

PEDM24: masteruppsats, 30hp  
Seminariedatum: 2024-05-22

# Etik & rekrytering

Rekryterares syn på etik i sitt arbete

**Författare:**  
Fredric Vernqvist

**Handledare:**  
Fredrik Sandberg



## Abstract

|                 |  |
|-----------------|--|
| Arbetets art:   | Masteruppsats inom arbetslivspedagogik vid sociologiska institutionen vid Lunds Universitet  |
| Sidantal:       | 46   |
| Titel:          | Etik & rekrytering - Rekryterares syn på etik i sitt arbete  |
| Författare:     | Fredric Vernqvist  |
| Handledare:     | Fredrik Sandberg   |
| Datum:          | 2024-05-22   |
| Sammanfattning: | <p>Etik är något som påverkar alla människor. Interaktioner mellan människor implicerar nödvändigheten av etiska överväganden. Ju komplexare situationer dessa interaktioner består av, desto mer övervägande krävs det. En sådan interaktion är rekrytering. Rekrytering innebär mellanmännsliga interaktioner av en komplex art, vilket kräver etiska överväganden som inte kan förklaras av våra vardagliga uppfattningar om etik. Detta arbetes syfte är att utforska vad rekryterare anser vara viktigt vid etiska överväganden i sitt yrke och om moralfilosofin kan bidra med vidare kunskap kring detta.</p> <p>Genomförandet av arbetet har skett genom semistrukturerade intervjuer som inkluderar praktiska exempel med erfarna HR praktiker och rekryterare. Datan från dessa har analyserats med en tematisk analys med en deduktiv ansats med utgångspunkt i den moralfilosofiska teorin kontraktualismen.</p> <p>Resultatet visar på att det finns en viss konsensus bland deltagarna. Denna konsensus resulterar i särskilda aspekter som formuleras som deltagarnas teorier om etik. Särskilt viktigt för deltagarna var lagar och regler, människors intentioner och att etik i stor utsträckning är en fråga om relativism.</p> <p>Resultatet analyseras slutligen utifrån kontraktualismen som framförs som ett bättre alternativ till deltagarnas teori. I analysen visas det hur deltagarnas teorier inte är kompatibla med varandra och opraktiska. Sedan illustreras kontraktualismen genom att förklara de exempel som togs upp under intervjuerna.</p> <p>Arbetet avslutas med övergripande reflektioner kring arbetet i sin helhet. Slutligen diskuteras hur framtida forskning kring etik och personalvetenskap kan se ut.</p> |
| Nyckelord:      | Etik, moral, rekrytering, kontraktualism, HR   |



# Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Förord</b> .....                                  | <b>1</b>  |
| <b>1. Inledning</b> .....                            | <b>1</b>  |
| 1.1 Syfte och frågeställningar.....                  | 3         |
| 1.2 Avgränsning.....                                 | 3         |
| 1.3 Forskningsbakgrund.....                          | 4         |
| <b>2. Metod</b> .....                                | <b>6</b>  |
| 2.1 Ansats.....                                      | 6         |
| 2.1.1 Förhållningssätt.....                          | 7         |
| 2.1.2 Tematisk analys.....                           | 7         |
| 2.2 Genomförande.....                                | 8         |
| 2.2.1 Urval.....                                     | 8         |
| 2.2.2 Tillvägagångssätt.....                         | 9         |
| 2.2.3 Intervjuguide.....                             | 9         |
| 2.3 Kvalitet.....                                    | 11        |
| 2.3.1 Reliabilitet och validitet.....                | 11        |
| 2.3.1 Etiska överväganden.....                       | 12        |
| 2.4 Metoddiskussion.....                             | 13        |
| <b>3. Teori</b> .....                                | <b>15</b> |
| 3.1 Moralfilosofi.....                               | 15        |
| 3.2 Moralfilosofiska teorier.....                    | 17        |
| 3.2.1 Legal moralism.....                            | 17        |
| 3.2.2 Utilitarismen.....                             | 17        |
| 3.2.3 Moralisk relativism.....                       | 18        |
| 3.2.4 Kontraktualismen.....                          | 19        |
| 3.4 Sammanfattning.....                              | 20        |
| <b>4. Resultat</b> .....                             | <b>21</b> |
| 4.1 Vad är etik?.....                                | 21        |
| 4.1.1 Lag och etik.....                              | 22        |
| 4.1.2 Moralisk relativism.....                       | 23        |
| 4.2 Anklagad för rasism i rekryteringsprocessen..... | 24        |
| 4.2.1 Kompetens.....                                 | 25        |
| 4.2.2 Konsekvenser.....                              | 26        |
| 4.3 Toppkandidat med belast register.....            | 27        |
| 4.3.2 Kontexten.....                                 | 28        |
| 4.4 Ringa kandidats chef.....                        | 28        |
| 4.4.1 Rättfärdigande.....                            | 29        |
| 4.5 Falska löften för anställning.....               | 30        |
| 4.6 Övergripande syn på etik.....                    | 31        |
| <b>5. Analys</b> .....                               | <b>33</b> |
| 5.1 Metaetiska resonemang.....                       | 33        |
| 5.2 Deltagarnas moralfilosofiska teori.....          | 35        |

|  |           |
|--|-----------|
| 5.3 Deltagarnas teori i praktiken..... | 37        |
| 5.4 Kontraktualismen i praktiken.....  | 39        |
| 5.5 Sammanfattning.....                | 41        |
| <b>6. Avslutande diskussion.....</b>   | <b>44</b> |
| 6.1 Avslutande reflektioner.....       | 44        |
| 6.2 Framtida forskning.....            | 45        |
| <b>Referenser.....</b>                 | <b>47</b> |
| <b>Bilagor.....</b>                    | <b>1</b>  |
| Intervjuguide.....                     | 1         |

## Förord

Efter sex års studier, två kandidater och slutligen en master, når min tid vid Lunds universitet, åtminstone på heltid, sitt slut. Dessa år har varit fyllda av otaliga kurser, föreläsningar, uppsatser och grupparbeten, och allt har kulminerat i denna uppsats. Detta arbete representerar en reflektion av mycket av det jag upplevt och lärt mig under min tid på universitetet. Genom denna uppsats har jag lyckats förena mina två akademiska intressen och utbildningar: Personal och Arbetsliv (HR) samt praktisk filosofi. Även om arbetet kanske inte är det främsta som producerats inom något av dessa forskningsområden, är det skapat med ett genuint intresse och engagemang för ämnet, och jag hoppas att detta intresse har lyst igenom.

Särskilt vill jag rikta ett varmt tack till min handledare för både min kandidat- och masteruppsats, Fredrik. Tack för allt ditt stöd och hjälp, och för att du alltid uppmuntrat mig att följa mina intressen i mitt skrivande. Din vägledning har varit ovärderlig och jag är oerhört tacksam för din uppmuntran att skriva om något som varit genuint intressant.

- Fredric Vernqvist, Juni 2024

# 1. Inledning

*I denna inledande del kommer arbetet att förklaras och motiveras för i sin helhet. Vidare kommer arbetets intention och vilka frågor det ämnar att besvara presenteras. En kortare förklaring för arbetets positionering och vad arbetet innebär kommer även ges.*

En av de grundläggande aspekterna av mänsklig existens är etik<sup>1</sup>. Alla människor, i princip, har en medfödd känsla av vad som är rätt och fel, vilket är vad etik innebär. Oberoende om man tror att denna känsla kommer från religion eller kultur är det ett faktum att den överväldigande majoriteten av människor har någon form av moralisk kompass. Detta faktum gör att interaktioner mellan människor som är särskilt komplexa kräver noggrant övervägande när det kommer till hur man bör agera, ur ett etiskt perspektiv. Ett sådant område av interaktion, som innefattar en stor mängd komplexitet, är forskningsområdet och den professionella sfären om HR. HR, likt mänskliga interaktioner i stort, har en uppenbar och nödvändig koppling till etik. Eftersom HR implicerar interaktioner av komplex karaktär mellan människor kräver det att man gör etiska överväganden, som ofta dessutom kan vara problematiska och svårtolkade. Nödvändigheten kring hur HR relaterade till mänskliga interaktioner kan illustreras genom två faktum. Ett av dessa faktum, och det mest uppenbara, är genom vad HR står för. HR är en förkortning av human resources, vilket på svenska är mänskliga resurser. I namnet finns ordet mänskliga, vilket visar på den tydliga kopplingen till människor. Dessutom innebär HR i praktiken att man arbetar med att förvalta, förädla, hantera och skaffa de mänskliga resurserna (Lucidhart, 2019). De uppgifter som HR oftast gör innebär således att interagera med människor på ett komplext sätt som dessutom ofta innebär handlingar som påverkar andra människor på ett betydande sätt. En av de uppgifter som HR utför där detta är mest påtagligt är rekrytering.

För att HR ska ha ett syfte i en organisation krävs det att det finns mänskliga resurser, detta impliceras av begreppet mänskliga resurser. Därmed är rekrytering en nödvändig del eftersom det är genom rekryteringsprocesser som organisationer får ny personal och därmed nya mänskliga resurser. Rekrytering innebär dessutom i grunden att attrahera, värdera och evaluera kandidater baserat på specifika aspekter (Collings et. al., 2018). Således är rekrytering inte bara en komplex interaktion mellan människor utan dessutom en högst normativ process där man värderar individer mot varandra och för sig själva. Till följd av dessa faktum är det nödvändigt att HR-praktiker, som jobbar med rekrytering, och rekryterare är medvetna om hur dessa processer kan påverka kandidater och framförallt har ett etiskt ramverk som kan guida sina handlingar på ett

---

<sup>1</sup> Begreppen etik och moral kommer att användas utbytbart i detta arbete då dessa i mångt och mycket är utbytbara ord som refererar till samma sak. Se Comstock (2022)

etiskt sätt. Dessa faktum leder fram till att det krävs en viss mängd kunskap för rekryterare kring etik för att de ska kunna utföra sitt arbete på ett moraliskt försvarbart sätt.

Som nämndes i inledningen har alla individer en moralisk kompass som styr deras handlingar. De flesta personer reflekterar eller utvärderar dock inte sina moraliska kompasser i någon substantiell mängd. Istället utgår man ifrån vissa specifika antaganden om rätt och fel. Denna inställning kallas för “folk morality”<sup>2</sup> och innebär att människor i stort har vissa grundläggande etiska antaganden som vi håller som sanna (Depaul & Hicks, 2018). Exempel på detta kan vara att mord är fel, ärlighet är bra, dygdiga personer är bättre än lastfulla personer, etc (ibid). Denna sortens moraliska kompass som alla människor har, är bra för att agera etiskt i vanliga situationer i det dagliga livet. Trots detta är denna sortens antaganden endast approximeringar och generella principer som inte svarar väl för mer komplexa situationer. Detta illustreras bland annat genom det faktum att moralfilosofin har haft diskussioner om komplexa frågor kring rätt och fel i över 2000 år och det råder fortfarande oenighet trots folks kompasser (Parry & Thorsrud, 2018). I situationer där våra förutfattade meningar om rätt och fel inte rimligen kan besvara hur vi bör agera krävs det vidare analys och stöd. Detta kan vara i form av ett etisk ramverk som består av mer förfinade idéer och principer som hjälper oss navigera i komplexa situationer. Ett exempel där detta är nödvändigt är i rekryteringsprocesser som är särskilt komplexa, vilket kommer att illustreras och fördjupas i arbetets resultat och analys.

Att komma fram till dessa ramverk är den moralfilosofiska traditionens uppgift som, som nämndes tidigare, har en tradition på millennier. Under moralfilosofins långa historia har det uppkommit otaliga mängder teorier som på olika sätt förklarar hur man bör agera i en given situation och vad som konstituerar rätt och fel. Några av dessa teorier kommer att presenteras senare i arbetet. Dessa delar kommer att vara korta genomgångar av teorierna i sin helhet och i sin grundform för att få en grundläggande uppfattning om dem. Inom moralfilosofiska arbeten fokuserar man ofta på specifika aspekter av en enskild teori och gör väldigt utdragna överläggningar om hela teoriernas historia. Eftersom detta arbete inte är tänkt att kritisera eller analysera en specifik teori, och dessutom inte är en renodlad filosofisk text, kommer genomgångarna av teorierna vara korta och koncisa, för att undvika onödig otydlighet för deras syfte. I samma linje bör detta arbete i sin helhet ses som skriven mellan två olika forskningsområden. Dessa två är personalvetenskap (HR) och moralfilosofi. Dessa två forskningsområden har vitt skilda strukturer och arbetsätt när det kommer till hur de bedrivs. Av denna anledning kommer säkerligen vissa av delarna te sig som underliga beroende på vilket perspektiv

---

<sup>2</sup> I detta arbete kommer denna teorin att refereras till när det refereras till allmänna antaganden om rätt och fel.



man väljer att läsa det utifrån. Läst som en traditionell personalvetenskaplig text kommer säkerligen metoddelen uppfattas som mindre utarbetad än andra inom samhällsvetenskaplig tradition. Ur ett filosofiskt perspektiv har arbetet en felaktig struktur då filosofiska texter, i överväldigande majoritet, skrivs i flytande text med titlar baserat på det temat som ska diskuteras eller argumenteras. Förhoppningen och den grundläggande intentionen med arbetet är således inte att producera den mest renodlade texten i något av de ämnena som det skrivs mellan. Istället är förhoppningen att arbetet ska kunna belysa centrala problem inom HR och rekrytering på ett filosofiskt grundat vis.

### ***1.1 Syfte och frågeställningar***

Detta arbete görs inom ämnena personalvetenskap (HR) och moralfilosofi. Den huvudsakliga inriktningen är inom HR och att utforska en särskild aspekt av yrkets praktik. Denna inriktning är den etiska dimensionen i rekryterares arbete, med särskilt fokus på hur kontraktualismen kan kontrastera och utveckla rekryterares praktik när det kommer till etiska överväganden. Baserat på detta är syftet med arbetet att besvara följande frågor:

1. Hur ser rekryterare på och resonerar kring etiska dilemman som de kan ställas för i sin yrkesroll?
2. Vilka moralfilosofiska resonemang och principer är viktiga för rekryterare?
3. Kan ett kontraktualistisk ramverk bidra till en bättre förståelse för etiska dilemman inom rekrytering?

### ***1.2 Avgränsning***

Som nämndes i inledningen och som är viktigt att förtydliga, är att detta arbete skrivs i gränsen mellan två olika forskningsområden. Arbetets centrala fokus är att utforska rekryterares syn och upplevelser av ett fenomen, och således är arbetet av en personalvetenskaplig karaktär. Det fenomen som arbetet syftar på att förstå är etiska dilemman som rekryterare kan ställas inför, med särskilt fokus på de resonemang som deltagarna redogör för samt hur kontraktualismen kan utveckla dessa etiska resonemang. Arbetet kommer att göras inom personalvetenskap men det kommer läggas ett särskilt fokus på att förstå, jämföra och ifrågasätta de resonemang som deltagarna kommer att göra. Denna analys, och de teorier analysen baseras på, kommer ha en tydlig filosofisk karaktär. Av dessa anledningar är det viktigt att man som läsare ser detta arbetet i kontexten av att vara tvärvetenskaplig mellan ämnena personalvetenskap och moralfilosofi.

En annan aspekt som är nödvändig att nämna för att förtydliga kontexten för detta arbete är att den inte försöker förklara all form av etik. Specifikt är att det är den

interpersonella, eller mellanmännsliga, formen av etik som kommer att förklaras. Mer specifikt är det den interpersonella aspekten av rekrytering som är det centrala. Med andra ord, interaktionen mellan rekryterare och kandidat är det som är det intressanta. Säkerligen kan den analys och de principer som analysen framhäver vara applicerbara på mer övergripande saker, exempelvis rekryteringsprocesser och HR i stort, men det är inte det som är intentionen med arbetet. Att man har en struktur och rutin i sin rekryteringsprocess som är rättvis gentemot kandidater och etiskt försvarbar är en viktig aspekt men i detta arbete är de rekryterares tankar om etik och hur de ser på etiska dilemman som är det intressanta.

