



LUNDS
UNIVERSITET

Etableringen av Belastningsregistret på Arbetsmarknaden

En kvalitativ studie om framväxten av ett
integritetskränkande rekryteringsverktyg

Författare: André Forsström
Handledare: Matthias Baier
Termin: VT-2016
Nivå: Kandidatuppsats
Kurskod: RÄSK 02

Abstract

In Sweden, the number of private extracts from the criminal records registry has increased more than five times since 2003. This is largely due to employers' request for applicants to submit their criminal record if they want to be considered for a job. This is a phenomenon that is intrusive in the applicants' integrity and it has become a society level problem. The aim of this paper is to describe the process that has led to this problem and to examine the value integrity has on the labor market today. In order to accomplish that goal, qualitative interviews with representatives from employer associations and trade unions have been conducted. The results show that a mixture of legal and social norms and practices has made this use of the criminal record possible and employers can singlehandedly decide over the recruitment procedure. This is almost exclusively affecting the integrity of job applicants and there is nothing they can do about it since they have yet to enter the labor market. This paper shows how useful sociology of law is when certain features of our society need an explanation.

Nyckelord: belastningsregister, integritet, arbetsmarknad, norm, spelregler

Antal ord: 10 508

Innehållsförteckning

Förkortningar	5
1 Inledning.....	6
1.1 Inledande Problemframställning	6
1.2 Syfte och Frågeställningar	7
1.3 Avgränsningar.....	8
2 Bakgrund	9
2.1 Lagen om Belastningsregister	9
2.2 Användningen av Belastningsregister.....	9
2.3 Integritetsskydd i Arbetslivet SOU 2009:44	11
2.4 Registerutdrag i Arbetslivet SOU 2014:48	12
2.5 Arbetsmarknadsparters syn på SOU 2014:48	12
2.5.1 LO:s och TCO:s Ståndpunkt.....	12
2.5.2 Svenskt Näringslivs Remissvar	13
2.5.3 Datainspektionens Betänkande	13
3 Arbetsrätt	14
3.1 Kunskapsöversikt Arbetslivet.....	14
3.1.1 Arbetsledningsrätt	14
3.1.2 Kollektivavtal och MBL.....	14
3.1.3 Primär Förhandlingsskyldighet	15
3.1.4 Normbildning på Arbetsplatsen	15
3.2 Personlig Integritet i Arbetslivet	16
3.2.1 Belastningsregistrets Påverkan på Integriteten	16
4 Tidigare Forskning	17
4.1 Belastningsregistret.....	17
4.2 Ny Teknologi, Nya Kontrollmöjligheter.....	19
5 Teori	20
5.1 Baiers Modell.....	20
5.2 Hydéns Spelregler	22
6 Metod och material.....	23
6.1 Material	23
6.2 Forskningsdesign	23
6.3 Tillvägagångssätt	24

6.4	Metoddiskussion	25
6.5	Etiska Överväganden	26
7	Resultat	27
7.1	Ökad Användning av Belastningsregister	27
7.2	Anställningssituationen och Möjlig Påverkan	29
7.3	Integriteten i Arbetslivet	30
8	Analys	32
8.1	Normbildningsprocessen bakom Ökningen	32
8.2	Spelregler sätter Gränserna	34
8.3	Innebörden av Parternas värdering av Integriteten	35
9	Slutsatser	37

Förkortningar

BrB	Brottsbalken.
Kommunal	Svenska kommunalarbetareförbundet. Fackförbund inom LO.
LAS	Lag om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige. Samlar 14 fackförbund.
LOA	Lag om offentlig anställning
MBL	Lag om medbestämmande inom arbetslivet
PuL	Personuppgiftslagen
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Arbetsgivarorganisation. Ombildades till Svenskt Näringsliv.
Seko	Service- och kommunikationsfacket. Fackförbund inom LO.
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
ST	Fackförbund. Största facket för statligt anställda.
TCO	Tjänstemännens centralorganisation. Samlar 14 fackförbund.

1 Inledning

1.1 Inledande Problemframställning

Enligt utredningen om registerutdrag i arbetslivet har det enskilda uttagandet av belastningsregistret ökat från cirka 40 000 år 2003 till cirka 222 000 år 2013 (SOU 2014:48). En stor anledning till ökningen har ansetts vara att arbetssökande åläggs att lämna in sitt belastningsregister till potentiella arbetsgivare för att kunna erhålla arbete och andelen belastningsregister som går till detta ändamål uppskattades ligga runt 85-90 procent (SOU 2014:48). Med anledning av denna ökning tillsattes år 2013 en utredning på uppdrag av regeringen. Utredningen avslutades med ett förslag om ett förbud för arbetsgivare att utan författningsskydd kräva ett uppvisande av belastningsregistret från arbetssökande då ett sådant uppvisande ansågs kränka den personliga integriteten (SOU 2014:48).

En av grundpelarna inom den svenska arbetsrätten innebär att arbetsgivare ska kunna anställa efter eget val (Göransson, 2010, s. 18). Därför lämnas rekryteringsprocessen ganska fri från lagstiftning med undantag på vissa områden där till exempel belastningsregister måste eller kan utkrävas. Dessa områden rör sig bland andra om skola och arbete på HVB-hem (SFS 1998:620). Konsekvensen av detta blir att det är upp till fackföreningar att förhandla med arbetsgivare för att etablera anställningsvillkoren på en arbetsplats. Lön och liknande slås ofta fast i ett kollektivavtal. Fackföreningarna får även möjlighet enligt MBL att vara med och påverka företagsledningsbeslut och arbetsledningsbeslut. I arbetsledningsbeslut ingår till exempel rekryteringsprinciper och åtgärder för att kontrollera arbetstagarna (Göransson, 2010, s. 113).

Arbetsrätten möjliggör i teorin att fackföreningar kan påverka och förhandla med arbetsgivaren i rekryteringsfrågor. I praktiken är det dock inte säkert att det fungerar på detta sätt och det verkar som om fack- och arbetsgivarförbund har mycket skilda uppfattningar i ärendet. Fackförbundsorganisationer som LO, Saco och TCO uttryckte ett starkt stöd till förslaget då det ansågs vara mycket integritetskränkande att kräva registerutdrag och att det enbart skulle få användas i speciella fall rörande arbete med utsatta personer (SOU 2014:48). Svenskt Näringsliv skrev i anslutning till utredningen ett remissvar där utredningen kritiserades på flera punkter, bland annat för att utredningen missar flertalet tillfällen då en bakgrundskoll med hjälp av belastningsregistret är ett oumbärligt redskap för arbetsgivaren (Ågren 2014). Utredningen har än så länge, i juni 2016, inte genererat några lagstiftande

åtgärder och förslaget verkar blivit lagt på is. Detta är intressant då frågan borde vara aktuell då antalet uttagna belastningsregister fortsätter öka. Enligt uppdaterad statistik från Polismyndigheten var antalet uttagna belastningsregister för enskilt ändamål 265 514 år 2015. Det sammanlagda antalet uttagna belastningsregister mellan 2011 och 2015 var cirka 1 miljon (Bilaga 3). Detta innebär att om uppskattningen på 85-90 procent i SOU 2014:48 är någorlunda korrekt har knappt 900 000 belastningsregister krävts av arbetsökande, utan lagstöd, mellan 2011 och 2015. Då en kontroll i belastningsregistret kan uppfattas som en kränkning av den personliga integriteten är detta en företeelse som tål att granskas, inte minst på grund av att det är väldigt många svenskar som kan bli utsatta för detta årligen.

Antalet uttagna belastningsregister och arbetsmarknadsparternas skilda uppfattningar leder till frågan om vad som föranledde ökningen av uttagna belastningsregister. Det hade även varit intressant att få kännedom om hur en sådan här företeelse påverkar arbetsmarknadens parter och hur dessa parter generellt värderar personlig integritet. Kunskapsluckan lämnar ett behov av att undersöka saken närmare.

1.2 Syfte och Frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att försöka förstå den ökande uttagningen av belastningsregistret i relation till normbildningsprocesser på arbetsmarknaden och att undersöka vilka roller arbetsmarknadsparterna har i detta avseende. För att åstadkomma detta har hjälp tagits av informanter från arbetsgivarsidan och fackförbund. I analysen har informationen från informanterna analyserats rättssociologiskt där interaktionen mellan rättsliga och sociala normer och Hydéns teori om arbetsmarknadens spelregler inkluderades då dessa teorier gav ett passande teoretiskt hjälpmedel för att sätta företeelserna i en begriplig kontext.

Uppsatsen ämnar undersöka om olika normer ligger bakom användningen av belastningsregistret och vilka de i så fall är. Vidare undersöks hur spelreglerna ser ut vid rekrytering på arbetsmarknaden. Med hjälp av informanterna ska uppsatsen ge en beskrivning om belastningsregistrets användning och vilken vikt den personliga integriteten ges i dagens arbetsliv. För att syftet ska kunna uppfyllas har följande frågeställningar formulerats:

- Har rättsliga och sociala normer inverkat på ökningen av uttagna belastningsregister och i så fall, på vilket sätt?
- Hur kan användningen av belastningsregister beskrivas med hjälp av teorin om en arbetsmarknad uppbyggd av spelregler?
- Vilken vikt fäster arbetsmarknadens parter vid den personliga integriteten i dagens samhälle? Vad innebär detta?

1.3 Avgränsningar

Denna uppsats ämnar som tidigare nämnt att undersöka ökningen av uttagna belastningsregister. Eftersom uppskattningsvis 85-90 procent av de uttagna belastningsregistren används till att söka arbete kommer uppsatsen att fokusera på orsaker till att användningen av belastningsregister vid rekrytering satts i bruk. Därför har den inte fokuserat på andra möjliga förklaringar till ökningen av uttagna belastningsregister och inte heller på vad som händer efter en kontroll i registret, det vill säga hur vanligt det är att människor med en notering i belastningsregistret får jobbet de söker eller inte. Den ämnar heller inte att undersöka enskilda upplevelser av att varit med om en sådan kontroll.

Anledningen till att målet med uppsatsen var att undersöka om det finns normer som legat till grund för den ökande användningen av belastningsregister är att det möjliggjorde en jämförelse med andra normbildningsprocesser på arbetsmarknaden och informanterna som tillfrågades hade riklig kunskap på detta område. Det är möjligt att en annan inriktning på uppsatsen hade kunnat vara intressant, till exempel om teknologins betydelse hade analyserats i högre grad. Vidare hade en ansats till att tillämpa användningen av belastningsregistret på social kontroll kunnat leda till ett intressant resultat. Skulle denna uppsats inte ge några tydliga svar kan detta bli en intressant framtida studie.

Informanterna valdes ut från den privata sektorn på arbetsmarknaden. Detta var till följd av uppgifter som erhöles vid en kontakt med en informant från ST, det största fackförbundet för statligt anställda. Han berättade att ST anser att dagens situation är ytterst otillfredsställande men att det skiljer sig ganska rejält mellan den privata och den offentliga sektorn. Flera arbetsgivare inom den statliga sektorn har nämligen lagstadgad skyldighet att kontrollera belastningsregistret och det finns inte någon större utredning i vilken utsträckning resterande arbetsgivare gör en sådan kontroll. Vidare finns det speciella regler vid rekrytering inom staten, till exempel grundlag, LOA, rätten att överklaga anställningsbeslut till en överklagandenämnd och anställningsförordningen om sakliga kriterier såsom förtjänst och skicklighet. Arbetsgivarens utrymme att införa speciella kontroller är därför begränsat (personlig kommunikation, 22 april 2016). Vidare finns det extra skydd för den personliga integriteten på den offentliga sektorn då det i Regeringsformens 2 kap. 6§ står att var och en har ett skydd gentemot ett betydande intrång i den personliga integriteten från det allmänna (SFS 1974:152). Detta medförde som nämnt att det var i den privata sektorn som informanter kontaktades. Jämförelser mellan den statliga och privata sektorn förekommer dock då en redogörelse för ett eventuellt samspel mellan användningen av belastningsregister på den privata- och den statliga sektorn lämnas. Rörande storleken på själva uppsatsen har naturligtvis även avgränsningar gjorts. Enskilda arbetsgivare har inte intervjuats och inte heller enskilda arbetstagare. I ett större arbete hade naturligtvis även fler informanter kunnat användas.

