

2021-11-12

**Fremia**  
Box 16355  
103 26 Stockholm

Besöksadress  
Klara Södra Kyrkogata 1  
Stockholm

08-702 54 00  
info@fremia.se  
fremia.se

## REMISSVAR

*Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet (DS 2021:27)*

---

### 1. Sammanfattning

#### 1.1 Inställning

Fremia tillstyrker de i promemorian framlagda lagförslagen.

Nedan följer några tekniska synpunkter på utformningen av lagtexten.

#### 1.2 Kort om Fremia

Fremia (före detta KFO och IDEA) är Sveriges största fristående arbetsgivarorganisation som organiserar 5 400 arbetsgivare med tillsammans 145 000 anställda inom i huvudsak kooperativa företag, civilsamhällets organisationer och idéburen välfärd. Spannet är stort: den vanligaste medlemmen har en anställd men bland våra medlemmar finns även några av Sveriges största arbetsgivare. Fremia förhandlar ett stort antal kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor med samtliga stora fackliga organisationer samt kollektivavtal om tjänstepension, försäkring och omställning. Fremia har huvudavtal med såväl LO som PTK.

#### 1.2 Allmänt om förfaringssättet och Fremias inställning

De faktiska lagförslagen om anpassade sekretessbestämmelser är i sig inte särskilt kontroversiella, det är däremot reformeringen av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten som är oroväckande för Fremias medlemmar som utgör den idéburna sektorn.

I DS 2021:27 cementeras faktumet att idéburna aktörer bidrar med ett mervärde i relation till den arbetsmarknadspolitiska

verksamheten, att det ska finnas möjligheter för den idéburna sektorn att delta i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och att Arbetsförmedlingen ska ha som utgångspunkt att samarbeta med idéburna aktörer.

Det finns därav en antydning till att idéburna aktörer som exempelvis Arbetsintegrerade sociala företag (ASF) bidrar med ett mervärde som gynnar den svenska arbetsmarknaden, specifikt i avseendet att integrera de som står allra längst från arbetsmarknaden till arbetslivet.

Det som är väsentligt är att den antydning om att idéburna aktörer bidrar med ett mervärde övergår till att ha en verklig praktisk inverkan. Civilsamhället och idéburna aktörer är de som ofta har direkt kontakt med den målgruppen som är långtidsarbetslösa. Om reformeringens avsikt är att avhjälpa långtidsarbetslösheten behöver idéburna aktörer bli mer involverade i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. DS 2021:27 antyder även att idéburna aktörer erhåller en branschspecifik kompetens i relation till den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och att arbeta med specifikt utsatta målgrupper som unga, personer med funktionsnedsättning samt utrikesfödda.

I den konsekvensanalysen som detaljeras i sektion 9 av DS 2021:27 lyser avsaknaden av civilsamhället, folkbildningen och idéburna med sin frånvaro. Dessa aktörer bidrar med ett mervärde i relation till den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, detta är ett faktum, men dessa aktörer verkar inte under samma förutsättningar som den privata eller offentliga sektorn.

Det som krävs av denna reformering är att en korrekt konsekvensanalys utformas som även inkluderar den tredje sektorn, idéburna aktörer. Det mervärde som idéburna aktörer bidrar med skall även detaljeras så att den teoretiska antydning övergår till att ha praktisk inverkan, i syfte att nå ut de målgrupper som är långtidsarbetslösa. Den idéburna sektorn har hög kännedom och har kontaktytor med de som står allra längst från samhället, de som upplever exkludering på en daglig basis exempelvis genom att bedriva missbruksverksamhet eller härbärgen. Den idéburna sektorns syfte och kompetenser motverkar långtidsarbetslöshet genom direktkontakt med de individer som står längst från arbetsmarknaden. Det är erfarenheter som behöver tas till vara om det finns en avsikt att det erkännandet om den idéburna sektorns mervärde ska ha reell inverkan i samhället.

## 2. Lagförslagen

### 2.1 Nya sekretessbestämmelser för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Anpassningen av sekretessbestämmelser så att de speglar den verkliga arbetsmarknadspolitiska verksamheten är ett efterlängtat förslag. De kommande sekretessbestämmelserna är gällande för hela den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och för både enskilda personer samt för enskilda affärs- eller driftsförhållanden

Detta är grundläggande och nödvändiga förändringar i den existerande lagstiftningen när den arbetsmarknadspolitiska verksamheten utförs av leverantörer och underleverantörer på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Förändringarna är i linje med Arbetsdomstolens praxis vilket återigen anspelar på att dessa lagförslag är nödvändiga i relation till hur den arbetsmarknadspolitiska verksamheten bedrivs.