### ***1.3 Forskningsbakgrund***

Detta arbete handlar om att analysera rekrytering utifrån perspektivet etik. Således är rekrytering en fundamental komponent för arbetet. Sett ur ett bredare perspektiv faller rekrytering under kategorin av HR, både inom det akademiska och det professionella. Detta eftersom rekrytering är en av de mest fundamentala uppgifterna som HR utför (Lucidchart, 2019). Den uppenbara relationen mellan HR och etik har beskrivits i arbetets inledning. När det kommer till forskning kring detta finns det en mängd litteratur som redogör för relationen mellan etik och HR. Dessa texter inkluderar både mer abstrakta arbeten som redogör ämnet baserat på moralfilosofiska teorier, likt detta arbete, och även mer praktiska texter. Ett exempel på ett mer abstrakt arbete är Michelle Greenwoods arbete från 2013. I denna text redogör hon för en rad olika teorier och argumenterar för hur de kan ses ur perspektivet HRM (Human resource management). Hon för långa argumentationer och illustrerar hur olika teorier kan ge sig till uttryck i olika kontexter för HR. Ett annat exempel är Dawson (2018) som diskuterar hur dygdetik, som är en av de mest framstående moralfilosofiska teorierna, i praktiken påverkar en organisation. I arbetet framgår det att efterföljande av dygdetiken resulterar i mer moraliskt hänsyn i organisationen. Detta belyser ytterligare fördelen och nödvändigheten av att reflektera kring etik ur ett holistiskt perspektiv. Ett annat exempel som var tidigt med att analysera och se vikten av att applicera ett etiskt perspektiv på HR är Ardagh och Macklin (1998) som skriver om HR praktikers syn på etikens roll i deras arbete. De identifierar olika faktorer som påverkar HR praktiker i deras roll och deras kapacitet att agera etiskt. Således är detta en mer praktiskt text om etik och HR än de andra. I samma praktiska linje beskriver Chauhan och Chauhan (2002) hur efterlevande av etiska principer kan öka det finansiella värdet i en organisation. I sin artikel beskriver de hur etiskt agerande ökar aspekterna i en organisation som är relevant för att producera mervärde.

Som nämndes i inledningen ovan är rekrytering till sin natur fundamentalt ett etiskt relevant område. Detta som en konsekvens av det faktum att rekrytering har en nödvändig mellanmännslig komponent. När det kommer till forskning kring etik och

rekrytering finns det en bristande mängd litteratur. Detta är i kontrast till den litteratur som finns om det bredare ämnet HR och etik. Trots det faktum att rekrytering är påtagligt etiskt relevant finns det endast en mindre mängd texter kring ämnet. Majoriteten av de texter som finns fokuserar på praktiska aspekter av rekrytering, exempelvis hur man tänker kring en etisk rekryteringsprocess (dos Santos et al, 2017) eller hur AI påverkar rekryteringsprocessen ur ett etiskt perspektiv (Kumar, et al., 2021). Det finns endast ett fåtal artiklar och arbeten som har ett mer abstrakt perspektiv och försöker förklara relationen mellan etik och rekrytering utifrån ett teorier. En artikel som redogör för hur olika moralfilosofiska teorier kan påverka rekryteringsprocessen, ur ett filosofiskt och holistiskt perspektiv, är Gillbert och Alders artikel från 2006. I artikeln ger de en redogörelse för hur etik kan vara relevant för rekrytering och identifierar den mellanmänniska naturen av rekrytering som det avgörande. Vidare presenterar de tre olika moralfilosofiska teorier och hur dessa kan användas i praktiken på olika nivåer för att forma ett ramverk för rekryterare (Gillbert & Alder, 2006). Utöver denna artikel finns det en mindre mängd forskning kring etik och rekrytering. Detta är särskilt oroande med tanke på det faktum att rekrytering är en grundläggande uppgift för alla personalvetare och sett ur ett bredare perspektiv en process som påverkar i princip alla i samhället.

## 2. Metod

*I följande del kommer arbetets metod presenteras. Först kommer arbetets teoretiska aspekter att redogöras för. Bland annat kommer arbetets kunskapsmässiga natur förklaras, vilken sorts forskning som kommer bedrivas, samt andra relevanta aspekter.*

### 2.1 Ansats

En viktig del av den vetenskapliga processen är insamlingen av det empiriska materialet som ligger till grund för forskningen. Empirin i sig och de metoder som används för att få fram den kan delas in i två huvudtyper: kvalitativ och kvantitativ forskning. Dessa metodologier skiljer sig åt i sina tillvägagångssätt, datainsamlingsmetoder och analysstrategier, vilket i sin tur påverkar användning och lämplighet för olika forskningsfrågor och syften. Kvalitativ forskning syftar till att förstå och tolka fenomen genom att undersöka samband, mönster och djupare innebörd i kvalitativa data (Bryman, 2018). Denna metod involverar ofta deltagarobservationer, intervjuer eller analys av text. Ett viktigt kännetecken är flexibiliteten i datainsamlingen och möjligheten att anpassa forskningsdesignen under processens gång. Analysen i kvalitativ forskning är att den fokuserar på mjuka värden, där individers upplevelser och tolkningar står i fokus. Att förstå vad verkligheten innebär och att se världen genom individers perspektiv representerar det mjuka inslaget i den kvalitativa forskningen (Fejes & Thornberg, 2015). Detta står i kontrast till den kvantitativa forskningen, som karakteriseras av objektivitet, statistik och siffror - det som kan benämnas som hårda värden (Muijs, 2011). Kvantitativ forskning fokuserar på att samla in och analysera numeriska data för att härleda generaliserbara slutsatser. Denna metod använder ofta standardiserade enkäter, mätningar eller experiment för att samla in kvantifierbara data. Resultaten generaliseras ofta till en bredare population (ibid).

Det kan konstateras att kvalitativ forskning lämpar sig särskilt väl för studier som syftar till att sammanfatta och definiera övergripande slutsatser från det empiriska materialet. Att förstå deltagarnas upplevelser på ett sätt som möjliggör för forskaren att identifiera övergripande teman och belysa problematik i materialet är ytterligare aspekter som passar väl in i den kvalitativa forskningens ramverk (Cohen et al., 2011). Till följd av dessa anledningar lämpar sig en kvalitativ ansats särskilt bra för detta arbete. Detta eftersom arbetet ämnar att utforska djupare och nyanserade aspekter om individers uppfattningar om komplexa situationer. En kvantitativ metod hade kunnat användas för att dra generella slutsatser om rekryterares deskriptiva svar kring etiska dilemman. Denna metod hade dock helt förbisett det mest relevanta med etiskt reflekterande, alla de normativa dimensionerna. En kvalitativ ansats och insamlingsmetod möjliggör ett djupare material vilket lämpar sig väl till det komplexa ämnet som ligger i centrum för arbetet.

### **2.1.1 Förhållningssätt**

En annan viktig aspekt av all forskning är forskarens förutfattade uppfattning och intentioner med den forskning som ska bedrivas. Generellt sett finns det två olika inriktningar för hur forskare kan tänka. Dessa två är att man, i rollen som forskare, kan vara induktiv eller deduktiv. Att vara induktiv innebär att agera som ett blankt blad i relation till forskningen och att vara öppen för den empiri som uppstår (Bryman, 2018). Ett induktivt förhållningssätt innebär även att man låter materialet som uppkommer under projektets gång styra riktningen för forskningen. I kontrast till en induktiv ansats finns den deduktiva. Denna ansats grundar sig på forskarens existerande kunskap om ämnet som ska undersökas och förutfattade antaganden och hypoteser kring den empirin som kan uppstå. Forskaren postulerar vissa tankar och idéer om hur det relevanta fenomenet kan te sig och analyserar sedan för om empirin stödjer eller faller dessa antaganden (ibid). Det går dock att rimligen ifrågasätta både dessa ståndpunkter och fråga sig i vilken utsträckning det är möjligt att vara "ett blankt blad" och att vara helt stängd för empirins resultat? Rimligen bör dessa två ståndpunkter snarare ses som två extremer av ett kontinuum där forskare placeras någonstans och är således mer eller mindre av de två olika extremerna.

Medveten om detta faktum, grundar sig detta arbete i en mer deduktiv position. Informanterna och den empirin som uppkommer ur materialet har en viktig roll och tas för vad det är, men fokus är att analysera materialet baserat på förutfattade tankar och idéer om fenomenet. Den existerande kunskapen är en central del i utformningen av forskningsprocessen för att få fram relevanta teorier att relatera till det deltagarna presenterar. Slutligen är kontraktualismen den teori som informanternas resonemang analyseras genom, då det är den moralfilosofiska teori som författaren av denna text anser mest allmängiltig.

### **2.1.2 Tematisk analys**

Analysen av det material som ett forskningsprojekt grundar sig på kan ha stor betydelse för vad resultatet av analysen blir. Därmed är det av vikt att utveckla och redogöra för hur analysmetoden i detta arbete skett och hur det format resultatet. Analysmetoden som använts är en tematisk analys med ett deduktivt förhållningssätt. En tematisk analys innebär att man skapar teman utifrån materialet (Bryman, 2018). När dessa teman är framtagna analyseras materialet ytterligare för att hitta subteman, eller underkategorier, som kan belysa liknande men annorlunda teman. Teman utvinns ur materialet genom en kodningsprocess som inleds med en transkribering och genomläsning av materialet i sin helhet. Baserat på denna transkribering tematiseras materialet sedan i olika teman och kategorier. Slutligen lyfts de teman som är av största vikt för arbetet fram (ibid). Överlag har analysen och sättet som materialet bearbetats på varit av en deduktiv karaktär. Den existerande förståelsen kring ämnet etik har varit något som både

subjektivt och objektivt format hur analysen har skett. Däremot har de teorier som presenteras och redogörs för senare i arbetet uppkommit mer induktivt. Deltagarnas svar och reflektioner är det som legat till grund för vilka teorier som valts att lyftas fram. Dessa analyseras sedan vidare genom linsen av den förvalda teorin, i detta fallet kontraktualismen, på ett mer deduktivt plan. Således går det att argumentera att ett abduktiv egentligen har använts för att analysera materialet. Trots detta är det viktigt att framhäva den tydliga deduktiva ansatsen i arbetet eftersom den existerande förståelsen kring ämnet har legat till grund för både arbetet i stort och hur materialet har tolkats.

## **2.2 Genomförande**

*Denna sektion ämnar att förklara hur genomförandet av arbetet har skett. Processen från att skapa kriterier för vilka som är relevanta deltagare för arbetet och hur intervjuerna tagits fram och genomförts kommer att redogöras för.*

### **2.2.1 Urval**

Urvalet för detta arbete har skett i syfte att få en nyanserad och fördjupad bild av rekryterares syn och upplevelser kring etiska dilemman som de kan ställas inför i sitt arbete. Baserat på detta har följande kriterier tagits fram för att få en grupp individer med varierande bakgrunder, sett till utbildning och erfarenhet. Kriterierna för informanterna i detta arbete är att ha en PA/HR-utbildning och att man i dagsläget arbetar med rekrytering. Alternativt kriterium är att man inte har en examen i HR/PA men har en lång erfarenhet av rekrytering, lång erfarenhet definieras som 7+ år. Antalet deltagare för detta arbete är baserat på att få en tillräcklig mängd deltagare för att ha förutsättningar för en varierad bild av fenomenet. Arbetet kommer ha 7 informanter baserat på de tidigare nämnda kriterierna. Antalet är baserat på att kunna uppnå relativ uttömning av synsätt utan att riskera att göra intervjuer som inte tillför något av värde. Deltagarna för arbetet har hittats genom ett bekvämlighetsurval. Denna metod för urval av deltagare för kvalitativ forskning innebär att man väljer deltagare baserat på deras tillgänglighet, snarare än att använda sig av strikta vetenskapliga eller slumpmässiga urvalsmetoder (Bryman, 2018). Den stora fördelen med denna form av urval är att det är enkelt och effektivt. För forskaren innebär urvalsmetoden möjligheten att gå via existerande kontakter och nätverk för att hitta lämpliga deltagare. Vidare lämpar sig urvalsmetoden väl om det är fråga om begränsningar för resurser och tid. En stor nackdel med metoden är det faktum att deltagarna handplockas vilket kan producera en snedvriden bild av resultatet. Vidare gör detta att resultatet kan vara svårt att generalisera till en större population (ibid). Genom att specificera urvalskriteriet till både utbildning och erfarenhet, samt att variera deltagarna till kön och erfarenhet, har risken för ett vinklat resultat minskat i detta arbete.

### **2.2.2 Tillvägagångssätt**

Som tidigare diskuterats, utgör detta arbete en kvalitativ ansats, där målet är att maximera empirins kvalitet. För att uppnå detta syfte har semistrukturerade intervjuer använts som metod. Semistrukturerade intervjuer befinner sig i en mellanposition mellan öppna intervjuer, där informanternas svar styr samtalet, och strukturerade intervjuer, där ett förutbestämt antal fasta frågor följs i en specifik ordning liknande en enkät. I semistrukturerade intervjuer använder forskaren ett förbestämt antal frågor och teman som presenteras för informanten i en ordnad sekvens. Dessa frågor är dock inte exklusiva, vilket innebär att forskaren har möjlighet att ställa ytterligare, mer öppna, följdfrågor när det bedöms som relevant för att erhålla djupare resonemang från informanten (Denscombe, 2018). Denna metod tillåter således en flexibilitet som möjliggör utforskning av ämnet på ett mer nyanserat sätt, samtidigt som den ger struktur för att säkerställa att relevanta teman och frågor behandlas under intervjun. I detta arbete är det inga särskilda teman som kommer användas. Istället är det övergripande temat etik inom rekrytering. Fokuset för intervjuerna är utforska detta tema och förstå informanternas syn på vad som är etiskt relevant samt deras resonemang om varför de aspekter de bedömer som relevanta är relevanta.

Majoriteten av intervjuerna genomförs genom direkta möten på arbetsplatsen för deltagarna. Detta gör dels att tröskeln för deltagande för informanterna blir lägre, då de själva inte behöver ta sig till en ny plats, och även att de känner sig lite mer bekväma då det sker på en familjär plats. Utöver dessa två fördelar blir det enklare att fånga mindre detaljer och nyanser, exempelvis kroppsspråk, betoningar etc, vid intervjuer som sker face-to-face (Bryman, 2018). En av intervjuerna kommer att ske digitalt då detta var det smidigaste för informanten själv då deras arbetstid och/eller ort för arbete inte tillät en smidig planering av face-to-face möte. Dessa intervjuer skedde genom online format med kamera på för att i så stor utsträckning som möjligt minska risken för förlust av nyanser som nämndes tidigare.

### **2.2.3 Intervjuguide**

För att de semistrukturerade ska kunna definieras som strukturerade krävs någon form av tematisering. Denna struktur grundar sig på att utforska informanternas resonemang kring etik i deras arbete. Intervjuerna inleds med frågor om informanternas bakgrund, utbildning och erfarenhet. Detta är dels för att skapa en trygg stämning och "bryta isen" men även för att få en tydligare bild av deras professionella roll. Därefter kommer etik ur ett brett perspektiv diskuteras. I denna del kommer intervjupersonerna få frågor om deras syn på etik brett sett, vad det är och om det är relevant i deras arbete. Denna del är tänkt att skapa kontext för resten av intervjun samt vara en möjlighet för informanterna att börja reflektera över etik. Efter denna kontextualisering kommer intervjun kretsa kring att fråga intervjupersonerna om etiska dilemman som kan uppstå under och efter

rekryteringsprocessen. Denna del ämnar att ge intervjupersonerna möjlighet för reflektion och utveckling av vad det är som gör att situationer är etiskt relevanta eller inte. Efter exemplena kommer följdfrågor som förändrar exemplet att ställas för att komma till roten om intervjupersonernas etiska resonemang. Avslutningsvis kommer intervjuerna sammanfattas med en mer öppen diskussion om vad intervjupersonerna anser som viktigast vid etiska överväganden. Den generella strukturen för intervjuguiden kommer se ut på följande sätt:

Del 1 - Introduktion - Deltagaren får möjlighet att berätta mer om sig själv, sitt arbete och sin bakgrund

Del 2 - Etik - En generell öppen diskussion om hur deltagaren ser på etik, vad det innebär och hur det skiljer sig från andra kringliggande fenomen. Här kommer även det lyftas hur etiska dilemman kan uppstå i deltagarens arbete och dess erfarenheter av dem.

