

Betänkande av utredningen om arbetsmiljösekretess

SOU
1987:66

ARBETSMILJÖ OCH SEKRETESS

SOU
1987:66 B



Statens offentliga utredningar
1987:66
Arbetsmarknadsdepartementet

Arbetsmiljö och sekretess

Betänkande av utredningen om arbetsmiljösekretess
Stockholm 1987

Beställningsadress:
Allmänna Förlaget
Kundtjänst
106 47 STOCKHOLM
Tel: 08/739 96 30

Allmänna Förlagets bokhandel:
Informationsbokhandeln
Malmtorgsgatan 5, Stockholm
Tel: 08/739 95 65

Beställare som är berättigade till remissexemplar
eller friexemplar kan beställa sådana under adress:

Regeringskansliets förvaltningskontor
SOU-förrådet
103 33 Stockholm
Tel: 08/763 23 20 Telefontid 8.10–12.00 (externt och internt)
08/763 10 05 12.00–16.00 (endast internt)

ISBN 91-38-10078-9
ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för
arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen bemyndigade den 27 juni 1985 dåvarande chefen för arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppgift att se över bestämmelserna om sekretess och tystnadsplikt på arbetsmiljöområdet och att besluta om sakkunniga, experter, sekreterare och annat biträde åt utredaren.

Med stöd av bemyndigandet förordnades den 12 augusti 1985 f.d. hovrättsrådet, ställföreträdande generaldirektören Hans Gullberg till särskild utredare.

Den 4 september 1985 förordnades direktören Peter Ander, numera departementsrådet Ulf Andersson, departementssekreteraren Bo Barrefelt, ombudsmannen Monica Breidensjö, numera juridiske direktören Lars Dahllöf, sektionschefen Ylva Drevhammar, förbundsjuristen Thomas Kihlberg, byråchefen Göran Lindh, förhandlingsdirektören Henry Lunde, sekreteraren Per Reinolf och förbundsjuristen Lars Sundberg som sakkunniga samt apotekaren Louise Schöld som expert. Den 1 mars 1986 ersattes Lars Dahllöf av hovrättsassessorn Håkan Rustand.

Utredningen antog namnet utredningen om arbetsmiljösekretess.

Sekreterare och expert har varit hovrättsassessorn Rune Thomsson (fr.o.m. den 19 augusti 1985).

Assistenten Ingrid Andersson, arbetsmarknadsdepartementet, har biträtt utredningen i administrativa göromål

Utredningen om arbetsmiljösekretess får härmed överlämna betänkandet Arbetsmiljö och sekretess. Till betänkandet fogas ett särskilt yttrande av Peter Ander och Louise Schöld samt sex bilagor.

Utredningsuppdraget är med detta slutfört.

Stockholm i november 1987.

Hans Gullberg

Peter Ander	Ulf Andersson	Bo Barrefelt
Monica Breidensjö	Ylva Drevhammar	Thomas Kihlberg
Göran Lindh	Henry Lunde	Per Reinolf
Håkan Rustand	Lars Sundberg	Louise Schöld

/Rune Thomsson

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	Sid.
1 SAMMANFATTNING	9
2 FÖRFATTNINGSFÖRSLAG	15
2.1 Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)	15
2.2 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)	18
3 UTREDNINGSUPPDRAGET OCH ARBETETS UPPLÄGGNING	23
3.1 Direktiven	23
3.2 Utredningsarbetet	23
3.3 Offentlig sektor - privat sektor	25
4 BESTÄMMELSER OM RÄTT TILL INFORMATION OM ARBETSMILJÖN, M.M.	27
4.1 Inledning	27
4.2 Arbetsgivares informationsansvar	27
4.2.1 Arbetsmiljölagstiftningen	28
4.2.2 Medbestämmandelagen	30
4.2.3 Arbetsmiljöavtal	31
4.3 Tillverkares m.fl. informationsansvar	32
4.3.1 Arbetsmiljölagstiftningen	32
4.3.2 Lagstiftningen om kemiska produkter	33
4.3.3 Övrig lagstiftning	34
4.4 Myndigheter och organ på arbetsmiljöområdet	34
5 OFFENTLIGHET OCH SEKRETESS	35
5.1 Offentlighetsprincipen	35
5.2 Särskilt om allmänna handlingars offentlighet	36
5.2.1 Begreppet allmän handling	36
5.2.2 Begränsningar i rätten att få del av allmänna handlingar	39
5.3 Sekretesslagen	40
5.3.1 Sekretesslagens disposition	40
5.3.2 Vissa grundläggande drag i sekretess- lagen	41
5.3.3 Sekretessens omfattning - Bestämmelser som rör arbetsmiljöinformation	42

