



EKONOMI-  
HÖGSKOLAN

# Artificiell Intelligens i arbetslivet

- *Kan användningen av AI i rekryteringsprocesser  
minska risken för diskriminering?*

Anne Ibendorf

Magisteruppsats - Arbetsrätt

HARN30

VT 2024

Handledare: Annamaria Westregård



# Sammanfattning

Användningen av Artificiell Intelligens har ökat de senaste åren och många arbetsgivare väljer att integrera AI i rekryteringsprocessen i syfte att vara kostnads- och tidseffektiva. Men användningen av AI medför betydande nackdelar såsom oavsiktlig diskriminering.

Uppsatsen syftar till att undersöka den rättsliga reglering inom diskrimineringsrätten när AI används i rekryteringsprocesser. Vidare kommer AI-förordningen att undersökas i syfte att studera om förordningen tillsammans med diskrimineringslagen kan anses vara tillräckligt heltäckande för att reglera användningen av AI i rekryteringsprocesser.

För att besvara uppsatsens frågeställning kommer gällande rätt att studeras, vilket innefattar diskrimineringslagen, AI-förordningen samt annan EU-rättslig reglering. Även propositioner, rättsfall och doktriner har använts för att ge en heltäckande bild. För att få en bredare förståelse av AI:s funktion kommer vetenskapliga tidskrifter att användas.

Utredningens resultat visar att arbetssökande oavsiktligt kan diskrimineras då AI inte är lika objektivt som tidigare trott. AI kan bidra till att arbetssökande placeras i proxygrupper baserat på andra faktorer som hänför sig till personen. Ett sådant missgynnande skyddas inte enligt diskrimineringslagen trots att det skulle kunna likställas med en diskriminerande handling. AI-förordningen syftar till att säkerställa att annan EU-rättslig reglering på området kan efterlevas. Striktare krav kommer att ställas på arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminerande handlingar på arbetsplatsen. Tidigare kunde arbetsgivaren frias från påstådd diskriminering om den arbetstagare som utfört handlingen inte hade befogenheter. Men med AI kommer arbetsgivaren inte längre frikännas från ansvar, vilket pekar på att arbetsgivarens ansvar nu kommer att sträcka sig längre.

**Ämnesord:** Artificiell Intelligens, diskriminering, rekrytering, arbetssökande, proxy, AI-förordning

## **Abstract**

The use of Artificial Intelligence has increased in recent years and many employers choose to integrate AI into the recruitment process in order to be cost and time efficient. But the use of AI brings significant disadvantages such as unintentional discrimination.

The essay aims to investigate the legal regulation within discrimination law when AI is used within recruitment processes. Furthermore, the AI Regulation will be examined in order to study whether the Regulation together with the Discrimination Act can be considered comprehensive enough to regulate the use of AI in recruitment processes.

In order to answer the essay's question, current law will be studied, which includes the Discrimination Act, the AI Act and other EU legal regulations. Government bills, case law and doctrines have also been used to give a comprehensive understanding. Scientific journals will be used to gain a broader understanding of the functioning of AI and how its complexity can contribute to unintentional discrimination.

The results of the investigation show that job seekers can be unintentionally discriminated as AI is not as objective as previously thought. AI can place job seekers into proxy groups based on other factors related to the person. Such a disadvantage is not protected under Discrimination Act even though it could be equated as a discriminatory act. The AI Act aims to ensure that other EU legal regulations in the area can be complied with. Stricter requirements will be placed on the employer to take active measures to counter discriminatory acts in the workplace. Previously, the employer could be exempted from discrimination cases if the employee who carried out the act did not have authorisation. But with AI, the employer will no longer be exempt from responsibility, which means that the employer's responsibility will extend further.

**Keywords:** Artificial Intelligence, discrimination, recruitment, job seeker, proxy, AI-Act

# Innehåll

<b>Förkortningar</b>	<b>6</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>7</b>
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod och material	9
1.6 Disposition	12
<b>2. Artificiell Intelligens</b>	<b>13</b>
<b>3. Rättslig reglering</b>	<b>15</b>
3.1 EU:s AI förordning	15
3.2 Diskrimineringskydd för arbetssökande	17
3.3 Användningen av AI-rekryteringar	20
3.4 Arbetsgivarens ansvar för diskriminering vid användningen av AI	21
3.5 Riktade annonser	23
3.6 Oavsiktlig diskriminering med hjälp av AI	24
3.6.1 Proxydiskriminering	26
3.6.2 Vägledning av AI i domslut	27
<b>4. Analys</b>	<b>28</b>
4.1 Effekten av AI-förordningen	28
4.2 Rättsliga utmaningar vid användningen av AI i rekryteringar	29
4.3 Hantering av rättsliga utmaningar kopplade till AI	32
<b>5. Sammanfattning och avslutande reflektioner</b>	<b>34</b>
<b>Källförteckning</b>	<b>36</b>

## Förkortningar

AI	Artificiell Intelligens
CV	Curriculum Vitae
DL	Diskrimineringslagen
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EU	Europeiska unionen
ML	Maskininlärning
SFS	Svensk författningssamling

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

I takt med samhällsutvecklingen tillkommer ny avancerad teknik som ställer krav på arbetsgivaren att anpassa verksamheten. Men krav ställs även på lagstiftaren att vara förberedd på att möta utvecklingen och reglera användningen av tekniska lösningar. Samtidigt är det viktigt att främja innovation och bidra till en effektiviserad och säker användning.<sup>1</sup> En av de största tekniska utvecklingarna är Artificiell Intelligens (AI) som har blivit en stor del av arbetslivet och innebär möjligheter men även potentiella utmaningar. AI-systemen har integrerats på flera olika sätt i organisationer och används inom bland annat rekrytering, personalhantering men även inom automatiserat beslutsfattande. Effektiviseringen leder till att personalresurser kan frigöras, samtidigt väcker det frågor hur diskriminering och etiska dilemman ska hanteras.<sup>2</sup> Forskningen visar på delade meningar där en del menar att möjligheten att förebygga diskriminering ökar, samtidigt som risker med användningen lyfts fram där oavsiktlig diskriminering ses som en negativ konsekvens<sup>3</sup>. Undersökningar visar att endast 44% av de tillfrågade anser att AI har en positiv inverkan. Trots detta ökar användningen bland arbetsgivare.<sup>4</sup>

En rapport utförd av Diskrimineringsombudsmannen visar att många arbetsgivare inte är medvetna om att de använder AI-system i verksamheten och att därför den faktiska användningen är större än den upplevda användningen.<sup>5</sup> Det är nödvändigt att medvetenheten ökar för att vara uppmärksam på de risker som AI för med sig, och att kunna vidta förebyggande åtgärder. För att säkerställa en säker användning antogs AI-förordningen<sup>6</sup> som den första regleringen i världen. Implementeringen av förordningen sänder tydliga signaler om att den ökade användningen behöver ske under kontrollerade former. Genom klassificeringar ställer förordningen krav på förebyggande åtgärder. Arbetslivet klassificeras som ett högriskområde, där det kommer ställas högre krav på främst tillverkare och leverantörer men även på arbetsgivare som använder systemen.

---

<sup>1</sup> Carin Ulander-Wänman. Teknikutveckling och arbetsmiljörättslig reglering, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol. 29, nr 2, 2023: s. 45–65.

<sup>2</sup> Wael Abdulrahman Albassam, . The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies. *International Journal of Professional Business Review*. Vol. 8, nr 6, 2023: s. 1–25.

<sup>3</sup> Diskrimineringsombudsmannen. AI och risker för diskriminering i arbetslivet. 2023, s 9.

<https://www.do.se/download/18.8515bdf18a24d92e133431/1700033030798/rapport-AI-och-risker-for-diskriminering-i-arbetslivet.pdf>

<sup>4</sup> Warren J. von Eschenbach. Transparency and the Black Box Problem: Why We Do Not Trust AI. *Philosophy & Technology*. Vol 34, nr. 4 (2021): s 1607–22. doi:10.1007/s13347-021-00477-0. ( hämtad 22 mars 2024)

<sup>5</sup> Diskrimineringsombudsmannen 2023, s 14.

<sup>6</sup> Förordning COM(2021) 206 final. "Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens (rättsakt om Artificiell Intelligens) och om ändring av vissa unionslagstiftningsakter."

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka användningen av Artificiell Intelligens (AI) inom rekryteringsprocessen samt de rättsliga regleringarna inom diskrimineringsrätten. För att kunna ge en bredare förståelse för diskrimineringen inom området kommer uppsatsen redogöra för olika former av diskriminering som kan uppstå till följd av AI. AI-förordningen samt annan EU-rättslig reglering kommer att inkluderas i syfte att vidare kunna undersöka hur den svenska rätten harmoniserar med EU-rätten för att kunna säkerställa icke-diskriminering av arbetssökande vid användningen av AI. Syftet är att undersöka om dessa regleringar är tillfredsställande för att minimera diskrimineringen inom området eller om lagstiftningen är i behov av en förändring. Därav kommer följande frågeställning att besvaras:

- *Hur kommer implementeringen av AI-förordningen påverka nuvarande diskrimineringslagstiftning och vad i diskrimineringslagstiftningen behöver ändras för att hantera de rättsliga problem som AI ger upphov till?*

## 1.3 Avgränsningar

För att uppnå uppsatsens syfte kommer en avgränsning göras på diskriminering av arbetssökande. Då uppsatsen endast har som syfte att undersöka de aktuella regleringarna för att hantera diskriminering vid användningen av AI kommer påföljder såsom diskrimineringsersättning exkluderas. Trots att påföljderna kan vara en effektiv del i att hantera diskriminering i arbetslivet, kan det inte anses vara relevant att inkludera i syfte att besvara frågeställningen.

Definition av AI baseras på AI-förordningens definition enligt 3.1, vilket avser AI-system som kan använda sina särskilda förmågor och kunskaper inom ett område. Men inte är kapabel till att överföra denna kunskap till helt nya och otränade områden. Traditionella databehandlingssystem som även kan användas under rekryteringsprocesser täcks inte av denna definition och kommer därmed att exkluderas.



Plattformsdirektivet<sup>7</sup> har ett nära samband med AI i arbetslivet då arbetet omfattas av automatiserade beslutsfattningar samt de rättsliga regleringar för villkor i arbetslivet. Då uppsatsen syftar till att undersöka diskrimineringsrätten vid en rekrytering kan Plattformsdirektivet inte anses täcka det valda området och därav kommer direktivet inte att undersökas närmare.

Integritetsfrågor vid en anställningssituation är viktig att beakta, särskilt när dessa beslutsfattningar sker via AI. GDPR finns inom EU för att skydda enskilda personers personuppgifter och säkra rätten till ett privatliv.<sup>8</sup> Förordningen kommer att undersökas i delar som kan komma att vara relevant för att besvara uppsatsens frågeställning. Utöver detta kommer ingen närmare presentation av GDPR att göras.

## 1.4 Metod och material

I syfte att kunna besvara frågeställningen kommer en rättsvetenskaplig ansats att tillämpas. Den rättsvetenskapliga ansatsen syftar till att undersöka gällande lagstiftning vid användningen av AI. Vidare ämnar den att studera det eventuella behovet av en förändrad lagstiftning (*de lege ferenda*)<sup>9</sup>. För den ställda rättsfrågan är det väsentligt att diskutera både gällande rätt samt vilka eventuella förändringar i lagstiftningen som är nödvändiga för att undvika diskriminering i en rekryteringsprocess där urval baseras på AI.

För att kunna undersöka gällande rätt (*de lege lata*) kommer en rättsdogmatisk metod att tillämpas. Den rättsdogmatiska metoden utgör grunden i det rättsvetenskapliga arbetet<sup>10</sup>. Gällande rätt kommer att fastställas enligt de traditionella rättskällorna vilket omfattar lagstiftning, förarbeten, rättspraxis, samt doktrin. Det är nödvändigt att använda en normhierarki av rättskällorna för att uppnå en förutsebarhet i rättstillämpningen<sup>11</sup>. Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar inom Sverige diskriminering inom arbetslivet och

---

<sup>7</sup> Europeiska Kommissionen, COM (2021) 762 final, 2021/0414 (COD) "Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete".

<sup>8</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om "skydd för fysiska personer med avseenden på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning)".

<sup>9</sup> Frantzeska Papadopoulou & Björn Skarp. Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg. Upplaga 1. Wolters Kluwer, Stockholm, 2017, s 23 & 134.

