prestationer då eventuella fördomar följer med in i programmeringen.

---

<sup>154</sup> Gyllander, O., “Tre sätt AI kan vara diskriminerande” (2021), SVT, <https://www.svt.se/nyheter/vetenskap/tre-satt-dar-ai-kan-vara-diskriminerande> (Hämtad 8/11-23).

<sup>155</sup> När diskriminering sätts i system, till exempel när rekryteraren endast anställer män.

<sup>156</sup> Gyllander, O., “Tre sätt AI kan vara diskriminerande” (2021).j

## 5.1 Påverkan på den personliga integriteten vid rekrytering med AI

Som tidigare nämnt kommer AI behöva hantera en stor mängd data för att lära sig. När AI används i rekryteringsprocessen kan alla de olika varianterna av inläring användas. Utifrån den studerade litteraturen antar vi att “oövervakad inläring” samt “djupinläring” i största utsträckning kommer att användas, vilket innebär att systemet arbetar utan behov av underhåll från en människa. Företag som väljer att använda AI har troligtvis som målsättning att bli mer effektiva både kostnadsmässigt och tidsmässigt, vilket uppnås om personal inte behöver utveckla och underhålla den. Avseende hanteringen av personuppgifter, som återfinns i både CV och PB, är GDPR tillämplig och i största utsträckning av betydelse, utifrån ett lagrättsligt perspektiv.

I hänseende till den personliga integriteten finns en stor risk vid hantering av personuppgifter om stora mängder data sparas och det sedan sker ett dataintrång. En människa kan komma ihåg personuppgifter, det må vara ytterst begränsat i jämförelse med en AI, men ett intrång kan inte ske i hjärnan. En rekryterare ska enligt GDPR sålla data och radera uppgifter som inte längre är av intresse. Enligt principerna om uppgiftsminimering och lagringsminimering, inom GDPR, ska personuppgifter vara adekvata och relevanta och möjligheten att identifiera någon på grund av dess personuppgifter ska ej vara möjlig längre än nödvändigt, annars ska de minimeras eller raderas. Det är av intresse för AI att lagra uppgifter för att kunna sålla bättre i framtiden, vilket därav blir en krock enligt GDPR. Däremot finns det en möjlighet att komma runt de nämnda principerna genom att använda sig av samtycke som laglig grund såvida samtycket är naturligt, det vill säga otvivelaktigt frivilligt. Skulle detta inträffa har en AI rätt att behandla personuppgifter. För att ett samtycke ska vara lagligt måste det dock gå att dra tillbaka när som helst. Vi anser att detta kan bli ett problem då AI måste kunna radera all data som den hanterar rörande den personen och huruvida det kan kontrolleras och säkerhetsställas känns svårt. Ytterligare ett problem skulle kunna vara vid frågan om det faktiskt föreligger ett naturligt samtycke, samt vad som händer om en arbetstagare inte ger sitt samtycke att hanteras av en AI och vad följderna av det blir. Motsättningen mellan hur en AI fungerar samt hur GDPR är uppbyggd innebär att en av dessa troligtvis kommer att behöva vika sig. Det framkom i avsnitt 4.2 att AI-förordningen ska anpassa sig till andra regleringar, som GDPR, vilket innebär att utifrån AI-förordningen bör GDPR få företräde framför AI-förordningen. Utifrån dessa aspekter kan det således innebära att AI inte kommer kunna

användas i den mån som önskas vid rekrytering, då AI-systemets arbetssätt och framför allt hantering av personuppgifter kommer att stå i strid med lagen.