	Sid.
5.3.4 Skaderekvisit	43
5.3.5 Tidsbegränsning av sekretessen	45
5.3.6 Överföring av sekretess	45
5.3.7 Sekretessbrytande regler	45
5.3.8 Dispens	46
5.3.9 Förbehåll	46
6 SEKRETESS I ARBETSGIVAR-ARBETSTAGARFÖRHÅLLANDEN.....	47
6.1 Offentliga sektorn	47
6.1.1 Anställds tystnadsplikt	47
6.1.2 Fackliga företrädares m.fl. tystnadsplikt	47
6.2 Enskilda sektorn	48
6.2.1 Allmänt om anställds tystnadsplikt	48
6.2.2 Särskilda regler om tystnadsplikt	51
7 SÄRSKILT OM SEKRETESS INOM FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN	55
7.1 Företagshälsovård i offentlig regi	55
7.2 Enskild företagshälsovård	56
8 KRITIKEN MOT REGLERINGEN AV MÖJLIGHETERNA ATT FÅ DEL AV ARBETSMILJÖINFORMATION	61
8.1 De fackliga organisationerna	61
8.2 Näringslivet	63
9 SKYDDSOMBUDS OCH SKYDDSKOMMITTELEDAMOTS TYSTNADSPLIKT ...	65
9.1 Kort återblick	65
9.2 Områden som omfattas av tystnadsplikten enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen	67
9.2.1 Yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsför- hållande	68
9.2.2 Enskilds personliga förhållande	71
9.2.3 Förhållande av betydelse för landets försvar	71
9.3 Områden som omfattas av sekretessbegränsning enligt 14 kap. 7 § sekretesslagen	73
9.4 Möjligheten för skyddsombud att föra sekretess- belagd information vidare enligt sekretesslagen	77
9.4.1 Inledning	77
9.4.2 Allmänna undantag från sekretessen	77
9.4.3 Möjligheten att föra vidare information som erhållits efter en skadeprövning	79

	Sid.
9.4.4 Möjligheten att föra vidare uppgifter som erhållits under förbehåll	80
9.4.5 Möjligheten att föra vidare uppgifter som erhållits med stöd av 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen	80
9.4.6 Skyddsombuds möjlighet att utnyttja sekretessbelagd uppgift	87
9.5 Möjligheten för skyddsombud att föra sekretess- belagd information vidare enligt arbetsmiljölagen	87
9.6 Sammanfattning av försöken till kartläggning i avsnitt 9.4. och 9.5	91
9.7 Behovet av författningsändringar	92
9.8 Formulering av ny lagtext	94
9.8.1 Arbetsmiljölagen	94
9.8.2 Sekretesslagen	96
10 CENTRAL FACKLIG ORGANISATIONS TILLGÅNG TILL INFORMATION OM ARBETSMILJÖN	99
10.1 Inledning	99
10.2 Sekretess för uppgifter om kemiska produkter	99
10.2.1 Gällande rätt m.m.	99
10.2.2 Behovet av författningsändringar	102
10.3 Sekretess för uppgifter som berör enskilda personliga förhållanden	111
10.3.1 Gällande rätt	112
10.3.2 Uppgifter i vissa myndighetsregister	116
10.3.3 Behovet av författningsändringar	118
10.4 Sekretess för uppgifter i vissa andra fall	125
10.4.1 Behovet av författningsändringar	125
11 SEKRETESS I ARBETSANPASSINGS- OCH REHABILITERINGS- VERKSAMHET M.M.	133
11.1 Inledning	133
11.2 Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet	133
11.2.1 Begreppet arbetsanpassning	133
11.2.2 Personer som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället	134
11.2.3 Deltagares rätt till information	136
11.3 Bestämmelser om tystnadsplikt för deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet	137
11.3.1 Arbetsmiljölagen	137
11.3.2 Sekretesslagen	137
11.3.3 Främjandelagen	139