Del 3 - Exempel - I denna del kommer teoretiska exempel att lyftas för att få deltagarnas syn på hur man kan resonera kring etiska dilemman. Exemplena är hypotetiska situationer som rekryterare kan ställas inför som är tänkta att låta deltagarna få reflektera över olika etiska aspekter som kan vara relevanta. I varje exempel kommer följdfrågor att ställas för att problematisera exemplet ytterligare, dessa kan se annorlunda ut beroende på deltagarnas svar.

Del 4 - Avslutning - Intervjuerna kommer att avslutas med en kortare summering av samtal och även vara en möjlighet för deltagarna att lyfta särskilt intressanta aspekter, praktiska exempel och generella reflektioner kring intervjun och ämnet etik.

Intervjuguiden i sin helhet är bifogad i slutet av detta arbete. Eftersom frågorna i intervjuguiden endast är en övergripande struktur kommer vissa aspekter av intervjuerna, i synnerhet de som är intressanta, inte att finnas med. Exempelvis kan det handla om en deltagare som har en särskilt stark åsikt om ett visst exempel och detta visar på en tanke som är av central vikt att vidareutveckla.



## **2.3 Kvalitet**

*I denna del kommer det att beskrivas hur arbetets kvalitet uppnåtts. Olika steg och överväganden kommer att förklaras för att redogöra för varför arbetet i sig och dess resultat är av värde.*

### **2.3.1 Reliabilitet och validitet**

För att bedöma kvalitén inom forskning har begreppen reliabilitet och validitet använts för att göra utvärderingar. Inom den kvalitativa traditionen specifikt är det dock svårt att påstå att man har hittat ett helt sant resultat, vilket är en del av begreppet validitet (Denscombe, 2018). I kontrast till den kvalitativa traditionen, där man ämnar att visa på att resultatet är sant, fokuserar kvalitativ forskning istället på metoder som kan öka trovärdigheten i det materialet forskningen producerar. Ett sätt att påvisa trovärdighet i material från kvalitativ forskning är genom triangulering. Triangulering handlar om att använda sig av olika källor av data och metoder av insamling. Detta är då menat att visa på att forskaren reflekterar över sin position och det materialet samt skapar nyanser i empirin. Genom olika former av empiri kan dessa komplettera och nyansera varandra, vilket i sin tur ger mer trovärdighet. Ett annat sätt att försöka skapa trovärdighet i kvalitativt material är genom respondentvalidering. Detta innebär att forskaren ger informanterna möjlighet att ge respons på materialet i efterhand och få påpeka om det reflekterar deras intentioner. (ibid).

I detta arbete har inte en traditionell version av triangulering använts då detta inte varit möjligt till följd av tidsramen för arbetet. Det som istället gjorts är att materialet från initiala intervjuer har legat till grund för senare intervjuer. Även om det är fråga om samma former av empiri, semi-strukturerade intervjuer, är detta ett sätt att skapa mer kvalitativt material eftersom intervjuerna blir mer riktade och mindre rigida under den empiriska processen. Utöver detta har respondentvalidering använts direkt då alla deltagare har blivit tillfrågade om det som representerats i arbetets resultatdel varit en rimlig representation av det de sagt. Vid tillfrågning har endast den specifika deltagarens använda citat visats för att säkerställa anonymitet. Vidare har arbetets trovärdighet försökts öka genom att systematiskt arbete med intervjuguiden, och forma dessa baserat på praktiskt relevanta exempel, noggrant bearbeta materialet under, mellan och efter intervjuer samt användning av lämpliga förhållningssätt. Alla dessa aspekter är ämnade att öka sannolikheten för materialets trovärdighet.

### **2.3.1 Etiska överväganden**

All forskning som sker, oavsett dess exakta utseende, påverkar människor. Detta kan dels göras direkt i själva forskning, som oftast är fallet vid kvalitativ forskning där individer är en integral för att få fram det empiriska materialet, eller indirekt där arbetets resultat leder till konsekvenser för andra. När det kommer till kvalitativ forskning, i synnerhet intervjubaserad kvalitativ forskning, krävs det att forskaren tar i beaktning vissa aspekter för att deltagande i forskningen ska ske på ett etiskt korrekt sätt. För detta arbete är dessa överväganden av särskild vikt då ämnet är något som kan upplevas som svårt diskuterat. Utifrån detta faktum har de etiska övervägandena för detta arbete gjorts baserat på vetenskapsrådets riktlinjer från 2002. Dessa riktlinjer är formulerade i fyra krav som forskare ska följa för att uppnå god forskningssed.

Det första kravet vetenskapsrådet använder är informationskravet. Vid bedrivande av forskning är det avgörande att deltagarna är fullständigt informerade om studiens syfte och mål. För att säkerställa detta i detta arbete, erbjöds deltagarna en förhandsintroduktion till studien innan själva intervjun ägde rum. Under själva intervju sessionen fick varje deltagare en mer omfattande förklaring om syftet med studien, dess betydelse och hur deras medverkan skulle bidra till forskningsinsatserna.

Den andra etiska principen som vetenskapsrådet använder för forskning är att det insamlade materialet endast ska användas för det specifika ändamål för vilket det samlades in. Detta benämns av vetenskapsrådet som nyttjandepincipen. I detta arbete inkluderade materialet inspelningarna av intervjuerna och transkriberingarna av dessa. För att säkerställa efterlevnaden av nyttjandekravet, bekräftades det att allt material relaterat till studien raderades och inte användes för något annat syfte efter avslutad forskning. Detta garanterar att deltagarnas insats och bidrag respekteras och används uteslutande för att uppnå forsknings målen.

Det tredje kravet, och en av de mest centrala etiska principerna, är samtyckesprincipen. Det är av yttersta vikt att deltagarna ger sitt informerade samtycke för att delta i studien och förstå de villkor som gäller för deras medverkan. Inför varje intervju bekräftades deltagarnas vilja att delta och deras förståelse för studiens syfte och metodik. Detta säkerställdes genom att deltagarna hade möjlighet att fatta ett medvetet beslut om sin medverkan och att deras rättigheter och välbefinnande respekteras genom hela forskningsprocessen.

Det fjärde, och sista, kravet är konfidentialitetskravet vilket innebär att man som forskare ska skydda deltagarnas integritet och arbeta för deras anonymitet i arbetet. I detta arbete vidtogs flera åtgärder för att säkerställa detta. Först och främst togs deltagarnas namn bort från allt insamlat material och ersattes med anonyma termer för att förhindra identifiering. Vidare undveks detaljerade beskrivningar av deltagarnas yrken eller roller, och istället användes övergripande termer för att bevara deras anonymitet. Genom att vidta sådana försiktighetsåtgärder kunde studiens resultat och slutsatser presenteras utan att riskera deltagarnas integritet.

## ***2.4 Metoddiskussion***

När det kommer till detta arbetets metod finns det en rad olika aspekter som kan vara värda att nämna och förtydliga. En övergripande aspekt är att metoddelen, i viss utsträckning, kan ses som underarbetad och underdefinierad. Baserat på arbetets längd, akademisk nivå och andra faktorer kan detta rimligen lyftas som kritik mot metodens struktur och längd. De flesta texter i genren som arbetet är skrivet i har mer utarbetade metoder. En av anledningarna till denna övergripande aspekt är det faktum, som nämnts i arbetets inledande del, att arbetet är skrivet mellan två olika forskningsområden. Inom de flesta av forskningsområdena som faller under samhällsvetenskapen är metoddelen en av de viktigaste (Bryman, 2018). Detta då det som driver forskningen framåt inom dessa ämnen är forskningsmetoden och det resultat som metoden producerar. På grund av detta krävs en gedigen genomgång av hur man kommer att producera empirin i arbetet och hur det kommer bearbetas. I kontrast till detta existerar inte varken metod eller datainsamlingsmetod, i de allra flesta fallen, inom den filosofiska traditionen. Istället skrivs filosofiska texter i en helt löpande text som är uppdelad i sektioner baserat på relevanta uppdelningar. Inom filosofin är det därmed analysen, och de argument som lyfts för de tankar som drivs i texten, som är den mest fundamentala delen. Baserat på det faktum att detta arbete är skrivet mellan dessa ämnen ligger arbetets fokus mindre på metod och empiri. Istället läggs det mer fokus på den analytiska delen och de slutsatser som presenteras, jämfört med andra arbeten inom den samhällsvetenskapliga traditionen. Arbetets olika delar bör således även ses utifrån perspektivet att det skrivs mellan två vitt skilda traditioner.

När det kommer till de mer specifika metodvalen som gjorts finns det några aspekter som är värda att diskutera. Först och främst valdes semistrukturerade intervjuer eftersom det var en lättillgänglig och adekvat metod för arbetets syfte. Det finns en rad andra metoder som skulle kunna använts, bland annat fokusgrupper. Baserat på arbetets ämne, som är väldigt abstrakt, var en initial tanke under arbetsprocessen att fokusgrupper var den metod som bäst skulle stämma överens med den abstrakta naturen av ämnet. Detta eftersom fokusgrupper möjliggör att deltagarna själva får utrymme att diskutera och reflektera kring ämnet tillsammans (Liamputtong, 2011). Anledningen till

varför inte fokusgrupper var det faktum att det är mycket svårare att ihop det praktiska för fler olika deltagare på en och samma plats och tid. Det var således en fråga om praktikalitet eftersom semistrukturerade intervjuer med enskilda deltagare är mer genomförbara. Vidare kan det diskuteras om antalet deltagare varit tillräckligt för att uppnå tillräcklig mättnad. De 7 deltagarna för arbetet har alla haft lång erfarenhet av rekrytering och 6 av 7 har utbildning inom HR, den sista har över 15 års erfarenhet av rekrytering. Det kan dock diskuteras om detta verkligen har lett till en tillräckligt varierad och djup bild av ämnet etik och rekrytering. Säkerligen hade flera deltagare resulterat i en utökad mängd empiri men frågan är om detta hade lett till någon värdefull mängd ny empiri. Som kommer framgå av resultatet, hade deltagarna väldigt stor överlapp av svar. Det var några av deltagarna kring vissa av frågorna som gav annorlunda och intressanta svar, men överlag var det mycket av svaren som liknade varandra. Det är då osannolikt om fler deltagare hade fått någon ökad mängd substantiell kunskap som är värd den ökade mängd tid att bearbeta det utökade materialet.

## 3. Teori

*Denna sektion kommer att introducera de teorier som ligger till grund för arbetets analys. Först kommer området moralfilosofi att kontextualiseras för att belysa gränsdragningar för den vetenskapliga traditionen inom filosofi. Sedan kommer relevanta teorier att redogöras för. Dessa teorier kommer både att inkludera metaetiska, mer abstrakta teorier, och moralfilosofiska teorier som förklarar rätt och fel samt hur man bör handla.*

### 3.1 Moralfilosofi

En essentiell komponent av detta arbete är etik. Vad detta begrepp innebär, inbegriper och syftar till är därför av centralt värde att utveckla för att kontextualisera diskussionen kring etik inom det specifika området HR. Konceptet etikär något som diskuteras sedan Plato och Aristoteles för flera tusen år sedan. En fundamental problematik och grund till oenighet genom moralfilosofins tusenåriga historia är vad som kan och bör inbegripas inom den. En grundläggande, men kanske inte mest intressanta, oenighet kring etikens gränsdragning är oenigheten om det ens existerar några gränser när det kommer till etik. Moraliskt skepticism är ett samlingsbegrepp för de ståndpunkter och teorier som menar att etik, i olika utsträckningar och formuleringar, är ett misstagat projekt (Sinnott-Armstrong, 2019). Rationellen kring varför etik inte är något värt att diskutera skiljer sig åt mellan teorierna, där vissa menar på att etiska antaganden aldrig kan vara korrekta medans andra anser att etiskt korrekt agerande, ur ett konventionellt synsätt, inte är möjligt, med andra ord nihilism. Denna sortens teori har sin plats inom särskilda filosofiska forum och är säkerligen välgrundad samt grund för djupa och intressanta filosofiska diskussioner. För detta arbete däremot, är dessa antaganden och teorier inte givande eftersom arbetet utgår ifrån ett grundläggande att etiska omdömen är möjliga. Diskussionen om etik faktiskt är ett projekt av värde är därför ett sidospår som inte är värt att lägga en större mängd text på. En annan form av oenighet kring etikens gränsdragning, som är mer relevant för detta arbete specifikt, är vad som inbegrips inom etikens gränser. Om man accepterar att etiska överväganden kan vara korrekta eller felaktiga, och att etik ens är något värt att prata om, vad är det då som kan vara etiskt relevant? Denna diskussion kretsar kring vad som är värt att ta i beaktning vid etiska överväganden. Vissa saker har en uppenbar etisk komponent, för de som anser att etik har värde (Scanlon, 1998). Exempelvis är det uppenbart för alla att människor har ett etiskt värde i sig och handlingars påverkan på andra individer bör reflekteras över. Däremot kan man fråga sig om historiska byggnader, naturunder eller andra materiella objekt kan ha etiskt värde och är värda etiskt betänkande. Även djur kan ifrågasättas om de är värda etiskt övervägande, eller kanske rimligare hur mycket etiskt övervägande är de värda (ibid). Dessa gränsdragningar är relevanta att göra för att få en enhetlig och övergripande moralfilosofisk teori. Trots denna relevans för diskussionen av etisk gränsdragning är det relevanta för detta arbete det faktum att människor har etiska

värde. Vad som inbegrips i moralfilosofin är en diskussion för ett annat arbete, istället är det centrala i detta arbete att människor har ett etiskt värde och handlingar som påverkar andra kräver etiska överväganden.

En annan kontextualisering som är värd att göra för detta arbete, och som en generell redogörelse för moralfilosofin, är att nämna den pluralitet av uppfattningar som finns. Alla människor anser att etik är något som är en nödvändighet av den mänskliga existensen. I föregående del redogjordes gränserna av moralfilosofin och vad de inbegriper. Hur det som inbegrips av ämnet bedöms är en ytterligare position som är värd att nämna. Det finns en uppsjö av olika uppfattningar kring vad och hur man bedömer situationer ur ett moraliskt perspektiv. Några av dessa kommer att lyftas i nästkommande del men själva pluraliteten i denna diskussion är värd att lyfta för att kontextualisera de motsättningar som kan uppstå i detta arbetets empiri. En av de främsta teorierna inom moralfilosofin är utilitarismen som anser att det enda av etiskt värde är en handlings påverkan på lycka och lidande (Driver, 2022). En annan teori som är värd att nämna inom moralfilosofin är dygdetiken som står i direkt kontrast med utilitarismen. Dygdetiken, som har sin grund i grekiska filosofer som Aristoteles och Plato, baseras på att etiska överväganden inte grundar sig i specifika konsekvenser, intentioner eller påverkan på andra, utan hur en person med en viss dygd skulle agera i en viss situation (Fisher & Dimmock, 2017). En ytterligare teori som väljer en annan väg när det kommer till etiska överväganden är John Rawls teori om rättvisa (Rawls, 1971). Rawls menar på att det relevanta vid etiska överväganden är att vi behandlar andra på ett rättvist sätt. Rawls menar på att, när vi överväger en handling som kan påverka andra ska vi sätta oss bakom "okunnighetens slöja" där vi inte vet vem av personerna i kontexten vi är och överväga, objektivt, om vi är villiga att acceptera konsekvenserna av handlingen oavsett vem av personerna vi är (ibid). Dessa tre teorier är några av en bredare mängd litteratur, teorier och texter som finns kring etik. Många av dessa teorier står i direkt kontrast mot varandra. Till exempel, hur ska man tänka om den handlingen som producerar mest lycka inte är det en dygdig person hade gjort? Reflektioner likt denna är sådana som är av centralt värde för detta arbete. Att utforska deltagarnas etiska ståndpunkter och kontrastera dem mot varandra, både intra-personliga ståndpunkter och inter-personliga sådana, i givna etiska exempel HR-personer kan ställas inför är det primära fokuset i denna text. Det är därför av vikt att vara medveten om att det finns en enorm mängd motsatta tankar kring etik.