Utifrån vad som framgått av framtida AI-förordningen kommer AI-system som rör den personliga integriteten att ingå i kategorin "hög risk". Kategorin representerar den näst högsta säkerhetsnivån vilket innebär att en AI som ska hantera personuppgifter, en del av den personliga integriteten, har den striktaste regleringen innan den bedöms som olaglig. Kategorin "hög risk" understryker även betydelsen av att tillämpliga lagar följs och att mänsklig tillsyn fortfarande ska finnas för att förhindra att AI används på ett samhällsfarligt sätt. Detta kan innebära att en AI utan mänsklig inblandning vid rekryteringsprocessen kan bli svår att uppnå. Vi tror dock att den mänskliga inblandningen utifrån den kommande lagen syftar till "underhåll" i den form att allting används på ett korrekt sätt och inte vid programmering av systemet i sig. Vidare fundering är om det kommer att räcka med förordningen och om den kommer att hinna ratificeras innan skada är skedd. Förordningen är ännu inte utgiven, och det finns ingen garanti på att den kommer att komma ut heller, även fast mycket tyder på det.

En arbetssökande har enligt DL rätt att få reda på vilka grunder den ej har fått jobbet på. För att kunna tillhandahålla information måste arbetsgivaren veta hur beslutet har tagits. Om en AI utvecklats och algoritmerna inte längre går att förstå kommer arbetsgivaren inte kunna förklara hur eller varför ett beslut har tagit, vilket bryter mot GDPR och principen om öppenhet. Det borde, med vissa AI-system, vara möjligt att be AI om en tydlig förklaring på dess beslutsprocess och att det därigenom går att rätta till problemet. Däremot kommer troligen AI att vara smartare än människan, samt utvecklas på ett sätt vi inte alltid kan förutse. Detta innebär att det inte finns någon garanti på att AI kan eller kommer att kunna presentera de exakta grunderna för dess beslut som är av intresse för arbetsgivaren.

## **5.2 Diskriminering av AI vid rekrytering**

AI ska och bör agera objektivt då det inte återfinns i programmeringstekniken ett syfte att diskriminera arbetstagare, snarare tvärtom. Däremot kan inte denna icke-diskriminering garanteras då AI lär av tidigare hanterade data. I jämförelse har den traditionella rekryteringsprocessen präglats av människans subjektivitet, det vill säga att medvetna likväl som omedvetna fördomar

kan komma att ha påverkat rekryteringsprocessen. Eftersom tekniken är ny, innebär det att systemet under sin inläring blir matad med denna data som är ett resultat av traditionella rekryteringsprocesser. Även om tanken är att effektivisera och anställa personer som visat god prestation på jobbet, kan det i stället leda till direkt eller indirekt diskriminering genom att tidigare eller omedvetna fördomar följer med in i processen. Detta innebär att det troligtvis är samma grupp arbetstagare som missgynnas vid rekrytering. Ytterligare ett problem som kan uppstå är att AI själv utvecklas för att bli diskriminerande. Som presenterat, lär sig AI av erfarenheter snarare än instruktioner, vilket innebär att den använder algoritmer för att utvecklas och komma fram till nya slutsatser. Därför kan den med hjälp av algoritmerna, sannolikt utveckla nya fördomar baserade på den fakta den har att tillhandahålla. Om AI utvecklas utan mänsklig inblandning och det blir uppdelat kategoriskt vem som får vilket jobb, kan detta alltså likställas med diskriminering, likväl direkt som indirekt. Under förutsättningen att en AI:s intelligens överstiger en människas kan detta innebära att den diskriminering som AI utför kan vara berättigad, men att vi inte kan förstå den. Skulle detta bli utfallet skulle det däremot gå mer mot en samhällsfråga än en juridisk fråga och därav kommer inte resonemanget utvecklas vidare.