2 Bakgrund

2.1 Lagen om Belastningsregister

Enligt 1§ i lagen om belastningsregister ska polisen föra ett automatiserat belastningsregister (SFS 1998:620). I ändamålsdelen under 2§ står det att registret får användas av till exempel Polismyndigheten, domstolar och åklagarmyndigheter för att de ska kunna utföra sin verksamhet. Vidare ges även tillåtelse till enskilda att få ut uppgifter som är av betydelse för personens verksamhet (SFS 1998:620). Registret innehåller bland annat information om den som ålagts dom, strafföreläggande, beslut, ordningsbot, förvandlingsstraff för böter, åtalsunderlåtelse och kontaktförbud (SFS 1998:620). Gallring, eller borttagande av uppgifter ur belastningsregistret sker efter olika lång tid beroende på personens ålder vid gärningen, brottets art och om personen begått upprepad brottslighet. Vissa uppgifter kan gallras efter fem år, andra tio år och det är även vissa uppgifter som kan finnas kvar i tjugo år efter dom. Begår personen upprepade brottsliga handlingar och lagförs för detta gallras inte tidigare uppgifter som det skulle ha gjort annars enligt 17 och 18 § i lagen om belastningsregister (SFS 1998:620). På Polismyndigheten sida finns det olika blanketter att hämta ut beroende vilken typ av belastningsregister som eftersöks. Det finns åtta olika blanketter. Dessa är skola och barnomsorg, LSS, föreningar där personer ska arbeta med barn, HVB-hem, försäkringsförmedlare, utlandsändamål, EU-registerutdrag för enskild person och till sist belastningsregister enligt 9§ (Polismyndigheten 2015). Detta är det register som arbetsgivare kräver kontroll av utan författningsstöd.

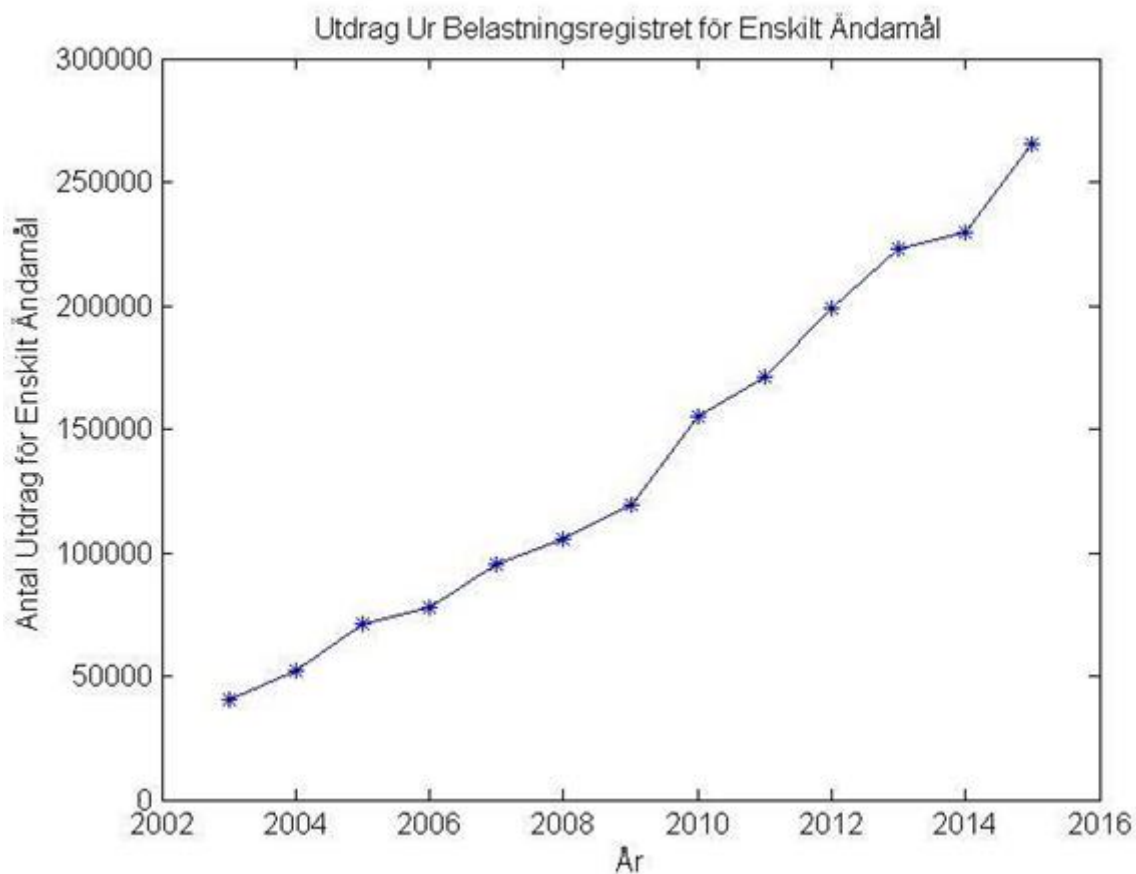
2.2 Användningen av Belastningsregister

Enligt flera källor ökar det enskilda uttagandet av belastningsregistret (SOU 2014:48). Den största av faktorerna som ligger till grund för detta är att det blir vanligare att arbetsgivare kräver att arbetssökande ska visa upp ett belastningsregister vid vissa anställningar. På en del områden är det obligatoriskt enligt lag att visa upp ett belastningsregister som till exempel vid arbete i skolor men arbetsgivarna har på flertalet områden inte själva rätten att hämta ut

uppgifter i den arbetssökandes belastningsregister och kräver därför att den arbetssökande själv ska begära ut sina uppgifter för att sedan lämna över dessa uppgifter till arbetsgivaren i ett öppet kuvert (SOU 2014:48). Hur många av de enskilda utdragen ur belastningsregistret som används till att söka arbete är inte fullständigt klarlagt men Rikspolisstyrelsen uppskattade siffran år 2004 till 75 % och menade i anslutning till utredningen om registerutdrag i arbetslivet år 2014 att den hade höjts till mellan 85 och 90 % (SOU 2014:48).

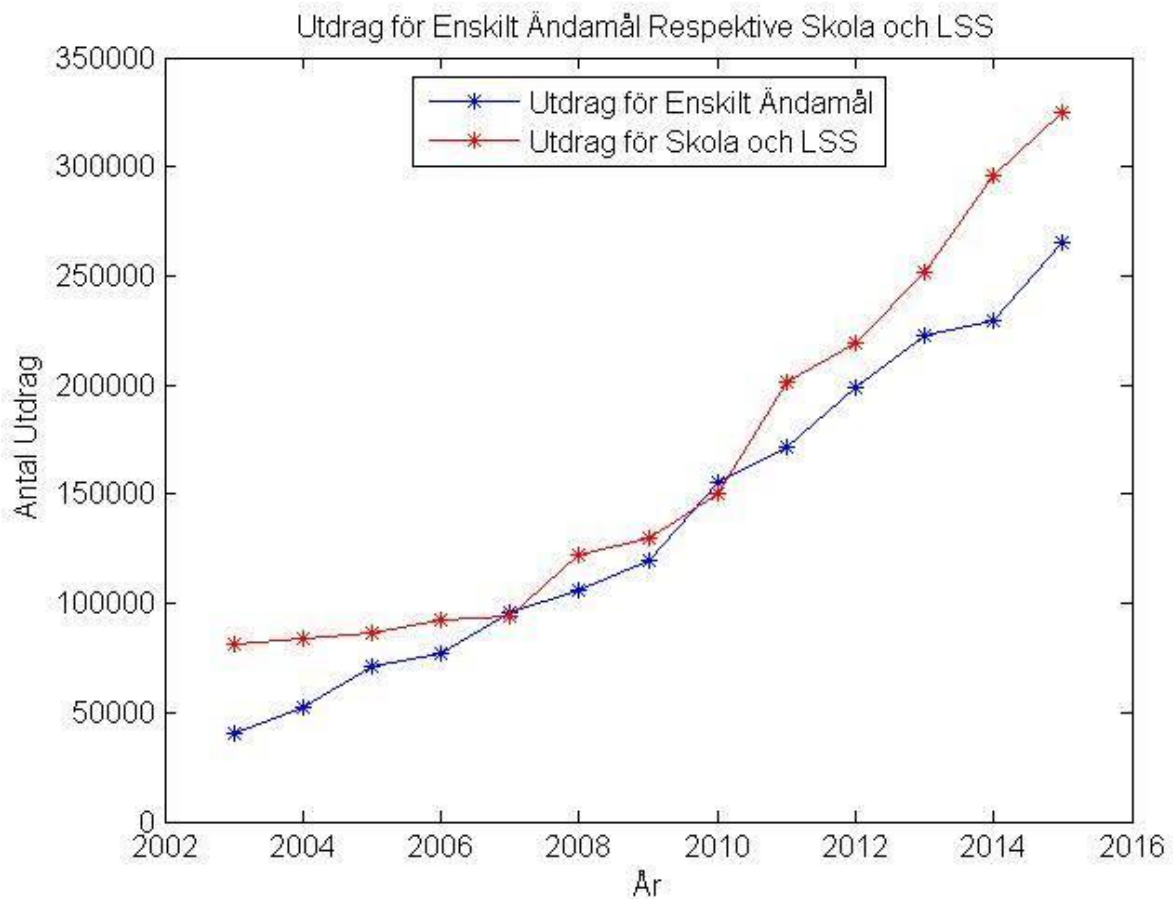
För att få uppdaterad statistik och kunna granska statistiken själv insamlades uppgifter om belastningsregistret från Polismyndigheten. Detta visade att antalet enskilda utdrag som tas ut årligen har ökat från 40 000 till 265 000 mellan år 2003 och år 2015 (Bilaga 3). Ökningen får anses vara säkerställd. Se grafen nedan.

Figur 1.



Vid undersökning i statistiken rörande antal utdrag i belastningsregistret för skola och LSS syns också en ökning. År 2003 låg siffran på 81 738 medan det år 2015 var 324 819 utdrag (Bilaga 3). För en jämförelse mellan enskilt utdrag och utdrag för LSS och skola, se grafen nedan.

Figur 2.



Figur 2 visar saker värda att notera. Dels ligger både grafernas mätvärden ganska lågt i början av 2000-talet för att sedan gradvis öka och år 2015 har det totala antalet mångdubblats jämfört med 2003. Vidare stiger båda grafernas mätvärden i en relativt jämn takt.

Hur vanlig användningen av belastningsregister är skiljer sig mellan olika branscher. Utredningen om registerkontroll i arbetslivet uttryckte att det är vanligt inom vård och omsorg, offentlig förvaltning, försäkrings- och finansverksamhet, transport och magasinering, uthyrning, fastighetservice och resetjänster. Det var mindre vanligt i branscherna för tillverkning, handel, byggverksamhet och hotell- och restaurangverksamhet. Förekomsten inom skolväsende undersöktes inte (SOU, 2014:48). Vidare är det mycket vanligare med kontroller i belastningsregistret hos arbetssökande än de som redan är anställda. De som emellertid får sina belastningsregister kontrollerade när de är arbetstagare får det av anledningar som misstanke om brottslighet, ansökan om en ny tjänst eller förändrade arbetsuppgifter (SOU 2014:48).

2.3 Integritetsskydd i Arbetslivet SOU 2009:44

Frågan om användningen av belastningsregistret har funnits i två utredningar på kort tid. Den första hette Integritetsskydd i arbetslivet och skapades 2006. Den hade uppgiften att på bred front utreda hur skyddet för den personliga integriteten såg ut i arbetslivet och om det var lämpligt, ge eventuella förslag på nya lagar. Utredningen undersökte bland annat kontroll av privat e-post, hälso- och drogtestar och kameraövervakning. Vidare var en stor del av utredningen ämnad åt att undersöka arbetsgivares möjligheter att hämta ut uppgifter om arbetssökande och arbetstagare från belastningsregistret, misstankeregistret, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten och kreditupplysningsföretag. Utredarna formulerade bland annat ett förslag på lagstiftning som skulle förbjuda att arbetsgivare utan lagstöd begärde att den arbetssökande skulle visa upp ett utdrag från sitt belastningsregister. (SOU 2009:44). Något förbud lagstiftades ej.

2.4 Registerutdrag i Arbetslivet SOU 2014:48

År 2013 tillsattes en utredningsgrupp på uppdrag av regeringen. Uppdraget var återigen att kartlägga användningen av belastningsregistret och göra en analys och avvägning mellan arbetsgivares behov av en kontroll i arbetssökandes belastningsregister och skyddet av den arbetssökandes personliga integritet (SOU 2014:48). Utredning tog bland annat upp de förslag som Integritetsskydd i arbetslivet, SOU 2009:44, gav och utvidgade delen om registerutdrag i arbetslivet till en egen utredning. I utredningen deltog representanter från olika delar av arbetsmarknaden. Utredningen föreslog som tidigare nämnt ett förbud för arbetsgivare att utan författningsstöd kräva att en arbetssökande visar upp sitt belastningsregister. Representanter som stod bakom förslaget var till exempel LO, TCO och Saco. Svenskt Näringsliv ställde sig negativt till ett lagstadgat förbud.