## ***3.2 Moralfilosofiska teorier***

### **3.2.1 Legal moralism**

Det krävs inte en examen i moralfilosofi för att ha någon moralisk kompass som kan styra ens handlingar i en moraliskt försvarbar riktning. En allmänt vedertagen idé om rätt och fel är att det är relaterat, i någon utsträckning, till lagar och regler. Många anser att en del av varför det är fel att göra vissa handlingar är för att dessa handlingar är olagliga. Det är inte att säga att de flesta skulle anse att alla handlingar som är olagliga är omoraliska eller att handlingar som inte är olagliga alltid är moraliska. Istället är poängen att det finns en vidspridd bild av att moral och lagenligt handlande har en korrelation. Relationen mellan lagar och etik är relevant inom en rad olika områden inom den filosofiska traditionen. Det främsta av dessa filosofiska områden är samhällsfilosofin som i sin kärna försöker förklara hur ett samhälle ska, kan och främst bör se ut. I denna strävan att förstå hur ett samhälle bör se ut ligger lagar och regler i kärnan av problemen. En av de mest framstående teorierna kring relationen mellan moral och lagar är legal moralism (Stanton, 2022). Teorins kärna handlar om vad som rättfärdigar en lag och baserat på vilka grunder lagar bör skapas. Det centrala argumentet för lagar, inom legal moralism, är att det som åberopas till fördel för en lag är att det är moraliskt fel. Detta är då menat som ett tillräckligt argument för att en lag är giltig eller varför något bör bli olagligt. Med andra ord är inte mord olagligt, enligt en legal moralist, av anledningen att det kränker ens integritet, det berövar ens liv eller den förlorade lyckan, istället är det relevanta det faktum att mord är omoraliskt och därmed bör vara olagligt (ibid). Rimligen är mord omoraliskt av anledningar som de nämnda ovan men dessa är irrelevanta inom legal moralism. Så länge slutsatsen är att handlingen är omoralisk har den en rimlig grund för att den ska vara olaglig. Det finns undantag från detta beroende på vilken version och filosofi som är i fråga, men den generella poängen för teorin är att om något är omoraliskt bör det vara olagligt.

### **3.2.2 Utilitarismen**

Genom historien har etiska dilemman och resonemang diskuterats. Som nämndes tidigare har alla människor någon bild av vad rätt och fel innebär. En av de mest framträdande teorierna som förklarar vad som är rätt och fel samt hur vi bör agera i en given situation är utilitarismen. Utilitarismen är en konsekventalistisk teori vilket innebär att det relevanta i moraliskt diskutabla situationer är de konsekvenser som en handling producerar (Driver, 2022). Teorin kan ge sig till uttryck på lite olika sätt men den främsta versionen menar på att den enda konsekvensen som spelar någon roll, och i sin tur det enda av värde moraliskt, är handlingens påverkan på individer eller grupperns lycka. Det finns andra versioner av utilitarismen som alla fokuserar på en handlings konsekvenser men de relevanta konsekvenserna är annat än lycka. Exempelvis fokuserar negativ utilitarism på att byta ut det positiva värdet i lycka och ersätta det med ett negativt värde av lidande. Det relevanta ur ett moraliskt perspektiv är då hur lite

lidande en handling producerar. Den handling som är korrekt baserat på denna teori är därmed den som producerar minst lidande, vilket ger en större nivå av frihet i handling då det oftast finns flera handlingar som inte producerar lidande.

Utöver den konsekvensbaserade naturen av utilitarismen finns det ett par kvaliteter som särskiljer den från andra teorier. Teorin är i grund och botten opartisk eftersom den är likgiltig för individer. Det enda som är av värde är en individs förmåga att uppleva lycka och allt annat förbises. Utilitarismen är dessutom objektiv i det att den lycka som jag upplever, räknas lika mot den lycka en annan upplever. Med andra ord är teorin agent-neutral då den inte tar hänsyn till vems lycka det är fråga om (ibid). Dessa aspekter kan ses som fördelar eftersom alla människor är lika inför teorin. Det kan även ses som negativt att alla är lika eftersom det bortser från särskilda relationer. Exempelvis vill nog de flesta tro att vi har andra skäl gentemot ens egna barn kontra andra barn, blott för att vi har den relationen. Aspekter som intentioner, relationer etc. förbises helt från utilitarismen, för gott och ont.

### **3.2.3 Moralisk relativism**

Alla moralfilosofiska teorier ämnar att förklara vad det innebär att handla moraliskt rätt eller fel. Vissa teorier fokuserar på konsekvenser, exempelvis utilitarismen, medan andra anser att rätt eller fel baseras på vad en perfekt person hade gjort i en given situation, exempelvis dygdetiken. Utan att säga något om sanningshalten i dessa teorier, och alla moralfilosofiska teorier i existens, vilar de alla på ett grundläggande antagande. Detta antagandet är att det faktiskt går att säga att något är rätt och fel ur ett moraliskt perspektiv. Detta kan ses som en rimlig tes eftersom de flesta har en intuition om att det faktiskt finns oerhörda skillnader i moraliska åsikter och att dessa åsikter ligger till grund för en djup diskurs om rätt och fel. Trots detta faktum finns det inom den moralfilosofiska traditionen förespråkare för motsatsen. I kontrast till dessa fakta existerar moralisk relativism som menar på att det inte existerar något objektivt rätt och fel (Gowans, 2021). I stället är det endast fråga om att något är rätt eller fel relativt till en annan ståndpunkt. Denna andra ståndpunkt kan vara en annan individ, grupp av individer eller kultur. Således har man aldrig genuint rätt eller fel när det kommer till etiska frågor, det är bara en fråga om perspektiv och position. Etiska påståenden blir därmed inte heller påståenden om fakta utan beskrivningar av ens egen position.

Det finns olika versioner av moralisk relativism som gör olika anspråk men den version som är intressant för detta arbete, och som har etiska konsekvenser, är den metaetiska versionen av moralisk relativism. Denna version av teorin kan formuleras på följande sätt:

“The truth or falsity of moral judgments, or their justification, is not absolute or universal, but is relative to the traditions, convictions, or practices of a group of persons” - Gowans (2021, p.3).



Med andra ord är moraliska omdömen, inom moralisk relativism, inte beskrivningar av den objektiva fakten. Istället är dessa omdömen en beskrivning av min eller en viss grups synpunkt på ett visst fenomen. En konsekvens av denna teori är att diskussioner om moral aldrig handlar om att någon har rätt eller fel eftersom det endast är fråga om olika relativa ståndpunkter. Vidare går det inte att övertyga andra att ändra åsikt kring moraliska fakten eftersom en grundläggande förutsättning för argumentation är att kritisera en viss position baserat på att den är misstagen eller felaktig.

### 3.2.4 Kontraktualismen

En av de mest framstående filosofiska teorierna, i modern tid, är kontraktualismen. Kontraktualismens grundprincip är att etik baseras på mellanmännsliga kontrakt eller överenskommelser (Ashford & Mulgan, 2018). I mer specifik form är den främsta versionen av kontraktualismen T.M Scanlons version som formuleras på följande:

“An act is wrong if its performance under the circumstances would be disallowed by any set of principles for the general regulation of behaviour that no one could reasonably reject as a basis for informed, unforced, general agreement.” (Scanlon 1998, p. 153).

Scanlons formulering ämnar att förklara vad det är som gör handlingar normativt rätta eller felaktiga, likt alla moralfilosofiska teorier. Det essentiella i teorin är att den gör så genom att grunda etik på mellanmännsligt övervägande. Enkelt formulerat menar Scanlon att en handling är fel om en individ som påverkas av handlingen kan motsätta sig den och att dennes motsättning, och skälen för motsättningen, är starkare än någon annan individs skäl för att ifrågasätta handlingen (Scanlon, 1998). Baserat på denna formulering är den korrekta handlingen den som ingen enskild individ, i en specifik situation rimligen, kan motsätta sig.

För att förstå teorins innebörd krävs en redogörelse för vad rimligt motsägande innebär. En grundläggande aspekt för att förstå detta är då att förstå vad det innebär att ha ett skäl för något, med andra ord vad motsägande kan grundas på. Genom historien har detta diskuterats flitigt inom filosofin och det finns en uppsjö av olika syner och perspektiv på hur skäl kan förklaras. Scanlon (1998) väljer att definiera skäl i dess mest fundamentala form, vilket är att ett skäl är ett övervägande för eller emot något. Denna fundamentala form är det som ligger till grunden för Scanlons teori och hur han väljer att utveckla sina resonemang. Denna definition, för sig själv, leder dock till problematiken att vad som helst kan vara ett skäl för vad som helst. Jag kan motsätta mig en viss handling för att jag finner det ointressant, det påverkar mig minimalt eller vilken annan anledning som helst. Det relevanta bör vara, och är i kontraktualismen, vad som är rimliga skäl för motsättandet av en viss handling. Således krävs en definition av vad “rimligt” innebär. En viktig aspekt att nämna är att inom Scanlons resonemang om rimligt motsägande framhävs vikten av att dessa krav och skäl är personliga – de

måste härstamma från en individ. Motstånd mot en handling kan vara baserat på olika personliga skäl, såsom förlust av värde eller framtida lycka, men endast för en enskild individ. Det är således inte möjligt att en grupps skäl för en handling kan trumfa en individs skäl, enbart baserat på att det är ett kollektiv av skäl. Utöver detta måste skälen som åberopas vara personliga, det vill säga, de skäl som är för eller emot en handling måste relateras till en person som påverkas av handlingen och inte någon eller något utomstående. Exempelvis skulle många anse det som fel att skräpa ner i naturen, inte enbart för att det påverkar andra individer negativt, utan för att det finns något icke-personligt värde i naturen och detta förstås av nedskräpning. Denna sortens skäl är värda att överväga och har sin relevans i allmän moralfilosofi men för Scanlon och kontraktualismen är denna sortens skäl inte relevanta. Detta eftersom kontraktualismen ämnar att förklara rätt och fel inom den interpersonella sfären av moral. Således är icke-personella och gruppbaseade skäl inte relevanta inom kontraktualismen (Ibid).

### ***3.4 Sammanfattning***

I denna teoridel har relevanta teorier presenterats. Dessa teorier har kontextualiserats genom en redogörelse för den moralfilosofiska traditionen och relevanta gränsdragningar för arbetet. Arbetet vilar på det generella antagandet att diskussioner om rätt och fel är något som är värt att göra eftersom det finns faktiska skillnader när det kommer till etiska dilemman. Detta antagande kan te sig som uppenbart men är inte det beroende på vilken teori och vilka principer man väljer att utgå ifrån. Vidare har arbetet positioneras inom den interpersonella filosofiska traditionen. Interpersonell moral handlar om att förklara vad som är rätt fel när det gäller handlingar som påverkar andra personer. Därmed exkluderar den interpersonella traditionen handlingar som enbart påverkar djur eller materiella saker, även om dessa rimligen har ett moraliskt värde i många situationer. Sedan har relevanta moralfilosofiska teorier presenterats. Dessa teorier har valts ut då de förklarar eller kan belysa särskilda aspekter av deltagarnas svar från intervjuerna. Genomgångarna av dessa teorier har varit tänkta att ge en överskådlig och generell bild av teoriernas fundamentala principer och inte en djupgående bild. Motiveringen till de relativt korta genomgångarna av teorierna och de fåtal referenser som finns är det faktum att filosofiska teorier har i många fall hundratals år av diskussioner, nyanser och dispyter kopplade till sig. Av denna anledning är det inte genomförbart, eller relevant, att ge en helhetsbild i detta arbete. Slutligen presenterades kontraktualismen vilket är den teori som det slutliga resultatet kommer att analyseras utifrån.

## 4. Resultat

*I denna del kommer resultatet från intervjuerna att redogöras för. Varje sektion är baserat på frågor som ställts under intervjun. Under varje sektion kommer den första delen att kretsa kring den övergripande diskussionen kring frågan eller exemplet. Efter detta kommer det mest intressanta, ur ett filosofiskt perspektiv, att vidareutvecklas. Intervjuguiden bör läsas innan följande del för att förstå exemplen som refereras till, se bilaga.*

### 4.1 Vad är etik?

Alla intervjuer började med en diskussion om vad etik är och deltagarnas egna reflektioner kring vad det är. Ett övergripande tema var att ämnet och frågeställningen initialt var väldigt svår att besvara. Vissa av informanterna beskrev det som “flummigt”, “filosofiskt” och den generella känslan var att ingen hade en helt klar bild om vad det innebar.

“Det var ju en svår fråga” - IP1

“Det är ju rätt och fel men det är ju ofta liksom sånt där filosofiskt, å ena sidan liksom”  
- IP2

Till en början hade alla deltagare svårt att definiera vad etik innebar. I princip alla diskussioner krävdes några minuters samtal för att komma fram till något konkret. Oftast handlade det om att man inte tänkte på frågan och behövde reflektera över vad man hade för uppfattning. Det handlade även i viss utsträckning om att det för de flesta deltagarna var något som var uppenbart och därför inte något som behövde vidare reflektion. Efter lite diskussion kom ändå det flesta fram till någon form av substantiell syn på vad etik innebar.

“Det handlar väl om rätt och fel. Etik och moral liksom, även om jag inte vet vad skillnaden är på dom två” -IP4

En annan av deltagarna nämnde ordet respekt som en integral del av rätt och fel. Personen menade på att vad det innebar att agera på ett etiskt korrekt gentemot andra var att behandla andra på ett sätt som man själv hade velat. I viss utsträckning kan det ses som en parafrasering av gyllene regeln.

“För mig handlar det om respekt, individens respekt, och respekt för andra... att inte göra något som jag själv inte hade accepterat” - IP6

En generell observation kring den frågan som både öppnade intervjuerna och som är öppen till sin formulering om vad etik innebär är att det var svårt för deltagarna att redogöra för vad begreppet innebär. Det var uppenbart att deltagarna inte var komfortabla med att diskutera, inte för att frågan om vad etik är i sig var problematisk utan för att ämnet var något som de inte reflekterat kring. Utöver det faktum att deltagarna hade svårt för att tydligt definiera begreppet etik var det framförallt två aspekter som nämndes av nästan alla deltagare. Dessa två redogörs i följande delar.

#### **4.1.1 Lag och etik**

I den inledande delen av intervjuerna fick deltagarna möjlighet att reflektera över etik ur ett generellt perspektiv. Den aspekt som nämndes oftast i relation till vad etik var, eller åtminstone något som var starkt relaterat till det, lagar och regler. Relationen mellan lagar/regler och etik var något som uppkom i alla intervjuer.

“Jag tänker lagar och regler (angående etik). Det är ju det som avgör vad man får göra eller inte” - IP2

“Speciellt i en sån här kontext (något relaterat till jobb) så tänker jag, och har lagen alltid med mig i bakhuvudet” - IP5

Det var tydligt att informanterna ansåg att det var etiskt fel att bryta lagar enbart för att det var lagar. Vidare menade flera på att det var en praktisk fråga att följa lagar, antingen för att det var i en jobbkontext och att bryta lagar i sin yrkesroll kan leda till uppsägning eller för att lagar agerade som ett generellt ramverk som möjliggjorde allmänt handlande.

“Det beror ju även på vad det är fråga om exempelvis trafiken, det krävs ju att alla är överens om vad som är rätt och fel, jag kan ju inte bestämma själva hur snabbt jag vill köra” - IP7

Detta var en av informanternas syn på hur lagar var en integral del av just trafiken. För att trafiken ska fungera krävs det gemensamma spelregler som möjliggör harmoniskt agerande. Denna tanken var inget som generaliserats i allmänhet för etik, att det endast

är gemensamma spelregler vars syfte är att få samhällen att fungera. Trots den övergripande gemensamma synen på etik och lagar som sammansvetsade, ansåg de flesta av informanterna att etik och att agera lagenligt inte alltid var samma sak.

“Vissa saker tas ju inte upp där (i lagar) men som ändå är fel, etiskt. Exempelvis finns inte inget som säger att man inte får diskriminera tjocka men det är ju ändå fel att göra det” - IP5

Detta resonemang om skillnaden mellan etik och lagar var det enda som nämdes utan någon följdfråga kring om det fanns något problematiskt med att se lagar och etik som samma. I övrigt diskuterades skillnaden mellan etik och lagar endast till följd av vidare utfrågning kring det. Exempelvis uppkom diskussioner om etiskt förkastliga saker verkligen är fel bara för att lagen säger att det är fel eller om det är fråga om någonting djupare. Efter att detta diskuterats vidare verkade de flesta intervjupersonerna ha någon form av synen att lagar och etik är olika saker, även om de flesta fortfarande ansåg att de var sammanvävna. Även om deltagarna generellt lättade på relationen mellan lagar/regler och etik var det övergripande antagandet att etiska dömande var svåra att göra.