Om en betydande del av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten utförs av leverantörer och underleverantörer är det nödvändigt med ett omvänt skaderekvisit där handlingsoffentlighet är normen för att underlätta informationsutbyte som främjar ett effektivt informationsutbyte i relation till arbetsmarknadspolitisk verksamhet. Överensstämmande sekretessbestämmelser för arbetsökande och arbetsgivare som är applicerbara till hela den arbetsmarknadspolitiska verksamheten bidrar till en ökad rättssäkerhet som är långsiktigt hållbar då lagförslagen tar hänsyn till att den arbetsmarknadspolitiska verksamheten är med tiden föränderlig. Det är i det avseendet som det är nödvändigt med en lagstiftning som är applicerbar för diverse eventualiteter.

Även om handlingsoffentlighet är huvudregeln så är det nödvändigt att vissa uppgifter är sekretessbelagda som kan antas vara integritetskränkande eller att enskild person lider men om uppgiften utlämnas.

### 2.2 En särskilt sekretessbrytande bestämmelse införs för Arbetsförmedlingen

Om en betydande andel av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten skall utföras av kompletterande aktörer så är ett effektivt informationsutbyte en instrumental aspekt. Arbetsförmedlingen behöver lämna ut nödvändiga uppgifter om enskilda i syfte att underlätta deras integrering i arbetslivet. Arbetsförmedlingen är

fortfarande den beslutsfattande myndigheten och bedömningen om vilka uppgifter som behöver utlämnas och vilka som är fortsatt sekretessbelagda. Det är därför inte nödvändigt att arbetssökande behöver ge sitt medgivande till att nödvändiga uppgifter lämnas ut till leverantörer eller underleverantörer om uppgifterna inte är sekretessbelagda.

Det är däremot förunderligt att det inte är detaljerat vilka uppgifter det rör sig om. DS 2021:27 hänvisar till att det inte är möjligt att ge exempel på dessa uppgifter med motiveringen att uppgifterna som lämnas ut är beroende av vilken jobbinsats det handlar om, enskildas personliga förhållanden och inriktningen för jobbsökandet. Men eftersom dessa lagförslag är en anpassning till hur den arbetsmarknadspolitiska verksamheten bedrivs så bör det redan nu finnas dokumenterat om vilka uppgifter som är nödvändiga för att leverantörer och underleverantörer ska kunna bedriva insatserna. Det bör även vara dokumenterat vilka uppgifter som är nödvändiga att lämna ut i ärenden om exempelvis funktionsnedsättning då Arbetsförmedlingen har en lång erfarenhet av informationsutbyte med kompletterande aktörer och då även en uppfattning om vilka uppgifter det rör sig om.

### **2.3 Tystnadsplikt hos leverantörer och underleverantörer**

Återigen så är detta lagförslag en nödvändig bestämmelse när en betydande andel av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten bedrivs av kompletterande aktörer.

I och med lagförslaget är det inte nödvändigt att författa samt underteckna tystnadspliktsavtal i varje enskilt ärende för både arbetstagare och arbetsgivare. Den föreslagna tystnadsplikten är gällande för både enskilda personliga förhållanden samt affärs- eller driftsförhållanden. Lagstadgad tystnadsplikt bidrar till ökad rätts säkerhet för samtliga involverade aktörer och parter.

Nuvarande gällande ordning är att tystnadspliktsförbindelser tecknas mellan Arbetsförmedlingen och leverantörer. Avtalsreglerad tystnadsplikt är endast gällande mellan de parter som tecknade avtalet medan en lagstadgad tystnadsplikt är gällande för samtliga som är involverade såsom leverantörer, underleverantörer, arbetsgivare, arbetstagare och medarbetare i relation till insatser för hela den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Med den lagstadgade tystnadsplikten tillkommer även en straffrättslig sanktion om tystnadsplikten bryts som tidigare endast tillkom om det framgick av det enskilda tystnadspliktsavtalet.

Straffrättsliga sanktioner bidrar med ett incitament att inte bryta mot tystnadsplikten och ökad rättssäkerhet i relation till enskilda personliga förhållanden samt affärs- eller driftsförhållanden.