<sup>10</sup> Papadopoulou & Skarp (2017). s 133.

<sup>11</sup> Papadopoulou & Skarp (2017). s 71.

utgör därmed en viktig del för att undersöka området. Diskrimineringslagen (DL) kompletteras med AI-förordningen och annan EU-rättslig lagstiftning. Utöver diskrimineringslagen kommer propositionen 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering* till lagen att användas för att förstå lagstiftarens avsedda motiv.<sup>12</sup> Förarbeten behöver användas med försiktighet<sup>13</sup> då de tillkom i en tid där användningen av AI inte var lika utbredd. De senaste årens tekniska utveckling ställer krav på hanteringen av nya förutsättningar som inte är reglerade i lag. Därav kommer en teleologisk metod att användas där lagens ändamål, syfte och funktion står i fokus snarare än enbart den direkta ordalydelsen.

Relevanta rättsfall har valts ut för att beskriva arbetsgivarens diskrimineringsansvar vid urval.<sup>14</sup> Arbetsdomstolens tolkning av diskriminering i rekryteringsprocesser ger en vägledning för att tolka gällande rätt. Arbetsdomstolen har inte tagit upp fall som direkt berör AI, däremot kan tidigare rättsfall ligga till grund för bedömningen. Några av rättsfallen baseras i den tidigare lagstiftningen inom diskrimineringsområdet. Detta har dock ingen direkt betydelse för användningen av rättspraxis på grund av att tidigare lagstiftning ligger i linje med nuvarande diskrimineringslag vad gäller arbetsgivarens ansvar.<sup>15</sup>

Urval av doktrin baseras på sakkunniga personer inom både diskrimineringsrätten och AI. För att kunna tillmäta doktrinen en tillförlitlighet behöver ett juridiskt problem undersökas. Bra doktriner kännetecknas av att relevanta rättsfall har inkluderats.<sup>16</sup> I denna uppsats används doktrin i form av artiklar ur juridiska tidskrifter, samt handböcker. Dessa kan genom en systematisk genomgång av diskrimineringsområdet bidra till en god förståelse för gällande rätt. Ett kritiskt förhållningssätt vid urval behöver användas. En riktlinje för doktriner kan vara tidsramen där dessa har använts som grund i den juridiska argumentationen. Doktrin inom diskrimineringsrätten är väletablerad. Doktrin har inte samma rättsliga tyngd som lagar, förarbeten och rättspraxis och är därav inte bindande för domstolarna och fungerar därför enbart som vägledning.<sup>17</sup> De kan inte användas självständigt utan utgör ett komplement till de andra rättskällorna. Vidare är doktrinen viktig för att identifiera luckor i lagstiftningen, vilket inom det valda området kan anses vara stort.<sup>18</sup> Användningen av AI inom arbetslivet är

---

<sup>12</sup> Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, tolfte upplagan. Iusté, Uppsala, 2020, s. 149 f.

<sup>13</sup> Papadopoulou & Skarp (2017). s 73.

<sup>14</sup> Prop 2007/08:95, s 137 f.

<sup>15</sup> Prop 2007/08:95, s 137 f.

<sup>16</sup> Lehrberg (2020), s. 205.

<sup>17</sup> Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018. s 27

<sup>18</sup> Nääv & Zamboni (2018), s 37.

fortfarande relativt outforskat och har en avsaknad av heltäckande lagstiftning. Därav kommer en extensiv tolkning av lagar vara värdefull för att kunna vidga rättstillämpningen som därmed kan komma att inkludera användningen av AI. Även en större tillgång till litteratur och artiklar kommer att krävas.<sup>19</sup>

Utöver de svenska rättskällorna kommer AI-förordning att undersökas i relation till tidigare direktiv kopplade till diskriminering. Genom en EU-rättslig metod ges möjlighet att utreda frågeställningen utifrån rättskällor samt hur det kan tolkas och tillämpas i praktiken.<sup>20</sup> I mål 26/62 Van Gend en Loos fastslogs att EU-rätten har företräde framför nationell rätt.<sup>21</sup> AI-förordningen är en rättsakt som ingår i sekundärrätten, vilket innebär att lagstiftningen baseras på EU-fördragen. Förordningar ska i första hand tillämpas av nationella domstolar och av medlemsländernas myndigheter men i vissa fall kan nationella lagar behöva ändras eller kompletteras för att förordningen ska få avsedd effekt.<sup>22</sup> AI-förordningen är direkt tillämplig i medlemsstaterna och omfattar även enskilda personer som använder AI inom förordningens tillämpningsområde.<sup>23</sup> AI-förordningen är den första rättsliga regleringen som omfattar användandet av AI och i takt med en förändring av AI-systemet kommer eventuella rättsliga luckor att identifieras i förordningen.

AI-förordningen syftar till att stärka övrig EU-rättslig reglering och därtill den svenska lagstiftningen. Inom diskrimineringsrätten är direktiv 2000/43/EG; 2000/78/EG; 2006/54/EG<sup>24</sup> viktiga delar för att förstå hur diskrimineringslagen harmoniserar med AI-lagstiftning. EU-direktiv är bindande för medlemsländer vad gäller resultatet som ska uppnås. Frihet ges dock till medlemsländerna att implementera lagregleringar som sträcker sig längre än direktivens miniminivå. Avgörande är att resultaten av lagregleringen uppfyller EU-krav<sup>25</sup>. Direktiv 2016/943 om företagshemligheter<sup>26</sup> samt den svenska lagstiftningen på

---

<sup>19</sup> Papadopoulou & Skarp (2017). s 94 ff.

<sup>20</sup> Papadopoulou & Skarp (2017), s 138.

<sup>21</sup> Nääv & Zamboni (2018). s 111.; Mål 26/62 Van Gend en Loos.

<sup>22</sup> Jörgen Hettne & Ida Otken Eriksson (red.), *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011, s 177.

<sup>23</sup> Europeiska Unionen. Typer av rättsakter. Europeiska Unionen

[https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation\\_sv](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_sv) hämtad 15 april 2024.

<sup>24</sup> Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om *genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung*; Rådets direktiv 2000/ 78/EG om *likabehandling i arbetslivet*; Rådets direktiv 2006/54/EG om *jämställdhet mellan kvinnor och män*.

<sup>25</sup> Lehrberg (2020), s. 115.

<sup>26</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/943 av den 8 juni 2016 om “skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs “

området<sup>27</sup> kommer vara en viktig del i att förstå begränsningarna av AI-förordningen. Direktiven kommer att ligga till grund för att förstå den rättsliga hanteringen av AI inom rekryteringsprocessen.

En rättsanalytisk metod kommer att användas då rättsområdet inte är entydigt, och AI-förordningen inte fullständigt har implementerats i den nationella rätten. Utredningen kommer baseras på gällande rätt, förarbeten, praxis samt doktrin för att kunna ge en bredare förståelse av ämnet.<sup>28</sup> Uppsatsen kommer i senare delar att innehålla en diskussionsdel som kommer att analysera det rättsliga materialet samt hur det skulle kunna ligga till grund för förändrad diskrimineringslagstiftning.

## 1.6 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i fem kapitel. Det andra kapitlet inleds med en redogörelse av AI:s funktion för att kunna ge en grundläggande förståelse av hur systemet verkar vid användningen.

Det tredje kapitlet inleds med en rättslig redogörelse för EU:s AI-förordning där förklaringar ges till varför användningen av AI inom arbetslivet kommer omfattas av striktare regleringar samt hur ansvarsfördelningen ser ut. Kapitlet fortsätter med en rättslig utredning av diskrimineringsrätten i både EU och diskrimineringslagen, där arbetsgivarens rättsliga ansvar diskuteras. Senare i kapitlet undersöks hur en diskriminering på grund av användningen av AI kan uppkomma samt hur proxydiskriminering utgör en ny form av diskriminering.

I det fjärde kapitlet analyseras det rättsliga material från kapitel tre i syfte att besvara uppsatsens frågeställning. Det femte och avslutande kapitlet innehåller en sammanfattande kommentar om det rättsliga läget och eventuella framtida förändringar kommer att belysas.

---

<sup>27</sup> SFS 2018:558 Lag om företagshemligheter.

<sup>28</sup> Claes Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod, argumentation och språk*, Femte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021 s. 54 f.

## 2. Artificiell Intelligens

Artificiell Intelligens (AI) har länge använts och påverkat människors vardag, men har genom de senaste årens utveckling skiftat karaktär, vilket har lett till att begreppet AI anses vara både dynamiskt och vidsträckt.<sup>29</sup> AI används inom en rad områden såsom rekrytering, näthandel, smartphones men även inom områden såsom sjukvården, offentlig administration och tillverkningsindustrin. Att användningsområdet är så pass vidsträckt beror på att systemen bygger på inlärning, resonemang och anpassningsbarhet.<sup>30</sup> Tidigare AI-system skapades av mänskliga experter som genom programmering av algoritmer kunde bestämma hur systemet skulle tolka samt använda informationen. Ett förutsägbart resultat kunde levereras baserat på de kodningar som fanns inprogrammerade i systemet. Det möjliggjorde att felaktiga dataprogrammeringar kunde identifieras och justeras i ett tidigt skede.<sup>31</sup> Genom utveckling har maskininlärning (ML) inom AI-system uppkommit, vilket har möjliggjort en automatiserad inlärningsprocess, där systemet är kapabelt till att fatta egna beslut baserat på prediktioner och klassifikationer.<sup>32</sup> Dessa AI-system bygger på träningsdata som innehåller en stor mängd information inom det valda området. De experter som tillhandahåller träningsdatan programmerar systemet genom att tillmäta variabler olika styrka, vilket hjälper algoritmerna i AI-system att analysera och tolka informationen.<sup>33</sup> Träningsdata som programmeras in behöver därav nogra väljas ut och utvärderas i syfte att kunna skapa system som förblir tillförlitliga trots att systemet förnyar sin egna inlärning genom en identifiering av mönster i den nya informationen.<sup>34</sup> Under produktionsfasen av AI-systemen bedöms datagenereringen av experter som verifierar eller korrigerar de genererade resultaten innan systemet kan släppas ut på marknaden.<sup>35</sup> I EU utgör GDPR<sup>36</sup> en begränsning av datainsamling redan innan systemet har kommit ut på marknaden. Även efter att systemet har

---

<sup>29</sup> Stefan Larsson. Mellan juridisk fixering och flexibilitet i den europeiska AI-förordningen. *Advokaten*. Nr 2, 2024.

<sup>30</sup> Europaparlamentet. Vad är artificiell intelligens och hur används det? Europaparlamentet. 2023.

<https://www.europarl.europa.eu/topics/sv/article/20200827STO85804/vad-ar-artificiell-intelligens-och-hur-anvands-det>

<sup>31</sup> Philip Boucher. Artificial intelligence: How does it work, why does it matter, and what can we do about it? Europaparlamentet. 2020. [https://www.europarl.europa.eu/stoa/en/document/EPRS\\_STU\(2020\)641547](https://www.europarl.europa.eu/stoa/en/document/EPRS_STU(2020)641547). s III.

<sup>32</sup> Ajay Agrawal, Joshua Gans, Avi Goldfarb. Prediction machines: The simple economics of artificial intelligence. *Harvard Business Review Press*. 2018.

<sup>33</sup> Daniel T Larose; Chantal D. Larose. Discovering knowledge in data: An introduction to data mining. *John Wiley*. 2014.

<sup>34</sup> Philip Boucher (2020). s 9.

<sup>35</sup> Davide Castelvechi. Can we open the black box of AI?. *Nature*. 538, (2016). s 20–23.

