



Stockholm 2009-08-21

Saco

Remissvar: Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44)

Psykologförbundet har fått möjlighet att lämna synpunkter över rubricerade betänkande.

Sammanfattning

Psykologförbundet ställer sig i huvudsak positivt till utredningens förslag. Förbundet delar utredningens uppfattning att nuvarande reglering inte är tillfyllest för att skydda den personliga integriteten i arbetslivet. Att bestämmelserna om personlig integritet samlas i en och samma lag och att det blir enhetlig reglering för alla sektorer på arbetsmarknaden välkomnas av förbundet.

Förbundet delar utredningens uppfattning att användande av personlighetstest från integritetssynpunkt är mycket känsligt. Förbundet anser dock till skillnad från utredningen att det bör införas en särreglering för användande av psykologiska test i arbetslivet. Vidare delar förbundet utredningens uppfattning om vikten av införande av sekretess för uppgifter som hänför sig psykologiska test i samband med anställning.

Psykologförbundet lämnar här nedan mer specifika synpunkter på förslagen i betänkandet.

Registerutdrag

Psykologförbundet tillstyrker utredningens förslag till att införa ett förbud för arbetsgivare att utan stöd i lag begära att en arbetstagare uppvisar ett utdrag ur belastningsregistret, misstankeregistret samt utdrag från register hos Försäkringskassan som innehåller sekretessbelagda uppgifter.

Medicinska undersökningar

Förbundet ställer sig bakom utredningens förslag att införa en särreglering för medicinska undersökningar. Förbundet anser dock att det krävs ytterligare förtydligande i lagtext eller förarbetena av vad som avses med medicinska undersökningar. T.ex. bör psykologiska undersökningar som utförs i syfte att bedöma

en arbetstagares hälsotillstånd falla i under begreppet medicinska undersökningar. Förbundet anser att definitionen av medicinska undersökningar bör överensstämma med den definition som görs i hälso- och sjukvårdslagstiftningen. Förbundet föreslår därför följande definition.

”Med en medicinsk undersökning avses sådana åtgärder som avses i 1 § hälso- och sjukvårdslagen (HSL) eller ett alkohol-, narkotika- eller annat drogtest.”

Förbundet delar utredningens uppfattning att medicinska undersökningar och resultatet från sådana undersökningar är mycket integritetskänslig och att det därför måste ställas höga krav på att undersökningarna genomförs på ett professionellt sätt, med tillförlitliga metoder och av personal med särskild kompetens och ansvar. Kravet på att medicinska undersökningar ska genomföras av hälso- och sjukvårdspersonal är därför adekvat.

Personlighetstest

Enligt Psykologförbundet föreligger ett stort behov av att införa någon form av reglering för användande av psykologiska test i arbetslivet. Användande av psykologiska test inom arbetslivet är idag utbrett. Tyvärr finns det fortfarande ett mycket stort antal psykologiska test tillgängliga på marknaden som inte är tillförlitliga och vetenskapligt utformade. En del test som idag används inom arbetslivet är inte heller anpassade till just den situation där de används. En felaktig tolkning av resultatet kan i dessa fall innebära en allvarlig kränkning av den personliga integriteten. För att kunna avgöra vilket eller vilka test som ska användas samt att tolka testresultatet korrekt krävs att testanvändaren har goda psykologiska kunskaper. För en arbetstagares integritetsskydd är det viktigt att de psykologiska tester och metoder som används i syfte att bedöma arbetstagarens person eller lämplighet är tillförlitliga och vetenskapligt utformade. Lika viktigt är det att testningen utförs på ett professionellt sätt, med personal som har den kompetens som krävs. Att metoderna är tillförlitliga och utförs av kompetenta personer är givetvis lika viktigt inom det psykologiska området som vid genomförande av medicinska undersökningar eller drogtester.

Förbundet anser att en särreglering för användandet av psykologiska test i arbetslivet bör införas i den av utredningen förslagna lagen. En särreglering skulle enligt förbundet innebära en tydlig markering att det ställs höga krav på att de psykologiska test som används ska vara tillförlitliga och att de personer som utför testen har kunskap och kompetens inom området. En tydlig markering i lagtexten skulle också sannolikt påskynda kvalitetssäkringsarbetet av psykologiska test och testanvändares kompetens i arbetslivet.

Som utredningen skriver i sitt betänkande har ett omfattande nationellt och internationellt arbete under de senaste åren gjorts för att ta fram riktlinjer och kvalitetsstandards när det gäller psykologiska test och testanvändares kompetens.

Bland annat pågår ett arbete med att ta fram en internationell standard (ISO) för psykologiska mätmetoder. Ett förslag från den internationella arbetsgruppen har tagits fram och remissbehandlas för närvarande. Standarden väntas antas och publiceras under hösten 2009. En europeisk standard för testanvändare "Eurotest" har också antagits av European Federation of Psychologists Associations (EFPA).

Utredningen hänvisar till att personlighetstest i arbetslivet istället för en särreglering ska omfattas av den generella bestämmelsen och kontroll och övervakningsåtgärder. Förbundet anser att en psykologisk undersökning som kontrollåtgärd på väsentliga punkter skiljer sig från andra kontrollåtgärder som arbetsgivaren kan tänkas vidta och som utredningen exemplifierat i betänkandet. Enligt förbundet är kvalitetsaspekten ett av de viktigaste skälen till att det införs en reglering av användandet av psykologiska test i arbetslivet. Några kvalitetskrav finns inte angivna i den generella bestämmelsen. Utredningens resonemang kring hur den generella bestämmelsen ska kunna tillämpas på användandet av personlighetstest är enligt förbundet inte tillräckligt tydligt och förutsebart.

