

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
Naiti del Sante

Vår referens/dnr:
142/2014

103 33 Stockholm

Er referens/dnr:
A2014/2465/ARM

2014-11-07

Remissvar

Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48)

Föreningen Svenskt Näringsliv har givits möjlighet att yttra sig över SOU 2014:48, Registerutdrag i arbetslivet.

Svenskt Näringsliv anser att utredningens förslag inte bör genomföras.

Utredningen redovisar inte några missförhållanden eller andra bärande skäl som kan motivera det föreslagna förbudet eller annan lagstiftning på området. Svenskt Näringsliv anser tvärtom att det finns många situationer när det är motiverat att tillåta en begäran om registerutdrag och som inte omfattas av den nuvarande författningsregleringen.

Av utredningens direktiv följer att utredningens övergripande syfte var att hitta rätt balans mellan å ena sidan arbetsgivares berättigade behov av att kunna kontrollera registerutdrag i anställningsprocessen och å andra sidan arbetssökandes berättigade behov av skydd för sin personliga integritet. Trots det har utredningen valt att i stort sett uteslutande fokusera på de olika integritetsaspekter som är förknippade med ett uppvisande av registerutdrag och föreslår endast ett förbud mot registerkontroll. Avseende större delen av arbetsmarknaden analyseras inte behoven av att kunna kontrollera registerutdrag alls. Några nya eller utvidgade författningsreglerade möjligheter att kontrollera registerutdrag föreslås inte heller.

Svenskt Näringsliv anser att det är högst anmärkningsvärt att utredningen, i stället för att försöka hitta den balans som utredningsdirektiven föreskriver, endast framför principiella och övergripande argument mot registerkontroll. Utredningens främsta argument mot sådan kontroll är att den som har avtjänat sitt straff ska ha en rimlig möjlighet till återanpassning. Vidare anser utredningen att registerkontroll är ett för trubbigt instrument, det finns andra mer lämpliga metoder i form av

anställningsintervjuer, kontroll av meritförteckningar och kontakt med referenspersoner.

Svenskt Näringsliv delar inte bedömningen att användandet av registerutdrag på något sätt skulle användas för att ersätta de andra metoder som utredningen förespråkar. Som kommer att utvecklas närmare nedan finns det många situationer när det är motiverat att tillåta registerkontroll. Det måste dock framhållas att i de fall då en registerkontroll görs är det naturligtvis inte den enda information som inhämtas. Registerkontrollen används som komplement till exempelvis de andra bedömningsgrunder som utredningen nämner och i syfte att arbetsgivaren ska kunna göra en så allsidig bedömning som möjligt av en persons lämplighet för en viss tjänst. Det är sedan den sammantagna bilden som ligger till grund för det slutliga beslutet.

Även utredningens företagsenkät visar att information från registerutdrag används som en del i ett så allsidigt beslutsunderlag som möjligt och inte för att till exempel sålla bort de som förekommer i belastningsregistret. På frågan om det har hänt att en anteckning i belastningsregistret varit avgörande för att neka en person anställning svarade 65 procent av de arbetsgivare som hade begärt registerutdrag nej och endast var tionde arbetsgivare svarade ja. Hos övriga hade något utdrag med en anteckning inte visats upp. De tillfrågade arbetsgivarna uppgav inte heller att de använde registerkontroll för att sålla bland arbetssökande. De skäl som arbetsgivarna angav för att göra en registerkontroll var främst att skydda tredje man, övriga arbetstagare och förtroendet för verksamheten. Det är fråga om vedertagna skäl som också ligger till grund för den nuvarande författningsreglerade registerkontrollen.

Att kännedom om tidigare brottslighet är ett vedertaget instrument vid rekrytering visas även av de lagar och förordningar som tillåter eller till och med föreskriver att registerkontroll ska ske vid tillsättande av vissa tjänster. Även utredningsdirektiven har den utgångspunkten och anger exempelvis att svenska arbetsgivare har berättigade behov av att kunna ta del av innehållet i registeruppdrag. Det anges också att en reglering på området måste ge arbetsgivare utrymme att utöva den kontroll som motiveras av bland annat deras ansvar för säkerheten på arbetsplatsen. Direktiven hänvisar även till de skäl som ligger till grund för dagens författningsreglerade registerkontroll som indikation om vilka skäl som lagstiftaren hittills har ansett kunna motivera arbetsgivares möjligheter till registerkontroll.