<sup>36</sup> Art 22, Art 43, Art 80, Art 88 GDPR

lanserats fortsätter datainsamlingen men begränsas fortfarande av faktorer såsom lagstiftningar i olika länder.<sup>37</sup>

I syfte att främja innovation och låta systemen utvecklas men fortfarande ha kontroll är det nödvändigt med en balansgång mellan att använda specifik träningsdata men samtidigt inte överspecificera hur en tolkning av detta ska ske.<sup>38</sup> En kontinuerlig förnyad förståelse av datan ökar sannolikheten för att ursprungsdatan ändrar form<sup>39</sup>. Hur algoritmerna i AI-systemen fungerar är inte helt klarlagt vilket innebär att det som sker i systemet förblir en "black box".<sup>40</sup> Informationen som algoritmerna bygger på är inprogrammerade i så kallade dolda lager. Det exakta antalet för dessa lager är inte helt klarlagt, men vanligtvis räcker några enstaka lager för att kunna lösa ett komplext problem. Däremot har många AI-system fler lager än så. Ju fler lager desto komplexare problem är möjliga att lösa.<sup>41</sup> Att informationen finns i dolda lager skapar svårigheter att följa dataanalysen och försvarar för en bevisning i olika rättsprocesser. Skillnaden till den mänskliga hjärnan anses dock inte vara alltför stor då även denna kan likna en "black box".<sup>42</sup> AI kan jämföras med den mänskliga intelligensen där både människor och system lär sig av sina tidigare erfarenheter.<sup>43</sup>

Den begränsade kunskapen kring hur AI-systemen genererar och analyserar datan gör att det blir tvivelaktigt hur tillförlitlig dessa system kan anses vara.<sup>44</sup> Särskilt när AI ges större utrymmen inom olika automatiserade beslutsfattanden behöver risker undersökas.<sup>45</sup> Kulturella och samhällseliga skillnader bidrar ytterligare till diskussionen då den inlärd data kan komma att krocka i de kontexter där systemen implementeras och var de är skapade.<sup>46</sup> Farhågor som har pekats ut är att programmerarens subjektiva tolkning av träningsdatan kan ha rötter från historiska händelser eller andra samhällseliga strukturer. Forskning som undersökte sökresultat på internet konstaterade att kvinnor och personer med andra etniska tillhörigheter gavs en mindre trovärdighet vid internetsökningar. När denna information hamnar eller riskerar att hamna i träningsdatan för AI-system kan rasistiska och förtryckande

---

<sup>37</sup> Aude Cefaliello, Miriam Kullmann. Offering False Security: How the Draft Artificial Intelligence Act Undermines Fundamental Workers Rights. *European Labour Law Journal*, vol 13, nr 4, 2022, s 544.

<sup>38</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2023), s 87.

<sup>39</sup> Cefaliello & Kullmann (2022) s 550.

<sup>40</sup> Castelvechi 2016, s 20–23.

<sup>41</sup> Philip Boucher 2020. s 4.

<sup>42</sup> Warren J. von Eschenbach. Transparency and the Black Box Problem: Why We Do Not Trust AI. *Philosophy & Technology*. Vol 34, nr. 4 (2021): s 1607–22.

<sup>43</sup> Tom Mitchell. *Machine Learning*. McGraw-Hill. 1997. s 329 f.

<sup>44</sup> Castelvechi (2016), s 20–23.

<sup>45</sup> von Eschenbach (2021), S 1607-1622.

<sup>46</sup> Cefaliello & Kullmann (2022), s 551.

stereotyper förstärkas och reproduceras.<sup>47</sup> Det sker inte nödvändigtvis medvetet utan kan ske genom människans tolkning av informationen vilket ligger till grund för systemets intelligens. Därmed kan en avsaknad av fullständig eller korrekt information bidra till oavsiktlig diskriminering vid användningen av AI.<sup>48</sup> Att systemet oavsiktligt diskriminerar på grund av den subjektiva tolkning pekar på att det inte är möjligt för AI-system i sig själva att diskriminera någon utan att det snarare handlar om att människors tankar och tolkningar ligger till grund för algoritmerna som utför en diskriminerande handling.<sup>49</sup>

### 3. Rättslig reglering

#### 3.1 EU:s AI förordning

AI-förordningen är den första rättsliga reglering kring användningen av AI i syfte att säkerställa att annan EU-rättslig reglering efterlevs.<sup>50</sup> Det innebär att förordningen även kommer ha en inverkan på den svenska arbetsrätten och påverka de rättigheter och skyldigheter som ankommer parterna på arbetsmarknaden. Särskilda krav kommer att ställas på användaren av systemet, vilket i detta fall är arbetsgivaren.<sup>51</sup> Förordningens tillämpningsområde inkluderar rekryteringsprocesser där AI-system kan påverka individers framtida karriär och försörjning.<sup>52</sup> AI-system som omfattas av förordningen är kapabla till självinlärning, analysering och utveckling. Till det kommer även dess möjlighet till autonomi utan mänsklig inblandning.<sup>53</sup> Dessa kriterier skiljer AI-system från traditionella databehandlingssystem som inte kommer att omfattas av förordningen. Definitionen av AI ska ha ett nära samband med definitionen given av OECD<sup>54</sup> där AI-system anses vara en

*“programvara som utvecklats med en eller flera av de tekniker och metoder som förtecknas i bilaga I och som, för en viss uppsättning människodefinierade mål, kan generera utdata såsom innehåll, förutsägelser, rekommendationer eller beslut som påverkar de miljöer som de samverkar med”.*<sup>55</sup>

<sup>47</sup> Safiya Umoja Noble, Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism. NYU Press. 2018.

<sup>48</sup> Mohand Tuffaha. The Impact of Artificial Intelligence Bias on Human Resource Management Functions: Systematic Literature Review and Future Research Directions. *European Journal of Business and Innovation Research*. 2023

<sup>49</sup> Anya Prince & Daniel Schwarcz Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data. 2020.

<sup>50</sup> Cefaliello & Kullmann (2022), s. 542–562.

<sup>51</sup> COM(2021) 206 final, skäl (5).

<sup>52</sup> COM(2021) 206 final, skäl (36).

<sup>53</sup> COM(2021) 206 final, skäl (6).

<sup>54</sup> COM(2021) 206 final, s 3.

<sup>55</sup> COM(2021) 206 final, artikel 3.1.

Förordningen har klassificerat AI-system i fyra risknivåer där hänsyn har tagits till huruvida system gör bedömningar av människors beteenden och värderingar. Klassificeringarna är uppdelade i oacceptabel risk, hög risk, begränsad risk och minimal eller ingen risk.<sup>56</sup> AI-system som används inom urval, uppsägningar samt bedömningar av arbetsprestationen hos arbetstagare samt utgör känsliga personuppgifter<sup>57</sup> anses vara högrisksystem. Genom AI-förordningen behöver AI-system omfattas av striktare regleringar jämfört med de system som innebär en lägre risknivå.<sup>58</sup> Högrisksystem kommer att omfattas av högre krav på riskbedömning och hantering av systemvaran. Krav på kvalitativ datainmatningen samt krav på större transparens i syfte att undvika diskriminerande resultat ställs.<sup>59</sup> Kraven på utdatan däremot baseras på tillgången på transparens i syfte att låta användarna tolka och förstå datan samt använda dessa på lämpligt sätt.<sup>60</sup> Detta ska däremot inte utgöra en oacceptabel risk i EU.<sup>61</sup> Större transparens är en förutsättning för att skapa förståelse för funktionen av dessa system samt ge möjlighet att minimera riskerna vid användningen.<sup>62</sup> Kraven på högre transparens ger arbetssökande tillgång till bedömningarna bakom anställningsbeslut.<sup>63</sup> För att kunna avgöra om ett AI-system har diskriminerat en arbetssökande behöver det finnas en tillgång till informationen. Tillgång till datan förutsätter inte att ett direkt svar kan ges, då information och datagenereringen återfinns i de dolda lager.<sup>64</sup>

AI-förordningen ämnar att reglera maskininlärningens förutsättningar att anta ny kunskap och skapa nya tolkningar av informationen även efter att programvaran har kommit ut på marknaden. En förändrad tolkning kan leda till att AI-system ändrar form från sitt ursprungliga syfte. Därav fastställer förordningen även de krav som åligger tillverkaren och leverantören att programmera begränsningsåtgärder i syfte att kunna upprätthålla de regleringar som följer av förordningen.<sup>65</sup>

Kvalitativ datainmatning innebär att urval av träningsdatan är relevant i förhållande till ändamålet samt att funktionerna och elementen är utformade så att de är specifika för den geografiska, beteendemässiga kontext där AI-systemet är utformat till att användas. Om det

<sup>56</sup> Europeiska kommissionen. *AI rättsakten*, 2024. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/sv/policies/regulatory-framework-ai>

<sup>57</sup> Cefaliello & Kullmann (2022), s 546.

<sup>58</sup> Cefaliello & Kullmann (2022), s 543.

<sup>59</sup> Europeiska Kommissionen (2024).

<sup>60</sup> COM(2021) 206 final, skäl (47).

<sup>61</sup> COM(2021) 206 final, skäl (27).

<sup>62</sup> Europeiska Kommissionen (2024).

<sup>63</sup> Pablo Martínez- Ramil . Is the EU human rights legal framework able to cope with discriminatory AI? *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política*. 2021.

<sup>64</sup> Martínez- Ramil (2021).

<sup>65</sup> COM(2021) 206 final, art 15 (3).



finns informationsluckor behöver de åtgärdas och fyllas med data som uppfyller kraven. Det ställs vidare krav på att datan behöver vara relevant, representativ, felfri och fullständig.<sup>66</sup>

I tidigare mål av EU-domstolen slogs det fast att privatpersoner har rätt att få sin data glömd från sökmotorer såsom Google.<sup>67</sup> Denna dom kan komma att få liknande effekt på användningen av AI-systemen då dessa baseras på den data som matas in i systemet, och personlig information kan komma att lagras i enlighet med GDPR<sup>68</sup>. Det blir därför nödvändigt med transparens i systemet samt en möjlighet att information ska kunna raderas från systemet.

AI-förordningens transparenskrav innebär att utlämnande av information ska ske i den mån enskilda personer kan uppfylla sitt ansvar på kontroll. Däremot behöver det ske i enlighet med direktiv 2016/943 om företagshemligheter<sup>69</sup>. Företagshemligheter anses vara information som är hemlig, som har ett kommersiellt värde och vars hemlighet är nödvändigt att skydda.<sup>70</sup> Undantag från skyddet av företagshemligheter får göras vid informationsfrihet, avslöjandet av oegentligheter eller i syfte att skydda nationell rätt.<sup>71</sup> Det leder till att trots de ökade krav på transparens för AI-systemen, kan en svårighet i tillämpningen uppstå. Det är därmed inte helt klarlagt vad som kan anses vara en miniminivå av informationsskyldigheten.

### 3.2 Diskrimineringskydd för arbetssökande

EU-direktiv om likabehandling och icke-diskriminering syftar till att skydda privatpersoner genom att förbjuda missgynnande genom diskrimineringsgrunderna religion eller annan övertygelse, ålder, sexuell läggning, särskilda funktionshinder, kön, etniskt ursprung och ras.<sup>72</sup> Genom diskrimineringslagen (DL) uppfylls EU-rättens krav på likabehandling och icke-diskriminering. Eftersom att direktiven endast lagstadgar en minimigräns för vad medlemsstaterna behöver reglera har den svenska rätten valt att implementera ytterligare en diskrimineringsgrund, det vill säga könsöverskridande identitet.<sup>73</sup> Skillnader i begreppen kan innebära en effekt på de resultat AI-förordningen avser åstadkomma.

---

<sup>66</sup> COM(2021) 206 final, art 10.

<sup>67</sup> Mål C-131/12 *Google Spain, Costeja*.

<sup>68</sup> Art 22, Art 43, Art 80, Art 88 GDPR.

<sup>69</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/943. s 12.

<sup>70</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/943. Art. 2 (1).

<sup>71</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/943 Art. 1(2) & art 5.

<sup>72</sup> Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung; Direktiv 2000/ 78/EG om likabehandling i arbetslivet; Direktiv 2006/54/EG om jämställdhet mellan kvinnor och män

<sup>73</sup> 1 kap 5§ DL.

Arbetssökande som gör förfrågan om arbete hos arbetsgivaren omfattas av diskrimineringslagen.<sup>74</sup> Arbetssökande räknas den som på ett tydligt sätt har gett till känna att den ansöker om en ledig anställning hos arbetsgivaren.<sup>75</sup> Arbetsdomstolen har i tidigare praxis ställt krav på arbetssökanden att lämna fullständiga ansökningshandlingar. Det ställs inga krav på arbetsgivaren att aktivt söka efter kompletterande uppgifter genom efterforskning vilket innebär att ansökningar som är ofullständiga riskeras att avvisas av arbetsgivaren.<sup>76</sup> En ofullständig ansökan skyddas inte av diskrimineringslagen.