Ett potentiellt utfall kan innebära att AI-systemet har diskriminerat, om så är fallet ligger ansvaret hos arbetsgivaren att undersöka vem som är ansvarig för rekryteringen. Enligt DL kan arbetsgivaren tilldela en uppdragstagare behörighet att besluta i frågor för arbetsgivarens räkning. I frågan om en AI diskriminerar kan inte tekniken i sig hållas ansvarig utan ansvarsfrågan förläggs mellan företaget som hyr in och företaget som tillhandahåller AI-systemet. Av vad som kan utläsas från AD 2011 nr 19 och AD 2007 nr 45 är det i praktiken inte lika enkelt att tilldela en uppdragstagare befogenheter som lagen antyder. Detta kan bero på att vid de fall som en uppdragstagare har arbetsgivarens befogenheter slutar det ofta i förlikning vid förhandling. Därav tror vi att en arbetsgivare som använder sig av inhyrd AI i rekryteringsprocessen, om den på ett tydligt och klart sätt tilldelar en uppdragstagare sina behörigheter inte behöver hållas ansvarig. Värt att ha i beaktning är exempelvis hur bra koll arbetsgivaren har på hur AI fattar sina beslut samt hur en arbetsgivare på ett klart och tydligt sätt överlämnar sin behörighet. Detta är tankar som en arbetsgivare, för att ej ha ansvar om diskriminering förekommer, måste beakta.

Ur ett effektivitetsperspektiv kommer troligen arbetsgivare att använda sig av samma AI-system trots olika rekryteringsmål. Det kan vara en fördel för arbetsgivaren eftersom det enbart behövs anlitas ett företag som tillhandahåller ett AI-system och sedan kan rekryteringen påbörjas direkt. Det kan även vara en fördel för arbetssökande att det är samma system överallt. Det blir lättare att förstå och sannolikheten att arbetssökande känner sig lika behandlade av alla rekryteringsbolag borde öka. Det kan dock bli ett problem om AI inte är sektorbaserad och samma system används för rekrytering av till exempel arbetare och tjänstemän. Det kan å ena sidan vara bra, eftersom det skapar objektivitet och en enkelhet för att det är samma ansökningsprocess hos olika arbetsgivare. Å andra sidan kan det vara dåligt eftersom olika rekryteringsprocesser kan behöva olika kvalifikationer av de arbetssökande och olika system för olika situationer kan därför vara att föredra. Denna aspekt kräver djupdykning i alla de system som ännu skapats, vilket uppsatsen inte haft utrymme till. Därför går det enbart att spekulera kring om alla system fungerar på alla typer av rekryteringar, eller huruvida det finns risker med att använda samma system på alla processer.

### **5.3 Framtida problem**

Ytterligare en tanke som väcker intresse är frågan kring användningen av AI genom hela rekryteringsprocessen. En och den mest slående fördelen kan, precis som tidigare, vara att "full" objektivitet kan uppnås i den mån att en mänsklig subjektivitet inte påverkar processen. Under denna förutsättning kan en nackdel vara att en subjektivitet behövs för att den anställda ska passa in på arbetsplatsen, vilket en AI inte kan förutspå. Detta kan dock inte fastställas, då en AI-intelligens kan överstiga en människas och troligtvis kommer kunna ta det i beaktning eftersom människor kan det. Ytterligare en fördel kan förekomma vid behandling av brottsregister under rekrytering. Under förutsättning att det är ett säkert och ett bra system kan en AI som får tillgång till brottsregister skapa en mer objektiv arbetsplats genom att denne i stället för att rekryteraren ska gå igenom vad som står, ger ett klartecken kring om det är godkänt eller inte. Detta kan skapa en bättre och mer objektiv arbetsplats då arbetsgivaren inte får reda på vad det är som faktiskt finns på brottsregistret. Nackdelen med användningen av AI gällande brottsregister är vid ett möjligt dataintrång. Om det däremot skulle utvecklas ett system som direkt kan ge avslag eller acceptera utan att lagra personuppgifter skulle systemets risker minimeras avsevärt. Detta skulle exempelvis kunna göras genom att endast mata systemet med data som grundar sig i vad som kan stå på utdrag

från brottsregister utan att använda namn. Detta skulle innebära att AI inte behöver se vilken person det berör utan endast huruvida utdraget ska godkännas eller inte.