2.5 Arbetsmarknadsparters syn på SOU 2014:48

2.5.1 LO:s och TCO:s Ståndpunkt.

LO har uttryckt sig mycket positivt om ett lagstadgat förbud. Enligt LO:s betänkande till SOU 2014:48 måste eskaleringen av användandet av belastningsregister vid rekrytering stoppas, därför tillstyrker de utredningens förslag (Thorwaldsson och Rehnström 2014).

TCO har också uttryckt sig mycket positivt om ett lagstadgat förbud. I deras betänkande ville de även göra ett ytterligare tillägg till den eventuella lagstiftningen där enskildas rätt att ta del av sina egna belastningsregister ska begränsas till de tillfällen en lag uttrycker att det är tillåtet i det enskilda fallet. De förslår istället att den enskilde ska kunna få ett muntligt besked om sitt eget belastningsregister och på så sätt eliminera all risk för en eventuell spridning (Nordmark och Donovan 2014).

2.5.2 Svenskt Näringslivs Remissvar

Svenskt Näringsliv uttryckte sig kritiskt till utredningens förslag i sitt remissvar. Enligt organisationen har utredningen inte visat att användandet av belastningsregister missbrukas på något sätt och utredningen har också givit alldeles för mycket tyngd åt integritetsaspekten av problemet istället för att grundligen undersöka olika arbetsgivares behov av att använda sig av belastningsregistret. Svenskt Näringsliv anser att det inte borde lagstiftas på området utan vara upp till arbetsgivaren att vid varje anställning göra en intresseavvägning om hur stort behovet är efter en kontroll i den arbetssökandes belastningsregister (Ågren 2014).

2.5.3 Datainspektionens Betänkande

Datainspektionen, den statliga myndighet som ska värna om människors personliga integritet uttalade sig i ett betänkande positivt om utredningens förslag. Myndigheten ansåg att detta är en viktig del för att stärka arbetstagares integritetsskydd då regelverket kring integritetsskydd på arbetsplatsen är mycket oklart. Vidare ansågs det att den eventuella lagstiftaren borde analysera möjligheten att lägga till en ersättning för ekonomisk skada förutom den ideella ersättningen för kränkningen av den personliga integriteten som utredningen föreslog. Datainspektionen ansåg också att det är av yttersta vikt att den eventuella lagstiftaren präglas av stor restriktivitet om skäl att införa nya undantag i den nya lagstiftningen dyker upp (Svahn Starrsjö och Agnvall 2014).

3 Arbetsrätt

3.1 Kunskapsöversikt Arbetslivet

3.1.1 Arbetsledningsrätt

Den viktigaste principen inom arbetsrätten är att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet. Detta är en rättighet som enligt rättspraxis gäller både i kollektivavtal och enskilda anställningsavtal. Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren möjlighet att ensidigt besluta om ordningsföreskrifter eller liknande. Saknar ett kollektivavtal bestämmelser om till exempel tidsstämpling kan arbetsgivaren själv bestämma över sådana föreskrifter (Göransson, 2010, s. 32).

En del av arbetsledningsrätten är att en arbetsgivare i princip har en fri anställningsrätt och kan bestämma själv vem som ska anställas för ett visst arbete. På den statliga sektorn finns undantaget att anställningen ska ske på sakliga grunder men ett sådant krav finns inte i den privata sektorn. Ett annat undantag som gäller i både den privata- och den offentliga sektorn är att en tidigare uppsagd arbetstagare i vissa fall har företrädesrätt till återanställning enligt LAS. På båda sektorerna finns även ett förbud mot diskriminering (Göransson, 2010, s. 18). Detta innebär att om någon vid en anställningsprocess diskriminerats på grund av kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder kan arbetsgivaren tvingas att betala diskrimineringsersättning (Göransson, 2010, s. 20). En arbetsgivare kan dock aldrig bli tvingad att anställa någon, inte ens om personen blivit diskriminerad (Göransson, 2010, s. 23). Att vara fackligt organiserad räknas inte som en grund för diskriminering vilket innebär att en arbetsgivare kan vägra att anställa en person som är fackligt ansluten utan några rättsliga konsekvenser (Göransson, 2010, s. 18).

3.1.2 Kollektivavtal och MBL

För att få till stånd en generell reglering av anställningsvillkor för grupper av arbetstagare är kollektivavtal ett möjligt verktyg. Användandet av kollektivavtal är reglerat i MBL och där står bland annat att ett kollektivavtal måste vara skriftligt och endast fackföreningar får träffa kollektivavtal från arbetstagarsidan. MBL är en förkortning för medbestämmandelagen. Lagen har utformats för att ge arbetstagarna chans att påverka beslutsprocessen hos

arbetsgivaren (Göransson, 2010, s. 97). I 32 § i MBL framkommer det att arbetsgivare och fackföreningar bör teckna kollektivavtal rörande medbestämmanderätt i arbets- och företagsledningsbeslut. Tanken är att detta främst ska gälla parter som slutit löneavtal och avtalet innebär att parterna bör skriva ett medbestämmandeavtal om arbetstagsidan eftersträvar detta (Göransson, 2010, s. 113). Detta innebär att fackföreningen kan teckna kollektivavtal rörande möjligheter att påverka exempelvis de ekonomiska besluten i ett företag, valet av arbetsuppgifter och rekryteringsprinciper (Göransson, 2010, s. 113).

3.1.3 Primär Förhandlingsskyldighet

Arbetsgivaren har i vissa fall enligt 11 § MBL en primär förhandlingsskyldighet gentemot den fackliga organisation som kollektivavtal skrivits med. Detta gäller viktiga förändringar på arbetsplatsen och även viktiga förändringar för enskilda arbetstagare. Vill arbetsgivaren till exempel anställa en chef kan det föreligga en skyldighet att först förhandla med facket (Kjellström, 2009, s. 125-126). Har belastningsregistret inte använts på en arbetsplats och arbetsgivaren vill införa detta skulle det möjligtvis kunna tolkas som en viktig förändring och en primär förhandlingsskyldighet skulle då aktualiseras. Problem i tolkningen föreligger här då det inte är säkert att detta är en så kallad viktig förändring och det även är en tolkningsfråga om rekrytering tillhör arbetsplatsen.

3.1.4 Normbildning på Arbetsplatsen

Enligt Anders Kjellström sker normbildningen på arbetsplatserna genom kollektivavtal mellan organisationerna för arbetsgivare och fackförbund. Detta växte fram under 1900-talet då arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna började notera att detta var det smidigaste sättet att komma överens. Priset för SAF som var den stora parten på arbetsgivarsidan var att de fick minska lite av arbetsgivarens frihet, till exempel rätten att avskeda vem som helst, när som helst. Att lagstifta började ses som något sekundärt som endast gjordes när det kunde bli en politisk framgång att göra det, som till exempel på 1970-talet (Kjellström, 1987, s. 92-95).

I arbetsrätten finns som visats olika regler som kan tillämpas. Arbetsgivaren har en arbetsledningsrätt men även en primär förhandlingsskyldighet vid vissa omständigheter. De fackliga möjligheterna att påverka företeelser på arbetsplatsen grundar sig i kollektivavtal och MBL. Frågan är hur dessa möjligheter ser ut i praktiken vid frågan om användningen av belastningsregistret. Enligt Kjellström bildas normer på arbetsmarknaden mellan arbetsgivarorganisationer och fackförbund men frågan är om detta varit fallet när användningen av belastningsregister etablerats. Svar på detta ska förhoppningsvis erhållas genom informanterna.

3.2 Personlig Integritet i Arbetslivet

Uttrycket personlig integritet är mycket svårt att definiera. Det ses dock i allmänhet som en grundläggande mänsklig rättighet och frihet (SOU 2009:44). Enligt Svenska Akademiens ordlista betyder integritet orubbade tillstånd, okränkbarhet och oberoende (Svenska Akademien 2016). Individens integritet kan ses som något som befinner sig inom individens intresseområde och för att bestämma hur stort individens intresseområde är vägs individens intressen mot andra intressen (Westregård, 2002, s. 58).

Integritetskränkning kan enligt Westregård ses som otillåtet intrång. Därför måste det göras en avvägning mellan tillåtet intrång och otillåtet intrång varje gång en påstådd integritetskränkning sker på arbetsmarknaden (Westregård, 2002, s. 57). Avvägningen sker med hjälp av en norm som benämns som god sed på arbetsmarknaden. De olika aktörer som individens anspråk kan vägas emot kan vara arbetsgivare men även arbetsgivarförbund och fackföreningar. Detta kan vara olika från fall till fall då arbetsgivare och arbetsgivarförbund kan ha olika uppfattningar och individens anspråk och fackföreningens inställning inte alltid är densamma (Westregård, 2002, s. 395). Enligt Westregårds terminologi innebär de fall där individens anspråk väger tyngst en olovlig integritetskränkning. De fall där intresseavvägningen inte lutar åt individens håll har däremot ett lovligt intrång i individintegriteten skett (Westregård, 2002, s. 395).

3.2.1 Belastningsregistrets Påverkan på Integriteten

Utredningen om registerutdrag i arbetslivet uttrycker utförligt vilken påverkan en kontroll av belastningsregistret kan ha på den som utsätts för kontrollen. Till exempel anser utredarna att uppgifter om brott är generellt känsliga och en spridning av sådana uppgifter bör undvikas i så stor utsträckning som möjligt. Vidare får de som har lagöverträdelse i registret ses som utsatta för en större kränkning än de som inte har något i registret. Utredarna är dock noga med att påpeka att användningen av belastningsregistret är ett intrång i den personliga integriteten vare sig personen är straffad eller ej (SOU 2014:48). Att utredarna slår fast att en kontroll av belastningsregistret är ett intrång i den personliga integriteten är intressant då som tidigare nämnt närmare 900 000 utdrag ur belastningsregistret kan ha använts för en sådan kontroll mellan 2011 och 2015. Detta medför att många svenskar blivit utsatta för ett intrång i den personliga integriteten och med tanke på att antalet uttagna belastningsregister fortsätter öka verkar detta vara ett intrång som än så länge tillåts och accepteras.

4 Tidigare Forskning

4.1 Belastningsregistret

Utanför Sverige finns det rikligt med forskning om användandet av belastningsregister och hur ett arbete påverkar återfallsrisken. Ett exempel är Holtzer, Raphael och Stoll som har undersökt hur ofta arbetsgivare runt om i USA använder sig av belastningsregister och de kom fram till att arbetsgivare som använder sig av belastningsregister vid varje anställning har ökat från 32 % till 44 %. Vidare skulle över 40 % av arbetsgivarna inte anställa någon med en notering i belastningsregistret till ett yrke som inte krävde universitetsutbildning (Holtzer, Raphael och Stoll, 2004). En annan studie om arbetsgivares vilja att anställa personer med notering i belastningsregistret finns i Belgien. Enligt Baert och Verhofstadt (2013) finns det ett rejält hinder för ungdomsbrottslingar i Belgien att få arbete. I sin undersökning fann de att ungdomar med noteringar i belastningsregistret fick 22 procent mindre arbetsmöjligheter än de utan noteringar.

Ett annat exempel på relevant forskning är undersökningen som Skardhamar och Telle utförde i Norge rörande en anställnings påverkan på återfallsrisken i brott. Deras slutsats är att anställning efter avtjänat fängelsestraff är direkt kopplat med lägre återfallsrisk i brott (Skardhamar och Telle, 2012). Detta är en åsikt som liknar Louks, Lyner och Sullivans (1998), där de slår fast att återkomst i arbete är ytterst viktigt för att förhindra framtida brottslighet.

Enligt Larrauri Pijoan (2014), ökar användandet av belastningsregister på arbetsmarknaden runt om den europeiska kontinenten. Hon anser att det är problematiskt att människors öden läggs i privata arbetsgivares händer istället för att det är staten som bestämmer. Hon föreslår därför att det ska vara lagstiftning som avgör när ett användande av registret ska vara acceptabelt.

Ett intressant inlägg i debatten på området är Jacobs och Larrauris text om betydelsen av ett belastningsregister på arbetsmarknaden i Europa. De ifrågasätter om det verkligen kan sägas vara ett extra straff att inte bli anställd på grund av tidigare brottslighet. De jämför till exempel med att inneha en högre universitetsutbildning i sitt CV och menar att det kan vara så att tidigare brottslighet får ses som ett urvalskriterium som alla andra. Det kan enligt författarna ifrågasättas att en kontroll av belastningsregistret bidrar till en lägre samhälls-

standard då personen med tomt belastningsregister som får jobbet kan vara i lika stort behov av arbete som vem som helst. De funderar även kring risken att många fler människor i samhället hade begått brottslighet om inte ett tomt belastningsregister hade premierats (Jacobs och Larrauri, 2015).