Diskrimineringslagen är även tillämplig vid användningen av AI i rekryteringsprocesser<sup>77</sup> vilket innebär att rekvisiten för både direkt och indirekt diskriminering kan vara intressanta att studera. Direkt diskriminering uppstår när en person missgynnas i jämförelse med en person som befinner sig i en jämförbar situation och detta har samband med en av diskrimineringsgrunderna. Ett missgynnande skulle kunna innebära att en arbetssökande inte har fått erbjudande om den lediga anställningen trots att denne borde ha fått det. Att en arbetssökande behöver befinna sig i en jämförbar situation innebär att den arbetssökande har rätt kvalifikationer för anställningen samt kan styrka kvalifikationerna för arbetsgivaren. Tidigare konstaterades krav på den arbetssökande att kunna visa upp att denne uppfyller kraven, då arbetsgivaren inte har en efterforskningsplikt. Det finns enligt varken diskrimineringslagen eller EU-direktiv några riktlinjer för vad som kan anses vara rätt kvalifikationer för ett arbete samt hur bedömningsgrunderna för detta ser ut. Däremot har tidigare praxis av Arbetsdomstolen slagit fast att kriterierna inte får vara oskäligen och diskriminerande.<sup>78</sup> Vissa arbeten däremot uppvisar en skälighet till att uppställa kriterier som skulle kunna vara ett missgynnande mot en grupp människor.<sup>79</sup> Detta behöver vara sakligt motiverat för att inte anses vara en indirekt diskriminering. I syfte att avgöra om en person har befunnit sig i en jämförbar situation behöver det inte finnas en riktig jämförelseperson. Bedömningen görs snarare utifrån hur en annan person hade gynnats i samma situation.<sup>80</sup> Det är nödvändigt att beakta att om flera personer ansöker om den lediga anställningen, och en inte har rätt meriter för anställningen kan det inte anses att personen befinner sig i en jämförbar situation, och diskriminering kan därmed inte anses föreligga.<sup>81</sup>

---

<sup>74</sup> 2 kap 1 § p. 2 DL.

<sup>75</sup> Prop. 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s 497.

<sup>76</sup> AD 2005 nr 98, AD 2009 nr 11.

<sup>77</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2023), s 37.

<sup>78</sup> AD 2014 nr 28.

<sup>79</sup> Indirekt diskriminering enligt 1 kap 4 § DL.

<sup>80</sup> Prop 2007/08:95, s 101.

<sup>81</sup> Prop 2008/08:95, s 487.

En direkt diskriminering föreligger om missgynnandet har ett samband med en av diskrimineringsgrunderna samt att den arbetssökande har befunnit sig i en jämförbar situation. I AD 2003 nr 63 gjorde en kvinna gällande att hon blivit diskriminerad av en arbetsgivare på grund av etnisk tillhörighet då hon hade sökt arbete som demonstratris. Arbetsgivaren och den sökande hade endast haft telefonkontakt och därmed hade arbetsgivaren inte haft någon kännedom om hennes etniska tillhörighet innan anställningsförfarandet avbröts. Arbetsdomstolen fastställde därmed att det inte kunde påvisas ett orsakssamband mellan arbetsgivarens agerande och diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet<sup>82</sup>. Ett orsakssamband kan vara svårt att påvisa när många urvalsmetoder sker genom telefonsamtal, zoom etc<sup>83</sup> och därmed kan det vara svårare att hålla arbetsgivaren rättsligt ansvarig. Användningen av AI i rekrytering ställer samma krav på ett orsakssamband vilket däremot kan bli mer komplicerat att identifiera. Medvetenheten kring hur AI identifierar mönster blir avgörande i förståelsen för hur urval av information kan leda till diskriminering. Hur väl AI-förordningen kommer att kunna fungera beror på den transparens som kan uppnås vid hanteringen av AI-system. Uppgiftsskyldigheten är en viktig del där Diskrimineringsombudsmannen (DO) kan utöva tillsyn vid en förmodad diskriminering. Rekryteringar med AI ställer krav på att tillsyn ska kunna göras, där det kan visas hur algoritmen fungerar och hur informationen har använts<sup>84</sup>. Det finns dock särskilda fall som talar emot detta såsom affärs- eller driftsförhållanden där motstridiga intressen är starkare och att denna information därför inte bör lämnas ut till DO.<sup>85</sup> AI kan hamna i gråzon där systemets funktion kan anses utgöra en affärshemlighet, vilket skulle försvåra möjligheten att utöva full tillsyn.

En jobbbannons kan generera ett stort antal arbetssökanden. I syfte att snabbare och mer övergripande göra ett urval vid dessa situationer har Arbetsdomstolen konstaterat att arbetsgivaren inte kan anses diskriminera arbetssökande om sällningen har skett på ett systematiskt sätt. I AD 2003 nr 58 framställdes i annonsen inga krav på att arbetssökande behövde inneha butiksvana eller särskild levnadsålder. Arbetsgivaren avvek vid bedömningen av arbetssökande från de framställda kraven i annonsen. Detta kunde dock inte anses vara oskäligt. Annonsen hade även fått ett stort antal sökanden. Den arbetssökande som ansåg sig

---

<sup>82</sup> Se även AD 2003 nr 76 där Arbetsdomstolen slog fast liknande resonemang om arbetssökande som hade diskriminerats, men arbetsgivaren inte hade kännedom om detta.

<sup>83</sup> Susanne Fransson, Eberhard Stüber, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, Tredje upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021, s. 186

<sup>84</sup> Ragnar Andersson. "Kunskapsöversikt om användningen och utvecklingen av automatiserad databehandling med algoritmer (artificiell intelligens) och stordata och diskriminering eller risker för diskriminering". *Diskrimineringsombudsmannen*. 2018. [http://www.diskrimineringslagen.se/uploads/DO\\_oversiktspm\\_digitalisering.pdf](http://www.diskrimineringslagen.se/uploads/DO_oversiktspm_digitalisering.pdf).

<sup>85</sup> Prop 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s 373.

blivit diskriminerad blev liksom övriga arbetssökanden bortsållad på ett systematiskt sätt då dessa inte kunde möta de uppställda kraven som arbetsgivaren senare kom att tillämpa i bedömningen. Arbetsdomstolen kunde konstatera att det ansågs vara skäligt då arbetsgivaren inte hade haft någon baktanke kring att sälla bort arbetssökanden på grund av en diskrimineringsgrund. Den arbetssökande som anser sig ha blivit diskriminerad behöver visa på en omständighet på den förmodade diskrimineringen. Kan det påvisas är det upp till arbetsgivaren att bevisa att diskriminering inte förekommit<sup>86</sup>

Arbetsgivarens ansvar att fortlöpande vidta aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering gäller även vid rekryteringsprocesser.<sup>87</sup> Det innebär att aktivt undersöka rekryteringsprocessen och identifiera eventuella hinder för att alla ska kunna söka den lediga anställningen.<sup>88</sup> Ett kritiskt förhållningssätt och en utvärdering av hur AI använder information är nödvändigt. Det kan uppnås genom att arbetsgivaren inte helt överlåter beslutsfattandet till AI utan fortsatt undersöker de resultat som genererats. Lagen förutsätter att arbetsgivaren uppfyller krav på aktiva åtgärder oberoende av vilken teknisk lösning som används.<sup>89</sup>

### 3.3 Användningen av AI-rekryteringar

Inom rekryteringsprocesser har användningen av AI ökat de senaste åren. Fördelarna med användningen beskrivs ofta som en ökad effektivitet och lönsamhet i organisationer. AI används i samband med CV-screening, vilket bidrar till en kostnadseffektivitet för organisationen, då rekryterare har större möjligheter att frigöra tid till andra delar inom processen.<sup>90</sup> Andra fördelar som ofta beskrivs är ett mer objektivt beslutsfattande, genom att undgå de fördomar som rekryterare kan ha och rekryteringsprocessen skulle därmed upplevas rättvisare.<sup>91</sup> Användningen av AI kan därav anses fördelaktig för både arbetsgivare och arbetssökande. Dock är användningen inte helt oproblematiserad. En del forskare hävdar att AI inte är objektiv då den utvecklar sin egna subjektiva världsbild genom datagenereringen som bygger på förståelsen av tidigare erfarenheter och information.<sup>92</sup> När AI-systemet används för

---

<sup>86</sup> 6 kap 3§ DL.

<sup>87</sup> 3 kap 5§ 3p DL.

<sup>88</sup> Diskrimineringsombudsmannen. Rekrytering och befordran. Diskrimineringsombudsmannen. 2024.

<https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg/rekrytering-utan-diskriminering>

<sup>89</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2023), s 120 ff.

<sup>90</sup> Johan Frisk. AI- konkurrent eller kollega? *Forskning*, 2024. <https://www.forskning.se/2024/01/16/ai-och-jobben/>

<sup>91</sup> Eleanor Drage, Kerry Mackereth. Does AI Debias Recruitment? Race, Gender, and AI's Eradication of Difference. *Philosophy and Technology*. 35(4).2022. s 857–936.

<sup>92</sup> Europaparlamentet 2020, s 23.

att identifiera potentiella kandidater är det tidigare förståelse av erfarenheter som bedömer om informationen om en arbetssökande är relevant eller inte. Det liknar mänskligt beteende vid rekrytering.<sup>93</sup> Bedömningar på vad som är önskvärt i en arbetssökande baseras på uppställda kravprofiler som arbetsgivaren tillhandahåller. Dessa kan innehålla information om andra framgångsrika arbetstagares arbetsprestationer, chefsutvärderingar samt löneutveckling. Kravprofilerna kan i en urvalssituation användas av AI-system som en prediktion om vilken arbetssökande som bäst passar dessa kriterier och AI:s tolkning av denna information. Över tid har urvalskriterierna förändrats där större fokus har hamnat på bedömningen över hur väl den arbetssökandes kommer lyckas i sina arbetsprestationer i framtiden, snarare än att bedömningen sker på grund av tidigare arbetslivserfarenheter. Kravprofiler som används för en framtidspredikation kan leda till både medveten och omedveten diskriminering. Amazon är ett exempel på när kravprofileringen baserades på CV där män ansågs vara de mest framgångsrika teknikerna och att systemet därmed kopplade framgångsfaktorn till egenskaper som baserades på det manliga könet.<sup>94</sup>

### **3.4 Arbetsgivarens ansvar för diskriminering vid användningen av AI**

Varje fysisk eller juridisk person som använder ett AI-system omfattas av AI-förordningen med undantag om AI används i privata syften som inte är direkt kopplade till en yrkesmässig verksamhet.<sup>95</sup> AI-systemets tillverkare och leverantörer<sup>96</sup> har ansvar att följa de regleringar så att de stämmer överens med AI-förordningen.<sup>97</sup> Förordningens krav på alla fysiska och juridiska personer innebär att arbetsgivaren har ett större ansvar att granska de AI-system som denne avser att ta i bruk i verksamheten. Det innebär att tillverkare och leverantörer har huvudansvaret att följa AI-förordningen men även arbetsgivaren ansvarar. Arbetsgivaren har ansvar för beslut fattade av AI, då AI under nuvarande lagstiftning inte kan anses vara en fysisk eller juridisk person.<sup>98</sup> Det är inte heller möjligt att tillskriva AI skuld då det förutsätter

---

<sup>93</sup> Cefaliello & Kullmann (2022) s 546.

<sup>94</sup> Andersson 2018, s 17 f.

<sup>95</sup> COM(2021) 206 final, art 3 p 4.

<sup>96</sup> COM(2021) 206 final, Art 3 p 2, Leverantör avser en juridisk eller fysisk person som har som syfte att släppa ut ett AI-system på marknaden både mot betalning och kostnadsfritt. Tillverkare följer samma skyldigheter som leverantörerna.

<sup>97</sup> COM(2021) 206 final, Art 24.