	Sid.
11.4	Möjligheten till utbyte och vidareförening av information. Utredningens tolkning av gällande rätt 139
11.4.1	Utbyte av information mellan deltagare 139
11.4.2	Möjligheten att lämna vidare information till andra än deltagare 141
11.5	Bestämmelser om sekretess i personalvårdande verksamhet i övrigt 142
11.6	Behovet av författningsändringar 143
12	OFFENTLIGHET I ARBETSMILJÖÄRENDEN 147
12.1	Behovet av generella åtgärder 147
12.2	Handläggning av ärenden om utlämnande 148
13	SANKTIONER VID ÖVERTRÄDELSER AV REGLER OM TYSTNADSPLIKT 153
13.1	Skyddsombud etc. 153
13.1.1	Gällande bestämmelser 153
13.1.2	Bakgrund till arbetsmiljölagens bestämmelser 154
13.2	Andra fackliga förtroendemän 155
13.3	Utredningens förslag 156
14	UTBILDNINGASPEKTER 161
	SÄRSKILT YTTRANDE 165
Bilaga 1	Direktiv 1985:32 169
Bilaga 2	Arbetsmiljö och sekretess. En kartläggning av i vad mån det finns ett fackligt behov av arbetsmiljöinformation som det är svårt att tillfredsställa på grund av regler om sekretess 177
Bilaga 3	Industrin och arbetsmiljösekretessen. En intervjuundersökning inom den kemiska branschen 219
Bilaga 4-6	Exempel på förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen 241

1 SAMMANFATTNING

Inledning

Frågan hur olika tystnadspliktsbestämmelser inverkar på möjligheterna till en effektiv verksamhet på arbetsmiljöområdet har länge debatterats. Det har gällt en rad olika frågeställningar. Bl.a. har framförts att de bestämmelser om tystnadsplikt som gäller för skyddsombud och skyddskommittéledamöter är svårtolkade och svårtillämpade. En framträdande fråga har också varit centrala fackliga organisationers möjligheter att få tillgång till arbetsmiljöinformation. Synpunkter från arbetsmarknadsparterna i den förda debatten avspeglas i kap. 8 i betänkandet. Utredningen gör i betänkandet en genomgång av dessa och andra sekretessfrågor på arbetsmiljöområdet.

Informationsrätt, offentlighet och sekretess

Som en bakgrund till utredningens överväganden redogörs i kap. 4 för bestämmelser om skyldigheter för arbetsgivare m.fl. att lämna arbetsmiljöinformation. Allmänna regler om offentlighet och sekretess redovisas i kap. 5. I anslutning härtill belyser utredningen i kap. 6 vad som allmänt får anses gälla i fråga om sekretess i arbetsgivar-arbets-tagarförhållanden.

Särskilda frågor om sekretess inom företagshälsovården tas upp och klarläggs i kap. 7. Utredningen föreslår i detta sammanhang att den 1987 tillsatta utredningen om översyn av bestämmelserna om tillsyn över hälso- och sjukvårdspersonalen, m.m., får i uppdrag att komplettera lagstiftningen på viss punkt.

Kartläggning av svårtillfredsställda fackliga informationsbehov

Utredningens huvuduppgift har varit att kartlägga vilka svårigheter på grund av gällande sekretessregler som föreligger för fackliga organisationer att hos myndigheter tillgodose sitt behov av information om arbetsmiljön.

Utredningen har gjort kartläggningar i första hand i form av intervjuer med företrädare för ett stort antal fackliga centralorganisationer och

även med företrädare för näringslivet. Till stor del har intervjuerna kommit att röra behovet av information om kemiska produkter. Dessutom har bl.a. tagits upp behovet av information i anpassningsverksamhet.

Intervjuerna redovisas i bilaga 2 och 3. Sammanfattningar finns i avsnitt 2 i bilaga 2 och avsnitt 2 i bilaga 3.

Centrala fackliga organisationer och sekretessen

Utredningen har mot bakgrund av resultatet av kartläggningarna övervägt behovet av att ge de centrala fackliga organisationerna en särställning när det gäller möjligheterna att få del av arbetsmiljöinformation.

Utredningen har gjort en omfattande genomgång av hur gällande sekretessreglering påverkar de fackliga organisationernas möjligheter att informera sig. Utredningen har därvid bl.a. konstaterat att organisationerna numera främst efterfrågar s.k. utvärderad information, som sällan är sekretessbelagd. Vidare har under de senaste åren företagshälsovården byggts ut och en rad partssammansatta arbetsmiljöorgan vuxit fram, vilket inneburit ökade möjligheter för de fackliga organisationerna att få önskad information.