Ett betydelsefullt bidrag till forskningen rörande användningen av belastningsregistret i Sverige återfinns hos Backman år 2012. I en avhandling undersöker hon hur användandet av belastningsregister har förändrats från slutet av 1800-talet till 2010. Hon undersöker även hur användningen av belastningsregistret motiveras genom att bland annat tillfråga arbetsgivare. Backman menar att anledningen till att belastningsregistret överhuvudtaget kom till 1989 var att staten ville ge individen en chans att undersöka sina registrerade uppgifter (Backman, 2012). Statens representanter ansåg att människors trygghet stod på spel i och med att allt fler uppgifter datoriserades och blev svårtillgängliga för den generella svensken. Det blev en sorts obalans i maktförhållandet mellan statens möjligheter att förvara personers uppgifter och personernas möjligheter att hålla koll på dessa uppgifter. För att neutralisera denna maktobalans infördes därför möjligheten till att själv kontrollera så att uppgifterna i belastningsregistret var riktiga (Backman, 2012).

Vidare ansåg hon att en stor anledning till att företeelsen med arbetsgivare som utan författningsstöd kräver in arbetssökandes belastningsregister ökar beror på den lagstiftning som skrevs i början på 2000-talet som gjorde det obligatoriskt med en kontroll av belastningsregistret inför vissa anställningar. I och med att detta gjordes obligatoriskt i bland annat skolan blev det en naturlig följd för andra arbetsgivare inom sektorer som skötte utsatta personer att vilja använda belastningsregistret vid rekrytering och detta ledde även till en ökad tolerans för integritetskränkning (Backman, 2012).

Enligt Backman är termen function creep passande om användningen av belastningsregistret i Sverige bli förståeligt. Function creep definieras som en utökad användning, både oreglerad eller reglerad, av en databas med ett annat ändamål från början. På det sättet överträds de moraliska gränser som skapades samtidigt som databasen och detta leder gradvis till nya sociala effekter (Backman 2012). I denna uppsats översätts function creep till effektförändring.

Backman anser att en effektförändring rörande belastningsregistret har skett sedan slutet av 1990-talet eftersom databasen med registren används på ett annat sätt än vad som var tänkt då databasen skapades. Databasen skapades nämligen som nämnt för att människor skulle kunna kontrollera sina egna uppgifter och känna sig trygga i ett Sverige där allt fler uppgifter och information datoriserades. Tanken på att registret i framtiden skulle komma att användas av arbetsgivare som vill kontrollera arbetssökandes bakgrund fanns inte (Backman, 2012).

4.2 Ny Teknologi, Nya Kontrollmöjligheter

En koppling kan dras mellan skapandet av ett belastningsregister och till 1970 års folk- och bostadsräkning. Riksdagen beslutade nämligen 1970 att en ny folk- och bostadsräkning skulle genomföras. Detta beslut rönte knappt någon uppmärksamhet förrän Statistiska centralbyrån började skicka ut enkäter, vilka uppfattades alldeles för inträngande i personliga uppgifter och levnadsförhållanden. Nästan direkt efter att enkäten skickats ut blev det ett högt tryck efter en datalagstiftning som skulle reglera statens möjligheter att kontrollera sina medborgare. Detta medförde 1973 att Datainspektionen bildades och en datalagstiftning skrevs som var först i sitt slag i världen (SOU 2007:22). Erfarenheterna från folk- och bostadsräkningen lär ha spelat in när beslutet om enskilda rätt att ta del av sitt belastningsregister kom och Datainspektionen bildades alltså som svar på kritiken efter att människor ansett att de blivit utsatta för ett intrång i privatlivet. Detta är ytterst intressant med tanke på dagens användning av belastningsregistret. Med tanke på vad som låg till grund för att möjligheten att erhålla ett utdrag ur belastningsregistret skapades 1989 är frågan om dagens användning verkligen kan härledas till Backmans teori om effektförändring. Det är möjligt att det istället handlar om helt motsatt effekt till det lagstiftningen åsyftade och inte endast en effektförändring.

Vidare står det klart att frågorna kring användningen av belastningsregistret aldrig hade uppkommit utan vår tids nya teknologi och IT-samhälle. Att föra ett belastningsregister är väsentligt enklare med datoriseringen av samhället. Likaså är möjligheterna för arbetsgivare mycket större att kontrollera sina anställda. Konsbruck (2013), menar att de expanderande möjligheterna för statliga myndigheter och privata företag att skapa register över alla medborgare medför att osäkerheten blir stor. Ingen kan veta exakt vem som lagrar data och inte heller finns det allomfattande kunskap om vilken information som lagras. Det är inte heller möjligt att veta hur alla register används och om det finns risk för att de missbrukas (Konsbruck 2013). Dessa nya register kommer även att användas på arbetsmarknaden och det medför en stor risk för spänningar mellan arbetsgivare och arbetstagare (Konsbruck 2013).

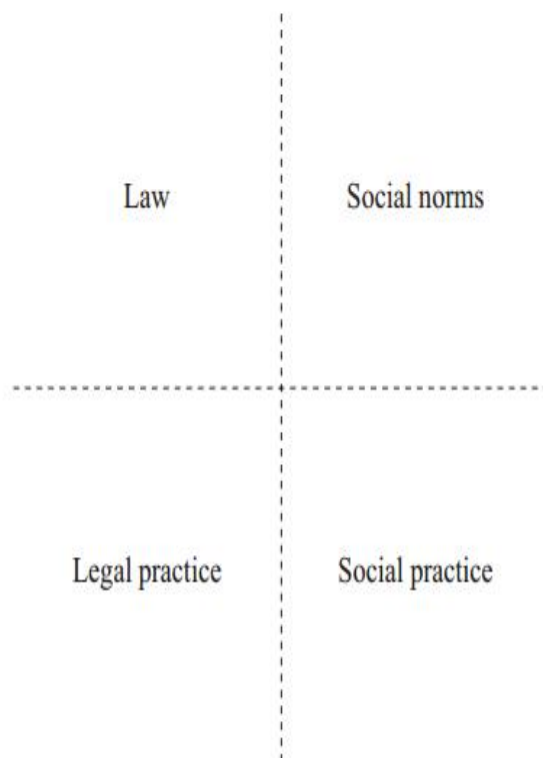
Uppsatsen innefattar en begränsad mängd tidigare forskning. Detta beror på att det finns mycket få svenska vetenskapliga studier i ämnet. Ett betydande undantag är Backmans avhandling men bristen på svensk forskning i ämnet och det faktum att Backmans avhandling är fyra år gammal motiverar varför denna uppsats blir relevant. Mycket har nämligen hänt på fyra år, bland annat en utredning om ett lagförslag och ökade mängder uttagna belastningsregister.

5 Teori

5.1 Baiers Modell

Då en av frågeställningarna i denna uppsats handlar om det finns normer som inverkat på användandet av belastningsregister var det viktigt att utreda detta med någon konceptuell teori om normer. I kapitel fyra i boken *Social and Legal Norms* beskrivs interaktionen mellan sociala och rättsliga normer. Baier förklarar vilket förhållande rätt, rättspraktik, sociala normer och social praktik har med varandra. Figur 3 nedan visar de fyra fälten (Baier, 2013).

Figur 3.



Styrkan med denna plattform är att den tillåter en genomgång av möjliga normativa ömsesidiga beroenden som finns mellan sociala och rättsliga normer (Baier 2013). Nedan följer en kort beskrivning om plattformens olika förhållanden.

Förhållandet mellan rätt och rättspraktik bygger på rättens strävan att multiplicera och prägla samhället genom rättspraktiken. Denna multiplikation kan till exempel bestå i rättegångar. Det är emellertid inte säkert att rättspraktiken exakt följer det som lagen uttrycker. Det omvända förhållandet, rättspraktikens påverkan på rätten, blir relativt uppenbart med tanke på hur mycket värde rätten sätter till rättspraxis (Baier, 2013). Högsta Domstolens beslut skapar till exempel ny rätt och på så sätt syns rättspraktikens påverkan på rätten.

Förhållandet mellan rättspraktik och social praktik ska i rättslig teori kännetecknas av att rättspraktiken har en normativ effekt på den sociala praktiken. Detta kan exempelvis härledas till teorier om straffens avskräckningssyfte då människors beteende antas rätta sig efter vad till exempel domstolen dömer och vad polisen gör. Dömer domstolen ut ett långt fängelsestraff för ett visst brott antas detta verka avskräckande på den stora massan. Detta är inte alltid fallet och speciellt inte inom civilrätten där regelverket inte är tvingande. Omvänt är det klarlagt att social praktik påverkar rättspraktik. Detta är extra tydligt inom civilrätten där parterna i många fall kan välja reglerna själva. Ett tydligt exempel på när social praktik influerar rättspraktik är vid olika sporter. Exempelvis är det troligt att en spelare i fotboll blir utvisad om han slår till en annan spelare i ansiktet men antagligen kommer han inte dömas för misshandel. Detta beror på att vissa sociala praktiker är så allomfattande och accepterade att till exempel domstolarna väljer att inte beivra detta (Baier, 2013).

Förhållandet mellan social praktik och sociala normer handlar helt enkelt om genereringen av normer (Baier, 2013). När människor beter sig på ett visst sätt och detta beteende upprätthålls bildas en norm. Omvänt borde sociala normer påverka social praktik. Detta är dock inte helt enkelt att klarlägga då normer inte nödvändigtvis resulterar i praktik. Vissa normer leder till ett beteende och vissa inte, även om de fortfarande kan ha effekt (Baier 2013).

Förhållandet mellan sociala normer och rätt visar sig till exempel i att sociala normer kan på politisk väg bli lagstiftning och därför ändra normer i rätten. Eftersom många av de rättsliga normerna dock inte skapas med hjälp av lagstiftning är det även möjligt att sociala normer påverkar rätten på andra sätt. Omvänt finns det möjligheter för de rättsliga normerna att påverka de sociala. Detta blir till exempel tydligt med juristutbildningar (Baier, 2013).

Kvar att förklara av Baiers modell finns rättens förhållande till social praktik och omvänt och även sociala normers förhållande till rättspraktik och omvänt.

Rättens förhållande till social praktik innefattar bland annat straffrättens teori om allmän avskräckning. En rättslig norm som exempelvis uttrycker att en handling är förbjuden och straffet som följer blir fängelse är meningen att verka avskräckande för hela samhället att begå denna handling. En lagstiftare skulle naturligtvis önska att lagen i sig skulle verka

normativt men det finns inte många fall som bekräftar en sådan ståndpunkt. Omvänt är frågan om social praktik påverkar rätten på ett normerande sätt. Det är möjligt då exempelvis allmänhetens syn och beteende gentemot husdjur kan ha medfört att Högsta Domstolen dömt i enlighet med allmänhetens syn på husdjur vid tre rättsfall (Baier, 2013).

Den sociala praktikens förhållande till rättspraktiken är inte normativt enligt rättsdogmatiken. Rättspraktiken ska istället leta fram sitt agerande hos de rättsliga normerna. Detta är dock inte alltid sant. Ibland används icke-rättsliga normer som till exempel moraliska principer för att kunna avgöra ett fall. Vidare utövar ibland massmedia påtryckningar på rättspraktiken av olika anledningar. Omvänt skapas förhållandet mellan rättspraktik och social praktik när konkreta fall blir normerande för allmänheten. Media är ett verktyg för detta då det därigenom ofta rapporteras om domslut vilket därför blir en påminnelse för allmänheten vad som är lämpligt att göra och inte (Baier, 2013).

5.2 Hydéns Spelregler

Håkan Hydén har tagit hjälp av en liknelse mellan ett spel och arbetslivet när han förklarar hur arbetslivets regler är uppbyggda och praktiskt fungerar. Spelreglerna på arbetsmarknaden är rättsregler och rättspraktiken. Utan dessa hade det inte funnits någon arbetsmarknad alls att spela på (Hydén, 1985, s. 220). Arbetsmarknadens spelregler syftar till att visa vad som är tillåtet och inte i arbetslivet och dessa spelregler är mer omfattande jämfört med det civila samhällets spelregler i övrigt. Detta beror på att staten måste kunna garantera att det ska vara tryggt och lönsamt att agera på arbetsmarknaden (Hydén, 2011, s. 216). Rättsreglerna i arbetsrätten är en förstärkning av de normer som uppkommer spontant på arbetsmarknaden. Detta innebär att rättsreglerna skapas för att marknaden själv efterfrågar en sådan rättsregel. Förutom ramarna som spelreglerna sätter är det som händer på marknaden upp till de som agerar där (Hydén 2011, s. 50).