<sup>98</sup> Katja de Vries & Mattias Dahlberg, *Law, AI and digitalisation*, Iustus förlag, Uppsala, 2022, s 54

att det finns ett moraliskt ansvar, vilket endast kan anses vara en mänsklig egenskap.<sup>99</sup> Artificiell skuld kan inte heller tillskrivas.<sup>100</sup>

I diskrimineringslagen är utgångspunkten att arbetsgivarbegreppet ska ha samma betydelse som i annan arbetsrättslig lagstiftning.<sup>101</sup> Arbetsgivarens ansvar vad gäller diskriminering i en rekryteringsprocess utreddes i AD 2007 nr 45. Bakgrund till tvisten var att arbetsgivaren hade gett en anställd i uppdrag att rekrytera en person till företaget. I urvalet hade arbetstagaren sorterat bort en arbetsansökan som innehöll en stor mängd stavfel. I domen kunde det konstateras att handlingen hade utgjort direkt diskriminering kopplat till etnisk tillhörighet. Frågan bedömdes utifrån den tidigare diskrimineringslagen<sup>102</sup>, motsvarande gällande regler i diskrimineringslagen. Diskriminering av en arbetssökande kan anses vara förekommande om arbetsgivaren beslutar om en anställningsfråga och väljer ut arbetssökande till en intervju. Målet utredde huruvida arbetstagaren som ansvarade för anställningsprocessen kunde anses vara arbetsgivare eller en direkt företrädare av denne. Då arbetstagaren hade agerat på egen hand, utan givna instruktioner från arbetsgivaren vad gäller språkravet för anställningen, kunde inte arbetstagaren likställas med arbetsgivaren. Arbetsgivaren kunde inte lastas för diskrimineringsärendet. Arbetsdomstolen resonerar liknande i AD 2011 nr 19 där en högstadielev ansökte om en praktikplats men blev nekad. Då kommentarer kring hennes huvudduk hade yttrats menade DO på att hon blivit diskriminerad på grund av sin religiösa klädsel. Personen som högstadielev hade träffat och fått avslag ifrån hade inte varit behörig att fatta beslut för bolaget. Diskrimineringen kan enbart ske när handlingen har skett från en arbetstagare som kan likställas med arbetsgivaren.<sup>103</sup> Arbetsdomstolens rättspraxis är inte förenligt med EU-rätten som anser att det inte är möjligt för en arbetsgivare att undgå diskrimineringsansvaret då det är denne som ansvarar över sin verksamhet oavsett om det enbart är en arbetstagare eller en företrädare.<sup>104</sup> EU-domstolen har i rättspraxis fastställt EU-direktivens betydelse för att motverka diskriminering. Arbetsdomstolens bedömning att frikänna en arbetsgivare från ansvar strider därmed mot att effektivt uppnå ett diskrimineringskydd.<sup>105</sup>

---

<sup>99</sup> Fridström 2017, s 191 ff.

<sup>100</sup> de Vries & Dahlberg (2022), s 74.

<sup>101</sup> Fransson & Stüber (2021) s 155.

<sup>102</sup> 10 § Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

<sup>103</sup> 2 kap 1 § DL, de Vries & Dahlberg (2022), s 268.

<sup>104</sup> de Vries & Dahlberg (2022), s 267.

<sup>105</sup> C-54/07 Firma Feryn; C-81/12 Asociatia Accept; C-507/18 Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI.

I en situation där arbetsgivaren anlitat ett rekryteringsbolag och därmed har delegerat beslutanderätt, kan rekryteringsbolaget likställas med arbetsgivaren<sup>106</sup>, och denna kan komma att ställas inför rätta, trots att rekryteringsbolaget har agerat på egen hand. Däremot kunde en facklig företrädare som under en anställningsintervju hade gjort sig skyldig till diskriminering inte likställas med arbetsgivare.<sup>107</sup>

Användningen av AI-system kan ändra förutsättningar, där det inte längre borde kunna vara möjligt att fria en arbetsgivare från diskrimineringsärenden trots att systemet är självlärande och kan ta egna beslut. Eftersom att arbetsgivaren har implementerat AI i verksamheten bär denne det rättsliga ansvaret.<sup>108</sup> I en rekryteringsprocess där AI-system används behöver arbetsgivaren vidta de korrekta åtgärderna för att säkerställa att AI-systemet inte kommer att bryta mot diskrimineringslagen. Systemets förmåga att agera på egen hand minskar inte arbetsgivarens ansvar utan tvärtom ökar ansvaret oavsett om AI kan ses som en direkt företrädare för arbetsgivaren eller inte. För att arbetsgivaren ska kunna vidta sitt ansvar behövs en ökad transparens i AI-systemen som dock kommer att begränsas av att indatan till systemet bearbetas i "black box" där en förståelse för ett komplext system är nödvändigt.<sup>109</sup> En ökad grad av transparens ställer krav på arbetsgivaren att i större omfattning göra efterforskningar i informationen.<sup>110</sup> Krav på kontroll är förenliga med arbetsgivarens krav på aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering.<sup>111</sup> Det innebär att arbetsgivaren systematiskt behöver undersöka om det finns risker för att AI kan diskriminera samt därmed vidta tillräckliga åtgärder.<sup>112</sup>

### 3.5 Riktade annonser

Digitaliseringen har lett till att användningen av riktade annonser blir allt vanligare. Algoritmerna kan nu nå personer i en viss åldersgrupp eller geografiskt område. Detta möjliggör att annonserna exponeras för de personer som arbetsgivaren tror kan passa kravprofilen mest. Formuleringar av platsannonser utgör ingen diskriminering i lagens

---

<sup>106</sup> Prop 2007/08:95, s 137 ff.

<sup>107</sup> AD 2007 nr 16.

<sup>108</sup> de Vries & Dahlberg (2022), s 268.

<sup>109</sup> Stefan Wahlberg. "Artificiell intelligens utmanar hela det juridiska tankesättet". *Dagens Juridik*. 2021. <https://www.dagensjuridik.se/nyheter/artificiell-intelligens-utmanar-hela-det-juridiska-tankesattet/>

<sup>110</sup> COM(2021) 206 final, skäl (44).

<sup>111</sup> 3 kap 1 § DL.

<sup>112</sup> 3 kap 2§ DL.

mening<sup>113</sup> men filtreringen kan ge upphov till diskriminering som är relaterade till etnisk tillhörighet och demografiska sammansättningar.<sup>114</sup> Trots avsaknaden av ett uttryckligt förbud kan annonsen senare utgöra en del i bevisningen om en sökande valts bort av skäl som har ett direkt orsakssamband med någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>115</sup> EU-domstolen har i tidigare rättspraxis konstaterat att en diskriminering kan föreligga trots att ingen specifik person tagit skada av anställningsprocessen.<sup>116</sup> Det innebär att riktade annonser skulle kunna utgöra en del i bevisning om diskrimineringsärenden. Informationen som AI får tillgång till kan utgöra delar i klassificeringar, som senare kan bli diskriminerande. Det ställer krav på arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga diskriminering.<sup>117</sup>

### 3.6 Oavsiktlig diskriminering med hjälp av AI

AI-systemen som används inom rekrytering är tränade på en stor mängd data som tillhandahålls av människor.<sup>118</sup> Tidigare konstaterades det att algoritmerna i AI-systemen utgör grunden för hur systemet automatiserar sina beslut. En ofullständig träningsdata kan leda till oavsiktlig diskriminering. Utan en kvalitativ utvärdering av den informationen i syfte att säkerställa dess neutralitet kan urvalet ha en negativ inverkan på kön, etnisk tillhörighet eller arbetssökanden med funktionsnedsättningar. All information som skiljer sig från programmerarens direkta syn på arbetskapacitet kan därmed falla bort i en rekryteringsprocess.<sup>119</sup> Maskininlärningen gör det möjligt att självständigt koda och bygga vidare på existerande mönster i datan och komma med nya resultat.<sup>120</sup>

Multimiljardföretaget Amazon, använde tidigare AI i rekryteringsprocessen i syfte att scanna ansökningar. Träningsdatan AI-systemet byggde på var mestadels tränad genom en överrepresentation av manliga CV som lärde sig hur en bra arbetstagare för det specifika arbetet skulle vara. I urvalet ledde det till att kvinnliga sökanden valdes bort, då det i träningsdatan hade tillmätts en svagare variabel i form av underrepresentation. Trots att hänvisningar till könen senare togs bort så kunde systemet med hjälp av maskininlärningen

---

<sup>113</sup> Prop 2007/08:95, s 499.

<sup>114</sup> Pauline T. Kim, Sharion Scott. Discrimination in Online Employment Recruiting. *Saint Louis University Law Journal*, 63(1). 2018. s 93–118.

<sup>115</sup> Prop 2007/08: 95 s 140 & 499

<sup>116</sup> C-53/07 Firma Feryn.

<sup>117</sup> 3 kap 5§ DL.

<sup>118</sup> Larose & Larose (2014).

<sup>119</sup> Valerio De Stefano & Simon Taes. Algorithmic management and collective bargaining. *ETUI Foresight Brief*. 2021, s. 9.

<sup>120</sup> Miriam Kullman. Platform work, algorithmic decision-making, and EU gender equality law, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34(1), 2018



identifiera kön. Genom olika mönster kunde AI identifiera kön baserat på vilka universitet de arbetssökande hade gått på. Dominanta teknikinstitutioner hade kopplats till det manliga könet och tillmättes därför en starkare variabel. Det innebär att inkluderingen av information är lika viktig som exkluderingen.<sup>121</sup>

Implementeringen av AI kräver att information om organisationen tillhandahålls. Att tillhandahålla information behöver inte alltid ske utifrån arbetsgivarens direkta agerande utan handlar ofta om att AI på egen hand identifierar mönster i befintliga arbetstagare. Sådan information kan handla om kön eller ålder.<sup>122</sup> Systemet kan inte utan direkta instruktioner avgöra vad som är önskvärt eller inte, utan kommer analysera den tillgängliga datan. AI kan identifiera arbetstagarna på arbetsplatsen och därmed också identifiera variabler såsom egenskaper, utbildning och kön för att avgöra vad som är en framgångsrik arbetstagare i organisationen, och letar därefter efter potentiella kandidater. Det kan vara ett kostnadseffektivt sätt att leta efter potentiella kandidater. Däremot kan identifieringen av dessa mönster leda till diskriminering oavsett om det är medvetet eller omedvetet.<sup>123</sup>

Fördomar som kan uppstå som konsekvens i dessa system kommer i snabbare grad reproduceras.<sup>124</sup> En större konsekvens av detta beskrivs av Ruha Benjamin som menar att människor kan vara partiska beslutsfattare men att partiskheten kommer i variationer. I framtiden där användningen endast baseras på algoritmer skulle det innebära att alla AI-system använder samma heuristik som innebär att samma arbetssökande blir avvisade överallt.<sup>125</sup> En sådan verklighet skulle leda till att många arbetssökande hamnar utanför arbetsmarknaden och får svårigheter att ta sig in.

AI kan även användas för att analysera ansökningsvideor och telefonsamtal. Genom att analysera beteendemönster kan en människas personlighetsdrag identifieras. Det är inte helt oproblematiskt då företaget HireVue tidigare blev kritiserat för deras videointervjuer då det ledde till att AI identifierade ålder, och diskriminerade de personer som innehade en oönskad ålder.<sup>126</sup> Det är även möjligt att AI utifrån arbetssökandes ansiktsuttryck och talmönster

---

<sup>121</sup> Dena F. Mujtaba, Nihar R. Mahapatra. Ethical considerations in AI-based recruitment. *IEEE International Symposium on Technology in Society*. 2019.

<sup>122</sup> Kim & Scott (2018), s 93–118.

<sup>123</sup> Drage & Mackereth (2022). s 857–936.

<sup>124</sup> Philip Boucher (2020), s 23.

<sup>125</sup> Ruha Benjamin. *Race After Technology: Abolitionist Tools for the New Jim Code*. Cambridge and Medford: Polity Press. 2019.