Att uppgifter ur brottsregister kan ha relevans för arbetsgivare följer även av den internationella rätt som utredningen redovisar. Samtliga av de redovisade länderna tillåter att arbetsgivare kan kontrollera registerutdrag och de allra flesta tillåter det i betydligt större utsträckning än vad utredningen föreslår. Många länder som exempelvis Danmark och Nederländerna har valt ett system där olika former av intresseavvägning sker i den aktuella situationen. Andra länder har på olika sätt begränsat enskildas möjlighet att få del av skriftliga utdrag. Ingen av de redovisade

länderna tillämpar ett skadeståndssanktionerat förbud i enlighet med utredningens förslag.

Som utredningen konstaterar går det inte att dra några säkra slutsatser om hur många av de fullständiga registerutdragen som utfärdas efter en begäran av arbetsgivare. Enkäten på polisen.se har mycket låg svarsfrekvens och i företagsenkäten uppgav omkring två tredjedelar av företagen att de har författningsreglerat stöd för att begära registerutdrag.

Att registerkontroll sker i fall då det inte är författningsreglerat kan inte heller benämnas som ett missförhållande eller missbruk utan visar snarare att det finns ett reellt behov för arbetsgivare att ta del av informationen i utdragen. I utredningens enkät uppgav också 19 procent av de företag som inte begärde registerutdrag att det finns ett behov av att göra det. Värt att notera är även att i utredningens enkät genomförd på polisen.se var 90 procent av de som svarade att de begärde registerutdrag på begäran av arbetsgivare positiva till detta eller ansåg att deras integritet inte påverkades alls. Endast 10 procent uppgav att deras personliga integritet påverkades negativt. Resultatet går på tvärs med de överväganden som ligger till grund för utredningens bedömningar och talar för att den klart övervägande majoriteten av de svarande hade förståelse för att utdrag begärdes i den aktuella situationen.

Svenskt Näringsliv anser att det finns många situationer när det är motiverat att tillåta en begäran om registerutdrag och som inte omfattas av den nuvarande författningsregleringen. De skäl som gör sig gällande för en sådan kontroll är till stor del de som ligger till grund för dagens regelverk om registerkontroll. De inkluderar bland annat att skydda allmänheten och övriga anställda, förebyggande av brott, förtroende för anställda som innehar vissa yrken eller ansvarsfulla tjänster, skäl som är hänförliga till Sveriges och andra nationers säkerhet, ekonomiska intressen samt förtroendet för verksamheten. Nedan följer ett antal exempel på situationer då det är motiverat att tillåta en begäran om registerutdrag.

Avseende viktigare tjänster som innehåller särskilda ansvarsområden eller positioner inom verksamheten är det motiverat att kunna göra en registerkontroll för att bland annat kunna skydda förtroendet för verksamheten och ekonomiska intressen. Det är fråga om tjänster eller ansvarsområden som förekommer i alla branscher. Utredningens förslag skulle exempelvis innebära att det inte är möjligt att kontrollera nyckelpersoner som ekonomichefer, controllers eller säkerhetsansvariga.

Andra företag som har behov av att kunna ta del av registerutdrag är hemservice och olika typer av serviceentreprenader (till exempel städföretag). Det är fråga branscher där många anställda har tillgång till privatpersoners hem eller företags lokaler/egendom samt kännedom om familjens eller företagets rutiner. Detta kan jämföras med säkerhetsbranschen där den anställda också har omfattande åtkomst till nycklar, larmkoder m.m. I säkerhetsbranschen är frågan om registerutdrag

specialreglerad och registerutdrag inhämtas kontinuerligt avseende personer som ska arbeta eller arbetar i auktoriserade bevakningsföretag.

Även låssmeder kan på samma sätt jämföras med larminstallatörer. Utredningens argument att låssmedsföretagens roll i det brottsförebyggande och brottsbeivrande arbetet måste anses som mer begränsad än larmföretagens är svårt att förstå. Det torde vara uppenbart att det är förekomsten av lås och larm i kombination som har en brottsförebyggande effekt. Kännedom om låsanordningar och tillgång till nycklar kan underlätta intrång i hem eller lokaler precis på samma sätt som kännedom om larminstallationer och koder. Låssmedsföretagen begär också konsekvent att få se utdrag ur belastningsregistret.