#### **4.1.2 Moralisk relativism**

Under i princip alla intervjuer uppkom tanken om att rätt och fel var relaterade till lagar och lagenligt handlande. En annan aspekt som nämdes i alla intervjuer var att moral i stor utsträckning är relativ till varje individ och är i mångt och mycket avhängigt på kultur och kontext.

“Det finns många parametrar kring det där med rätt och fel ... Det är väldigt mycket upp till var och en vad som är rätt och fel, upp till dig och mig liksom” - IP2

“Det är väl mycket kultur också, att andra kultur och i andra länder är det kanske okej att göra något som vi här i Sverige inte tycker är okej” - IP3

Under en av intervjuerna nämdes abortfrågan som ett exempel där andra kulturer kan ha värderingar som är i direkt kontrast mot de vi har i Sverige. Under diskussionerna kring huruvida etiska ståndpunkter är relativa eller inte var det tydligt att flera av deltagarna ansåg att det fanns vissa särskilda frågor där det var rimligare att göra objektiva bedömningar. Även här var abort en sådan fråga där det ansågs vara objektivt fel.

“Det (abortfrågan) är ju en sån grej där jag kommer säga att du har fel. Inte liksom du tycker såhär och jag tycker såhär utan att jag tycker att du har faktiskt fel” - IP4

I diskussionerna kring om det går att göra objektiva etiska bedömningar fanns det ingen tydlig enighet. Några av informanterna delade ovanstående citat och ansåg att det fanns vissa saker där man kunde göra objektiva bedömningar. Andra ansåg att etik endast handlade om vilken kultur man befann sig i. Överlag var alla deltagare motvilliga att säga att det helt säkert går att göra objektiva etiska omdömen. Istället ansåg vissa att det endast fanns specifika frågor som var mer rimliga att göra objektiva bedömningar kring, exempelvis abort. Det var en generell känsla bland informanterna att etik handlar i stor utsträckning om olika positioner baserat på kultur och plats. De flesta var villiga att gå så långt som att säga att rätt och fel aldrig handlar om egentliga skillnader utan bara om personliga uppfattningar.

## ***4.2 Anklagad för rasism i rekryteringsprocessen***

Det första exemplet under intervjuerna handlade om en rekryterare som blev anklagad för att ha en rasistisk agenda. Flera av deltagarna påpekade att detta var en anklagelse som de själva hade varit med om. Till följd av detta lyfts därför flera exempel samt att de reflekterade väldigt praktiskt kring den första formuleringen av exemplet.

“Det har ju hänt flera gånger (att bli anklagad för att diskriminera). Oftast bara för att personen blivit arg och kanske sökt många jobb och inte blir kallad till intervju (igen). Man får ju tänka över vad gör, om det kan finnas något men efter ett par situationer med samma ton så kan man inte ta åt sig lika mycket” - IP1

Deltagarna menade att det till en början var värt att reflektera om man kanske hade någon omedveten partiskhet men oftast handlade det om människor som var frustrerade. Flera av intervjupersonerna berättade om att det ofta var fråga om personer som sökte flera jobb som de inte fick komma på intervju som var de som anklagade. Trots den generella konsensusen om att denna anklagelse uppkom ofta så var det i grunden ändå värt övervägan.

“(Är det en etiskt relevant anklagelse) Ja, absolut då får man ju titta till sig själv om man gjort något för att personen ska känna sig kränkt. Sen är det ju ofta att man bara

säger så, om någon sökt alla jobb vi har ute och inte har kompetensen så liksom är det ju inte värt att gräva djupare” - IP4

Denna tanke delades av flera deltagare att även om man fick dessa anklagelser relativt kontinuerligt behövde man ändå vara vaksam för att ingen ska ha en negativ upplevelse och känna sig diskriminerad. Trots detta var i princip alla deltagarna överens om att liknande anklagelser som i exemplet uppkommit så frekvent under åren att det inte var värt att lägga alltför stor vikt vid det. En av de avgörande faktorerna för om anklagelserna var värde vidare reflektion eller inte var om personen i fråga faktiskt hade intentionen att diskriminera eller inte.

#### **4.2.1 Kompetens**

Den första omformuleringen av exemplet var att det faktiskt fanns en underrepresentation av personer med annan etnisk bakgrund när man tittade på rekryteraren i exemplets statistik. Detta tyckte informanterna var vidare värt att gräva djupare till men tyckte att denna diskrepans i sig inte visade på något etiskt ifrågasättbart.

“Då är ju frågan om rekryteraren (i exemplet), har den gjort detta för att diskriminera människor men den kan ju fortfarande ha den främsta kompetensen, det vet man ju inte. Man får ju kolla vidare på varje tillsättning om den har tagit kandidater som är bäst liksom” - IP2

Det var tydligt kring denna fråga att det som avgjorde om rekryteraren i exemplet agerat fel baserades på deras intentioner. Så länge rekryteraren grundade sina beslut på kompetens och valde den kandidaten som hade mest kompetens, spelade resultatet ingen roll. Det var därmed inte konsekvenserna som avgjorde det etiska värdet i denna situation, även om konsekvensen var att personer med annan etnisk identitet får jobb i lägre utsträckning.

“Mitt jobb (som rekryterare) är ju att hitta en viss kompetens, sen kan ju andra saker också spela roll som jämställdhet och inkludering men jag ska ju hitta den bästa personen liksom” - IP2

Detta var ett generellt sentiment bland deltagarna. Det relevanta i exemplet var som sagt inte konsekvenserna utan om man gjorde sitt jobb, och inte var medvetet diskriminerande. I detta avseende såg deltagarna inget utilitaristiskt relevant för

rekryteraren och dess arbete. Med andra ord, det var inte konsekvenserna av rekryterarens handlande som var det viktiga utan grunden till dess agerande. Så länge rekryteraren har utgått från kompetens och varit reflexiv i så stor utsträckning som möjligt om sina fördomar så spelade antalet anställda med utlänsk härkomst någon roll. Däremot lyftes konsekvenser i en annan kontext för exemplet.

#### **4.2.2 Konsekvenser**

En följdfråga som uppkom under flera av intervjuerna var varför det hade varit fel om personen medvetet diskriminerade minoriteter. Denna följdfråga var inte helt enkel att svara på för flera av intervjupersonerna. Trots den triviala naturen i den grundläggande frågan “varför är det fel att diskriminera?” hade de svårt att referera till något substantiellt.

“Men det är ju för att det inte är inkluderande” - IP3

“Allas lika värde, alla ska väl inkluderas och va samma” - IP1

Även om dessa saker rimligen har med diskriminering att göra är det ändå inte motiveringar i sig kring varför diskriminering är fel. Detta eftersom det i sin tur går att fråga varför allas lika värde eller inkludering är relevant, och detta kräver i sin tur ett rättfärdigande. Under en av intervjuerna uppkom dock en utilitaristisk tanke kring varför diskriminering är fel.

“Då (om man diskriminerar) är det ju inte den bästa kandidaten. Det kan ju vara så i flera olika processer att personen med mest kompetens har en annan etnisk bakgrund så då blir ju resultatet sämre” - IP2

Detta resonemang kring varför diskriminering är fel är påtagligt konsekventalistiskt i sin natur. Detta står då i kontrast mot de generella reflektionerna som lyftes under intervjuerna där intentioner var det som de flesta, oftast, ansåg som viktigast. Den personen som lyfte detta argument för varför diskriminering är moraliskt fel hade själv lyft intentioner som det viktigaste i exemplet. Det finns därmed en problematisk etisk förklaring på två fronter i detta exempel. Dels är det problematiskt eftersom deltagarna hade svårt att definiera varför det är fel att diskriminera, eller åtminstone fel att diskriminera medvetet. Det är även svårt att förlika synen på att intentioner och konsekvenser spelar roll.



### ***4.3 Toppkandidat med belast register***

Diskussionen kring det andra exemplet om en toppkandidat som har ett belastningsregister kretsade ofta kring hur klandervärd kandidaten var och varför den var det. Det uppkom två olika sätt som personen kunde vara klandervärd. Det ena sättet var genom det faktum att personen inte var öppen med sitt förflutna under processen.

“Det hade det ju (förändrat synen på kandidaten), jag menar då har den ju inte varit ärlig, så det hade det absolut. Sen hur mycket beror ju på vad det är för jobb och vad det är för brott och allt annat” - IP1

“Det får man ju vara ärlig med att det hade ju ändrat, eller direkt att det väl känts konstigt” - IP3

Flera av deltagarna menade att om en kandidat inte varit öppen med sitt förflutna, och det uppkommer under ett senare tillfälle och via tredje part, säger det något om personens karaktär. Sedan kan även brottets natur tala mer eller mindre för personens personlighet. Exempelvis nämnde en av deltagarna att det fanns brott hen aldrig skulle kunna förlåta eller jobba med.

“Nämen till exempel brott mot barn, sexualbrott och brott mot kvinnor, det hade jag aldrig kunnat godta eller acceptera, du är körd i mina ögon” - IP7

Denna typ av brott var det flera av intervjupersonerna som lyfte som oförlåtliga och som gjorde att kandidaten var oerhört klandervärd. Övriga brott, och även de mest extrema för vissa, var väldigt mycket avhängiga på sakförhållande för brottet. Denna tanke, överlag, var något som delades av de flesta deltagarna. Enligt de flesta fanns det vissa brott som alltid var fel, oavsett kontext och intention. Exakt varför det bara var vissa brottskategorier som var oförlåtliga hade deltagarna återigen svårt att motivera, likt varför det var fel att diskriminera i tidigare exempel. Det uppkom som ett återkommande tema att det fanns antaganden och starka åsikter om specifika saker men ingen egentligen, genomtänkt, rationell kring dessa.

### **4.3.2 Kontexten**

Deltagarna, i de flesta fall, nämnde att det fanns vissa brott som var oförlåtliga och det specifika scenariot för det aktuella brottet inte spelade någon roll. I alla andra fall var det en konsensus att kontexten för brottet avgjorde hur mycket och om personen var klandervärd eller inte.

“Det beror på (om man skulle döma en kandidat med register), vad som har hänt. Har personen gjort det i självförsvar eller har den varit tvingad eller ung eller vad det nu kan vara. Det påverkar ju jättemycket liksom” - IP1

Alla deltagarna i intervjuerna ansåg att det var av oerhörd vikt att veta mer om vad personen hade gjort, så länge det inte var fråga om något oförlåtligt. I intervjuerna lyftes misshandel som det främsta exemplet på ett brott. Kring just det brottet var det en generell konsensus att det initialt hade förändrat synen på personen men att det hade krävts ytterligare förklaring för att veta hur mycket.

“Ja jag hade nog gjort det (dömt personen) sen får man ju fråga den, speciellt om det är en toppkandidat som är anställd, vad och när hände det, varför togs det inte upp under processen, för att liksom förstå situationen” -IP3

Här var det, som tidigare nämndes, den särskilda kontexten som avgjorde om personen var värd att döma. Förmildrande omständigheter som lyftes var exempelvis om det gjorts i självförsvar, om personen gjort det när den var ung, om det hände för längesedan. Dessa faktorer ansåg deltagarna att personen var mindre eller inte klandervärd alls. Även här visar då deltagarna på att konsekvenserna av handlingen, att skada en annan i fallet av misshandel, inte var relevanta. Istället var motiveringen för handlingen det relevanta eller om händelsen hände för en lång tid sedan menade de på att det talade mindre för personen i dagsläget.

### **4.4 Ringa kandidats chef**

Diskussionerna kring exemplet om att ringa en kandidats chef hade en väldigt enhetlig karaktär. Alla deltagare delade åsikten att det var fel att ringa kandidatens chef om den inte var uppsatt som en referens. Alla var även ense om att det inte var rekryterarens ansvar eller att hen hade agerat fel om personen fick sparken, så länge man ringt en referens som kandidaten hade satt.

“(om personen blir av med jobbet) Det är ju kandidatens ansvar att kolla med sin chef och om den inte gjort det så är det ju bara fel att sätta den som referens så jag hade inte känt att jag gjort något fel” - IP5

Denna bild delade alla intervjupersoner att konsekvenserna var inte det som avgjorde om man agerat fel eller inte. Istället handlade det om att kandidaten hade vetskap om referenstagningen eller inte. Däremot lyftes det att ens personliga upplevelser, som rekryterare, kunde variera beroende på vilka konsekvenser.

“Jag hade iallafall mått jättedåligt om en kandidat hade fått sparken på grund av att jag ringt dess chef men det är ju bara min känsla och jag menar rent krasst har jag inte gjort något fel (moraliskt) om jag ringt en satt referens” - IP4

Denna tanke var dock inte förekommande hos andra personer. De flesta ansåg att så länge de agerat korrekt, menat i detta fallet att ringa referenser som är givna av kandidaten, spelade inte konsekvenserna någon roll, både i fråga om deras känslor och rent moraliskt. Inte heller ansåg någon att det gjorde någon skillnad om ett samtal bakom ryggen på kandidaten gjorde att den fick jobbet. Vissa av deltagarna ansåg att det i detta fallet hade ändrat känslor för situationen men inte det moraliska värdet. De hade blivit glada för personen eftersom den fick sitt drömjobb men de ansåg fortfarande att de agerade fel i situationen.

#### **4.4.1 Rättfärdigande**

En central aspekt, som lyftes av i princip alla deltagare, var att det avgörande i exemplet, och det som avgjorde om rekryteraren hade agerat fel eller inte, var om kandidaten hade vetskap om referenstagning. Om kandidaten satt sin chef som referens eller om rekryteraren först frågade om kandidatens tillstånd att ringa hans chef, var det ingen av deltagarna som såg något etiskt ifrågasättbart. Detta var som sagt oberoende om det var till kandidatens fördel eller inte.

“Om man satt den personen (sin chef) som referens så får man (som kandidat) ju stå för konsekvenserna” - IP5

“Det spelar ingen roll om kandidaten får jobbet eller inte, om jag gått bakom dens rygg så har jag gjort fel liksom” - IP2

För alla deltagare var det viktigare att personen i fråga var medveten om referenstagning och så länge det var fallet kunde man ringa vilken referens som helst. I en ytterligare

formulering av exemplet frågades deltagarna om det var okej att ringa kandidatens chef om det var en gammal bekant och om detta förändrade något. Även i detta fallet menade deltagarna att kandidaten först behövde få vetskap om denna referenstaging.

“Det spelar ingen roll (om man känner chefen), eller jag hade nog kunnat ringa men jag hade kollat med kandidaten först” - IP6

Det centrala kan därmed beskrivas som att intervjupersonerna ansåg det viktigaste att vara att man som rekryterare kan rättfärdiga sitt agerande, referenstaging i detta fallet, för kandidaten. Om man kan göra det, antingen genom att referensen är given eller att man frågar om det är okej att ringa dess chef, så finns det inget etiskt ansvar för rekryteraren.

#### ***4.5 Falska löften för anställning***

I diskussionerna kring detta exemplet, likt föregående som handlade om att ringa en kandidats chef, kretsade diskussionerna med informanterna kring huruvida rekryteraren som lovade saker för att få en kandidat att skriva på hade uppstått eller inte. Alla ansåg att hen hade agerat fel och att hen var klandervärd.

“Såklart det är fel! (att ljuga för en kandidat) Om du inte är ärlig i erbjudandet om företaget så är det ju bara fel liksom” - IP6

En av informanterna hade dessutom varit med om ett liknande fall på sin arbetsplats där en kollega lovat vissa saker om en kandidat började på företaget. När kandidaten väl började hade rekryteraren slutat och kandidaten fick reda på att det den blivit lovad inte var möjligt. Samma informant pratade även om det faktum att rekrytering handlar i stor utsträckning om att sälja företaget.

“På ett sätt jobbar vi ju med sälj och att sälja företaget och vårt erbjudande. Men det måste ju handla om vad vi kan erbjuda och att vinkla saker till vår fördel, inte ljuga om saker som inte finns” - IP6

Intervjupersonen menade att det är okej, och en nödvändig del av rekryterares jobb, att vinkla saker till sin fördel, och därmed jobba med sälj. Däremot var den personen, och alla andra deltagare, tydlig med att det är skillnad på att vinkla vissa aspekter och att ljuga. Inte heller i det fallet att rekryteraren lovat saker på grund av att den nyss börjat

och genuint trott att de sakerna den lovat var möjliga var det något som gjorde att personen inte hade agerat fel.

