

Justitiedepartementet
103 33 Stockholm
sara.ahmed@regeringskansliet.se
Ju2016/04398/L6

SOU 2016:41 – Hur står det till med den personliga integriteten?

Arbetsgivarverket har beretts tillfälle att yttra sig över rubricerat delbetänkande. Arbetsgivarverket begränsar i huvudsak sina överväganden och synpunkter till att avse frågor som är av arbetsgivarpolitisk karaktär. Avsnitt i delbetänkandet som rör specifika myndigheter kommenteras inte av Arbetsgivarverket.

Arbetsgivarverket har i huvudsak inget att erinra mot förslaget att ge Datainspektionen ett ökat uppdrag. Synpunkter kring möjligheterna att utföra ett sådant uppdrag och vilka resurser som Datainspektionen i sådant fall skulle vara i behov av, kan Arbetsgivarverket inte bedöma. Det är dock av vikt att Datainspektionen vid ett utökat uppdrag erhåller den finansiering som den utökade verksamheten kräver.

Arbetsgivarverket anser att delbetänkandet innehåller en välgjord kartläggning över det aktuella området och har inga synpunkter på de riskbedömningar som kommittén har gjort. Arbetsgivarverket anser dock att det i delbetänkandet saknas en beskrivning av den kommande dataskyddsförordningens påverkan på bedömningarna. Denna aspekt borde inkluderas i uppdraget, även om regeringen har tillsatt en särskild utredning som ska föreslå hur den centrala lagstiftningen på området bäst ska anpassas till dataskyddsförordningen (dir. 2016:15).

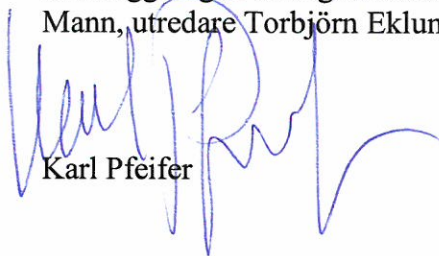
Vad gäller kartläggningen av risker och intresseavvägningar inom arbetslivsområdet anser Arbetsgivarverket att kommittén har beaktat den intresseavvägning som måste göras. Arbetsgivarverket har inte någon principiell invändning mot att befintliga tekniska system även används för bedömning och kontroll av arbetets utförande. Denna möjlighet ingår, som även kommittén har uttryckt, i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

När det gäller rekryteringar har kommittén lyft fram risken att kontroll- och övervakningsfunktioner på sikt kan leda till en exkludering från arbetslivet för allt fler individer. Arbetsgivarverket vill rörande detta poängtera att arbetsgivares behov av kontroll vid rekryteringar ska relateras till reglerna i lagen om anställningsskydd (1982:80). Felrekryteringar är förenade med mycket stora kostnader till följd av det starka anställningsskydd som finns för personer som

visar sig vara mindre lämpliga för sitt arbete, vilket gör att det är viktigt för arbetsgivare att kunna använda sig av möjliga kontrollfunktioner under rekryteringen.

Som kommittén har tagit upp, anser Arbetsgivarverket att det finns ett integritetsproblem till följd av att sekretessen i rekryteringsförfaranden endast gäller urvalstester och för uppgifter som kan avslöja sökandens identitet vid anställning av myndighetschefer. De problem som kommittén har lyft, med risk för spridning av uppgifter, har funnits länge inom den offentliga sektorn med anledning av offentlighetsprincipen. Detta gäller såväl vid rekrytering som under pågående anställning. För att offentliga arbetsgivare ska kunna skapa tillitsfulla relationer med arbetstagarna och erbjuda en trygg arbetsmiljö, är det angeläget att även den personaladministrativa sekretessen som finns i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) och offentlighets- och sekretessförordningen (2009:641) ses över. En sådan översyn bör ske parallellt med utredningen av regelverket med skydd för den personliga integriteten.

Beslut i detta ärende fattas av stf. generaldirektör Karl Pfeifer. I den slutliga handläggningen deltog enhetschef Lars Andréén, biträdande chefsjurist Hedda Mann, utredare Torbjörn Eklund och verksjurist Cecilia Karlsson, föredragande.



Karl Pfeifer



Cecilia Karlsson