<sup>126</sup> Kelvin Mariani-Escalante & Frederick Vega. (2023). The Use of AI and Algorithms for Decision-making in Workplace Recruitment Practices. *SLIS Student Research Journal*.

identifierar beteenden och kategoriserar dem. Funktionsnedsättningar kan tidigare identifieras baserat på hur mycket ögonkontakt den arbetssökande har eller hur talet fungerar. Även de som troligen anses ha en funktionsnedsättning riskerar att placeras i grupper som skulle kunna väljas bort på grund av de mönster som AI identifierat.<sup>127</sup> Arbetsgivare har i lägre utsträckning kunnat identifiera dessa grunder via video- eller telefonsamtal men AI kan genom olika beteendemönster identifiera dessa grunder och missgynna arbetssökanden snabbare.<sup>128</sup> I syfte att identifiera en sådan diskriminering behöver AI-systemet vara transparent. Att informationen ligger i dolda lager utgör en svårighet att fastställa ett orsakssamband. Diskrimineringen kan därmed gömmas bakom en teknisk objektiv fasad.<sup>129</sup>

### 3.6.1 Proxydiskriminering

Diskrimineringslagen förbjuder att en arbetssökande missgynnas i en anställningsprocess baserat på diskrimineringsgrunderna.<sup>130</sup> Utvecklingen av AI har gett större utrymme för proxydiskriminering vilket innefattar en typ av diskriminering men som inte är en tydlig diskriminering enligt lagen. Tidigare diskuterades hur algoritmer och träningsdata möjliggör identifieringen av mönster och skapandet av klassifikationer. Trots att direkt information om exempelvis könstillhörighet eller etnisk tillhörighet döljs ur CV har AI visat sig vara kapabel till att identifiera underliggande mönster genom korrelationer.<sup>131</sup> Dessa korrelationer letar efter egenskaper som kan förutsäga en annan händelse.<sup>132</sup> Korrelationerna ger upphov till klassificeringar där datan skapar så kallad proxygrupper. Gruppen syftar till att efterlikna den arbetssökande genom olika faktorer för att kunna skapa en korrekt bild av personen. Faktorer som AI kan använda sig av för att sortera proxygrupper kan vara språkkunskaper, googlesökningar, intressen etc.<sup>133</sup> Den arbetssökanden jämförs därmed med en grupp av människor som denne borde likna och blir utvärderad på grund av gruppens tillhörighet, snarare än sin egen person. När en arbetssökande hamnar i proxygrupper baserat på vad AI analyserar kan den arbetssökande utsättas för proxydiskriminering som leder till att en anställning inte erbjuds baserat på att den arbetssökande har hamnat i en viss proxygrupp.<sup>134</sup> Diskrimineringslagen förutsätter att lagen tillämpas efter en individuell bedömning, vilket inte

---

<sup>127</sup> Europaparlamentet 2020, s 21.

<sup>128</sup> 1 kap 5§ 4p DL

<sup>129</sup> De Stefano & Taes (2021)1.

<sup>130</sup> 1 kap 5§ DL

<sup>131</sup> Europaparlamentet ( 2020) s 22; Kullmann 2018.

<sup>132</sup> Andersson (2018).

<sup>133</sup> Europaparlamentet (2020) s 22.

<sup>134</sup> Martínez- Ramil. (2021).

kan anses vara fallet när klassificeringar baseras på synen på den generella gruppen.<sup>135</sup> Det finns ingen begränsning vad gäller utformningen av dessa proxygrupper och det är möjligt att AI skulle bygga grupper baserat på exempelvis fritidsintressen<sup>136</sup>. Fritidsintressen utgör ingen diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagen men fungerar på liknande sätt som om att en diskriminering hade skett. Det är inte nödvändigtvis en negativ konsekvens utan det kan tänkas leda till att vissa arbetssökanden hamnar i en bättre position. Det kan hända att systemet gör fel antaganden och placerar personer i fel proxygrupp och genom detta kan en oavsiktlig diskriminering ske.<sup>137</sup> AI diskriminerar inte utan det är programmerarens subjektiva tolkning av datan som ligger till grund för detta. AI värderar enbart den data som finns tillgänglig. Avsaknaden av orsakssamband gör att systemet bearbetar informationen genom proxygrupper för att kunna förutse ett resultat som enligt lagen kan vara diskriminerande<sup>138</sup>.

EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna kan utöka skyddet då den innehåller fler diskrimineringsgrunder där “all diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politiska eller annan åskådningar, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder och sexuell läggning skall vara förbjuden”<sup>139</sup>. Stadgan ställer krav på unionen och medlemsländerna att respektera diskrimineringsgrunderna vid tillämpningen av unionsrätten. Stadgan skulle därmed kunna få en större betydelse när AI hittar nya sätt att diskriminera arbetssökanden genom att ställa större krav på den nationella rätten.

### 3.6.2 Vägledning av AI i domslut

Vid användningen av AI lyfts ofta de negativa konsekvenserna inom diskrimineringsrätten men användningen kan även utgöra potentiella fördelar. Genom att använda AI:s förmåga till att förstå komplexa problem kan det användas för att identifiera mönster i tidigare domstolsavgöranden.<sup>140</sup> Om AI-system omedvetet kan reproducera tidigare fördomar borde det vara möjligt att kunna använda samma tillvägagångssätt för att reproducera Arbetsdomstolens tidigare praxis i rekryteringsmål i syfte att få AI att göra korrekta

---

<sup>135</sup>Andersson 2018.

<sup>136</sup> Martínez- Ramil (2021).

<sup>137</sup> AD 2018 nr 11; Prop 2007/08:95 s 489.

<sup>138</sup> Andersson 2018 .

<sup>139</sup>Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2012/C 326/02), art 21.

<sup>140</sup>Europaparlamentet 2020. s 22.

avvägningar. Det ställer krav på AI att använda lagens direkta ordalydelse men även att använda andra tolkningsmetoder av lagar, förordningar och rättspraxis för att få en heltäckande bild av det aktuella rättsläget. Om AI kan tränas på en fullständig och korrekt träningsdata där maskininlärning möjliggör att systemet kan ta till sig ändringar i rättsläget kan AI bidra till framsteg inom juridiken. För att det ska vara ett effektivt rättsmedel behöver systemet dock kunna förstå de juridiska tolkningarna och argumentationen.<sup>141</sup>

## 4. Analys

### 4.1 Effekten av AI-förordningen

AI-förordningen syftar till att reglera användningen av AI inom särskilda områden och är den första i världen. Implementeringen av förordningen är betydelsefull för att skicka tydliga signaler om att användningen av AI behöver ske under kontrollerade former. Diskriminering vid rekrytering är ett område som ofta diskuteras i samband med riskhanteringen av AI. Därför har AI-förordningen som syfte att särskilt reglera de områden som klassificeras som högriskområden.<sup>142</sup> En av de största riskerna med AI är den så kallade "black box" och svårigheterna att förstå hur dataanalysen har skett. AI-förordningen delar ansvaret mellan tillverkarna, leverantörerna och användaren vilket i detta fall är arbetsgivaren.<sup>143</sup> Tillverkarna och leverantörerna ansvarar för att indatan som matas in i systemet uppnår de krav på kvalitet som ställs enligt förordningen. Vidare ställs krav på att skapa tillräckliga begränsningsåtgärder i syfte att inte låta AI avvika särskilt från det ursprungliga syftet.<sup>144</sup> Krav på kvalitativ datainmatning innebär att noggranna analyser behöver göras för att värdera den information som ett system kan bygga på.<sup>145</sup> Skillnader vad gäller olika samhällsstrukturer mellan de länder där AI-systemet tillverkas och där det är tänkt att användas behöver även beaktas.<sup>146</sup> Anledningen är att det ska finnas en överensstämmelse med hur exempelvis EU sätter krav på jämställdhet och likabehandling. Avsevärda skillnader i samhällsstrukturer skulle kunna leda till att fördomar och historiska förtryck skulle reproduceras i större grad. Däremot behöver det finnas en medvetenhet kring att det även i

---

<sup>141</sup> Caroline Winroth. Från data till dom: Maskininlärningens kraft i juridiska förutsägelser. Norstedts Juridik. 2024.

<https://www.nj.se/nyheter/fran-data-till-dom-maskininlarningens-kraft-i-juridiska-forutsagelser>

<sup>142</sup> Europeiska kommissionen. AI rättsakten, 2024. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/sv/policies/regulatory-framework-ai>

<sup>143</sup> COM(2021) 206 final, skäl (5).

<sup>144</sup> COM(2021) 206 final, Art 24.

<sup>145</sup> COM(2021) 206 final, art 10.

<sup>146</sup> Cefaliello & Kullmann (2022), s 551.

EU:s medlemsländer skiljer sig åt vad gäller rättssystem och värderingar. Därav kan ingen närmare reglering av detta göras. Det gör att bedömningen av vilken information som är relevant trots detta är upp till tillverkaren och deras subjektiva tolkning av kvalitativ data. Det är först när AI-förordningen fullständigt har implementerats och systemen har prövats av tillsynsmyndigheter som det går att utdöma hur exakt kraven på kvalitativa data kommer att se ut.

En viktig del i kontrolleringen av AI-system är transparens. Krav på högre transparens möjliggör att arbetsgivaren i större omfattning kan fullfölja sina skyldigheter att övervaka utdatan.<sup>147</sup> Däremot kan AI-systemen skyddas av lagen om företagshemligheter som försvårar möjligheten att få tillgång till den information som finns i systemet.<sup>148</sup> I AI-förordningen slogs det även fast att ökade transparenskrav inte ska åsidosätta rätten till företagshemligheter på ett oproportionerligt sätt. Därav kommer EU-domstolen behöva ta ställning till tolkningen av miniminivåer av transparenskraven.

## 4.2 Rättsliga utmaningar vid användningen av AI i rekryteringar

Proxydiskriminering är en av utmaningarna med användningen av AI då detta leder till att AI kan skapa mönster och klassificera arbetstagarna i olika grupper och subgrupper.<sup>149</sup> Det kan ses som oavsiktligt eftersom systemet inte har som syfte att diskriminera då diskriminering inte kan ske utifrån AI utan enbart av den människan som finns bakom systemet.<sup>150</sup> AI-förordningen kräver kvalitativ datainmatning som inte ska vara partisk för att undvika en felaktig reproduktion av mönster. Ur tidigare Amazon-fallet kunde konstateras att inte enbart de som matades in i systemet kunde ha ett diskriminerande utfall utan även de som exkluderades ur informationen.<sup>151</sup> Det går därmed att tolka att AI använder informationen för att skapa mönster och förstå omvärlden. Proxydiskriminering i en rekryteringssituation leder till att arbetssökande blir placerade i proxygrupper med andra människor i syfte att få en fullständig bild av den arbetssökande. Bedömningen kan ske på exempelvis språkkunskaper, googlesökningar och intressen vilket för den ställda kravprofilen inte har någon betydelse.<sup>152</sup>

---

<sup>147</sup> COM(2021) 206 final, skäl (47).

<sup>148</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/943. Art. 2 (1).

<sup>149</sup> Europaparlamentet (2020) s 22.

<sup>150</sup> Mohand Tuffaha. The Impact of Artificial Intelligence Bias on Human Resource Management Functions: Systematic Literature Review and Future Research Directions. *European Journal of Business and Innovation Research*. 2023

<sup>151</sup> COM(2021) 206 final, art 10.

<sup>152</sup> Europaparlamentet (2020) s 22.

Arbetssökande som befinner sig i dessa proxygrupper kommer bli bedömda på sannolikheten att den generella gruppen skulle göra ett bra arbete, snarare än om individen skulle göra det. Grunder som proxydiskriminering bygger på är inte skyddade enligt diskrimineringslagen. Trots att egenskaperna inte kan härledas till någon av diskrimineringsgrunderna enligt lagens mening kan en arbetssökande bli bortvald i en rekryteringssituation på grunder som kan anses vara missgynnande. Om en arbetssökande har missgynnats genom att gå miste om en anställning på grund av att AI har tilldelat den arbetssökande en proxygrupp kommer det troligtvis att ske oavsiktligt då systemet inte kan uppfatta att en diskriminering sker, utan enbart analyserar proxygrupperna. Att dessa proxygrupper har ett nära samspel med lagens diskrimineringsgrunder utan att direkt omfattas av lagen gör att diskriminering på grunder såsom intressen, sökningar eller språkkunskaper sker oreglerade. För att det enligt diskrimineringslagen ska vara möjligt att utdöma ett rättsligt ansvar behöver ett orsakssamband mellan ett missgynnande och en diskrimineringsgrund påvisas. AI:s komplexitet vad gäller dolda lager sätter begränsningar för detta. Även om ett sådant antagande kan göras finns det hinder i form av bristande transparens och kunskap. AI-förordningen förutsätter en större transparens men som tidigare nämnt begränsas detta av företagshemligheter men även av förståelsen kring systemets komplexa funktion av de dolda lagerna. Trots att proxydiskriminering ofta nämns som en av de större riskerna med AI kan det inte anses vara alltför olika den mänskliga hjärnan som även den kan utgöra en "black box".<sup>153</sup> Det innebär att skillnaden för arbetsgivaren att kontinuerligt se över verksamheten inte bör skilja sig åt alltför mycket. Den större utmaningen ligger i att få kunskap om den tekniska komplexiteten som systemet har. I AD 2007 nr 45 undersöktes huruvida arbetsgivaren kunde lastas för diskriminering när en arbetstagare som utfört rekryteringen handlat på eget bevåg. Den arbetssökande hade sökt arbete som "line producer" men fått svar från bolaget att hans ansökan hade innehållit för många stavfel. Svar på ansökan till den arbetssökande kunde konstaterats vara diskriminerande men att arbetstagaren som skickat meddelandet inte agerat på arbetsgivarens instruktioner. Denne hade agerat utöver de instruktioner som hon fått av arbetsgivaren och därav kunde arbetsgivaren inte dömas för diskriminering. Tidigare konstaterades även att arbetsgivaren enbart kan skuldbeläggas för den arbetstagare som denne varit ansvarig över eller den som skulle kunna likställas med arbetsgivaren. Användningen av AI skulle däremot inte kunna fria en arbetsgivare från