“Ja det kanske är en förmildrande omständighet (att rekryteraren är ny) men jag menar det är ju viktigare att faktiskt kolla upp vad man kan erbjuda isåfall” - IP4

Här verkar deltagarnas värdering kring intentioner minska i viss utsträckning. Under tidigare exempel har intentionen varit helt avgörande och det som avgör om en person är klandervärd. Detta har helt varit oberoende av konsekvenserna men i detta fallet verkar intentionerna inte spela lika stor roll, även om det fortfarande är en primär faktor. De flesta deltagarna ansåg att okunskap i exemplet var något som minskade hur klandervärd rekryteraren var men inte att det gjorde någon monumental skillnad. Detta eftersom det antingen handlar om moraliskt klandervärd uppstått, genom lögn, eller brist på ansvarstagande som nyanställd, vilket gör personen klandervärd. Inte heller spelade det någon roll i detta exemplet om vad konsekvenserna var.

“Det kan ju vara bra (att kandidaten inte bryr sig om det som lovats) men rekryteraren har ju fortfarande ljugit och inte agerat professionellt liksom” - IP7

Alla deltagare ansåg att även om alla i situationen blev nöjda, att kandidaten får sitt drömjobb, rekryteraren får en tillsättning och bolaget får en bra kandidat, är rekryteraren ändå klandervärd och har agerat fel. I detta resonemang är det otydligt exakt vad det är som deltagarna verkar värdera. Å ena sidan verkar intentioner spela en liten roll men om personen bara har goda intentioner och är genuin är detta endast en måttligt förmildrande omständighet. Å andra sidan betyder inte konsekvenser något för det moraliska värdet, även om alla i situationen får det bättre. För detta exempel verkar deltagarna ha ett mer principbaserat resonemang. I det ena fallet är det som rekryteraren gör fel för att den ljuger, och de antar att ljuga är fel. I det andra fallet handlar rekryteraren fel för att den personen borde vetat bättre, trots att den är nyanställd, det ligger på dennes ansvar att ta reda på all info.

#### ***4.6 Övergripande syn på etik***

Under intervjuerna var det en aspekt som var övergripande och genomgående. Dels genom varje intervju var aspekten framträdande men även inom varje intervju, oberoende av den specifika frågan. Aspekten i fråga var det faktum att deltagarna tyckte att det var svårt att prata om ämnet etik, både i relation till sitt yrke och i allmänhet. Detta nämndes tidigare som en aspekt under de initiala frågorna om etik i allmänhet där deltagarnas utmaningar att formulera tankar var mest framträdande. Detta var ett

genomgående tema kontinuerligt där deltagarna hade svårt att ge konkreta svar och utveckla sina tankar. Detta var inte på grund av att ämnet etik var problematiskt på det sättet att det var jobbigt eller emotionellt laddat. Istället handlade det om att det var något som de inte hade reflekterat och konkretiserat sina tankar om. De citaten som kommer användas i denna delen kommer från alla delar av intervjuerna.

“Nu blir man ju satt på pottkanten” - IP1

“Man vet ju inte riktigt vad man ska säga” - IP3

“Du ställer så svåra frågor” - IP4

Dessa citat illustrerar inte helt den övergripande känslan av utmaning när det kom till intervjuerna eftersom det var en abstrakt tolkning av många subtila aspekter som tagits från varje intervju. Den generella känslan bland deltagarna var att det krävdes en viss reflektionstid för att kunna ge svar. Under vissa intervjuer blev detta en utmaning då formatet och strukturen för intervjuerna var att ge följdfrågor och förändra de olika scenarierna. Detta gjorde att det delvis blev pauser och samtalsflödet blev ibland stillastående, vilket även kan vara en bra sak då deltagarna får möjlighet att verkligen tänka. I vissa fall ändrade deltagarnas åsikter till följd av diskussionen och möjligheten för reflektion. Exempelvis var moralisk relativism ett genomgående tema, som nämnts tidigare, men efter följdfrågor och diskussion var det flera deltagare som valde att frångå denna åsikt, i särskilda fall. Detta visar på ytterligare brist på existerande kunskap och reflektion om ämnet inför intervjuerna.

## 5. Analys

*I denna del av arbetet kommer resultatet från intervjuerna att analyseras och jämföras i relation till filosofiska teorier och logiska resonemang. Analysen kommer börja i det abstrakta, det metaetiska, för att sedan konkretiseras till den teori som ligger till grund för den normativa analysen av materialet, kontraktualismen.*

### 5.1 Metaetiska resonemang

Som nämnts kontinuerligt under resultatdelen, och kommer utvecklas vidare senare i analysen, var det svårt för deltagarna att prata om etik i generella termer. Trots denna övergripande förvirring om vad etik innebär var det två principer som kunde utvinnas ur deltagarnas svar. Dessa var att etik till stor del handlar om lagar och regler samt att etiska omdömen handlar i stor utsträckning om kultur och personliga preferenser. Dessa två antaganden om etikens natur tolkas som deltagarnas metaetiska teori om etikens omfång och motivering.

Det finns en rad problematiska aspekter med att likställa eller att relatera lagar till etiken i stor utsträckning. En problematik är att gränsen mellan lagar och etik blir synnerligen svårt att avgöra. När det kommer till uppenbara exempel om etiskt klandervärda saker, exempelvis mord, våldtäkt etc, har legal moralism en rimlig grund att stå på. Alla människor, åtminstone de med ett samvete, skulle anse det som rimligt att mord är olagligt. Den exakta motiveringen för detta kan skilja sig säkerligen men det är rimligt att anta att det finns en viss konsensus kring detta. Problematiken blir att avgöra när det kommer till frågor som inte är lika tydliga. Ett nutida exempel på ett område som blir problematiskt om man använder deltagarnas syn på etik är droger. Att droger ska vara olagliga i någon utsträckning är en rimlig tes. Det finns rimligen även en stor mängd människor som anser att droger är omoraliskt att använda. Trots detta är åtminstone en del av motiveringen för varför droger olagliga den effekten den har på samhället och inte individen. Det finns en rad rimliga scenarier där droger inte har någon påverkan än det den har på den individ som frivilligt valt att ta den. I dessa scenarion är det svårt, om inte omöjligt, att resonera att det individen gör är omoraliskt och förlängningen därmed olaglig, baserat på den syn på etik och lagar deltagarna presenterat. Om motiveringen för lagar endast grundar sig på vad som är omoraliskt blir exempel som detta fundamentalt resonabla eftersom den enda grunden som kan åberopas förlorat sitt värde. Detta kan ses som ett argument för att droger bör vara lagliga i en form som inte påverkar andra individer åtminstone, men detta är en ytterligare filosofisk diskussion som inte är relevant för detta arbete.

En annan problematik med att anse att lagar och etik bör vara likställda med varandra, eller korrelera i en stor utsträckning, är det faktum att vad som är olagligt endast blir

vad majoriteten anser. Att mänskligheten och samhällen genom historien haft moraliska ställningstaganden som vi idag anser vara felaktiga är ett föga kontroversiellt påstående. Det finns en outtömlig mängd exempel på detta, alltifrån behandling av kvinnor till Jim Crow lagar i USA till förintelsen. Alla utom de mest relativa relativisterna bör rimligen anse att dessa exempel, och övriga, är moraliska fel som begåtts. Baserat på den idén och de principer legal moralism presenterar, hade dessa saker varit fullt acceptabla händelser i sin givna kontext. En lag som diskriminerar exempelvis människor med en annan etnicitet än majoriteten är rättfärdigad eftersom majoriteten av samhället anser det som etiskt fel, av skeva anledningar. Eftersom motiveringen för etiska ställningstagande inte spelar någon roll eller har en mindre betydande roll inom legal moralism, är motiveringen för lagar som diskriminerar minoriteter motiverade.

Den andra aspekten av deltagarnas metaetiska teori var det faktum att alla ansåg att rätt och fel handlade, för det mesta, om personliga preferenser och kulturella skillnader. Denna idé om moral som relativ till individer, grupper och kulturer delades av i princip alla deltagare. Inom filosofin är moralisk relativism en av de främsta metaetiska teorierna. Det finns flera olika aspekter som är värda att lyfta i relation till använda moralisk relativism som metaetisk teori, både praktiska och filosofiska. I denna analys är det främst det praktiska problemen som kommer att lyftas.

Grundtanken med moralisk relativism är att skillnader i åsikter om etiska dilemman endast är en fråga om individuella, kulturella eller historiska skillnader. Denna idé har en uppenbart intuitiv tilltalande tanke eftersom det är faktuellt sant att det finns stora skillnader vad det gäller åsikter om etik mellan både individer och kulturer. Problemet med att acceptera denna tanke som allmängiltig för alla moraliska åsikter är att det tar bort möjligheten för genuina meningsskillnader. Om ens åsikt bara är ett uttryck för den ståndpunkt man själv har eller den kultur man har, och inte ett påstående av fakta om verkligheten, finns det inget argument en annan kan göra för eller emot det. Det finns inget en annan kan säga vad det gäller rätt och fel som är relevant för att övertyga en annan eftersom dessa påståenden i sig är uttryck för ens egen eller kulturella åsikt. Varje individ och kultur blir således immun mot kritik eftersom man aldrig kan påstå att individ X eller kultur Y har fel, då dessa påståenden bara är ett uttryck för en annan kultur eller individ. Det problematiska här är att moralisk relativism gör det omöjligt för människor att ha genuina skillnader vad det gäller fel, vilket är något som de flesta individer med en någorlunda rimlig moralisk kompass bör anse vara nödvändigt. Detta inbegriper inte bara de saker där de flesta är överens, exempelvis brott mot barn, mord etc, utan alla normativa påståenden som kan göras. När det kommer till triviala saker som att ha preferenser för mat eller det estetiska värdet i saker är det rimligt att hålla en relativistisk ståndpunkt, det handlar bara om uttryck för ens personliga eller kulturella åsikt. Att däremot inneha detta förhållningsätt kring tortyr eller att slå barn ter sig i sig självt som en etiskt ifrågasättbar ståndpunkt.



Utöver denna kritik om eroderingen av moraliska osämja som moralisk relativism medför innebär teorin även en väldigt dålig teori att applicera i praktiken. I kontexten av rekrytering vore det synnerligen märkligt om man inte hade lyft någon form av kritik gentemot en kollega som uttryckligen diskriminerar mot minoriteter. Vidare är det otroligt svårt att förena denna ståndpunkt med våra känslor. Om man antar att alla har sina egna värderingar och att dessa är isolerade från andras, är det ändå ett faktum att ens personliga åsikter om etik kommer att influera hur vi känner inför saker som går emot vår personliga kompass. Exemplevis kan man, rent teoretiskt, hålla en relativistisk ståndpunkt gentemot en diskriminerande kollega. Rimligen kommer dock våra känslor gentemot detta beteende, baserat på vår etiska kompass, att influera hur vi känner och förhåller oss till den kollegan. Det blir därför oerhört svårt, om inte omöjligt, att i praktiken applicera moralisk relativism eftersom de åsikter vi har kan vara relativa men våra känslor, som dessa åsikter baseras på, påverkar hur vi agerar gentemot individer med andra åsikter.

## ***5.2 Deltagarnas moralfilosofiska teori***

Filosofi som forskningsfält innefattar en stor mängd olika områden som ämnar att förklara helt olika saker. Det är allt ifrån metaetiska frågor om vad etik som koncept innebär till epistemologiska frågor om verkligheten till hur man bör agera i en given situation. En av de mest centrala delarna är områden som strävar efter att utveckla och förstå vad rätt och fel innebär i praktiken samt förklara hur vi bör agera i givna situationer. Detta område beskrivs tidigare i arbetet och kallas för moralfilosofi. Under de intervjuerna som gjorts för detta arbete har flera olika scenarion och frågor ställts för att förstå deltagarnas resonemang och vad de anser vara viktigt i etiska situationer. Genom dessa resonemang och processen av att omformulera de olika dilemman går det att formulera vad den generella moralfilosofiska teorier är för deltagarna.

En av de främsta aspekterna som deltagarna ansåg vara viktigt för att bedöma etiska situationer var intentioner. I alla exemplen som togs upp under intervjuerna var intentionen hos personen i fokus en av de mest avgörande faktorerna. Vad personen i exemplet hade för avsikt med sin handling spelade en större roll än konsekvenserna. Även i de fall där konsekvenserna var positiva men intentionen var negativ var det avgörande i situationen vad personen hade för syfte. Det finns en rad olika problem med att värdera intentioner, både som absolut princip och som en framstående princip. En praktisk problematik är att intentioner är svårtolkade, både från ett tredje perspektiv och ett subjektivt perspektiv. I exemplena som var i intervjuerna var personens intentioner för sitt handlande givet men i verkligheten är detta inte lika enkelt att veta. Det är dessutom ett faktum att människor inte alltid gör saker till följd av sina intentioner. Det finns en rad olika omständigheter som påverkar våra handlingar som vi människor inte är medvetna om. Dessa kan vara känslor av olika slag eller omedvetna influenser. Alla

dessa saker gör att människors intentioner är svårtolkade och en opraktisk måttstock för handlingar ur ett etiskt perspektiv.

En annan aspekt som uppkom i intervjuerna var deltagarnas syn på att konsekvenser inte var av någon vikt. "Det är tanken som räknas" är ett vanligt förekommande ordspråk när det kommer till att ge varandra julklappar. Att applicera denna princip på något så trivialt som presenter där konsekvenserna av att ge presenten inte är av särskilt vikt är ett rimligt förhållningssätt. Att däremot applicera denna princip på etiskt diskutabla situationer är däremot inte lika rimligt. Att helt bortse ifrån en handlings konsekvenser endast för att en person menade väl är inte rimligt i de situationer där konsekvenserna kan vara förödande. Det finns otaliga situationer där man kan tänka sig en individ som gör något med välvilja men konsekvenserna av personens handling gör att den ändå är klandervärd. I dessa situationer där konsekvensen av en persons handling och intentionen med handlingen inte överensstämmer kan det säkerligen finnas mitigerande omständigheter. Exempelvis ansåg informanterna under flera exempel att brist på kunskap som man inte kan förväntas ha var en förmildrande faktor. Förvirringen kring hur intentioner bör värderas blir större när man tar i beaktning det sista exemplet kring intervjuerna. I exemplet där en rekryterare lovat en kandidat något som inte var möjligt ansåg informanterna att personen var klandervärd trots det faktum att personen hade goda intentioner. Beroende på om rekryteraren var ny eller inte var den mer eller mindre klandervärd. Trots detta ansåg i princip alla informanter att personen i fråga hade agerat fel, även i formuleringen av exemplet där personen hade goda intentioner och konsekvenserna blev bra.

En fundamental problematik med det moralfilosofiska ramverk som deltagarna i intervjuerna framställer är att det är svårt, om inte omöjligt, att konsekvent värdera de saker som anses vara värdefulla emot varandra. Uppenbarligen spelar intentioner roll och i vilken kontext handlingar sker, men hur ställs dessa emot varandra? Vidare kan det rimligen anses vara problematiskt att helt bortse ifrån handlingarnas konsekvenser. Är det verkligen en rimlig tes att säga att en god handlings positiva värde försvinner för att en person hade ett annat uppsåt, och vice versa? Det faktum att en person har en viss intention kan rimligen inte vara den uteslutande, eller överväldigande, avgörande faktorn för det etiska värdet. Om en person räddar någon jag håller kär är jag såklart tacksam för deras handlande. Denna tacksamhet blir säkerligen befläckad och minskar i kraft om jag får reda på att personens intention var något apatiskt eller negativt. Däremot är det ändå ett faktum att jag fortfarande rimligen är tacksam för dess handling eftersom utan den hade den jag bryr mig om inte räddats. Att värdera intentioner som det avgörande hade inneburit att det jag egentligen brytt mig om i situationen hade varit att personen i fråga hade velat rädda den jag bryr mig om, oberoende om den personen räddas eller inte. Detta ter sig som en synnerligen underlig situation där jag bryr mig om en person som är i fara men det som är moraliskt relevant i situationen är inte om den personen blir räddad. I stället är det viktiga, om man värderar intentioner likt deltagarna

i intervjuerna, om personen hade ett gott uppsåt eller inte. Vidare ökar komplexiteten i dessa situationer om kontexten och situationen som handlingen sker i, vilket var en viktig aspekt för deltagarna. Hur påverkar kontexten intentionerna och dessa etiska värde? Är en handling mindre värd om en person gör det i kontexten av sitt yrke, exempelvis brandmän, och inte av ren sympati och välvilja? Alla dess frågor kring hur man kan värdera olika aspekter gentemot varandra och hur avsaknad av värde kring andra aspekter gör det oerhört oklart att veta vad den korrekta handlingen är i en viss situation.