Tidigare nämnda kollektivavtal, MBL och primära förhandlingsskyldigheten kan tolkas som spelregler. Dessa ska följas om spelet ska kunna spelas och upprätthållas. Anledningen till inkluderingen av Håkan Hydéns spelregler som teori var att det är ett smidigt sätt att förstå de olika delar som arbetsmarknaden byggs upp av. På detta sätt kan användningen av belastningsregistret sättas in i ett större sammanhang och detta blir i analysen. Först kommer uppsatsens metod och material redovisas och diskuteras.

6 Metod och material

6.1 Material

Material rörande tidigare forskning och bakgrund har sökts på flera databaser, exempelvis Google Scholar, Libris och Lubsearch. För att erhålla en ingång i ämnet kring belastningsregister har flertalet tidningsartiklar använts och ett par böcker av Anders Kjellström och Håkan Hydén har givit en kunskapsöversikt inom arbetsrätt. För att få en bra bild av hur intervjuerna skulle genomföras på ett så bra sätt som möjligt användes läroböckerna Forskningshandboken av Martyn Denscombe och Kvalitativ intervju av Anne Ryen. Uppsatsen fick mycket inspiration av Christel Backmans studie om belastningsregistret. Från hennes avhandling erhöles många intressanta perspektiv på området. Det material som dock använts till störst del kommer från informanterna.

6.2 Forskningsdesign

Då syftet med uppsatsen var att undersöka ökningen av uttagna belastningsregister i relation till normbildningsprocesser på arbetsmarknaden och att studera vilka roller arbetsmarknadens parter har i detta uppkom frågan vilken empiri som skulle kunna användas för att uppfylla syftet. Relativt omgående framkom det att den mest träffande empirin skulle vara att intervjua arbetsmarknadens parter eftersom det är dessa parter som har kunskap om olika processer och företeelser som utspelas på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter får anses vara de som representerar arbetsgivare och de som representerar arbetstagare, med andra ord arbetsgivarförbund och fackförbund. Eftersom det är viktigt för forskningens validitet att forskningen undersöker det syftet uttrycker får det anses vara klarlagt att valet av empiri i denna uppsats medför hög validitet. Antagligen finns det inget mer träffsäkert sätt att undersöka en företeelse på arbetsmarknaden än att intervjua de parter som finns där och som arbetar med dessa frågor dagligen. Då intervjuerna i denna uppsats innebär att både intervjuaren och informanterna får tolka företeelser på arbetsmarknaden blir studien kvalitativ. Kvalitativa intervjuer är att föredra här då kvantitativ metod ofta syftar till att mäta något (Bryman, 2011, s. 155-156), och syftet för denna uppsats kan knappast uppfyllas med hjälp av en mätning.

6.3 Tillvägagångssätt

Anledningen till att överhuvudtaget denna uppsats skrevs var att det uppdagades att det möjligtvis förelåg ett problem på området då många medier hade tagit upp ökningen av uttagandet av belastningsregistret. Initialt kontaktades LO och TCO och därigenom erhöles mycket värdefull kunskap och en inriktning för uppsatsen. Förbundsjuristen på TCO talade om hur hennes syn rörande ämnet såg ut och hon beskrev arbetsmarknadens olika intressen på ett mycket intressant sätt. Med hennes information gavs möjligheten att välja ett syfte och en generell inriktning på uppsatsen samt hur forskningsdesignen skulle utformas.

För att erhålla uppdaterad statistik rörande utdrag ur belastningsregistret kontaktades Polismyndigheten via mail. På det sättet erhöles statistik rörande enskilt utdrag ur belastningsregistret mellan 2003 och 2015 och även statistik rörande utdrag ur belastningsregistret för arbete där ett uppvisande är lagstadgat. För en överblick av erhållen statistik, se bilaga 3.

För att få kontakt med fackförbund och representanter från arbetsgivarsidan blev valet att skicka ut mail till de personer på respektive hemsida som kunde tänkas arbeta med likartade frågor som frågeställningarna behandlade. Primärt valdes att kontakta de fackförbund som samlade flest medlemmar och de som fanns i branscher där belastningsregister används vid rekrytering. Den största fackföreningen för postanställda, Seko, är ett exempel på det då posten använder sig av belastningsregister. Förutom representanten från Seko blev personer från Unionen och Kommunal intervjuade. Anledningen till att det inte blev fler var att en del fackförbund inte svarade på mail och andra inte kunde svara på intervjufrågorna.

Från arbetsgivarsidan var Svenskt Näringslivs åsikter eftertraktade då representanter för organisationen var med i utredningen om registerutdrag i arbetslivet. Vidare var det känt av personlig erfarenhet att belastningsregister används vid rekrytering inom bemanningsbranschen och därför blev valet att även kontakta branschorganisationen Bemanningföretagen. Ett par till arbetsgivarförbund kontaktades utan framgång på grund av likartade anledningar som vid valet av fackföreningar, därför fick Svenskt Näringsliv och Bemanningföretagen bli representationen från arbetsgivarsidan.

Intervjuguide är bifogad i bilaga 1. Där redovisas hur frågorna var uppställda. I samtalen såg frågorna lite annorlunda ut då intervjuerna var semistrukturerade och vissa frågor svarades på samtidigt. Intervjuerna var uppbyggda med en del rörande användningen av belastningsregister och en del rörande personlig integritet. Intervjuerna genomfördes via telefonsamtal som varade mellan 20 och 30 minuter. Dessa samtal spelades in och transkriberades efteråt. Det blev som nämnt fem intervjuer, förbundsjurister från Unionen och

Bemanningsföretagen, ombudsmän från Seko och Kommunal samt en arbetsrättsjurist från Svenskt Näringsliv. En förteckning över personlig kommunikation finns även i bilaga 2.

6.4 Metoddiskussion

Intervjuerna med informanterna var som nämnt semistrukturerade. Målet var att inte styra för mycket vad informanterna skulle svara på och i vilken ordning de skulle svara på frågorna då många av frågorna överlappade varandra. Vissa frågor var mycket öppna och därför hade det varit svårt med en perfekt formulering och frågorna fick därför formuleras om under intervjuernas gång. Intervjuerna kan liknas med vanligt samtal med skillnaden att det ställdes fler frågor än vad som är vanligt. Det är detta som kännetecknar en semistrukturerad intervju (Ryen 2004, s. 46).

I arbetet med uppsatsen har flertalet reflektioner rörande validitet tillkommit. Under forskningsdesignen argumenterades det för att intervjuer med informanter från arbetsgivarsidan och arbetstagar sidan skulle vara det bästa för att säkra validiteten i uppsatsen. Det finns dock fler aspekter rörande validitet än vad som tagits upp. För att stärka validiteten i kvalitativ forskning är det nämligen även bra att använda sig av begreppen triangulering, respondentvalidering och grundade data (Denscombe, 2009, s. 380). Triangulering har utförts då intervjuerna var riktade till kontrasterande informationskällor representerade i arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Respondentvalidering har använts då alla informanter kommer få ta del av den färdiga uppsatsen och delge sina åsikter. Till sist har även begreppet grundad data använts då denna uppsats är grundad i empirisk data som sedan noga granskats och förts in i texten.

Reflektioner rörande arbetets tillförlitlighet har också uppkommit. Tillförlitlighet kännetecknas av att forskaren är så objektiv som möjligt och klargör sin metod tillräckligt för en granskning av forskningsprocessen (Denscombe, 2009, s. 279-381). I intervjuerna som utfördes undveks värderande frågor och då fackförbund och arbetsgivarsidan kan ha mycket olika åsikter användes en objektiv synvinkel till båda sidor. Uppsatsen är utformad med ett metodavsnitt där tillvägagångssätt beskrivs och diskuteras. På så sätt blir forskningsprocessen synlig och arbetet erhåller därmed tillförlitlighet.

En annan aspekt som är ytterst viktig för att undersöka forskningskvaliteten är generaliserbarhet (Denscombe, 2009, s. 378). Uppsatsen innehåller empiri från flera stora aktörer på arbetsmarknaden som till exempel Svenskt Näringsliv och de största fackförbunden och dessa organisationer får även sägas representera sina medlemmar. De empiriska data som

erhållits borde därför kunna sägas vara generaliserbar, åtminstone i den utsträckningen att om fler arbetsgivarförbund använts hade de antagligen svarat på samma sätt som Svenskt Näringsliv. Samtidigt hade antagligen även fler fackförbund, om de varit informanter, svarat på samma sätt som de största fackförbunden som information erhöles ifrån.

6.5 Etiska Överväganden

Enligt Ryen (2004, s. 174) är det viktigt med konfidentialitet, tillit och att inte vålla någon som helst skada vid genomförandet av kvalitativ forskning. I skrivandet av denna uppsats har det funnits en strävan efter detta. Först och främst riktade sig frågorna till informanternas yrkesroll och kunskap om arbetslivet och inga privata frågor ställdes. Vidare tillfrågades varje informant om deras namn och titel fick användas i uppsatsen. Inför intervjuerna har tydlighet med syftet och uppsatsens intentioner eftersträvats och värderande frågor har uteslutits. Denna uppsats är inte heller till för att hänga ut någon enskild informant i sin yrkesroll utan svaren från informanterna används som information om rådande situation med belastningsregistrets användning på arbetsmarknaden.

7 Resultat

7.1 Ökad Användning av Belastningsregister

Den tidigare redovisade statistiken får sägas slå fast att användningen av belastningsregister på arbetsmarknaden ökar. Informanterna hade olika synpunkter och åsikter rörande denna ökning. Informanten från Svenskt Näringsliv ansåg att en ökning i sig inte innebär ett problem, då ökningen inte innebär ett garanterat missbruk av registret. En kontroll i belastningsregistret är enligt denna informant ett viktigt hjälpmedel för att arbetsgivare ska kunna anställa rätt person och det finns ingenting som hindrar att arbetsgivare anställer personer med anmärkningar i belastningsregistret då det kanske inte är relevant för arbetet som ska utföras (personlig kommunikation, 4 maj 2016). Alla informanter från fackförbunden ansåg däremot att ökningen innebär problem. En del av informanterna argumenterade för att det blir ett problem för personer som suttit av sina straff då det blir svårare för dessa individer att komma i arbete (personlig kommunikation, 2 maj 2016). Andra ansåg att det var en integritetskränkning som inte kunde accepteras (personlig kommunikation, 4 maj 2016).

Informanterna hade flertalet åsikter om varför användningen av belastningsregistret ökar. Från arbetsgivarsidan var informanterna försiktiga med att spekulera över ökningen även om det gavs vissa förklaringar till varför belastningsregistret började användas. Exempelvis spekulerades det i att en anledning till att det används är att företagen har ett stort ansvar gentemot sina kunder och anställda. Informanten från Svenskt Näringsliv uttryckte att företagen drabbas av problem gentemot kunderna om de anställer personer som begått brott och ännu mer om de fortsätter att begå brott. Vidare uppskattade informanten att företagen blivit mer medvetna om möjligheten att använda belastningsregistret och det kan ha hänt när media på senare år börjat skriva om ett eventuellt förbud. Rörande vem som bestämmer på arbetsmarknaden när det inte finns någon reglerande lagstiftning uttryckte informanten det så här: "Om det inte finns några begränsningar i möjligheten att använda belastningsregistret är väl det den regleringen som gäller, att det är tillåtet" (personlig kommunikation, 4 maj 2016).

Fackförbundens informanter uttryckte relativt olika åsikter om varför arbetsgivare i högre grad begär utdrag ur belastningsregistret av arbetssökande. En informant ansåg att de handlar om att arbetsgivarna hela tiden vill kontrollera de anställda (personlig kommunikation, 28 april 2016), en annan ansåg att det beror på att arbetsgivare eftertraktar den perfekta

människan som aldrig begår några misstag och kan arbeta 100 procent hela tiden. Samma informant ansåg att ökningen till viss del beror på att arbetsgivarna kommunicerar med varandra och delar information om att detta är ett bra sätt att rekrytera på. Informanten ansåg inte att arbetsgivarna har gjort en analys om att det är ett bra verktyg utan det har kommit lite av sig själv (personlig kommunikation, 2 maj 2016). Informanten från Unionen ansåg att anledningar till ökningen kunde härledas till skrivelser i media och att arbetsgivare pratar med varandra. Emellertid var ökningen enligt samma informant en process som när den väl kommit igång går av sig självt. Hon uttryckte det med "Det verkar vara ett självspelande piano" (personlig kommunikation, 4 maj 2016).