---

<sup>153</sup> Warren J. von Eschenbach. Transparency and the Black Box Problem: Why We Do Not Trust AI. *Philosophy & Technology*. Vol 34, nr. 4 (2021): s 1607–22.

diskrimineringsansvaret då systemet har implementerats av en människa. Det går att konstatera att arbetsgivarens rättsliga ansvar därmed skulle sträcka sig längre med användningen av AI trots avsaknaden av en närmare reglering av tekniska lösningar i lagstiftningen. I fallet med proxydiskriminering går det att se att om ett orsakssamband kan påvisas mellan ett missgynnande och en egenskap som kan härledas till en diskrimineringsgrund kommer arbetsgivaren behöva ta rättsligt ansvar för AI:s handling. Det är därav särskilt viktigt att arbetsgivaren arbetar med aktiva åtgärder i syfte att undvika diskriminering för att inte hamna i en situation där proxydiskriminering kan uppstå. Däremot kan detta inte anses vara helt enkelt då arbetsgivaren sällan har kontroll på vad arbets sökande skickar in för handlingar och att AI därifrån tar informationen.

Svårigheterna att påvisa ett orsakssamband kan även finnas när AI används vid analysering av videointervjuer. Att AI kan identifiera arbetssökande som har eller skulle kunna ha en funktionsnedsättning är problematiskt ur flera perspektiv. Dels skulle det placera arbetssökande i grupper som troligtvis skulle missgynnas, dels skulle det samtidigt innebära svårigheter att påvisa orsakssambandet. I AD 2003 nr 63 ansåg en arbetssökande sig vara diskriminerad på grund av etnisk tillhörighet. Arbetsdomstolen konstaterade att för att en arbetssökande skulle anses blivit diskriminerad i en ansökningsprocess hade arbetsgivaren behövt ha kännedom om diskrimineringsgrunden och därmed missgynnat den arbetssökande. Arbetsgivaren hade inte haft kännedom om hennes etniska tillhörighet då arbetsgivaren och kandidaten enbart haft telefonkontakt. AI:s tillgång till stora datamängder och förmåga att identifiera detta skulle kunna innebära att kandidater sorteras bort på dessa diskrimineringsgrunder. Även om fallet skulle vara att AI har diskriminerat en arbetssökande kan orsakssambandet vara svårt att bevisa. Det kräver att arbetsgivaren har full transparens i systemet samt en förståelse av hur informationen har genererats. Det som även skulle kunna bli del av bevisningen är om arbetsgivaren själv hade kunnat upptäcka denna funktionsnedsättning eller inte. Skulle så inte vara fallet trots en noggrann undersökning skulle bedömningen troligtvis likna den som gjordes i AD 2003 nr 63 trots att AI har kunnat identifiera detta. Om den arbetssökande visar en omständighet som kan anta att denne har blivit diskriminerad i en ansökningsprocess är det upp till arbetsgivaren att bevisa att det inte har skett.<sup>154</sup> Möjligheten att kunna visa en omständighet där AI i ett tidigt skede har identifierat dessa grunder kan inte anses vara stor. Om inte ett tillräckligt antagande påvisas

---

<sup>154</sup> 6 kap 3§ DL

behöver inte arbetsgivaren visa omständigheter som säger något annat. Skulle arbetstagaren visa en omständighet som är tillräckligt stark kan en bristande transparens i systemet försvåra arbetsgivarens möjligheter att uppfylla detta krav.

Arbetsgivarens ansvar för att säkerställa att diskriminering inte förekommer kommer i princip se likadant ut vid användningen av AI. Men större krav på efterforskningar kan behöva göras. För att få en vägledning behöver Arbetsdomstolen pröva om arbetsgivaren kan ställas inför rätta för ett system som utgörs av företagshemligheter, och som begränsar dennes möjligheter.

### **4.3 Hantering av rättsliga utmaningar kopplade till AI**

AI-förordningen är inte heltäckande men tillräckligt specifik för att fastslå ansvarsområden. Förordningen är en viktig del i att säkerställa ansvarsfulla AI-system som innebär en säker användning. Implementeringen av AI-förordningen i svensk rätt kommer troligtvis inte innebära några större skillnader för arbetsgivarens rättsliga ansvar. Arbetsgivaren har sedan tidigare ett ansvar att vidta förebyggande åtgärder för att motverka diskriminering i arbetslivet. Kraven på aktiva åtgärder ställs oavsett vilken teknisk lösning som arbetsgivaren använder.<sup>155</sup> Med användningen av AI skulle det innebära att arbetsgivarens ansvar läggs på bedömningen av de AI-system denne avser att implementera. Kontroll av hur systemet fungerar och genererar data kommer även att läggas på arbetsgivaren särskilt när det sker i en rekryteringsprocess och bedömningar bearbetas av AI. Tidigare fastslogs att arbetsgivaren kunde frias från diskriminering om en arbetstagare inte kunde likställas med arbetsgivaren.<sup>156</sup> Vid användningen av AI kommer arbetsgivaren i större grad ta ansvar för detta. Det kommer inte längre vara möjligt att fria en arbetsgivare från ansvar trots att AI agerat på egen hand. Därav behöver arbetsgivaren kontinuerligt göra kontroller över den utdata som AI genererar. Krav ställs på arbetsgivaren att ha kunskap om AI-systemets komplexitet och ha förståelse för hur datagenereringen fungerar. Krav på transparens i systemet är en nödvändig förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna fullfölja sitt ansvar.

AI-förordningen syftar till att säkerställa att annan EU-rättslig reglering efterföljs. I den svenska rätten har regleringarna från direktiven<sup>157</sup> redan implementerats där arbetsgivarens

---

<sup>155</sup>Diskrimineringsombudsmannen (2023), s 120 ff.

<sup>156</sup> AD 2007 nr 45; AD 2011 nr 19.

<sup>157</sup> Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung; Direktiv 2000/ 78/EG om likabehandling i arbetslivet; Direktiv 2006/54/EG om jämställdhet mellan kvinnor och män



rättsliga ansvar regleras. I diskrimineringslagen regleras diskrimineringsgrunderna men med tillkomsten av proxydiskriminering kan en utökning av diskrimineringsgrunderna behöva ses över. En uttömmande lista på diskrimineringsgrunder som skulle täcka all form av proxydiskriminering kan dock inte anses vara möjlig då lagen riskerar att bli för stel och endast användas utifrån den direkta ordalydelsen. Snarare borde faktorer som utgör proxygrupper belysas och hur dessa kan stå i relation till ett eventuellt missgynnande. EU-domstolen slog i tidigare rättspraxis fast att effektiva rättsmedel ska användas för att bekämpa diskriminering i arbetslivet.<sup>158</sup> EU-stadgan kan få större betydelse när svensk rätt kan komma att regleras. När medlemsländerna ska tillämpa EU-rätt ska stadgan beaktas. Proxydiskriminering som innebär diskriminering på andra grunder än de som skyddas enligt lagen skulle därav i ett framtida skede kunna vidgas för att vara i enlighet med stadgan där mer heltäckande diskrimineringsgrunder fastställs.

Eftersom att AI-förordningen syftar till att skydda EU-rättslig reglering innebär det att direktiven skyddar en mindre uttömmande lista av diskrimineringsgrunder än den svenska rätten. Härtill hör könstillhörighet. Det skulle kunna innebära att vissa handlingar och bedömningar som AI utför kan betraktas som diskriminerande enligt diskrimineringslagen men inte nödvändigtvis enligt EU-lagstiftning. Algoritmer som diskriminerar arbetsökande baserat på könstillhörighet skulle därmed inte skyddas i dessa system. Det behöver inte nödvändigtvis innebära ett behov av en förändrad lagstiftning men det behöver finnas en medvetenhet från arbetsgivarens sida när denna analyserar utdatan. Om så är fallet kommer ställning behöva tas till hur arbetsgivaren kan säkerställa att skydda alla diskrimineringsgrunder enligt diskrimineringslagen.

Ett ökat ansvarstagande för arbetsgivaren kan konstateras när AI-system ska tas i bruk i organisationer, då arbetsgivaren behöver ta det rättsliga ansvaret för de system som denne har implementerat.<sup>159</sup> Propositionen till diskrimineringslagen konstaterade att arbetsgivaren ansvarar för rekryteringsbolagens handlande när dessa utför en rekrytering i arbetsgivarens räkning.<sup>160</sup> Bedömningen av AI och rekryteringsbolag skulle därmed kunna likställas där arbetsgivaren inte kan frias från det rättsliga ansvaret.

---

<sup>158</sup> C-54/07 Firma Feryn; C-81/12 Asociatia Accept; C-507/18 Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI.

<sup>159</sup> de Vries & Dahlberg (2022), s 268.

<sup>160</sup> Prop 2007/08:95, s 137 ff.

Under nuvarande lagstiftning är det inte möjligt att klassificera AI som varken en fysisk eller juridisk person<sup>161</sup>, vilket därmed innebär att systemet inte kan sanktioneras enligt lagen. Men utvecklingen av AI kan i framtiden innebära en större likhet mellan människa och AI, där AI:s kognitiva förmågor blir mer välutvecklade och applicerbara på ett större område. En sådan utveckling kan återigen förändra synen på arbetsgivarens rättsliga ansvar och likna nuvarande rättspraxis<sup>162</sup> där arbetsgivaren kan frias från diskriminering när en arbetstagare handlar på eget bevåg.

För att direkt diskriminering ska ha skett behöver en arbetssökande behandlas sämre än vad någon annan behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.<sup>163</sup> För användningen av AI innebär det att systemet kan skapa en missgynnsam behandling av en grupp vilket kräver bevis på att någon faktiskt har eller skulle ha missgynnats. Det orsakssambandet är dock svårt att bevisa då informationen ligger i dolda lager. Trots krav enligt AI-förordningen om en ökad transparens begränsas detta av lagen om företagshemligheter<sup>164</sup>, vilket försvårar möjligheten för både arbetssökande och arbetsgivare att påvisa vad bedömningarna baseras på. AI-förordningen skulle kunna stärka upp den svenska diskrimineringsrätten genom att ställa tydligare krav på att hantera de rättsliga utmaningarna med användningen av AI där riktiga jämförelsegrupper inte alltid anses nödvändiga. Dessa faktorer är även viktiga för att kunna begränsa proxydiskriminering.

Svagheter som AI bär med sig kan däremot i framtiden användas som en styrka. Om det är möjligt att programmera in information i systemet och göra till algoritmer kan även juridiska regleringar kunna komma att programmeras in i syfte att ta bort diskriminerande faktorer för AI. Huruvida denna reglering kommer att kunna täckas av nationell lagstiftning eller av EU-rätt kommer antagligen kunna utvärderas efter den fullständiga implementeringen av AI-förordningen och dess effekter. En svårighet med detta ligger i AI-systemets oförmåga att analysera juridiska problem utifrån olika tolkningsmetoder, vilket skulle kunna innebära att systemet inte kan göra en fullständig bedömning av ett rättsligt problem men i vart fall ge vägledning.

---

<sup>161</sup> Katja de Vries & Mattias Dahlberg, *Law, AI and digitalisation*, Iustus förlag, Uppsala, 2022, s 54.

<sup>162</sup> AD 2007 nr 45.

<sup>163</sup> 1 kap 4§ DL.

<sup>164</sup> SFS 2018:558 Lag om företagshemligheter.