## 6. Slutsats

Uppsatsen har i sin analys diskuterat hur det rättsliga förhållandet ser ut mellan GDPR och den framtida AI-förordningen vid rekrytering med hjälp av AI, samt hur GDPR och förordningen kan begränsa användandet av AI vid rekrytering. Uppsatsen diskuterar även de diskrimineringsrisker rekrytering med hjälp av AI kan medföra. För att kunna göra en juridisk analys och därefter dra slutsatser har uppsatsen redogjort för det rättsliga läget på de områden som rekrytering med hjälp av AI berör, vilket har inkluderat traditionell rekrytering, den personliga integriteten samt diskriminering. Härigenom har personlig integritet förklarats och dess vikt förtydligats genom en undersökning av det skydd som finns rörande begreppet på såväl EU-nivå som på nationell nivå. Därefter redogjordes GDPR som behandlar regleringen kring personuppgifter vilket i uppsatsen likställs med den personliga integriteten. Diskriminering har använts på grund av dess lagliga relevans vid rekrytering och uppsatsen har presenterat de delar av lagen som har varit av intresse för syftet.

Sammanfattningsvis har vi genom analysen kommit fram till att GDPR kommer att få företräde framför den kommande AI-förordningen eftersom AI-förordningen hänvisar till att alla AI-system ska anpassas till de lagar som finns. Därför är ytterligare en slutsats att användningen av AI kommer att begränsas av bland annat de olika principer inom GDPR så som principen om lagringsminimering. Vidare kan AI diskriminera, som framgår av analysen, på grund av att den blivit felprogrammerad, antingen med för lite data, med fel data eller felaktiga algoritmer. Utöver det kan den potentiellt även utveckla egna beslut som kan anses vara diskriminerande. Ytterligare ett problem rörande diskriminering är huruvida ansvaret kommer att hamna på företaget som hyr in eller hyr ut AI. Sett ur praxis, är ansvarsfördelningen vid rekrytering inte lika enkel som den bör vara enligt lagen. Vår slutsats är därför att det är viktigt som arbetsgivare att vara tydlig vid överlämning av befogenheter i dessa fall.

Slutligen menar vi att användningen av AI-system inom rekrytering kommer att begränsas av de olika lagarna och på grund av detta kommer troligtvis AI inte kunna utvecklas till sin fulla potential inom detta område, för tillfället.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### Propositioner

2009/10:80 Proposition, *En reformerad grundlag*

2007/08:95 Proposition, *Ett starkare skydd mot diskriminering*

2016/17:222 Proposition, *Ett starkt straffrättsligt skydd för den personliga integriteten*

### Statens offentliga utredningar

2008:3 SOU, *Skyddet mot den personliga integriteten - Bedömningar och förslag*

2009:44 SOU, *Integritetsskydd i arbetslivet*

2016:41 SOU, *Hur står det till med den personliga integriteten? - En kartläggning av integritetskommittén*

### Rapporter

Diskrimineringsombudsmannen (DO), *“Förekomst av diskriminering 2023”* (2023).

Näringsutskottet. (2020/21). *Artificiell intelligens - möjligheter och utmaningar för Sverige och svenska företag* (2020/21:RFR4). Riksdagstryckeriet.

Larsson, Ö. (2019). *[AI] & Digitala plattformar*. Blue Institute & PiiA Insight.

### EU-rättsligt material

*EUR-Lex*, “Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen)”, <https://eur-lex.europa.eu/SV/legal-content/glossary/european-convention-on-human-rights->



[echr.html#:~:text=Europakonventionen%20undertecknades%201950%20av%20Europar%C3%A5det,f%C3%B6rbundit%20sig%20att%20f%C3%B6lja%20konventionen](#), (hämtad 11/12-23).

*EUR-lex*, “Oskrivna källor till EU-rätten: den subsidiära rätten” (2018), <https://eur-lex.europa.eu/SV/legal-content/summary/the-non-written-sources-of-european-law-supplementary-law.html> (hämtad 15/12-23).