Utredningen har funnit att det informationsbehov som kommit fram kan tillgodoses inom ramen för de möjligheter till utlämnande som sekretesslagen innehåller. Någon särställning för fackliga organisationer föreslås därför inte.

Utredningens överväganden i denna del återfinns i kap. 10.

Tystnadsplikten för skyddsombud och skyddskommittéledamöter samt deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen

I fråga om tystnadsplikt för skyddsombud etc. gäller sekretesslagen i allmän verksamhet och 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen i enskild verksamhet.

Utredningen har övervägt hur gällande bestämmelser om tystnadsplikt bör tolkas. Någon reell skillnad mellan sekretesslagen och arbetsmiljölagen

när det gäller skyddsombuds tystnadsplikt föreligger enligt utredningens uppfattning i allmänhet inte. Förutom de fall då generella omständigheter såsom samtycke, författningsenlig uppgiftsskyldighet och nödsituationer tillåter skyddsombudet att röja tystnadsbelagd information hindrar sålunda förekommande skaderekvisit i sekretesslagen resp. obehörighetsrekvisitet i arbetsmiljölagen inte ett skyddsombud att vid behov föra vidare sådan information till tillsynsorgan, företagshälsovården och skyddsombudets lokala eller centrala fackliga organisation. Uppgifter om enskilds personliga förhållanden bör dock i princip föras vidare endast med den enskildes samtycke.

Inom den ram som finns för utredningen att gå in i de befintliga regelsystemen föreslår utredningen vissa lagändringar i syfte att förenkla tillämpningen för skyddsombud etc. Utredningen föreslår sålunda bestämmelser om rätt för dessa förtroendemän att utan hinder av tystnadsplikt kontakta sakkunniga och experter hos centrala arbetstagarorganisationer. I detta sammanhang föreslås tystnadsplikt även för mottagare av informationen. Vidare föreslås uttryckliga bestämmelser i arbetsmiljölagen om rätt för skyddsombuden etc. att föra hemlig information vidare till ledamöter i lokala fackliga styrelser. Vad särskilt gäller skyddskommittéledamöter föreslås i sekretesslagen bestämmelser som slår fast begränsningar i sekretessen även i förhållande till sådana ledamöter. Utredningen föreslår dessutom redaktionella ändringar i sekretesslagen och arbetsmiljölagen för att åstadkomma större enhetlighet i utformningen av tystnadspliktsbestämmelserna.

Skyddsombuds etc. tystnadsplikt behandlas i kap. 9. Särskilda frågor om tystnadsplikten för deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet behandlas i kap. 11.

Utredningens tolkning av gällande rätt när det gäller arbetsmiljölagens tystnadspliktsbestämmelser har föranlett ett särskilt yttrande av en sakkunnig och en expert.

Offentlighet i arbetsmiljöärenden

I utredningens uppdrag har också ingått att belysa möjligheterna att på ett mera generellt sätt beakta vikten av offentlighet i arbetsmiljö-

ärenden. Utredningens överväganden på denna punkt mynnar i vissa rekommendationer angående behandlingen hos myndigheterna av ärenden om utlämnande av uppgifter.

Hithörande frågor behandlas i kap. 12.

Sanktioner vid överträdelse av regler om tystnadsplikt

Tystnadsplikten enligt arbetsmiljölagen omfattar skyddsombud, skyddskommittéledamöter, deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt styrelseledamöter i lokala fackliga organisationer. Tystnadsplikten avser dels yrkeshemligheter, arbetsförfaranden och affärsförhållanden, dels enskilda personliga förhållanden och dels sådant som har betydelse för landets försvar. Överträdelse av bestämmelserna medför straffansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken. Utredningen föreslår att detta straffansvar ersätts med skadeståndsansvar efter mönster i medbestämmandelagen. Den föreslagna ändringen gäller yrkeshemligheter och liknande men ej övriga områden. Motsvarande föreslås i fråga om sakkunniga och experter hos centrala arbetstagarorganisationer.

Påföljdsfrågor behandlas i kap. 13.

Utredningens förslag om ändrat sanktionssystem har föranlett ett särskilt yttrande av en sakkunnig och en expert.