Enlig informanterna skiljer sig användandet mellan olika branscher. Informanten från Bemanningföretagen menade att användningen förekommer på flera områden i arbetslivet men att behovet varierar från område till område och att det bästa därför skulle vara att göra en intresseavvägning i varje enskilt fall (personlig kommunikation, 29 april 2016). Informanten från Unionen anser inte att det är någon norm än att använda sig av belastningsregister då det ser så olika ut inom olika branscher (personlig kommunikation, 4 maj 2016).

Vid frågan om fackförbunden har arbetat med frågan under tiden uttagandet har ökat gav informanterna från Seko och Unionen svaret att de försökt påverka genom förhandling (personlig kommunikation, 2 maj 2016), och genom opinionsbildningar (personlig kommunikation, 4 maj 2016). Ingen av dessa informanter ansåg dock att fackförbunden haft någon framgång. Informanten från Svenskt Näringsliv ställde sig också tveksam till om fackförbunden hade kunnat påverka ökningen. Detta på grund av att det finns ett så starkt intresse från många företag att kunna använda belastningsregister vid rekrytering (personlig kommunikation, 4 maj 2016).

På frågan om hur mycket utrymme diskussionen om belastningsregistret ges svarade informanten från Svenskt Näringsliv att fackförbunden möjligtvis får prioritera bort denna fråga då det finns väldigt många viktiga intressen för arbetstagarna på arbetsmarknaden. (personlig kommunikation, 4 maj 2016). Liknande åsikt uttryckte informanten från Seko som menade att frågan inte alltid är den viktigaste vid diskussioner med arbetsgivare (personlig kommunikation, 2 maj 2016). Informanten från Unionen gick på samma linje och uttryckte att arbetstagarna själva kanske inte tycker att denna fråga är bland de viktigaste (personlig kommunikation, 4 maj 2016).

Många informanter från fackförbunden uttryckte att det inte är någon större sak att utdrag krävs inom till exempel skolan. Det verkade inte finnas negativa åsikter om att arbetsgivare använder utdrag där. Informanten från Unionen tog emellertid upp funderingen om att ökningen möjligen har att göra med användningen inom de lagstadgade områdena, som till exempel skolan. Enligt henne skulle det kunna varit så att ökningen tog fart när en registerkontroll lagstiftades inom vissa yrken. Hon ansåg att det var en gissning värd att kolla upp (personlig kommunikation, 4 maj 2016).

Något som utan tvekan hade stoppat ökningen rörande användningen av belastningsregister vid rekrytering är om förslaget om förbud från SOU 2014:48 hade tagits upp i riksdagen och blivit en ny lag. Detta var något alla informanter från fackförbunden önskade och en informant uttryckte att rådande lagstiftning inte stiftades med en insikt om att belastningsregistret skulle användas som det gör idag (personlig kommunikation, 28 april 2016). Tvärtom hoppades och trodde ingen av informanterna på arbetsgivarsidan att det skulle komma ett totalförbud i lag. Istället ansåg de att det ska vara upp till arbetsgivaren att avgöra när det är lämpligt att använda belastningsregistret och inte, med andra ord ska det göras en intresseavvägning (personlig kommunikation, 29 april, 4 maj 2016).

7.2 Anställningssituationen och Möjlig Påverkan

Vid en tanke på Kjellströms slutsats om att normbildningsprocessen sker mellan arbetsmarknadens parter borde detta möjligtvis också vara fallet med belastningsregistret. Den slutsatsen är emellertid från många år tillbaka i tiden och är möjligen riktad mot processer på en mer politisk och framträdande nivå. För att erhålla kunskap om hur användningen av belastningsregister på arbetsmarknaden initierats och upprätthålls tillfrågades informanterna.

Alla informanter var eniga om att fackförbund i teorin kan påverka användningen av belastningsregister, även om det är annorlunda i praktiken. Informanten från Svenskt Näringsliv uttryckte att det inte ens är säkert att fackförbunden får reda på att arbetsgivaren använder belastningsregister. En skillnad är om anställningen gäller en högre chefspost då det råder primär förhandlingsskyldighet. Inte ens då är det dock säkert att förhandlingen kretsar kring om personer ska visa utdrag ur sitt belastningsregister (personlig kommunikation, 4 maj 2016). Rörande frågan om kollektivavtal skulle kunna vara ett sätt att avtala bort användningen av belastningsregister svarade till exempel informanterna från Bemanningsföretagen och Kommunal att det borde kunna göras på lokal nivå, och möjligtvis kan det finnas exempel på detta i verkligheten (personlig kommunikation, 28 april, 29 april 2016). Nästan alla informanter var dock överens om att det knappast är en fråga som ingår i kollektivavtal. Anledningen till detta var också informanterna relativt överens om.

Anledningen var att personen som får visa sitt utdrag inte är anställd. "Eftersom arbetssökande inte är anställda kan arbetsgivarna bestämma hursomhelst" (personlig kommunikation, 28 april 2016). Alla informanter från fackförbunden var överens på denna punkt. När en person är anställd råder helt nya förutsättningar för fackförbunden att agera. På frågan om fackförbunden kan påverka användningen av belastningsregister via MBL uttryckte till exempel informanten från Seko att MBL medför en avgränsning i att när en person är anställd har fackförbunden rätt att företräda personen, innan dess gäller inte MBL. Vidare uttryckte samma informant att fackförbunden inte kan påverka en anställningssituation om det inte uppenbart handlar om diskriminering och han ansåg att "när det gäller anställningssituationen har arbetsgivaren rent av diktatorisk makt" (personlig kommunikation,

2 maj 2016). Informanten från Unionen stämde in på detta resonemang och menade att det område fackförbunden förhandlar minst på är inför tillträdet av en anställning. Enligt henne är det ytterst svårt att förhandla med en arbetsgivare om rekrytering då det kan hävdas att det rör den fria arbetsledningsrätten. Vidare uttryckte informanten att ett kollektivavtal är en kompromisslösning och eftersom det inte går att finna en kompromiss om arbetsgivaren anser att det är en rättighet blir det omöjligt att teckna kollektivavtal på frågan (personlig kommunikation, 4 maj 2016).

Informanten från Svenskt Näringsliv uttryckte också en distinktion mellan anställda och icke anställda då frågan ställdes om belastningsregistret är ett sätt att kontrollera de anställda. Informanten svarade nämligen att det inte alls handlar om att kontrollera de anställda utan att det handlar om en anställningssituation och att det därför handlar om kontroller innan anställning (personlig kommunikation, 4 maj 2016).

7.3 Integriteten i Arbetslivet

Tidigare redovisades Datainspektionens åsikter om ett eventuellt förbud mot arbetsgivares användning av belastningsregister. Organisationen uttryckte en önskan om en tydligare reglering rörande den personliga integriteten på arbetsmarknaden. Någon ny lag har emellertid inte stiftats och vikten av den personliga integriteten på arbetsmarknaden är relativt oklar (Svahn Starrsjö och Agnvall 2014). För att få en tydligare bild tillfrågades informanterna om personliga integriteten på arbetsmarknaden.

Det verkar enligt informanterna som att det förekommer kollektivavtal och förhandlingar rörande den personliga integriteten mellan arbetsmarknadens parter. Informanten från Kommunal nämnde att förhandlingar sker rörande exempelvis drogtester och kameraövervakning under arbetstid. Vidare har Kommunal utvecklat egna riktlinjer över integritetsfrågor men integritetsfrågor är ganska ovanliga i tvister (personlig kommunikation, 28 april 2016). Informanten från Bemanningföretagen menade att det relativt ofta kommer frågor rörande integritet från medlemmarna och att rådet som ofta ges är att en förhandling med facket är en bra väg att gå. Vidare berättade informanten att förhandling om integritetsfrågor kan ske utan att ett kollektivavtal bildas då arbetsgivarsidan istället efter samtal med facket beslutar ensidigt (personlig kommunikation, 29 april 2016).

När det kom till värderingen av integritetsfrågor ansåg Unionens informant att integritetsfrågor har en underordnad ställning i dagens samhälle och fackens tid och förhandlingar oftast används till lönefrågor och liknande. Detta beror på att det är av medlemmarnas intresse (personlig kommunikation 4 maj 2016). Informanten från Seko berättade att det är besvärligt att driva integritetsfrågor men att de försökte driva integritetsfrågor i nuvarande avtalsrörelse (personlig kommunikation 2 maj 2016). Informanten från Svenskt Näringsliv ansåg att antalet integritetsfrågor i arbetslivet hela tiden ökar i antal då även möjligheterna till integritetskränkningar ökar. Han ansåg att

användningen av belastningsregistret är en integritetskränkning på dagens arbetsmarknad men eftersom arbetsgivaren också har ett rättmätigt intresse av en bakgrundskontroll får en intresseavvägning göras (personlig kommunikation, 4 maj 2016).

8 Analys

8.1 Normbildningsprocessen bakom Ökningen

Med hjälp av Baiers koncept om rättsliga och sociala normers förhållande till varandra går det att sätta in användningen av belastningsregistret i en kontext som ger en möjlig bild av vilka eventuella normbildningar som påverkat ökningen. Via informanterna och tidigare erhållen kunskap framgår det att rätten på området kännetecknas av lagstiftningen som bland annat erbjuder möjligheten för enskilda att ta ut ett belastningsregister. De rättsliga normerna på området hade ändrats om förslaget från SOU:2014.48 hade blivit lagstiftning och det hade även förändrat de andra delarna på plattformen eftersom olika normer och praktiker är beroende av varandra. Hur de rättsliga normerna bildats på området, alltså varför lagstiftningen stiftades, har redovisats i korthet tidigare i uppsatsen. Dels var det beroende på den sociala praktik som fanns där uppgifter i samhället datoriserades i hög utsträckning och detta var något som kunde göras för att skapa trygghet i samhället. Det kan också vara kopplat till den sociala norm som finns i vårt samhälle som uttrycker att människor har rätt att bestämma över och kontrollera sina liv.

Eftersom de rättsliga normerna tydliggör att enskilda har rätt att hämta ut sitt belastningsregister omsätter rättspraktiken detta, och det symboliseras av att Polismyndigheten tillhandahåller ett sätt för detta att ske på genom blanketter på sin hemsida. Detta innebär att de rättsliga normerna har påverkat rättspraktiken som tidigare beskrevs som en möjlighet. Rättspraktiken kan i sin tur ha påverkat den sociala praktiken eftersom en möjlighet för arbetsgivare att kräva att arbetssökande visar upp sitt belastningsregister inför en rekrytering har uppkommit. Detta har dock skett i ett samspel med den nya teknologin och datoriseringen av olika register. Utan denna process hade förutsättningarna sett annorlunda ut.

Det är möjligt att en effektförändring har inträffat då både Backman och en av informanterna ansåg att lagstiftarna inte räknade med en sådan social praktik. Frågan som tidigare ställdes var dock om inte det är så att effektförändring egentligen är ett felaktigt uttryck. Kritiken till folk- och bostadsräkningen, bildandet av Datainspektionen och lagstiftningens bakgrund där staten ville ge människor mer kontroll över sina egna personuppgifter uttrycker snarare att användningen av belastningsregistret i dagens samhälle går tvärt emot de syften och idéer som statens lagstiftare hade i slutet av 1980-talet.

När effekten av en lagstiftning blir motsatt till vad syftet med den var måste något legat till grund för detta, normer kan ha påverkat denna sociala praktik då enbart lagstiftning och en möjlighet att agera antagligen inte är tillräckligt för att ett tillvägagångssätt ska implementeras. Den logiska slutledningen, inte minst med hjälp av Baiers plattform, är att sociala normer kan ha spelat in på att belastningsregister började användas på detta sätt. Förslag på sådana normer har erhållits genom informanterna. Till exempel kan det finnas sociala normer som uttrycker att arbetsgivare har rätt i att kontrollera vilka som finns på sin arbetsplats. Vidare är det möjligtvis så att arbetsgivaren enligt sociala normer vill hitta så kunnig och hundraprocentig personal som möjligt och en bakgrundskontroll skulle kunna vara ett verktyg för att uppnå detta. En tredje möjlig social norm som kunnat spela in på ökningen är som arbetsgivar sidan uttryckt, att det är mycket viktigt att inte anställa fel person då det blir mycket dyrt och framkallar stora problem för arbetsgivaren. Slutligen finns det åtminstone en faktor till som kan ha påverkat användningen av belastningsregister. Detta är den rättsliga norm som uttrycker att det är obligatoriskt med ett uppvisande av belastningsregistret inom vissa yrken. Detta kan, som en av informanterna spekulerade i, vara en av faktorerna som har medfört ökningen.