*Europaparlamentet*, “AI-regler: Vad vill parlamentet lagstifta om?” (2020, upd 2023), <https://www.europarl.europa.eu/news/sv/headlines/society/20201015STO89417/ai-regler-vad-vill-parlamentet-lagstifta-om>

*Europeiska kommissionen*, “Förslag till regelverk om artificiell intelligens”, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/sv/policies/regulatory-framework-ai> (hämtad 11/12-23).

Generaldirektoratet för kommunikation, “EU:s AI-akt: första förordningen om artificiell intelligens” (2023), *Europaparlamentet*, [https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2023/6/story/20230601STO93804/20230601STO93804\\_sv.pdf](https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2023/6/story/20230601STO93804/20230601STO93804_sv.pdf), (hämtad 7/11-23).

Kommissionens meddelande “Artificiell intelligens för Europa”, KOM(2018)

Vitbok om artificiell intelligens - en EU-strategi för spetskompetens och förtroende, KOM(2020)

## Litteratur

Eklöf, T. & Hallén, N., (2018), *Innovativ rekrytering - strategier som förenklar, effektiviserar och inspirerar*, upplaga 1, Natur & Kultur, Stockholm.

Frydinger, D. et al., (2018), *GDPR - juridik, organisation och säkerhet enligt dataskyddsförordningen*, upplaga 1, Norstedts Juridik, Stockholm.

Hettne, J. & Otken Eriksson, I. (red.), (2011), *EU-rättslig metod - teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, upplaga 2, Norstedts Juridik, Stockholm.

Hydén, H. & Hydén, T., (2019), *Rättsregler - en introduktion till juridiken*, upplaga 8, Studentlitteratur, Lund.

Kempas, T., (2023), *Artificiell Intelligens och immaterialrätt*, upplaga 1, Norstedts Juridik, Stockholm.

Lundberg, K. et al., (2021), *Juridik - Civilrätt, straffrätt, processrätt*, upplaga 6, Sanoma utbildning, Stockholm.

Magnusson Sjöberg, C. red., (2021), *Rättsinformatik - Juridiken i det digitala informationssamhället*, upplaga 4, Studentlitteratur, Lund.

Papadopoulou, F. & Skarp, B. (2021), *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, upplaga 2, Norstedts Juridik, Stockholm.

Ramberg, C., (2018), *Rättskällor - en introduktion i kritiskt tänkande*, Norstedts juridik, Stockholm.

Samuelsson, J. & Melander, J., (2003), *Tolkning och tillämpning*, upplaga 2, Iustus förlag, Uppsala.

Westregård, A., (2002), *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, Lund.

Zamboni, M. & Nääv, M., (2018), *Juridisk metodlära*, upplaga 2, Studentlitteratur, Lund.

Öhman, S. (2021), *Dataskyddsförordningen (GDPR m.m) - En kommentar*, Upplaga 2, Norstedts Juridik

## **E-källor**

Albert, E. “AI in talent acquisition: a review of AI-applications used in recruitment and selection” (2019), *Emerald Insight*, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SHR-04-2019-0024/full/html> (hämtad 15/11-23).

Anyoha, R. “The history of artificial intelligence” (2017), *Harvard*, <https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2017/history-artificial-intelligence/> (hämtad 21/11-23).

Biever, C. “ChatGPT broke the Turing test — the race is on for new ways to assess AI” (2023), *Nature*, <https://www.nature.com/articles/d41586-023-02361-7> (hämtad 21/11-23).

Bux, U. & Maciejewski, M., “EU-rättens källor och räckvidd” (2023), *Europaparlamentet*, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/6/eu-rattens-kallor-och-rackvidd>, (hämtad 7/12-23).