Utbildningsaspekter

Utredningen har försökt ge besked om hur bestämmelserna om tystnadsplikt för skyddsombud etc. skall tolkas i olika typfall. Dessutom föreslås, som också har nämnts i det föregående, vissa lagändringar i syfte att förenkla tillämpningen för förtroendemännen. Ett kvarstående intryck är emellertid trots detta att sekretesslagstiftningens komplexitet på arbetsmiljöområdet fortfarande kommer att innebära mycket stora tillämpningssvårigheter inom såväl offentlig som privat sektor. Utredningen framhåller att kraftiga utbildningsinsatser därför måste göras när det gäller den praktiska tillämpningen av sekretesslagstiftningen i arbetslivet.

Utbildningsfrågor behandlas i kap. 14.

Kostnader

Genomförandet av utredningens förslag torde inte behöva medföra några kostnader. Finansieringsfrågor avseende utbildningsinsatserna bör enligt utredningens mening kunna lösas inom ramen för arbetsmiljöfondens bidrag till utbildning och information beträffande arbetarskydd och medbestämmande.

2 FÖRFATTNINGSFÖRSLAG

2.1 Förslag till

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs att 7 kap. 13 § och 8 kap. 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Förslagen lydelse

7 kap. Tillsyn

13 §

Den som har utsetts till skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté eller den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt 6 kap. 9 § får inte obehörigen röja eller utnyttja vad han under uppdraget har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilds personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar.

Vad nu sagts skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om ledamot i styrelsen för lokal facklig organisation med avseende på vad denne har erfarit av skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller av den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt 6 kap. 9 , om de har utsetts av organisationen.

Har ombudet, ledamoten eller deltagaren utsetts av sådan lokal arbetsorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§, får han utan hinder av tystnadsplikten i första stycket föra uppgift vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala

Nuvarande lydelse

I fråga om den som är skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt 6 kap. 9 § på ett arbetsställe i det allmännas verksamhet tillämpas i stället för bestämmelserna i första stycket 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100). Har uppgifter lämnats vidare till en ledamot i styrelsen för den arbetstagarorganisation som har utsett ombudet, ledamoten eller deltagaren tillämpas 14 kap. 7 § andra stycket och 10 § tredje stycket sekretesslagen i stället för bestämmelsen i andra stycket.

Föreslagen lydelse

organisationen hör, om han underrättar styrelseledamoten eller den sakkunnige om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten också för styrelseledamoten eller den sakkunnige.

I fråga om den som är skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt 6 kap. 9 § på ett arbetsställe i det allmännas verksamhet tillämpas i stället för bestämmelserna i första stycket 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 kap. Ansvar

3 §

Om ansvar för den som över-
träder 7 kap. 13 § finns
bestämmelser i 20 kap. 3 §
brottsbalken

Den som bryter mot tystnads-
plikten enligt 7 kap. 13 § vad
avser yrkeshemlighet, arbets-
förfarande eller affärsför-
hållande skall ersätta uppkom-
men skada. Om den som bryter
tystnadsplikten har utsetts av
arbetstagarorganisation enligt
6 kap 2 eller 8 §, svarar
organisationen för skadan. Vad
nu har sagts skall tillämpas på
motsvarande sätt i fråga om
styrelseledamot och sakkunnig
som avses i 7 kap. 13 § andra
stycket. Bestämmelserna i 6
kap. 11-13 §§ gäller i
tillämpliga delar i fråga om
skadestånd enligt detta
stycke.

I fall som avses i första
stycket skall inte följa ansvar
enligt 20 kap. 3 § brotts-
balken. Ansvar enligt detta
lagrum gäller däremot för den
som bryter tystnadsplikten
enligt 7 kap. 13 § vad avser
enskilds personliga förhållande
eller förhållande av betydelse
för landets försvar.

Denna lag träder i kraft den 198..

2.2 Förslag till

Lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 14 kap. 7 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100)¹⁾ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

14 kap.

7 §

Sekretess enligt 6 kap. 1-5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8-10 §§ utgör inte hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna sekretess hindrar inte heller att myndighet lämnar sådan information till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

Sekretess enligt 6 kap. 1-5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8-10 §§ utgör inte hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna sekretess hindrar inte heller att myndighet lämnar sådan information till ledamot i skyddskommitté som behövs för hans uppdrag eller sådan information till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

1) Lagen omtryckt 1985:1059

Nuvarande lydelse

Är den, som erhåller uppgift med stöd av första stycket, knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §, gäller för honom samma förbud att lämna ut eller utnyttja uppgiften som gäller hos myndigheten. Han får dock utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till ledamot i organisationens styrelse, om han underrättar denne om förbudet. I sådant fall gäller förbudet också för styrelseledamoten.