För att så tydligt som möjligt visa hur Baiers plattform tillämpats har en figur rörande belastningsregistret skapats som en sammanfattning. Dessa olika fält är som synes beroende av varandra.

Figur 4.

Rätt. Symboliseras här av rådande lagstiftning som tillåter enskilda att hämta ut belastningsregister. Innefattar inte något förbud mot att arbetsgivare kan använda detta. Hit skulle även en framtida lagstiftning höra hemma som hade påverkat de andra fälten markant. Rätten på området skapades med syftet att stärka den enskildes kontroll över sina personliga uppgifter.

Rättspraktik. Symboliseras i fallet med belastningsregistret av Polismyndigheten som tillhandahåller registren. Rättspraktiken och de rättsliga normerna möjliggör den sociala praktiken. Dagens teknologi och datoriseringen av register är en förutsättning för att rättspraktiken i detta fall ska få effekt.

Sociala normer. Dessa har påverkat både rätt och social praktik. Utan en norm om arbetsgivarens rätt att själv bestämma över sitt företag och anställa vem som helst skulle antagligen inte den sociala praktiken sett ut som den gör. Det är alltså ett samspel mellan rättsliga och sociala normer som möjliggjort dagens användning av belastningsregister.

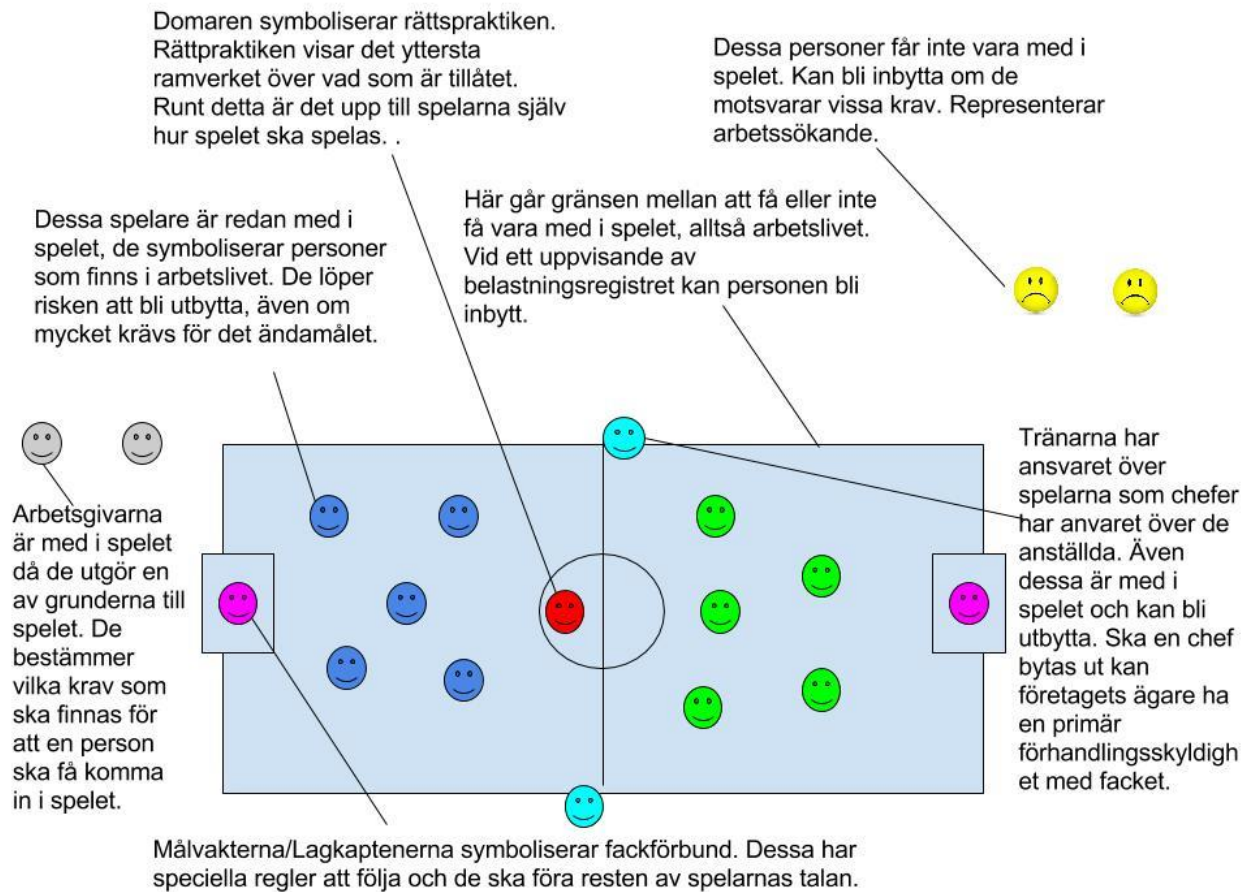
Social praktik. I fallet med belastningsregistret är sociala praktiken arbetsgivares användning av belastningsregistret. Detta är enligt flera källor en praktik som blir mer och mer vanlig i flera branscher. Användningen av belastningsregistret på detta sätt är en motsatt effekt till vad som åsyftades 1989.

8.2 Spelregler sätter Gränserna

När Hydéns teori om arbetsmarknadens spelregler appliceras på informanternas åsikter om belastningsregistrets ökning och anställningssituationen blir det tydligt att mycket av informationen passar in på bilden av ett spel. Spelregler som finns i delen av arbetsmarknaden som rör rekrytering visar sig enligt informanterna vara relativt kända för arbetsmarknadens parter. Då inte någon lagstiftning finns som reglerar användningen av belastningsregister, förutom vid ett fåtal yrken, är spelreglerna rörande rekrytering inte vidare omfattande. Det visar sig att det är arbetsgivarna i mångt och mycket som får bestämma hur spelet ska spelas och fackförbunden får välja om de ska försöka påverka spelet eller inrikta sig på andra frågor. Det är inte säkert att arbetsgivarna använder sig av belastningsregistret ändå, de kan göra en intresseavvägning vid varje fall men de får bestämma detta enskilt.

Sammantaget har det visat sig från intervjuerna att det verkar finnas en tydlig linje när en person får träda in på arbetsmarknaden och vara med i spelet. Den linjen som åsyftas är gränsen mellan att vara arbetssökande och anställd. En arbetssökande verkar ha få möjligheter att få hjälp från något fackförbund då kollektivavtal verkar vara olämpligt och den primära förhandlingsskyldigheten endast gäller viktiga rekryteringar. Eftersom arbetsgivaren har rätt, med vissa undantag, att anställa vem som helst blir arbetssökandes möjligheter att vägra att visa upp sitt belastningsregister små, åtminstone om jobbet som eftersöks finns i branscher där användningen av belastningsregister är utbredd. För att få en bild av hur spelreglerna ser ut på arbetsmarknaden vid rekrytering har en figur konstruerats.

Figur 5.



Med denna figur tydliggörs hur en koppling kan dras mellan arbetsmarknaden och dess rekryteringsförfarande till ett område uppbyggt av spelregler. Den visar vilken framträdande gräns det är mellan att vara arbetssökande och anställd och vilka möjligheter en anställning innebär. När en person väl blivit anställd krävs det mycket för att bli avskedad och även om detta skulle vara fallet, till exempel på grund av arbetsbrist, har personen förtur till en anställning om företaget återigen behöver rekrytera.

Hydéns spelregler blir på detta sätt extra användbara i exemplet med rekrytering till arbetsmarknaden. Detta slås fast då illustrationen visar den tydliga gräns som finns mellan att antingen få vara med i spelet eller att inte få det. Det skulle gå att argumentera för att alla sociala sammanhang består av spelregler men i detta fall är det extra tydligt vad dessa regler innebär och vilken skarp distinktion spelreglerna sätter om att få delta i spelet eller inte. Det är skillnaden mellan andra sammanhang, en sådan tydlig gräns för att erhålla inträde i ett område med så pass stor betydelse för samhället står ut från vanliga sammanhang.

8.3 Innebörden av Parternas värdering av Integriteten

Båda informanterna från arbetsgivarsidan menade att det är upp till arbetsgivaren att göra en intresseavvägning vid vilka situationer belastningsregistret kan användas. Detta är möjligt att koppla samman med Westregårds teori om integritet (Westregård, 2002). Följer arbetsgivarna principen om en intresseavvägning skulle användningen av belastningsregistret kunna bli ett lovligt intrång i individintegriteten. Skulle arbetsgivarna använda sig av belastningsregistret trots att intresseavvägningen lutar åt individens håll skulle en olovlig integritetskränkning inträffa. Med Westregårds begrepp är det sammanfattningsvis möjligt för arbetsgivarna att använda sig av belastningsregister i vissa fall utan att kunna anklagas för att inte tillgodose individernas integritet.

Rörande värderingen av personlig integritet på arbetsplatsen hos informanternas syns olika åsikter. Faktum är dock att även om vissa informanter uttrycker att integritetsfrågor är av vikt fortsätter antalet uttagna belastningsregister konstant att öka. Ingen lagstiftning som skulle begränsa användningen i arbetslivet är i sikte, trots att statens myndighet för skydd i integritetsfrågor, Datainspektionen, uttryckt att behovet av en skyddande lagstiftning är stort. Backman visade redan 2012 att användningen av belastningsregister kunde anses vara en effektförändring, att dagens användning inte förutsågs 1989 (Backman 2012). I denna uppsats argumenteras det för att det är mer än en effektförändring, det är snarare motsatt effekt av vad lagstiftarna ville åstadkomma. Under en femårsperiod har uppskattningsvis 900 000 uppvisanden av belastningsregister och intrång i människors personliga integritet passerat förbi utan att någonting sker i frågan. Detta är anmärkningsvärt.

9 Slutsatser

Första frågeställningen rörde om rättsliga och sociala normer inverkat på ökningen av användningen av belastningsregister. Med hjälp av Baiers konceptuella plattform gavs en förklaring på hur olika normer och praktiker kan ha påverkat ökningen. Vilka normer som har påverkat ökningen är svårt att slå fast exakt, däremot är det möjligt att slå fast att rätten har en lagstiftning som uttrycker att enskilda ska ha rätt att hämta ut ett utdrag ur sina belastningsregister. Detta medför en plikt för Polismyndigheten att tillhandahålla registret och med hjälp av datoriseringen av registret medför detta en möjlighet att använda belastningsregistret på ett sätt som inte var tänkt från början, eller till och med på ett sätt som är en motsats till syftet med registret. Vad som medfört att arbetsgivarna börjat använda registret på detta sätt är en svår fråga, men olika möjliga förklaringar finns. Det kan helt enkelt vara så att det finns en social norm bland arbetsgivare att vara så mån som möjligt om vem som får beträda arbetsplatsen. En annan tänkbar förklaring är att det finns en rättslig norm som uttrycker att det är krav på att visa belastningsregister inför vissa yrken. Detta kan som Backman och en informant uttryckt vara ett sätt att normalisera användandet av belastningsregistret. En annan intressant aspekt är att granska Figur 2 som visades tidigare där uttagandet av belastningsregister jämfördes mellan enskilt utdrag och skola och LSS. Även om det liknar en spekulering så stiger grafernas mätvärden i en relativt jämn takt. En kausalitet mellan uttagandet av belastningsregister rörande enskilt utdrag och utdrag rörande skola och LSS är inget som klargjorts i denna uppsats och det medför därför ett uppslag på en intressant framtida forskning. Backman har som tidigare nämnt studerat detta men mycket har hänt på området de senaste fyra åren och för att klarlägga en kausalitet vetenskapligt krävs mycket forskning.

Andra frågeställningen kretsade kring hur användningen av belastningsregistret kan förstås vid en applicering på Hydéns teori om arbetsmarknaden som ett område uppbyggt med spelregler. Här tycks en tydlig slutsats kunna dras. Mycket av fokus hamnar nämligen på gränsen mellan att vara anställd och inte. Är en person anställd finns det andra frågor som är viktigare än frågan om användningen av belastningsregister. När en person däremot är arbetssökande finns det inte så mycket mer att göra än rätta sig efter arbetsgivarens rekryteringsprinciper om en anställning vill uppnås. Den arbetssökande står med andra ord utanför spelplanen och för att komma in måste ett krav uppnås, ett krav arbetsgivarna själva bestämmer om de ska använda eller inte. Detta medför en slutsats som består i att arbetssökande verkar vara mycket utlämnade åt den rekryteringsmetod som arbetsgivaren väljer. Vad detta innebär, det vill säga om detta är ett problem i samhället eller om detta är något nödvändigt i vårt ekonomiska system är det svårt att avgöra och det skulle vara en intressant framtida studie.