## 5. Sammanfattning och avslutande reflektioner

Implementeringen av AI-förordningen i kombination med diskrimineringslagen visar på arbetsgivarens omfattande ansvar vid användningen av AI i sin verksamhet. AI-förordningen riktar sig direkt till användaren av systemet där ansvaret emellanåt kan ses så omfattande trots att användarna i många fall har begränsade kunskaper. Riskerna med AI såsom proxydiskriminering eller andra mönsteridentifieringar innebär att arbetsgivaren får striktare krav på sig vad gäller att granska den data som AI:s bedömningar baseras på. Diskrimineringslagen ställer krav på arbetsgivaren att med aktiva åtgärder förebygga diskriminerande handlingar i verksamheten vilket även inkluderar rekryteringsprocesser.<sup>165</sup> Kraven på att vidta förebyggande åtgärder omfattar alla arbetsgivare oavsett tillvägagångssätt för en rekrytering, vilket därmed även omfattar tekniska hjälpmedel. Därav behöver en riskbedömning redan ske innan systemet kan implementeras i organisationen. Arbetsgivaren har ansvar för de beslut som görs i organisationen med förutsättningar att beslutsfattningen har skett av någon som kan anses inneha en roll som företrädare arbetsgivaren. Trots detta har tidigare utredningar enbart undersökt detta i förhållande till ett mänskligt agerande. När arbetsgivaren väljer att implementera ett AI-system i verksamheten är det denne som tar de rättsliga konsekvenserna. Tidigare kunde arbetsgivaren frias från diskriminering om handlingen utfördes av någon som inte kunde anses företräda eller likställas med arbetsgivaren. Det kan nu inte längre anses möjligt vilket pekar på att arbetsgivarens rättsliga ansvar utökas och hamnar närmare EU-domstolens krav på att vidta alla åtgärder för att minimera diskriminering. För att en handling ska anses vara diskriminerande behöver ett orsakssamband påvisas mellan ett missgynnande, en jämförelseperson och en diskrimineringsgrund. Genom AI:s komplexitet och strukturella uppbyggnader i systemet kan det uppkomma svårigheter i att påvisa ett orsakssamband i sådana bedömningar. Arbetsgivaren kan endast lastas för diskriminering om diskriminering har kunnat konstaterats.

Proxydiskriminering visar på att diskrimineringslagstiftningen inte är heltäckande. Däremot har implementeringen av AI-förordningen som syfte att stärka EU-rättslig reglering vilket därmed även omfattar EU-stadgan som i större grad kommer kunna utgöra skydd mot diskrimineringsgrunder. Däremot behöver en lagförändring kring detta att ske. Diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder är uttömmande vilket innebär att

---

<sup>165</sup> 3 kap 2§ DL

diskriminering inte kan dömas på andra grunder. Däremot kan EU-domstolens tidigare rättspraxis vad gäller att genom effektiva rättsmedel minimera diskriminering få större utrymme för att komma underfund med proxydiskriminering. Önskvärt vore att egenskaper som utgör att arbetssökande hamnar i proxygrupper kan täckas av en lagstiftning men hur exakt denna reglering ska kunna ske är inte helt tydligt.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att arbetsgivarens rättsliga ansvar är omfattande vad gäller användningen av AI-system. AI-förordningen är en viktig del i att fylla de befintliga luckorna i lagstiftningen. Arbetsgivarens rättsliga ansvar för diskriminering får anses bli striktare när det inte längre blir möjligt att bli friad från diskriminering på grund av beslut som tagits av AI. Svårigheterna att påvisa orsakssamband gör det svårare att bevisa att en diskriminering har skett. Implementeringen av AI-förordningen kommer därav vara ett välkommet verktyg i syfte att säkerställa en säker och icke-diskriminerande användning av AI.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

### Europeiska Unionen

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/943 av den 8 juni 2016 om “skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs “

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om “skydd för fysiska personer med avseenden på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning)”

Europeiska Kommissionen, COM (2021) 762 final, 2021/0414 (COD) “Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete”

Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2012/C 326/02)

Förordning COM(2021) 206 final. “Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens (rättsakt om artificiell intelligens) och om ändring av vissa unionslagstiftningsakter”.

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung

Rådets direktiv 2000/ 78/EG om likabehandling i arbetslivet

Rådets direktiv 2006/54/EG om jämställdhet mellan kvinnor och män.

## Sverige

Prop 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering

## Litteratur

Benjamin, Ruha. *Race After Technology: Abolitionist Tools for the New Code*. Cambridge and Medford: Polity Press. 2019

de Vries, Katja & Dahlberg, Mattias (red.), *Law, AI and digitalisation*, Upplaga 1, Iustus förlag, Uppsala, 2022

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, Tredje upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021

Fridström Montoya, Therése, *Homo juridicus: den kapabla människan i rätten*, Upplaga 1, Iustus förlag, Uppsala, 2017

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red.), *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Tolfte upplagan. Iusté, Uppsala, 2020

Mitchell, Tom. *Machine Learning*. McGraw-Hill. New York. 1997.

Noble, Safiya Umoja, *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*. NYU Press, New York. 2018

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod, argumentation och språk*, Femte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Upplaga 1, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

## Vetenskapliga artiklar

Albassam, Wael Abdulrahman. The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current Ai-Based Recruitment Strategies. *International Journal of Professional Business Review*. Vol. 8, nr 6, 2023: doi:10.26668/businessreview/2023.v8i6.2089

Agrawal, Ajay; & Gans, Joshua; & Goldfarb, Avi. Prediction machines: The simple economics of artificial intelligence. *Harvard Business Review Press*. 2018

Castelvecchi, Davide. Can we open the black box of AI? *Nature*. 2016. s. 20-23. doi: 10.1038/538020a .

Cefaliello, Aude,. & Kullmann, Miriam. Offering False Security: How the Draft Artificial Intelligence Act Undermines Fundamental Workers' Rights. *European Labour Law Journal*, 13 (4). 2022. ISSN: 2031-9525

De Stefano, Valerio & Taes, Simon. Algorithmic management and collective bargaining. *ETUI Foresight Brief*. 2021. doi: 10.1177/10242589221141055

Drage, Eleanor & Mackereth, Kerry. Does AI Debias Recruitment? Race, Gender, and AI's Eradication of Difference. *Philosophy and Technology*. 35(4).2022. s 857–936.

Kim, Pauline & Scott, Sharion. Discrimination in Online Employment Recruiting. *Saint Louis University Law Journal*, 63(1). 2018. sida 93–118.

Kullmann, Miriam. (2018) Platform work, algorithmic decision-making, and EU gender equality law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 34(1), ISSN: 0952-617X

Larose, Daniel & Larose, Chantal.D. Discovering knowledge in data: An introduction to data mining. *John Wiley*. 2014.

Larsson, Stefan. Mellan juridisk fixering och flexibilitet i den europeiska AI-förordningen. *Advokaten*. Nr 2, 2024

Martínez- Ramil, Pablo . Is the EU human rights legal framework able to cope with discriminatory AI? *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política*. 2021. ISSN :1699-8154

Mariani-Escalante, Kelvin & Vega, Frederick. (2023). The Use of AI and Algorithms for Decision-making in Workplace Recruitment Practices. *SLIS Student Research Journal*. 12.

Mujtaba, Dena & Mahapatra, Nihar. R. Ethical considerations in AI-based recruitment. *IEEE International Symposium on Technology in Society*. 2019. doi: 10.1109/ISTAS48451.2019.8937920

Prince, Anya., Schwarcz, Daniel. Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data. *Iowa Law Review*. Vol. 105, Issue 3. 2020. ISSN: 0021-0552.

Tuffaha, Mohand. The Impact of Artificial Intelligence Bias on Human Resource Management Functions: Systematic Literature Review and Future Research Directions. *European Journal of Business and Innovation Research*. doi:10.37745/ejbir.2013/vol11n43558. 2023.

Ulander-Wänman, Carin. Teknikutveckling och arbetsmiljörättslig reglering, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol. 29, nr 2, 2023: s. 45–65. doi:10.58236/aa.24815.

von Eschenbach, W.J. Transparency and the Black Box Problem: Why We Do Not Trust AI. *Philosophy & Technology*, 34 (4). 2021. doi:10.1007/s13347-021-00477-0.

## **Rättsfall**

Arbetsdomstolen

AD 2003 nr 58

AD 2003 nr 63



AD 2003 nr 76

AD 2005 nr 98

AD 2007 nr 16

AD 2007 nr 45

AD 2009 nr 11

AD 2011 nr 19

AD 2014 nr 28

AD 2018 nr 11

### **EU-domstol**

C-53/07 Firma Feryn

C-131/12 Google Spain, Costeja domen

C 26/62 Van Gend en Loos.

C-81/12 Asociatua Accept

C-507/18 Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI

### **Internetkällor**

Andersson, Ragnar.” Kunskapsöversikt om användningen och utvecklingen av automatiserad databehandling med algoritmer (artificiell intelligens) och stordata och diskriminering eller risker för diskriminering”. Solna: Diskrimineringsombudsmannen. 2018.

[http://www.diskrimineringslagen.se/uploads/DO\\_oversiktspm\\_digitalisering.pdf](http://www.diskrimineringslagen.se/uploads/DO_oversiktspm_digitalisering.pdf)

(hämtad 11 april 2024)

Boucher, Philip. "Artificial intelligence: How does it work, why does it matter, and what can we do about it?." Panel for the Future of Science and Technology. 2020.

[https://www.europarl.europa.eu/stoa/en/document/EPRS\\_STU\(2020\)641547](https://www.europarl.europa.eu/stoa/en/document/EPRS_STU(2020)641547)

Diskrimineringsombudsmannen. "AI och risker för diskriminering i arbetslivet". Solna: *Diskrimineringsombudsmannen*. 2023.

<https://www.do.se/download/18.8515bdf18a24d92e133431/1700033030798/rapport-A-I-och-risker-for-diskriminering-i-arbetslivet.pdf> (hämtad 16 april 2024)

Diskrimineringsombudsmannen. "Rekrytering och befordran". *Diskrimineringsombudsmannen*. 2024.

<https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg/rekrytering-utan-diskriminering> (hämtad 14 maj 2024)

Engholm, Anna. "Sverige får kritik för att inte använda "ras" i diskrimineringslagen. *SVT Nyheter*. 2017.

<https://www.svt.se/nyheter/granskning/ug/sverige-far-kritik-for-att-inte-anvanda-ras-i-diskrimineringslagen> (hämtad 9 april 2024)

Europaparlamentet. "Vad är artificiell intelligens och hur används det?" *Europaparlamentet*. 2023.

<https://www.europarl.europa.eu/topics/sv/article/20200827STO85804/vad-ar-artificiell-intelligens-och-hur-anvands-det> (hämtad 26 mars 2024)

Europaparlamentet. "Artificiell Intelligens: Möjligheter och risker". *Europaparlamentet*. 2023.

<https://www.europarl.europa.eu/topics/sv/article/20200918STO87404/artificiell-intelligens-mojligheter-och-risker> (hämtad 5 april 2024)

Europeiska Unionen. "Typer av rättsakter". *Europeiska Unionen*. <https://eur-lex.europa.eu/SV/legal-content/glossary/regulation.html> (hämtad 15 april 2024)

Europeiska kommissionen. "AI rättsakten". *Europeiska Kommissionen*. 2024.  
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/sv/policies/regulatory-framework-ai> (hämtad 21 april 2024)

Frisk, Johan. "AI-konkurrent eller kollega". *Forskning*. 2024.

<https://www.forskning.se/2024/01/16/ai-och-jobben/> (hämtad 4 april 2024)

Integritetsskyddsmyndigheten. "Syfte och tillämpningsområde GDPR". *Integritetsskyddsmyndigheten*. 2024.

<https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/det-har-galler-enligt-gdpr/introduktion-till-gdpr/syfte-och-tillampningar/> (hämtad 24 april 2024)

Wahlberg, Stefan. "Artificiell intelligens utmanar hela det juridiska tankesättet". *Dagens Juridik*. 2021.

<https://www.dagensjuridik.se/nyheter/artificiell-intelligens-utmanar-hela-det-juridiska-tankesattet/> (hämtad 24 april 2024)

Winroth, Caroline. Från data till dom: Maskininlärningens kraft i juridiska förutsägelser. *Norstedts Juridik*. 2024.  
<https://www.nj.se/nyheter/fran-data-till-dom-maskininlarningens-kraft-i-juridiska-forutsagelse>  
r