Hemtjänst och personlig assistans åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning är andra typer av verksamhet då det finns behov av att kunna kontrollera registerutdrag för att så effektivt som möjligt förebygga att exempelvis våldsbrott, övergrepp eller förmögenhetsbrott förekommer. Med anledning av utredningens resonemang i denna del bör återigen framhållas att intervjuer och referenstagning är en viktig del i det förebyggande arbetet, men att de inte kan ersätta behovet av att också kunna få kännedom om en persons tidigare brottshistorik.

Inom industrin finns många företag som är skyldiga att följa utländska regelverk, till exempel det amerikanska, rörande strategiska produkter. Detta gäller dels den renodlade försvarsindustrin, dels andra delar av industrin som utvecklar eller tillverkar produkter som är civila men som kan ha militär applikation, så kallade "dual use" produkter. De utländska regelverken föreskriver bland annat att dessa företag ska ha kännedom om personalens brottshistorik.

Inom finans- och försäkringsbranschen hanteras egendom till stora värden. För att förebygga brott och upprätthålla det förtroende som krävs för verksamheterna finns behov av att kunna få kännedom om de anställdas brottshistorik. Utredningen anser dock inte att det finns skäl att dessa bolag ska kunna kontrollera registerutdrag och hänvisar till att företagen i stället bör införa rutiner som begränsar anställdas möjligheter att vidta viktigare åtgärder. Svenskt Näringsliv anser inte att det är ett bärande argument. De aktuella företagen har naturligtvis redan olika typer rutiner som en självklar del av sitt brottsförebyggande och förtroendeskapande arbete. Kännedom om anställdas brottshistorik är en annan naturlig del av detta arbete. Att så är fallet får bland annat stöd av de EU-direktiv som finns inom området. De förutsättningar och riskbedömningar som gäller generellt inom EU gäller givetvis även i Sverige.

Försäkringsföretagen verkar också i en trygghetsskapande bransch där just förtroendet från kunder och affärspartners är av stor betydelse. Kraven som införs genom det så kallade Solvens II-direktivet innebär även att försäkringsbranschen ska pröva lämpligheten hos personer som ska vara med och driva verksamheten. Avseende bedömningarna i SOU 2011:68 måste framhållas att detta övervägande

avsåg förhållandena vid den tidpunkten och att det inte finns något förbud att begära registerutdrag inför en anställning.

I transportsektorn är det av stor vikt att kunna begära registerutdrag. Detta gäller såväl alla förekommande persontransporter där passagerares och medtrafikanTERS säkerhet motiverar kontroll samt spedition där gods till stora värden hanteras.

Bolagen inom taxibranschen har behov av att få veta om en förare har gjort sig skyldig till brott efter utfärdande av taxikörkort hos Transportstyrelsen. Här gör sig skyddet för allmänheten gällande, en passagerare är ofta ensam med föraren och i en utsatt situation. Det finns flera fall av uppsägningar där förare gjort sig skyldiga till bland annat sexuella övergrepp och sexuellt ofredande av kvinnor. Att enbart få kännedom om återkallelser av körkort utan grund till varför det har skett är uppenbart inte tillräckligt.

En liknande situation som den avseende taxibranschen ovan gäller trafikskolelärare. Här gör sig ett skydd för allmänheten gällande, en passagerare är ofta ensam med föraren och i en utsatt situation. Eleverna är ensamma och relativt utelämnade. Största andelen elever är också unga då det är tillåtet att börja ta körlektioner redan från det att man fyllt 16 år.

När det gäller åkerinäringen har stölder och rån ökat inom åkeribranschen. Det rör sig ofta om insiderjobb. Chauffören är som regel ensam i bilen och det kan vara stora volymer till höga värden som transporteras. Förutom att skydda de rent ekonomiska värdena är det också av betydelse att arbetsgivaren ges möjlighet att göra vad denne kan för att hindra att anställda blir utsatta för rån.

Inom handeln har såväl personal som arbetsledare i många fall ansvar för egendom till betydande värden. På samma sätt har många anställda ansvar för kassahantering. Kassa- och lagerchefer är exempel på tjänster med särskilt stort ansvar. Olika säkerhetsaspekter gör sig gällande i många företag där personal till exempel framför maskinell utrustning som truckar och andra motorfordon.