### ***5.3 Deltagarnas teori i praktiken***

Föregående del kretsade kring att visa på hur och varför deltagarnas teori om etik inte var rimlig och varför den inte är användbar i praktiken. Som påpekats sedan inledningen i detta arbete är det ett faktum att rekrytering till sin natur handlar om etiska omdömen. När en rekryteringsprocess bedrivs så innebär det först och främst att arbeta med människor. Enbart denna aspekt gör det relevant att veta hur man ska förhålla sig till andra människor och hur man ska agera i situationer där det etiskt korrekta beslutet inte är helt uppenbart. Vidare är inte rekrytering bara relevant på grund av det faktum att det involverar arbete med människor. Rekrytering är dessutom grundat i att värdera och jämföra olika människor baserat på förutsatta kriterier. Både kriterierna som avgör vilka personer som är värda rekryterarens övervägande samt processen av att avgöra vem den bästa kandidaten är innebär en högst normativ process. Hela denna process innebär att göra omdömen och val som har verkliga effekter på människors liv vilket gör det högst relevant att ha ett begripligt och, framförallt, praktiskt användbart etiskt ramverk. Deltagarna i detta arbete har alla flera års erfarenhet av rekrytering. Trots detta, är de tankar och reflektioner de presenterat i relation till etik i deras arbete problematiska. En stor del av denna problematik handlar om informanternas bristande reflektion kring ämnet. Flera av deltagarna nämnde uttryckligen att det inte var något de tänkt eller reflekterat kring. Denna brist på reflektion kring etik i sin yrkesroll har lett till att tankarna som presenterats inte är välutvecklade i den utsträckning som deras yrke kräver. Detta illustreras genom att den teori som går att extrapolera ur deltagarnas svar i sig självt inte går ihop. Vidare är den praktiska tillämpningen av teorin synnerligen opraktisk då den är inkonsekvent och svårtolkad i situationer där det rimligen krävs tydlighet kring vad som är ett lämpligt tillvägagångssätt. Baserat på detta borde det finnas ett bättre alternativ för en teori som kan verka som ett ramverk, både som teori och i praktiken.

I detta arbete, både genom deltagarna och genom teoridelen, har olika teorier som förklarar rätt och fel nämnts. Exempelvis diskuterades konsekvenser och i förlängningen utilitarismen under flera av intervjuerna. För deltagarna var ett utilitaristiskt synsätt något som inte var värt att överväga, bortsett från en deltagare i en

specifik situation. En annan teori som nämndes under intervjuerna var kontraktualismen. Den nämndes aldrig uttryckligen men dess fundamentala princip var något som gick att relatera till varför deltagarna ansåg att man aldrig fick kontakta en kandidats chef utan att fråga kandidaten. Motiveringen för detta var då att man inte kunde rättfärdiga sitt handlande till den personen. Enkelt formulerat är detta kärnan i kontraktualismen. Även om kontraktualismen endast var något som nämndes indirekt och enbart i relation till ett exempel, kan den vara mer lämplig som ett etiskt ramverk. Den är detta både för att den är avsevärt mer konsekvent som teori och framförallt enklare att applicera i verkligheten. Detta är inte menat att tolkas som att kontraktualismen är en komplett teori utan problem. Det finns en rad olika former av kritik som kan lyfta gentemot teorin, men det är ändå ett faktum att i relation till den brist på adekvat teori som deltagarna har är kontraktualismen ett bättre alternativ.

Den främsta anledningen till varför kontraktualismen är värd att lyfta, bland den uppsjö av olika teorier kring etik som existerar, är för att den är särskilt användbar för praktiska situationer. Teorier som fokuserar på konsekvenser, särskilt fokus på traditionell utilitarism, är att de ofta är svåra att avgöra innan man gör en handling. Det är i många situationer svårt att avgöra vad konsekvenserna av ens handling blir, både i det direkta och långsiktiga. Deltagarnas teori är inte heller bättre då det är opraktiskt att veta hur olika aspekter som intentioner och kontext ska ställas emot varandra för att avgöra den korrekta handlingen. Kontraktualismen kan även den ses, till en början, som en svårtolkad teori. Teorins fundamental formulering, som presenterades i teoridelen, är i en väldigt filosofisk formulering som i den form den inte är särskilt lämplig för praktisk tillämpning. Trots detta, är teorin och de principer den framför bättre lämpad än många, om inte alla, moralfilosofiska teorier. Kontraktualismens kärna är att vi ska kunna rättfärdiga vårt handlande för de personer som påverkas av våra handlingar. Denna väldigt basala ide applicerad i praktiken gör att man måste anta ett visst perspektiv i en situation där det krävs etiskt övervägande. När man ställs inför en situation som kräver etiska överväganden som måste man sätta sig in i två aspekter för att avgöra tillvägagångssättet, utifrån ett kontraktualistiskt perspektiv. Först krävs det att man avgör vilka personer det är som påverkas av mitt handlande. Efter att man vet vilka som påverkas av min handling, i den utsträckning det är möjligt, måste man sätta sig in i dessa personers situation och jämföra deras skäl för eller emot handlingen med de skäl jag själv har för eller emot handlingen. I praktiken blir därför kontraktualismen ett tankesätt och ett förhållningssätt genom andra personer. Det är uppenbarligen inte alltid enkelt att avgöra vilka som påverkas av en viss handling och exakt vems skäl som är de starkaste i en given situation. Trots det innebär ändå teorin att vi måste förhålla oss och överväga andras synsätt och ståndpunkter innan vi gör en handling som kan påverka dem. Dessutom är det i många situationer vi faktiskt kan avgöra om en annans skäl är starkare än vårt egna men vi väljer ändå att handla efter våra egna skäl för att det är just

vår egen motivering. Kontraktualismen tvingar oss att gå bortom detta och överväga andras motiveringar.

#### ***5.4 Kontraktualismen i praktiken***

Det borde vara uppenbart att deltagarnas moralfilosofiska teori inte är logiskt stringent ur ett teoretiskt perspektiv och framförallt svårtillämpad i praktiken. En bättre lämpad teori, ur båda dessa perspektiv, är kontraktualismen som möjliggör ett annat teoretiskt och praktiskt användbart synsätt på etiska dilemman. I denna del kommer detta illustreras genom att visa på hur kontraktualismen kan förklara och ge vägledning kring de olika dilemma som tagits upp under intervjuerna.

Det första exemplet från intervjuerna handlade om att man som rekryterare tackar av en kandidat som sedan anklagar rekryteraren för rasistiska motiv. Deltagarna ansåg att anklagelsen, om den var befogad, var värd övervägande men att det hände tillräckligt frekvent inom rekrytering att det ofta inte var lönt att lägga tid på liknande anklagelser. Ur ett kontraktualistiskt perspektiv är det uppenbart att anklagelsen är värd övervägande, egentligen oberoende av dess merit. Det kan dock vara en praktisk fråga om hur mycket övervägande, tid och resurser den är värd. Anledningen till att anklagelsen är värt övervägande är att det handlar om att förmedla de skäl rekryteraren haft för sitt handlande, i detta exempel att tacka av en kandidat. Om man antar att rekryteraren inte haft något rasistiskt eller diskriminerande uppstått och personen i fråga lyfter anklagelsen som en genuin sådan, innebär detta att det är en fråga om missförstånd kring de skäl som resulterat i avtackningen. Baserat på kontraktualismen innebär detta att rekryteraren bör förmedla de genuina skälen som legat till grund för handlingen. Som sagt krävs det övervägande hur mycket denna process är värd tid och energi, men som generell princip är detta den korrekta handlingen. Angående följdfrågan om rekryteraren faktiskt innehar rasistiska åsikter och detta var motiveringen är kontraktualismen tydlig i sin förklaring. Anledningen till varför rasism brett är fel, ur ett kontraktualistiskt perspektiv, är för att rasism som skäl är ett synnerligen svagt sådant som i princip alla situationer trumfas av andras skäl. Att diskriminera baserat på hudfärg eller etnicitet har ingen logisk grund vilket ställs mot andra skäl som är starkare, exempelvis en svart persons skäl att inte bli diskriminerad baserat på en arbiträr sak som hudfärg. Det är därmed fel för rekryteraren i formuleringen av exemplet att diskriminera minoriteter eftersom skälet inte kan rättfärdigas för de personer som påverkas av handlingen.

Det andra exemplet från intervjuerna handlade om en perfekt kandidat som inte var ärlig med en tidigare dom i registret, i början av exemplet bestod denna dom av misshandel. Baserat på ett kontraktualistiskt ramverk är det inte helt uppenbart om kandidaten har

agerat etiskt korrekt eller inte. Personen har säkerligen delvis befogade skäl för att inte vara öppen med sin dom, exempelvis att hen trodde det skulle vara jobbigt att prata om, att hen inte skulle få jobbet etc. Dessa skäl ställs då mot rekryterarens skäl att bli varse om den tidigare domen. Båda dessa skäl har viss grund att stå och inget av dem är arbiträrt, i kontrast till förra exemplet. Det är därför inte helt enkelt att veta vems skäl som är det starkaste. Rimligen borde man dock, som en generell princip, anse att lögner endast kan rättfärdigas om konsekvenserna av att säga sanningen är av stor etisk vikt. Baserat på detta är det rimligt att kandidaten i fråga har agerat fel om domen kan ha någon form av relevans för rekryterarens perception av den. Mindre brott som trafikförseelser, snatteri etc, kan rimligen bortses ifrån då de inte har någon relevans för jobbet och säger med största sannolikhet väldigt lite om kandidatens karaktär. Således spelar inte de senare formuleringarna kring exemplet någon roll eftersom det endast är rättfärdigat att ljuga om det har förödande konsekvenser att tala sanning, vilket det inte är fallet i någon av exemplets formuleringar.

Intervjuernas tredje dilemma kretsade kring olika formuleringar av att ringa en kandidats chef utan dess vetskap. Det var även i detta exempel som deltagarna lyfte en tanke som kan efterlikna kontraktualismen. Några av deltagarna sa att det var fel att ringa en kandidats chef eftersom de inte kunde känna att de gjort rätt och att de gått bakom ryggen på kandidaten. Konsekvenserna av att ringa kandidatens chef spelade ingen roll. Även om kandidaten fick tjänsten till följd av att rekryteraren ringt dess chef utan dess vetskap, var det ändå fel eftersom man gått bakom ryggen och inte kunde rättfärdiga sitt handlande. Hela detta resonemang har en tydlig kontraktualistisk ton eftersom det i stor utsträckning handlar om rättfärdigande gentemot den som påverkas av ens handlande. Utifrån kontraktualismen är det inte särskilt svårt att se varför det vore fel för rekryteraren att ringa kandidatens chef. Det är då rekryterarens skäl att inte berätta om detta är svagare än kandidatens skäl att inte bli vilseledd. Konsekvenserna av handlingen spelar inte heller någon roll, baserat på kontraktualismen. Rimligen kan inte skälet, sett från rekryterarens håll, för att ringa kandidatens chef, och att dessutom inte berätta detta, vara att personen kommer få jobbet. Om så vore fallet finns det ingen anledning att inte berätta för kandidaten och det är dessutom ett utfall som inte är garanterat. Eftersom detta inte kan vara skälet innebär det att alla skäl som skulle kunna lyftas till fördel för att ringa chefen utan att vara transparent är svagare än de skäl som kandidaten själv kan lyfta, exempelvis skälet att inte bli vilseledd.

Det sista exemplet kretsade kring en rekryterare som, under olika omständigheter och med olika konsekvenser, lovat saker under en rekryteringsprocess som egentligen inte var möjliga. Likt föregående exemplet ger kontraktualismen en relativt klar bild av den etiska aspekten i exemplet. Rekryteraren har i exemplet agerat fel eftersom den har vilselett kandidater för att de ska börja på bolag. Rekryterarens skäl har varit att

övertyga kandidaten att ta en anställning. Återigen handlar detta exempel om att rekryteraren har agerat på ett sådant sätt som inte går att rättfärdigas gentemot kandidaten. I detta exempel kan det däremot argumenteras för att personen inte agerat etiskt fel eftersom rekryteraren i den ursprungliga formuleringen av exemplet genuint trodde att hen kunde erbjuda de här sakerna. I det exemplet skulle rekryteraren ha agerat etiskt korrekt eftersom dessa skäl var genuina då de faktiskt trodde att de kunde erbjuda dem. Vidare kan det diskuteras i vilken utsträckning personen borde haft skäl att bekräfta om dessa saker var möjliga eller inte. Exempelvis formuleras scenariot som att rekryteraren var nyanställd, i detta fallet vore det rimligt att personen i fråga haft skäl att bekräfta om de saker den lovar är korrekta eller inte. Därmed har den ur ett ytterligare perspektiv agerat fel, om inte i samma utsträckning som om hen hade haft uppsåt att ljuga. Om personen däremot varit anställd en tid, kunnat erbjuda dessa saker tidigare och inte fått information om någon ändring, finns det ingen anledning att klandra denna personen eftersom den haft genuina skäl, även om dessa skäl var misstagna. Likt alla tidigare exempel spelar det inte heller någon roll i detta exempel om kandidaterna i slutändan inte bryr sig om de saker som lovats då de trivs bra och är nöjda med sitt nya jobb. Agerandet, från rekryterarens sida, är felaktigt om den hade genuint uppsåt att ljuga, oavsett om kandidaten får jobbet och trivs eller inte.

## ***5.5 Sammanfattning***

I denna del av arbetet har resultatet från intervjuerna diskuterats i kontexten av moralfilosofiska teorier. Analysen har börjat i deltagarnas abstrakta metaetiska tankar om vad etik innebär. Här ansåg deltagarna, nästintill enhälligt, att etik handlar i stor utsträckning om lagar och regler samt att etiska ställningstagande endast var olika positioner baserade på individuella preferenser, samhälle och kultur. I den om att etik och lagar är likställda, eller väldigt starkt korrelerade, var en som inte hade mycket logik när det kom till att strukturera ett samhälle. Om lagar grundas och rättfärdigas av etiska värderingar innebär det en rad olika problematiska saker. Den främsta av dessa är att etiska åsikter i ett samhälle kan vara synnerligen oetiska, objektivt sätt, vilket kan rättfärdiga i princip vad som helst. Exemplet som togs upp var diskriminering av minoriteter. Lagar som diskriminerar minoriteter är rättfärdigade eftersom majoriteten i samhället anser det oetiskt att minoriteter är jämställda, eller vilket annat rasistiskt resonemang som helst. Den andra metaetiska idén, att etik endast är relativ, var inte heller en tanke som ledde till konsekvenser de flesta skulle ställa sig bakom. Det är ett verkligt faktum att etiska skillnader i stor utsträckning grundar sig i yttre faktorer som religion, samhälle och kultur. Det är däremot inte ett faktum att dessa skillnader innebär en faktiskt skillnad i om man har rätt ur ett etiskt perspektiv eller inte. Etik varken kan eller bör rimligen endast handla om olika ståndpunkter och etiska omdömen endast vara uttryck för personliga eller kulturella värderingar. Detta skulle innebära att det inte finns någon anledning eller möjlighet för genuina meningsskillnader när det kommer till etik.

Istället handlar etik endast om att deskriptivt förklara sina egna värderingar utan möjligheten att kritisera eller övertyga andra.

Den andra delen i analysen kretsade kring deltagarnas moralfilosofiska teori. I denna del redogjordes för deltagarnas värderingar och hur de gav sig till uttryck i specifika situationer. Här var intentioner den avgörande faktorn för att göra etiska bedömningar. Det var en central aspekt bland alla deltagarna att vad en person ville med en viss handling spelade en stor roll och vilka konsekvenser handlingen hade spelade, i princip, ingen roll alls. Det var även viktigt i vilken kontext handlingen skedde i, omständigheterna för handlingen kunde markant avgöra det etiska värdet. Den stora kritiken mot deltagarnas teori var att den var svårtillämpad i praktiken. Det är inte uppenbart, om ens möjligt, att veta i vilken kontext något är okej eller inte, och vidare dessutom värdera personens intentioner för eller emot kontexten. Det är dessutom i praktiken oerhört svårt, både som tredje person och subjektivt, att veta vad en persons intentioner faktiskt är. En annan problematik med det deltagarna presenterade är det faktum att de helt förbiser konsekvenserna. Detta faktum ger upphov till flera svåra och underliga situationer. I en enorm mängd situationer vore det underligt om jag värderar en persons handling enbart baserat på att den personen ville väl. Vi värderar många handlingar enbart på dess konsekvenser och att helt förbise dessa för att en person hade ett apatiskt syfte ter sig underligt.

