



Arbetsmarknadsdepartementet
Arbetsmarknadsministern

Till riksdagen

**Svar på fråga 2024/25:1320 av Adrian Magnusson (S)
Utbredningen av användningen av intelligenstester i
anställningsprocesser**

Adrian Magnusson har frågat mig hur jag och regeringen ser på den ökande användningen av intelligenstester i anställningsprocesser och om jag har för avsikt att vidta några generella åtgärder med anledning av detta.

Jag vill inledningsvis tacka Adrian Magnusson för att han uppmärksammar den aktuella frågan. Teknikens utveckling har på olika sätt förändrat arbetslivet, vilket har gjort att nya frågor och intresseavvägningar aktualiseras inom flera rättsområden.

Arbetsgivare inom privat sektor har i princip en fri anställningsrätt. Denna rätt är dock begränsad genom bland annat diskrimineringslagen (2008:567), som förbjuder diskriminering vid anställning. Det finns inte någon specifik reglering av hur en rekryteringsprocess ska eller får se ut, och inte heller i vilken utsträckning intelligenstester kan användas. Det är således upp till arbetsgivaren att avgöra huruvida

intelligenstesterna behövs eller inte utifrån omständigheterna vid rekryteringen. Under en rekryteringsprocess samlas däremot personuppgifter in och behandlas av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren behöver därför ta hänsyn till EU:s dataskyddsförordning (GDPR) och dataskyddslagen (2018:218). Det innebär bland annat att det måste finnas en rättslig grund för att samla in och behandla personuppgifterna och att inte fler uppgifter får behandlas än vad som är nödvändigt för ändamålet.

Det är arbetsgivaren som svarar för att användningen av intelligenstester lever upp till kraven om personuppgiftsbehandling och att testerna inte används i strid med diskrimineringslagen. Det är viktigt att arbetsgivare gör noggranna bedömningar av vilka personuppgifter som är nödvändiga att behandla under en rekryteringsprocess och för vilket syfte.

Stockholm den 8 augusti 2025

Johan Britz