Bye, C., “Industriroboten - från dåtid till nutid”, (2023), *Teknikföretagen*, <https://t.teknikforetagen.se/forskning-innovation/industriroboten-fran-datid-till-framtid/>, (hämtad 14/11-23).

Dastin, J., “Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women” (2018), *Reuters*, <https://www.reuters.com/article/idUSKCN1MK0AG/> (hämtad 12/12-23).

*Distansakademin*, “En nybörjarguide till Maskininlärning och Artificiell Intelligens” (2023), <https://www.distansakademin.se/blog/nyborjarguide-maskininlarning-artificiell-intelligens>, (hämtad 12/11-23).

GeeksforGeeks (2023), “*Artificial Neural Networks and its Applications*”, <https://www.geeksforgeeks.org/artificial-neural-networks-and-its-applications/> (hämtad 16/11-23).

Gyllander, O., “Tre sätt AI kan vara diskriminerande” (2021), *SVT*, <https://www.svt.se/nyheter/vetenskap/tre-satt-dar-ai-kan-vara-diskriminerande> (Hämtad 8/11-23).

Kullmann, M. "Discrimination job applicants through algorithmic decision-making" (2019), [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3373533](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3373533), (hämtad 25/11-23)

Lindhe, J. & Gilda, H-N., "Detta har hänt: facebook och cambridge analytica" (2018, uppdaterad 2019), *SVT*, <https://www.svt.se/nyheter/utrikes/detta-har-hant-facebook-och-cambridge-analytica> (hämtad 2/11-23).

*Integritetsmyndigheten (IMY)*, Dina rättigheter när beslut fattas automatiskt, <https://www.imy.se/privatperson/dataskydd/dina-rattigheter/automatiserade-beslut/>, (hämtad 14/11-23).

Lidman, P. "Outsourcing, in-house eller agil rekrytering: rekrytera dina talanger på ditt sätt" (2023), *Framtiden*, <https://www.framtiden.com/outsourcing/#:~:text=Outsourcing%20rekrytering%20%E2%80%93%20en%20extern%20HR,aktivt%20letar%20och%20filtrerar%20kandidater.>, (hämtad 17/11-23)

*NE*, "artificiell intelligens", <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/artificiell-intelligens> (hämtad 21/11-23).

Nordmark, V. "Den stora guiden till AI-rekrytering" (2022), *Hubert*, <https://www.hubert.ai/insights/den-stora-guiden-till-ai-rekrytering>, (hämtad 14/11-23).

*TemaHR*, "Möjligheter och utmaningar med AI i rekrytering" (2022), <https://temahr.se/rekrytering/mojligheter-och-utmaningar-med-ai-i-rekrytering/> (hämtad 28/11-23).

Zuiderveen Borgesius, F. (2018). "Discrimination, artificial intelligence, and algorithmic decision-making.", *Council of Europe, Directorate General of Democracy*. <https://pure.uva.nl/ws/files/42473478/32226549.pdf>, (hämtad 12/12-23), s.12.

## **JUNO**

Holmberg, E. et.al., “Grundlagarna, RF, SO, RO”, JUNO version 3A, “2 kap 6 §”, “skydd mot den personliga integriteten”. (hämtad 3/11-23).

## **Tidskrifter**

Bernitz, U., “Europakonventionens införlivande i svensk rätt - en halvmesyr”, *Juridisk Tidskrift*, 1994-95.

Cameron, I., (2007), “Europadomstolen och granskningsarvodena: domen har verkan för framtiden - men knappast retroaktivt”, *EU & arbetsrätt*, 1 2007, <https://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/07-1/01.asp>, (hämtad 11/12-23).

## **Rättsfallsförteckning Arbetsdomstolen**

Arbetsdomstolen dom 2011-03-23 i mål A-68-2010

Arbetsdomstolen dom 2007-05-16 i mål A-71-2006

## **Justitieombudsmannens beslut**

JO:s beslut 2023-10-19, dnr 7143-2022