Restauranger och andra inrättningar som serverar alkohol måste ha serveringstillstånd enligt alkohollagen. Tillstånd meddelas efter en lämplighetsprövning av den som söker tillståndet. Brott som begåtts av en fysisk person med betydande inflytande hos en sökande kan leda till att en ansökan om serveringstillstånd avslås eller att ett meddelat tillstånd dras in. Det är av stor betydelse att verksamheter med serveringstillstånd fortsättningsvis har möjlighet att begära att en arbetssökande uppvisar utdrag ur belastningsregistret. Annars riskerar företaget att anställa personer som dömts för brott. Om dessa personer ska ha eller ska komma att få ett betydande inflytande i verksamheten riskeras serveringstillståndet.

Ovanstående är bara några exempel på fall när det finns behov för arbetsgivare att kunna ta del av innehållet i registerutdrag för att kunna fatta välgrundade beslut inför

beslut som anställning och befordran. Svenskt Näringsliv anser därför att ett förbud inte bör införas.

Utredningen förespråkar ett system där lagstiftaren ska identifiera och detaljreglera samtliga situationer när registerkontroll ska få ske. Svenskt Näringsliv menar att det knappast är möjligt att göra det. Arbetsmarknaden och näringslivet är inte statiskt utan verksamheterna och tjänsterna i dem förändras fortlöpande. Om en balans ska kunna uppnås mellan arbetstagares skydd för sin integritet och arbetsgivares behov av registerkontroll måste denna rimligen beakta förhållandena i den enskilda situationen samt inte utgå från en stelbent lagstiftning som endast är tillämplig i vissa situationer och för vissa yrken såsom de är definierade i lag.

Ovanstående får även stöd av utredningens egna överväganden. Utredningen konstaterar att det ligger en betydande svårighet i att djupstudera och lämna förslag avseende varje särskilt område där det kan finnas behov av kontrollmöjligheter. Utredningen tar sedan endast upp ett fåtal situationer: låssmeder, taxiverksamhet, finansiella företag samt vissa situationer inom omsorg och sjukvård. Övriga områden lämnas därhän.

Svenskt Näringsliv menar att om rätten för arbetsgivare att begära registerutdrag ska regleras måste det rimligen ske genom en generell avvägningsregel. Att försöka identifiera alla situationer där en arbetsgivare har ett försvarligt behov av att kunna ta del av innehållet i ett registerutdrag är knappast möjligt. En sådan situation måste bedömas utifrån bland annat innehållet i den tjänst som söks och den information som är relevant för just den tjänsten. Denna typ av lösning är vanlig och accepterad vad gäller en lång rad kontroll- och övervakningsåtgärder och måste vara godtagbar även i fråga om begäran om registerutdrag. Det är då arbetsgivaren som tillämpar regeln med möjlighet till domstolsprövning.

Av den internationella genomgången framgår också att till exempel Danmark har och tillämpar en sådan avvägningsregel. Om det inte anses lämpligt att inhämtande sker av fullständiga utdrag kan en lösning där enskilda också ges möjlighet att begära utdrag som bara visar viss typ av brottslighet såsom till exempel sexualbrott, narkotikabrott eller trafikbrott övervägas.

Utredningen föreslår även att den som anlitar headhunters eller rekryteringsföretag ska kunna hållas ansvarig för dessa företags agerande. Svenskt Näringsliv anser inte att det är rimligt att ett företag ska kunna hållas ansvarig för en annan parts agerande på detta sätt. Det är exempelvis inte säkert att den som anlitar rekryteringsföretaget känner till att registerutdrag begärs. Om ett skadeståndsansvar ska införas så bör det därför avse den som begärt utdraget.

Avseende bemanningsföretag föreslår utredningen att även bemanningsföretag ska omfattas av förbudet och att det endast är uppdragsgivaren (kundföretaget) som ska kunna begära registerutdrag. Svenskt Näringsliv anser att om ett förbud införs så bör bemanningsföretag ha möjlighet att kontrollera registerutdrag om den anställd

ska hyras ut i till sådan verksamhet där det finns författningsreglerad skyldighet eller möjlighet att begära registerutdrag. Den ordning som utredningen föreslår kommer att förhindra bemanningsföretagen att göra en tillförlitlig bedömning av om anställda har gjort sig skyldig till brottslighet som påverkar deras lämplighet att hyras ut till verksamheter som exempelvis en skola eller ett sjukhus.

SVENSKT NÄRINGSLEV



Christer Ågren