Föreslagen lydelse

Är den, som erhåller uppgift med stöd av första stycket, knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §, gäller för honom samma förbud att lämna ut eller utnyttja uppgiften som gäller hos myndigheten.

En företrädare för en arbetstagarorganisation får utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse. Förbudet hindrar inte heller att ett skyddsombud, en skyddskommittéledamot eller en deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet, vilka har utsetts av sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), lämnar uppgiften vidare till ledamot i den lokala organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

central arbetstagarorganisation
till vilken den lokala organi-
sationen hör. Vad som sägs i
detta stycke gäller endast om
den som lämnar uppgiften vidare
underrättar mottagaren av upp-
giften om förbudet. I sådant
fall gäller förbudet också för
denne.

Utan hinder av att förbud gäller enligt denna lag att lämna ut eller utnyttja uppgift får företrädare för arbetstagarorganisation, skyddsombud, ledamot av skyddskommitté eller den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe utnyttja uppgiften för sitt uppdrag. Därvid får han dock inte röja uppgiften för annan. Lag (1985:322).

10 §

Myndighet får uppställa förbehåll, som inskränker enskild mottagares rätt att lämna uppgift vidare eller utnyttja uppgift, också när

1. myndigheten enligt 5 § lämnar sekretessbelagd uppgift till part, ställföreträdare, ombud eller biträde.
2. myndigheten med stöd av 7 § första stycket lämnar uppgift till någon som inte är knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §.

Förbehåll enligt första stycket 1 får inte innebära förbud mot att utnyttja uppgiften i målet eller ärendet eller mot att lämna muntlig upplysning till part, ställföreträdare, ombud eller biträde.

Har förbehåll uppställts enligt första stycket 2, skall i fråga om förbehållet gälla vad som

Har förbehåll uppställts enligt första stycket 2, skall i fråga om förbehållet gälla vad som

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

föreskrivs i 7 § andra stycket
andra och tredje meningarna
samt tredje stycket angående
förbud att lämna ut eller
utnyttja uppgift.

föreskrivs i 7 § tredje och
fjärde styckena angående förbud
att lämna ut eller utnyttja
uppgift.

Förordnande av regeringen eller riksdagen för särskilt fall om undantag
från sekretess för uppgift får förenas med villkor att förbehåll som
anges i första stycket skall uppställas vid utlämnande av uppgiften.

Denna lag träder i kraft den 198..

3 UTREDNINGSUPPDRAGET OCH ARBETETS UPPLÄGGNING

3.1 Direktiven

Utredningens uppdrag är att se över bestämmelserna om sekretess och tystnadsplikt på arbetsmiljöområdet. Syftet med denna översyn skall framför allt vara att klarlägga möjligheterna för de fackliga organisationerna att få tillgång till de uppgifter om arbetsmiljöförhållanden som de behöver för att bevaka medlemmarnas intressen vad gäller skyddet mot risker i arbetsmiljön.

Utredningens uppdrag kan delas in i följande huvudpunkter:

1. En kartläggning skall göras av i vad mån det föreligger angelägna behov av arbetsmiljöinformation som det i dag är svårt att tillfredsställa på grund av de sekretessbestämmelser som gäller.
2. Bestämmelserna i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen samt 14 kap. 7 § sekretesslagen om vilka möjligheter som finns för ett skyddsombud eller en ledamot av skyddskommitté att föra information om arbetsmiljön vidare skall ingående ses över, klarläggas och belysas.
3. Möjligheterna att ge de centrala fackliga organisationerna en särställning vad gäller möjligheterna att få del av arbetsmiljöinformation skall prövas och redovisas ur generell synvinkel.
4. Möjligheterna att i sekretesslagen på ett mera generellt sätt beakta vikten av offentlighet i arbetsmiljöärenden skall belysas.

Utredningens direktiv fogas till betänkandet som bilaga 1.