Psykologiska undersökningar i rekryteringssammanhang kan vara aktuellt att vidta av såväl säkerhets-, ordnings- som effektivitetsskäl. Det är således inte som utredningen påstår endast av effektivitetsskäl som arbetsgivare kan komma att kräva att arbetstagare ska genomgå en psykologisk undersökning. Psykologförbundet anser det inte nödvändigt för en särreglering att i lagtext uttryckligen och uttömmande reglera för vilka ändamål det bör vara tillåtet att kräva att arbetstagaren genomgår ett psykologiskt test. Däremot bör det finnas ett generellt krav att det ska vara sakligt motiverat att låta arbetstagaren genomgå ett psykologiskt test. För att det ska anses sakligt motiverat bör arbetsgivaren göra en behovs- och kravanalys, detta för att den som ska genomföra en person- eller lämplighetsbedömning ska ha möjlighet att avgöra vilken metod som ska användas i den specifika situationen och för att kunna göra en korrekt bedömning.

Det resonemang som utredning för när det gäller vikten av kvalitetssäkring, tillförlitliga metoder och kompetent personal för medicinska undersökningar och drogtestar är i lika hög grad relevant när det gäller psykologiska undersökningar. Såväl inom det medicinska som det psykologiska vetenskapliga området sker en ständig utveckling genom forskning. Det är därför inte möjligt att i lag ange vilka kvalitetskrav som ska vara uppfyllda. Däremot finns det idag både nationella och internationella riktlinjer och standarder som anger kvalitetskriterier för psykologiska test och kompetenskrav för testanvändare. Dessa bör givetvis vara vägledande för vilka kvalitetskrav som uppställs vid användande av psykologisk test.

Psykologförbundet anser att utredningen överdrivit svårigheterna med att finna ett begrepp som avgränsar vilka kontrollåtgärder som är tillämpliga på bestämmelsen. De kontrollåtgärder man bör reglera är när arbetsgivaren önskar få en psykologisk bedömning av en arbetstagares person- eller lämplighet inför en anställning, befattning eller uttagning till en viss utbildning. Vid sådana person- och lämplighetsbedömningar kan flera olika typer av psykologiska test vara aktuella att användas. De psykologiska

test som vanligtvis används inom arbetslivet för person- och lämplighetsbedömningar är; personlighetstest, begåvningsstest och färdighetstest. Att endast reglera användandet av personlighetstest är således inte tillräckligt för att skydda arbetstagarens personliga integritet. Förbundet anser att regleringen bör omfatta samtliga psykologiska test och metoder som syftar till att bedöma en arbetstagares person eller lämplighet. För att inte avgränsa sig till ett visst specifikt test eller metod anser förbundet att begreppet psykologisk undersökning ska användas. Användandet av begreppet psykologisk undersökning i kombination med angivande av syfte avgränsar vilken situation som avses. Som tidigare nämnts är det av avgörande betydelse för att minimera intrånget i den personliga integriteten att genomförandet av den psykologiska undersökningen är professionellt gjort, både när det gäller val av test och bedömning av resultatet och återkopplingen. I lagtexten bör därför syftet med kontrollåtgärden anges. I detta fall är syftet att bedöma arbetstagarens person eller lämplighet.

Psykologförbundet anser med hänvisning till ovan förda resonemang att finns goda skäl att införa en särreglering när det gäller användandet av psykologiska undersökningar i syfte att bedöma en arbetstagares person eller lämplighet och föreslår följande lydelse på lagtext:

”En arbetsgivare får använda sig av eller låta en arbetstagare genomgå en psykologisk undersökning för bedömning av arbetstagarens person eller lämplighet endast om det är sakligt motiverat och med den berörde arbetstagarens samtycke”

Arbetsgivaren ska se till att sådan undersökning som avses i första stycket genomförs på ett betryggande sätt med metoder som är tillförlitliga och utförs av sakkunniga.”

Sekretess och tystnadsplikt

Psykologförbundet delar utredningens bedömning att det är angeläget att det införs sekretess för uppgifter som hänför sig till psykologiska test i anställningsärenden. Förbundet instämmer också i utredningens uppfattning att sekretesskydd även bör gälla för uppgifter som hänför sig till psykologiska test under pågående anställningar t.ex. urval till utbildningar, befattning o.s.v. Eftersom det råder en oklarhet huruvida sekretesslagens bestämmelser omfattar uppgifter hänförliga till psykologiska test under pågående anställningar anser förbundet att det bör klargöras i lagtexten att sekretess gäller för uppgifter från psykologiska undersökningar inom hela det personaladministrativa området.

Förbundet anser att begreppet psykologisk undersökning bör användas i detta sammanhang eftersom det är ett vedertaget begrepp som används genomgående i sekretesslagstiftningen.

När det gäller tystnadsplikt i privat verksamhet anser förbundet att den bör jämföras med den sekretess som gäller i offentlig verksamhet. Förbundet anser därför att det bör

införas en bestämmelse om tystnadsplikt även för privat verksamhet. Tystnadsplikten bör där gälla samma uppgifter som regleras i sekretesslagen.

Sveriges Psykologförbund



Lars Ahlin
Förbundsordförande

Camilla Damell
Förbundsjurist