Slutligen presenterades kontraktualismen som ett bättre alternativ till deltagarnas teorier, både i praktiken och ur ett teoretiskt perspektiv. Kontraktualismen erbjuder en teori som är mer användbar i praktiken och som svarar bättre till våra intuitioner om varför saker är rätt eller fel. I den sista delen av analysen appliceras kontraktualismen på de exempel deltagarna blev tillfrågade om för att illustrera hur teorin kan ge vägledning i praktiken. I det första exemplet var kontraktualismen uppenbar i vad den korrekta handlingen var eftersom det handlade om vad för skäl man haft för avtackningen av kandidaten. Om anklagelsen var genuin är den rätta handlingen att belysa de skäl man som rekryterare haft för att inte gå vidare med kandidaten. Angående följdfrågan om genuin rasism är rasism fel, ur ett kontraktualistiskt perspektiv, då det är ett skäl som i princip aldrig kan rättfärdigas, då det baseras på arbiträra principer. I det andra exemplet förklarades situationen med att den perfekta kandidaten agerat fel då dess skäl för att inte säga, på grund av obekvämheter eller risken för att inte få jobbet, är svagare än skälet för att inte bli vilseledd från rekryterarens sida. Detta är dock endast relevant för brott som antingen talar för kandidatens karaktär på ett relevant sätt eller brott som rimligen kan påverka dess jobb. I övriga fall kan det sägas att kandidaten rimligen kan nämna en tidigare dom men den har inte agerat fel om den inte gör det. Det tredje exemplet var det enda där kontraktualismen sammanföll, någorlunda, med deltagarnas rationella. I exemplet ansåg deltagarna att det i alla fall, oberoende av konsekvens, var fel att ringa



en kandidats nuvarande chef utan att berätta för kandidaten. Detta var eftersom man inte kunde rättfärdiga sitt handlande för personen. Utifrån ett kontraktualistisk perspektiv är det mer eller mindre samma resonemang, det är det faktum att man inte kan rättfärdiga sitt handlande som gör att det är fel att ringa kandidatens chef. Inte heller ur detta perspektiv spelar konsekvenserna någon roll eftersom rekryterarens utgångspunkt är att vilseleda kandidaten. Det sista exemplet förklarades med hjälp av kontraktualismen genom att rekryteraren inte agerat fel om personen genuint trott sig kunna ge det den lovat. Det var även relevant om personen vidare inte rimligen borde tagit reda på om det hen lovade var möjligt, exempelvis om den kunnat lova dessa saker tidigare och inte fått information om förändring.

## 6. Avslutande diskussion

*I denna del kommer arbetets övergripande slutsatser att reflektera kring och särskilt intressanta aspekter av resultatet och analysen lyfts fram. Slutligen kommer förslag ge förslag för framtida forskning kring rekrytering och etik.*

### 6.1 Avslutande reflektioner

Att rekrytering och etik har en tydlig och nödvändig koppling borde vara uppenbart efter att ha läst detta arbete. Eftersom rekrytering handlar om omdömen av andra individer innebär det att ett ramverk för hur denna bedömning bör ske på ett etiskt sätt är nödvändig. "Bör" i denna benämning menas inte vilka kriterier för urvalet i rekryteringsprocessen bör ha, då detta är en praktisk fråga om vem som är mest lämplig för ett visst jobb. Istället syftar detta "bör" till hur en rekryteringsprocess bör se ut ur ett etiskt perspektiv. Med andra ord, genom vilka principer, teorier eller ramverk kan man skapa en rekryteringsprocess som är etiskt korrekt eller försvarbar? Denna sortens frågor och funderingar kräver substantiell reflektion eftersom rekrytering har den nödvändiga etiska dimensionen. Detta arbetets syfte, som formulerades i början av arbetet, var tänkt att positioneras i linje med detta allmänna behov av reflekterande kring etik vid rekrytering.

En aspekt som förhoppningsvis har framkommit som genom detta arbete är den bristande kunskapen och reflektionen kring etik och rekrytering. Denna aspekt är övergripande över flera olika delar av arbetet. Till att börja med finns det en mindre mängd forskning kring rekrytering och etik. Forskningen som finns är i stor utsträckning relaterad till specifika verktyg eller processer som kan finnas inom rekrytering. Väldigt få arbeten ämnar att förklara eller presentera hur etiska teorier kan användas i praktiken för att stödja rekryterare i sitt arbete för att kunna agera etiskt korrekt. Det är en uppenbar diskrepans mellan det centrala faktat om etiska överväganden i rekrytering och den mängd forskning som finns om fenomenet. När det kommer till den bredare kategorin om HR, den kategorin som rekrytering oftast faller under i den professionella sfären, finns det en större mängd litteratur<sup>3</sup>. Detta trots det faktum att rekrytering både är en vital del av HR, eftersom det är så de mänskliga resurserna skaffas, och att rekrytering är en väldigt normativ process. En annan aspekt, där denna diskrepans var påtaglig, var kring intervjuerna och arbetets resultat. Det var uppenbart under intervjuerna att deltagarna inte reflekterat någon avsevärd mängd kring etik i sitt arbete, de hade inte reflekterat över sina moraliska kompasser i någon större utsträckning. Vidare hade deltagarna dessutom bristande kunskap vad gäller moralfilosofi som ämne. Denna punkt kan dock rimligen bortses ifrån då det är ett väldigt specifikt ämne, om än något som påverkar alla, som ofta inte förmedlas på ett

---

<sup>3</sup> Se Greenwood (2011) och (2018), Wiley (2000) och Ardagh & Macklin (1998).

adekvat sätt i praktiken. Det är inte heller detta arbetes syfte att insinuera att alla rekryterare måste genomgå en utbildning i moralfilosofi, även om det säkerligen skulle vara produktivt. Den första poängen, deltagarnas bristande reflektion kring etik i sitt arbete, är däremot något som varit centralt i arbetet. Det faktum att deltagarna ansåg det svårt att diskutera och reflektera kring etikens roll i deras arbete tyder på att det finns en utvecklingspotential vad det gäller etik i sin yrkesroll. Denna utvecklingspotential består av att deltagarna, och säkerligen rekryterare generellt sett, är i behov av kompetensutveckling när det kommer till reflektion och analysförmåga kring etiska dilemman samt strukturen och de dagliga valen kring rekryteringsprocesser. Detta arbete kan ses ha bistått med detta på två sätt. Dels genom att deltagarna i arbetet har fått en faktisk möjlighet att diskutera och reflektera kring etiska dilemman och sitt eget arbete. Dels kan även arbetet i sig självt vara en möjlighet för reflektion och att arbetets analys och slutgiltiga resultat kan användas i praktiken. Trots detta finns det ett uppenbart stort utrymme för vidare forskning.

## ***6.2 Framtida forskning***

Detta arbete har haft en tydlig deduktiv ansats baserat på kontraktualismen. I linje med detta har materialet analyserats utifrån kontraktualismens positiva värde när det kommer till det dagliga arbetet för rekryterare. Detta är inte menat att kontraktualismen är den slutliga eller den enda teorin som kan användas i praktiken när det kommer till rekrytering. Istället är det tänkt att ses som ett bättre och mer logiskt alternativ till det som deltagarna presenterat. Det finns säkerligen versioner och formuleringar av andra moralfilosofiska teorier som kan lämpa sig till att förklara etiska överväganden i rekryteringsprocesser. I linje med detta finns det ett enormt utrymme för framtida forskning när det kommer till ämnet för detta arbete. Det finns en otalig mängd olika teorier och versioner av dessa inom moralfilosofin. Alla dessa kan appliceras, till varierande grader, på rekrytering och kan vara värd övervägande när man konstruerar ett etiskt ramverk i praktiken. Således finns det ett stort utrymme när det kommer till forskning om rekrytering och etik. Olika teorier och olika aspekter av rekrytering kan användas och vara mer eller mindre lämpliga för olika organisationer och olika processer.

Detta arbete har haft som utgångspunkt att kombinera två olika forskningsområden. En central motivering till detta val är att det kan ge nya insikter till båda forskningsområdena. Genom att använda metoder och traditioner som, för andra akademiska områden, är nya och innovativa kan man komma till nya insikter. I detta arbete har intentionen varit att kunna ge ny kunskap för personalvetenskapen (HR) genom att applicera filosofiska resonemang och teorier på praktiska exempel. För framtida forskning finns det mycket möjligheter för att genomföra kombinerade forskningsprojekt. Detta är inte bara sant för personalvetenskapen utan den akademiska

traditionen i stort. Genom att kombinera olika ämnen, sätt att se på kunskap och metoder, kan man få förnyade och fördjupade insikter om ens eget ämne. Forskningen som existerar inom HR, i synnerhet när det kommer till rekrytering, är bristande vad gäller de etiska aspekterna kring området. Detta inkluderar både arbeten som på ett mer traditionellt sätt försöker bidra med kunskap kring hur etik och HR är sammanlänkade och även arbeten som har en mer filosofisk karaktär, likt detta arbete.

## Referenser

- Alder, G. S., & Gilbert, J. (2006). Achieving ethics and fairness in hiring: Going beyond the law. *Journal of Business Ethics*, 68(4), 449–464.
- Ardagh, D., & Macklin, R. (1998). Ethics and the human resource manager. *Business & Professional Ethics Journal*, 17(4), 61–78.
- Ashford, E., & Mulgan, T. (2018). Contractualism. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2018 Edition).
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3rd ed.). Stockholm: Liber.
- Chauhan, D., & Chauhan, S. P. (2002). Ethical dilemmas faced by managers: Some real life cases. *Indian Journal of Industrial Relations*, 37(3), 370–385.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (8th ed.). Abingdon: Routledge.
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (Eds.). (2018). *Human resource management: A critical approach* (2nd ed.). Routledge.
- Comstock, N. W. (2022). Ethics vs. morality. *Salem Press Encyclopedia*.
- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (4th ed.). Lund: Studentlitteratur.
- DePaul, M., & Hicks, A. (2018). A priorism in moral epistemology. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2021 Edition).
- Dimmock, M., & Fisher, A. (2017). *Ethics for A-Level* (1st ed.). Open Book Publishers.
- dos Santos, N. R., Pais, L., Cabo-Leitão, C., & Passmore, J. (2017). Ethics in recruitment and selection. In H. W. Goldstein, E. D. Pulakos, J. Passmore, & C. Smedo (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*.
- Driver, J. (2022). The history of utilitarianism. In E. N. Zalta & U. Nodelman (Eds.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2022 Edition).

- Fejes, A., & Thornberg, R. (2015). *Kvalitativ forskning och kvalitativ analys*. Stockholm: Liber.
- Gowans, C. (2021). Moral relativism. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Spring 2021 Edition).
- Greenwood, M. (2013). Ethical analyses of HRM: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 355–366.
- Greenwood, M., & Freeman, R. E. (2011). Ethics and HRM: The contribution of stakeholder theory. *Business & Professional Ethics Journal*, pp. 269–292.
- Kumar, V., Mohan, A., Kumar, B. S. S. P., Ponnala, R., Sateesh, B., & Maruthi, P. D. S. (2021). Analysis and issues of artificial intelligence ethics in the process of recruitment. In 2021 2nd International Conference on Smart Electronics and Communication (ICOSEC) (pp. 733–738).
- Liamputtong, P. (2011). *Focus group methodology: Principle and practice*. Sage publications.
- Lucidchart. (2019). What does HR actually do? 11 key responsibilities. Retrieved from <https://www.lucidchart.com/blog/what-does-hr-do> 2024-05-01
- Muijs, D. (2011). *Doing quantitative research in education with SPSS* (2nd ed.). London: SAGE.
- Parry, R., & Thorsrud, H. (2018). Ancient ethical theory. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2021 Edition).
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice: Original edition*. Harvard University Press.
- Scanlon, T. (1998). *What we owe to each other*. Harvard University Press.
- Sinnott-Armstrong, W. (2019). Moral skepticism. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2019 Edition).
- Stanton, J. (2022). The limits of law. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Spring 2022 Edition).
- Wiley, C. (2000). Ethical standards for human resource management professionals: A comparative analysis of five major codes. *Journal of Business Ethics*, 25(2), 93–114.

# Bilagor

## *Intervjuguide*

### 1. **Introduktion – Bakgrund**

Vad är din roll i dagsläget? Hur länge har du jobbat med rekrytering? Vad har du för utbildning?

### 2. **Etik – Allmänt**

Om jag säger etik, vad tänker du då på? Vad innebär etik, ur ett brett perspektiv?

### 3. **Etik - Erfarenhet**

Kan du beskriva en situation i ditt arbete där du behövde tänka etiskt?

4. **Exempel 1** – Under en rekryteringsprocess blir en kandidat avtackad och går inte vidare. Efter att ha fått detta meddelande anklagar hen rekryteraren för att vara rasist, då hen har utländskt påbrå, och menar på att detta var anledningen till att hen inte blev anställd. Är detta en genuin etisk anklagelse värt övervägande? Hur hade du/ni tänkt? Följdfrågor – om det sedan visas att rekryteraren rent statistiskt faktiskt anställer personer med utländsk bakgrund i lägre utsträckning, ger det anklagelsen mer merit då? Om personen faktiskt innehar rasistiska åsikter och detta är anledningen till att personen inte anställts, varför är detta ett etiskt dilemma? Om personen har rasistiska åsikter men dessa inte påverkar hens arbete i någon utsträckning alls, är det etiskt förkastligt ändå?
5. **Exempel 2** – Du har precis rekryterat en toppkandidat, hen har ett perfekt CV och en toppenpersonlighet för rollen du tillsatt. Kort efter anställningens början visar det sig att personen har suttit i fängelse i 3 år för misshandel, ändrar detta din syn på kandidaten? Har du eller hen agerat tvivelaktigt i processen? Förändras detta om det istället är fråga om ett grövre brott, exempelvis mord? Spelar det roll om hen begått brotten i självförsvar? Om hen efter sin anställning begår samma brott mot en kollega, exempelvis om det handlar om sexuellt ofredande, kan rekryteraren hållas ansvarig i någon utsträckning? f
6. **Exempel 3** – Under en rekryteringsprocess så ringer du en av slutkandidaternas referenser, personens nuvarande chef. Chefen blir chockerad av samtalet och slänger på telefonen efter en kort stund. Kandidaten får tyvärr inte tjänsten men du får höra att hen har fått sparken på grund av ditt samtal. Har du agerat fel i denna situation? Om konsekvenserna är densamma men chefen i fråga inte är satt som en referens, har du agerat mer eller mindre fel? Om du ringer kandidatens chef, trots att den inte är nedskriven som en referens, och detta samtal istället gör så att kandidaten får jobbet, har du fortfarande agerat fel?
7. **Exempel 4** – Under en rekryteringsprocess har en av dina kollegor lovat en massa saker om en kandidat tar jobbet (tjänstebil, maxat friskvård etc). När sen personen börjar visar det sig att inget av detta är tillgängligt på bolaget. Har din kollega agerat felaktigt och isåfall varför? Spelar det någon roll om kandidaten ändå är supernöjd, har rekryteraren ändå agerat fel? Om din kollega var ny på

jobbet och lovade dessa saker för att den genuint trodde att det fanns, har den då agerat felaktigt? Mer eller mindre?

8. **Avslutande diskussion**

Vilka aspekter är det som gör att en situation blir etiskt förankrad? Vilka/vilken är den viktigaste aspekten? Vad är det viktigaste etiska övervägandet i ditt/ert arbete? Har du/ni några egna exempel på etiska dilemman som uppstått i ert arbete? Finns det något annat som du vill diskutera som berör etik i arbetet som inte tagits upp?





**LUNDS UNIVERSITET**  
Sociologiska institutionen

**LUNDS UNIVERSITET**  
Sociologiska institutionen  
Avdelningen för pedagogik  
Box 114, 221 00 LUND  
[WWW.soc.lu.se](http://WWW.soc.lu.se)