De två sista frågeställningarna uttryckte frågan om vilken vikt arbetsmarknadens parter fäster vid den personliga integriteten i dagens samhälle och vad det innebär. Vissa av informanterna från fackförbunden anser att de arbetar med integritetsfrågor men som en informant tydliggjorde, förhandlingar handlar oftast om lönefrågor och liknande. Arbetsgivarsidan anser i sin tur att en kontroll av belastningsregistret är integritetskränkande men att en avvägning borde ske i varje fall. Det är, med den ständiga ökningen av användandet av belastningsregister som bakgrund, inte möjligt att undgå att dra slutsatsen att arbetsmarknadens parter anser att den personliga integriteten är mindre viktig än frågor om arbete och kapital. Det är inte konstigt att detta är fallet då frågor om arbete och kapital är grundstenarna på arbetsmarknaden. Det borde emellertid kanske inte vara så att spelreglerna för den personliga integriteten på arbetsmarknaden sätts genom att arbetsmarknadens parter har viktigare frågor att behandla.

Huruvida en tydlig lagstiftning är rätt sätt att utforma spelreglerna för den personliga integriteten på arbetsmarknaden är oklart. Det som dock går att slå fast är att bristen på lagstiftning och arbetsmarknadsparternas fokusering på frågor som rör arbete och kapital medför att arbetssökande fortsätter att visa upp sina belastningsregister.

Referenser

Tryckta källor

Backman, Christel (2012). *Criminal records in Sweden [Elektronisk resurs] : regulation of access to criminal records and the use of criminal background checks by employers*. Diss. (sammanfattning) Göteborg : Göteborgs universitet, 2012

Tillgänglig på Internet: <http://hdl.handle.net/2077/28834> Hämtad 2016-05-19

Baier, Matthias (red.) (2013). *Social and legal norms [Elektronisk resurs] : towards a socio-legal understanding of normativity*. Farnham, Surrey: Ashgate

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder. 2., [rev.] uppl.* Malmö: Liber

Denscombe, Martyn (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna. 2. uppl.* Lund: Studentlitteratur

Göransson, Håkan Gabinus (2010). *Arbetsrätten: en introduktion. 5. uppl.* Stockholm: Norstedts juridik

Hydén, Håkan & Hydén, Therese (2011). *Rättsregler: en introduktion till juridiken. 6., [omarb. och utök.] uppl.* Lund: Studentlitteratur

Hydén, Håkan (1985). *Arbetslivets reglering. 1. uppl.* Malmö: LiberFörlag

Hydén, Håkan (2002). *Rättssociologi som rättsvetenskap.* Lund: Studentlitteratur

Kjellström, Anders (1987). *Normbildning och konfliktlösning: en studie i växelspelet mellan lag och avtal.* Stockholm: Svenska arbetsgivarefören.

Kjellström, Anders (2000). *Marknadsekonomin rättsliga reglering.* Lund: Studentlitteratur

Kjellström, Anders (2009). *Affärsrätten i ett nötskal. 1. uppl.* Lund: Studentlitteratur

Ryen, Anne (2004). *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier. 1. uppl.* Malmö: Liber ekonomi

Westregård, Annamaria (2002). *Integritetsfrågor i arbetslivet.* Diss. Lund : Univ., 2002

Elektroniska källor

Baert, Stijn och Verhofstadt, Elsy (2013). Labour Market Discrimination against Former Juvenile Delinquents: Evidence from a Field Experiment. *IZA Discussion Paper*. No. 7845. DOI: 10.1080/00036846.2014.990620

- Holzer, Harry J., Raphael, Steven och Stoll, Michael A. (2004). How willing are employers to hire ex-offenders? *Focus* Summer 2004, Vol. 23 Issue 2, p40-43
<http://www.irp.wisc.edu/publications/focus/pdfs/foc232h.pdf> Hämtad 2016-05-19
- Jacobs, James B. och Larrauri, Elena (2015). European Criminal Records & Exoffender Employment. *New York University Public Law and Legal Theory Working Papers*. Paper 532.
http://lsr.nellco.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1532&context=nyu_plltwp Hämtad 2016-06-06
- Konsbruck, Robert Lee. (2013). Impacts of Information Technology on Society in the new Century. IBM Research. <http://www.zurich.ibm.com/pdf/news/Konsbruck.pdf> Hämtad 2016-06-05
- Larrauri Pijoan, Elena (2014). Legal protections against criminal background checks in Europe. *Punishment & Society* 16(1) 50–73 DOI: 10.1177/1462474513506031
- Louks, Nancy, Lyner, Olwen och Sullivan, Tom. (1998). The Employment of People with Criminal Records in the European Union. *European Journal on Criminal Policy and Research* 6: 195–210. DOI: 10.1023/A:1008632508533
- Nordmark, Eva och Donovan, Lise (2014). *Registerutdrag i arbetslivet*. Betänkande av Utredningen om registerutdrag i arbetslivet. TCO. <http://www.tco.se/globalassets/2013/y14-0067-registerutdrag-i-arbetslivet-docx.pdf> Hämtad 2016-05-20
- Polismyndigheten (2015). Belastningsregistret-Begär utdrag.
<https://polisen.se/Service/Belastningsregistret-begar-utdrag/> Hämtad 2016-05-22
- Skardhamar, Torbjørn och Telle, Kjetil (2012). Post-release Employment and Recidivism in Norway *Journal of Quantitative Criminology*, 12/1/2012, Vol. 28, Issue 4, p. 629-649 DOI 10.1007/s10940-012-9166-x
- Svahn Starrsjö, Kristina och Agnvall, Jonas (2014) *Betänkandet Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48)*. Datainspektionen.
<http://www.datainspektionen.se/Documents/remissvar/2014-11-11-yttrande-belastningsregister.pdf> Hämtad 2016-05-20
- Svenska Akademien (2016) Sök i ordlistan. <http://www.svenskaakademien.se/svenska-spraket/svenska-akademiens-ordlista-saol/saol-13-pa-natet/sok-i-ordlistan> Hämtad 2016-05-22
- Thorwaldsson, Karl-Petter och Rehnström, Sofie (2014). *LOs yttrande över utredningen "Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48)*. LO.
http://www.regeringen.se/contentassets/0271e48e95ec409884e8c7d37724df18/a2014-2465-arm_svar_nr_044_landsorganisationen-i-sverige-.pdf Hämtad 2016-05-20
- Ågren, Christer (2014). *Remissvar*. Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48). Svenskt Näringsliv. http://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-142-2014pdf_603137.html/BINARY/Remissvar%20142-2014.pdf Hämtad 2016-05-20

Lagstiftning och SOU

SFS 1974:152. Regeringsformen.

SFS 1998:620. Lag om belastningsregister.

SOU 2007:22. Utredningen om Skyddet för den personliga integriteten. *Kartläggning och analys*. Del 1. Delbetänkande av Integritetsskyddskommittén.

SOU 2009:44. Utredningen om Integritetsskydd i arbetslivet. *Betänkande av Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet*.

SOU 2014:48. Utredningen om Registerutdrag i arbetslivet. *Betänkande av Utredningen om registerutdrag i arbetslivet*.

Bilagor

Bilaga 1

Intervjuguide

Frågor till fack- och arbetsgivarförbunden.

Första delen handlar om normer och förbundens roller.

1. Vad är er officiella ståndpunkt rörande användningen av arbetssökandes belastningsregister vid rekrytering?
2. Uttagandet av belastningsregistret har ökat enligt polismyndigheten från 40000 år 2003 till 265 000 år 2015. Hur kommer detta sig enligt er?
3. Har en norm att använda sig av belastningsregistret uppkommit?
4. När det inte finns någon begränsande lagstiftning, vilka aktörer bestämmer då vad som ska gälla på ett visst område på arbetsmarknaden?
5. Hur ser normbildningen ut generellt sett på arbetsmarknaden?
6. Vad har arbetsgivarförbund haft för inverkan på ökningen?
7. Vad har fackförbund gjort i frågan?
8. Fackförbund kan vara med och påverka löner och arbetsvillkor vid förhandlingar. Kan fackförbund även vara med och påverka villkoren för rekrytering?
9. Går det att hävda att fackförbunden skulle kunna ha inflytande på detta enligt MBL?
10. Är detta möjligt i praktiken?
11. Skulle det gå att inkludera ett regelverk om belastningsregistret i ett kollektivavtal?
12. Enligt den information jag fick inledningsvis verkar arbetsmarknadsparterna stå långt ifrån varandra i frågan. Hur kommer detta sig?

Andra delen handlar om integritet och värderingar.

1. Vad tycker ni om att antalet uttagande av belastningsregistret femdubblats?
2. Är detta något som kan uppfattas som ett problem?
3. Kommer det att fortsätta öka?
4. Arbetsgivarförbund uttrycker att användningen av belastningsregister är en viktig del av rekryteringen. Vad är skillnaden inom rekrytering gentemot 2003 då endast 40000 belastningsregister uttogs?
5. Arbetar ni med integritetsfrågor?
6. Hur viktig är den personliga integriteten kontra arbetsgivarens vilja att anställa rätt person?
7. I dagens samhälle, med alla sociala medier och Lexbase m.m, hur stor vikt har integriteten på arbetsplatsen?
8. Får integritetsfrågor stå åt sidan för andra saker, som till exempel lönesättning?
9. Kan integritetsfrågor integreras i ett kollektivavtal i teorin/praktiken?
10. Hur ser ni på framtiden inom denna fråga? Vad tror ni om en framtida lagstiftning?

Bilaga 2

Personlig Kommunikation

Sakkunnig, Fackförbundet ST. Mailkorrespondens 22 april 2016

Peter Larsson. Ombudsman, Kommunal. Intervju 28 april 2016

Karolina Sjöberg. Förbundsjurist, Bemanningsföretagen. Intervju 29 april 2016

Christer Rydh. Ombudsman, Seko. Intervju 2 maj 2016

Elisabeth Ohlsson. Förbundsjurist, Unionen. Intervju 4 maj 2016

Ola Brinnen. Arbetsrättsjurist, Svenskt Näringsliv. Intervju 4 maj 2016

Bilaga 3

Statistik från Polismyndigheten

Statistik över utdrag som levererats från Polismyndigheten - Rättsavdelningen till enskilda och myndigheter.

Typ av utdrag	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
§9 LBR enskilt ändamål	40 686	52 108	71 324	77 381	95 583	105 753	119 281	155 238	171 229	199 013	222 940	229 569	265 514
§ 26 Pul utdrag för egen information	Ingår i ovan	Ingår i ovan	Ingår i ovan	9 457	9 260	10 062	8 053	6 111	5 710	8 225	9 752	7 646	5 893
§ 9 LBR Skolutdrag + LSS fr.o.m. 110101	81 738	84 189	86 377	92 504	93 800	122 321	129 850	150 340	201 552	219 396	251 901	295 699	324 819
§ 9 LBR Försäkringsförmedling				21 425	6 890	9 319	8 215	8 729	12 832	11 408	10 691	9 031	8 569
Utlandsändamål, Brud	10 711	13.563	15.213	14 952	16 787	18 230	18 353	18 315	19 120	19 401	20 510	21 045	19 980
§9 LBR HVB-hem					2 578	10 063	13 389	25 133	30 684	36 107	39 169	50 786	126 292
Myndigheter se nedan										128 918	134 989	151 318	194 385

Bolag/företag inom vård och larm se nedan										4 183	4 469	3 611	5 396
Totalt	133 135	149 860	172 914	215 719	224 898	275 748	297 141	363 866	441 127	626 651	694 421	768 702	950 848

- Enskilda utdrag enligt 9 § Lag (1998:620) om belastningsregister.
- Enskilda utdrag enligt 10 § datalagen och 26 § personuppgiftslagen.
- Skolutdrag, Enskilda enligt Skollagen (2010:800) fr.o.m. 2011-07-01, Lag (2000:873) om registerkontroll gällde t.o.m. 2011-06-30, samt fr.o.m. 2011-01-01 ingår även LSS, dvs. utdrag enligt Lag (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder.
- Försäkringsförmedling, Enskilda enligt förordningen 2005:411 om försäkringsförmedling.
- Utlandsändamål, Enskilda enligt 9 § 2 st Lag (1998:620) om belastningsregister.
- HVB-hem, Enskilda enligt Lag (2007:171) om registerkontroll vid sådana hem för vård eller boende som tar emot barn.
- Myndigheter - förordningen om belastningsregister 11§ första stycket 8 och 11§ första stycket 5, förordning om misstankeregister 4§ 9 och 4§ 6,
- Bolag/företag inom vård och larm - förordningen om belastningsregister 21§ första stycket 1 och 2, förordning om misstankeregister 8§ 1 och 2.