3.2 Utredningsarbetet

Utredningen studerade inledningsvis gällande rätt om information och sekretess på arbetsmiljöområdet. Utredningen övergick därefter till arbetet med att kartlägga i vad mån det hos fackliga organisationer

finns behov av arbetsmiljöinformation som det är svårt att tillfredsställa på grund av gällande sekretessregler. Kartläggningsarbetet har skett i form av intervjuer med företrädare för centrala fackliga organisationer. Intervjuerna, som har gjorts av utredningens sekreterare, har också berört frågan om vidareföring av information från skyddsombud till central facklig organisation. Sammanlagt har ett 50-tal fackliga företrädare intervjuats. Kartläggningen redovisas i den till betänkandet fogade bilaga 2.

En facklig organisation har vid kartläggningen berört frågan om information och sekretess med avseende på möjligheten för vissa yrkeskategorier att kunna skydda sig mot smittsamma sjukdomar i arbetslivet. Frågan har fått särskild aktualitet genom den alltmer utbredda förekomsten av HIV-smitta. Eftersom speciella sekretessfrågor rörande smittsamma sjukdomar inte nämns i utredningens direktiv beslöt utredningen i ett ganska tidigt skede att inte ta upp sådana frågor till vidare behandling utan tilläggsdirektiv. Utredningen får i detta sammanhang hänvisa till att det för den fortlöpande bevakningen av frågor rörande HIV i arbetslivet bildats en referensgrupp som är knuten till socialdepartementets AIDS-delegation. I gruppen ingår bl.a. företrädare för arbetsmarknadens parter.

Delvis som en följd av vad som framkommit vid de fackliga intervjuerna har utredningen också intervjuat läkare och skyddsingenjörer inom företagshälsovården. Intervjuerna, som gjorts av utredningens sekreterare, har främst rört frågor om sekretess för uppgifter om kemiska produkter, utlämnande av uppgifter om enskilda personliga förhållanden till fackliga representanter samt, när det gäller branschhälsovården, samarbete med annan företagshälsovård. Utredningen har också gjort studiebesök hos företagshälsovården, dels hos ett företag med inbyggd företagshälsovård och dels hos två fristående centraler.

Utredningen har vidare, genom sin sekreterare, intervjuat företrädare för näringslivet. Eftersom frågan om information om kemiska produkter visat sig vara den mest framträdande vid de fackliga intervjuerna har intervjuerna med näringslivsföreträdarna koncentrerats till den kemiska industrin. Företrädare för såväl enskilda företag som branschorganisationer har intervjuats. Syftet med intervjuerna har främst varit att få

belyst vilken typ av information som är känslig och vilka konsekvenser som kan bli följden av eventuella begränsningar i sekretessen hos myndighet. Även möjligheterna för skyddsombud att föra vidare information till andra fackliga företrädare har berörts. Intervjuerna redovisas i en till betänkandet fogad bilaga 3.

För att få en uppfattning om sekretesslagens tillämpning i avseenden som ligger inom utredningsuppdraget har utredningen gjort ett studiebesök hos kemikalieinspektionen. Vidare har utredningens sekreterare i denna fråga haft samtal med tjänstemän hos arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen. Utredningen har även genom remiss till vissa myndigheter inhämtat vilka rutiner som tillämpas för att bevaka att bestämmelser om offentlighet och sekretess iakttas inom myndigheten.

I utredningens uppdrag ingår att ur generell synvinkel pröva och redovisa möjligheterna att ge de centrala fackliga organisationerna en särställning vad gäller möjligheterna att få del av arbetsmiljöinformation. I direktiven framhålls att varken sekretesslagen eller arbetsmiljölagen innehåller några särskilda bestämmelser om rätt för centrala fackliga organisationer att få information om arbetsmiljön. Detta uttalande skall enligt utredningens bedömande inte uppfattas som om det i uppdraget ingick att även se över reglerna i arbetsmiljölagen om skyldighet för arbetsgivare att lämna information till arbetstagarna och deras företrädare. Frågan om centrala fackliga organisationers möjligheter att få tillgång till arbetsmiljöinformation direkt från arbetsgivare har därför inte tagits upp till övervägande av utredningen.

3.3 Offentlig sektor - privat sektor

På sekretessområdet gäller olika regelsystem för allmän och enskild verksamhet. I betänkandet finns ofta anledning att behandla dessa olika slag av verksamhet var för sig eller att göra jämförelser mellan rättsreglerna inom vardera verksamheter. I allmänhet ställer det sig då naturligt att tala om offentlig sektor resp. privat sektor. Med den offentliga sektorn avses därvid organ som ingår i den offentliga förvaltningen, medan till den privata sektorn hänförs även sådana bolag, föreningar och stiftelser som helt ägs eller domineras av staten eller en kommun.

