

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 STOCKHOLM

A2019/00895/ARM

Den 25 september 2019

## REMISSVAR – Belastningsregisterkontroll i arbetslivet (SOU 2019:19)

---

### Arbetsgivaralliansen

Arbetsgivaralliansen är en fristående och medlemsstyrda arbetsgivarorganisation som tillsammans organiserar cirka 3 400 arbetsgivare av ideell, idéburen och kooperativ karaktär med tillsammans cirka 39 000 anställda. Tillsammans representerar Arbetsgivaralliansen arbetsgivare inom branscherna, ideella och idéburna organisationer, idrott, TRIA-social tregrenig i arbetslivet, trossamfund och ekumeniska organisationer, upplevelse och kultur, utbildning och folkbildning samt vård och omsorg.

### Sammanfattning

Arbetsgivaralliansen motsätter sig alltjämt ett förbud mot att arbetsgivare ber arbetssökande uppvisa belastningsregisterutdrag. Om ett sådant förbud ska införas, tillstyrker Arbetsgivaralliansen de lagda förslagen om undantag för vissa verksamhetsområden från förbudet men anser samtidigt att ytterligare verksamheter borde omfattas; tillika borde löpande registerkontroller vara tillåtna.

### Motivering

#### 2014 års förbudsförslag

Arbetsgivaralliansen avstyrkte i sitt remissvar till SOU 2014:48 *Registerutdrag i arbetslivet* utredningens förslag att förbjuda arbetsgivare att kräva av anställda och arbetssökande (med flera) att de uppvisar utdrag ur belastningsregisterutdrag (bilaga 1). Arbetsgivaralliansen ansåg att om ett sådant lagförslag ändå skulle genomföras, borde branscherna personlig assistans, sociala verksamheter och hemtjänst ges lagliga rättigheter till registerkontroll.

Om ett förbud av det slag som föreslogs i 2014 års utredning ska införas, kvarstår Arbetsgivaralliansens avstyrkande. Skyldigheten att återanpassa brottsdömda är statens ansvar och består av ett flertal antal möjliga åtgärder. Det

samhälleliga intresset av att brottsdömda inte på ett omotiverat sätt ska förhindras att erhålla anställning är förvisso av vikt i detta sammanhang. Å andra sidan har en arbetsgivare ett löpande ansvar för att skydda sin egendom, sina anställda och sina kunder. Av detta skäl bör arbetsgivaren kunna utöva sin rätt att fritt anställa den lämpligaste kandidaten vid rekryteringar, utan onödigt hindrande regleringar så långt som är möjligt.

Att en arbetssökande inte har ett fläckfritt förflutet behöver alls icke utesluta att anställning kan erhållas; de flesta arbetsgivare torde vara förmögna att skilja mellan stort och smått. Den arbetssökande som anser att ett utdragsuppvisande är alltför integritetsårande kan dess-utom välja att avstå. Tillika bör nämnas att belastningsregistret gallras och att en brottsbelastad person så småningom blir av med sitt syndaregister.

Sammantaget anser Arbetsgivaralliansen att arbetsgivarens skyddsintresse väger tyngre än den enskildes intresse av integritet.

#### 2019 års förslag om utökad författningsstöd

Förslaget innebär att Arbetsgivaralliansens andrahandsförslag från 2014 tillgodoses såtillvida att vid verksamhet som innebär att vård och omsorg ges i hemmet till äldre och funktionsvarierade personer ges arbetsgivaren rätt att även fortsättningsvis begära att arbetssökande uppvisar registerutdrag.

Arbetsgivaralliansen anser dock att detta undantag inte endast bör gälla vid vård och omsorg som förmedlas i hemmet utan även vid vård och omsorg som förmedlas ges utanför hemmet. Den aktuella personkategorin är lika skyddsvärd utanför hemmet, även om det – såsom utredningen framför – måhända är större risk att drabbas av samvetslösa människor i hemmet än i verksamhet förlagd utanför hemmet (till exempel en daglig verksamhet).

Dessutom finns det ytterligare verksamheter som inte avser vård och omsorg enligt lagförslagets definition men som ändå är lik skyddsvärda och därför också borde ingå i undantaget, såsom privata städtjänster och liknande.

Att rätten att begära registerutdrag enligt förslaget endast gäller vid anställningstillfället (eller motsvarande för uppdragstagare/inhyrda) är ett bekymmer. Anställningar kan pågå under mycket långa perioder och även om arbetsgivaren under en pågående anställning har en löpande möjlighet att bedöma en anställds personliga lämplighet för arbetsuppgifterna, kan information om en inträffad lagföring skänka information till arbetsgivaren som är värdefull för att bevaka verksamhetens intressen, inklusive kundernas. Saklig grund-begreppet i lagen (1982:80) om anställningsskydd kan i sådana situationer förvisso hindra att en arbetstagare skiljs från sin tjänst, men arbetsgivaren får i vart fall möjlighet att vid behov riskminimera på andra sätt (genom exempelvis förflyttning till andra arbetsuppgifter). En lösning med möjlighet till löpande kontroller

skulle dessutom ha fördelen att inkludera anställda som inom ramen för en pågående anställning omplaceras till arbetsuppgifter som omfattar skyddsvärda personer.

Som ovan

Hans-Göran Elo  
Förbundsdirektör

### **Bilaga**

1. Remissvar SOU 2014:41