4 BESTÄMMELSER OM RÄTT TILL INFORMATION OM ARBETSMILJÖN, M.M.

4.1 Inledning

Uppgifter som rör arbetsmiljön finns hos både myndigheter och privata rättssubjekt. När det gäller möjligheten för enskilda att få del av sådana uppgifter föreligger en grundläggande skillnad mellan offentlig och privat sektor. Utlämnandet av uppgifter från myndigheter styrs av i lag givna bestämmelser om offentlighet och sekretess. Huvudregeln är offentlighet och undantagen härifrån anges i sekretesslagen. För dessa bestämmelser lämnas en redogörelse i kap. 5.

På den privata sektorn gäller däremot som huvudregel att den som disponerar över viss information i princip själv bestämmer om utlämnande av den till andra. Självbestämmanderätten för den enskilde har dock brutits igenom med bestämmelser om informations- och rapporterings-skyldighet, såväl i förhållande till anställda och deras organisationer som i förhållande till myndigheter. I den närmast följande framställningen ges en översikt över de viktigaste av dessa bestämmelser när det gäller arbetsmiljöinformation till de anställda.

4.2 Arbetsgivares informationsansvar

Grundläggande regler om arbetsgivares skyldighet att informera de anställda och deras företrädare i frågor som rör arbetsmiljön på en arbetsplats finns i arbetsmiljölagen. Kompletterande bestämmelser till arbetsmiljölagen finns i arbetsmiljöförordningen och i föreskrifter som arbetarskyddsstyrelsen meddelar med stöd av arbetsmiljöförordningen. Skyldighet att informera fackliga organisationer i frågor som kan beröra bl.a. arbetsmiljön kan också följa av medbestämmandelagen.

Arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen gäller i princip även i det allmänna verksamhet. Sekretessregleringen inom den offentliga sektorn hindrar emellertid arbetstagarnas insyns rätt, om inte undantag görs. Förhållandet mellan å ena sidan skyddsombuds och övriga fackliga företrädares rätt till information och å andra sidan sekretess inom den offentliga sektorn regleras i sekretesslagen. Dessa bestämmelser kommer att ingående behandlas i kap. 9, 10 och 11.

Bestämmelser om arbetsgivares informationsskyldighet finns slutligen i de arbetsmiljöavtal som slutits mellan partsorganisationerna på arbetsmarknaden.

4.2.1 Arbetsmiljölagstiftningen

Enligt 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen skall arbetsgivare se till att arbetstagare får god kännedom om de förhållanden under vilka arbetet bedrivs och upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall vidare enligt det nämnda lagrummet förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet.

I 6 kap. arbetsmiljölagen finns bestämmelser om skyddsombuds rätt till information. Enligt 4 § skall ombudet delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetsmetoder liksom vid planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall. Förutom den rätt till information som är en följd av sådant deltagande har arbetsgivare enligt samma lagrum en generell skyldighet att underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för skyddsförhållandena inom ombudets område. Huvudregeln om skyddsombuds rätt till information från arbetsgivaren finns dock i 6 kap. 6 §. Enligt denna bestämmelse har skyddsombudet rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för skyddsombudets verksamhet. Skyddsombudets informationsrätt garanteras ytterst av de skadeståndsregler som finns i arbetsmiljölagen (6 kap. 10 och 11 §§). Vid vägran från en arbetsgivares sida att t.ex. lämna ut en handling som skyddsombudet anser vara av betydelse för sin verksamhet kan skyddsombudet få arbetsdomstolens prövning av frågan. En vägran utan saklig grund kan vara ett hinder för skyddsombudet att fullgöra sin uppgift och därmed vara skadeståndsgrundande. Gäller det handlingar angående arbetshygieniska undersökningar e.d. som förvaras på annat håll än hos arbetsgivaren kan skyddsombudet på motsvarande sätt ha en rätt att av arbetsgivaren få upplysning om innehållet i dessa.

I ett fall från arbetsdomstolen (AD 1980 nr 4) har arbetsgivare inte ansetts skyldig enligt arbetsmiljölagen att låta ett huvudskyddsombud ta del av anbudshandlingar innan ett entreprenadavtal träffats med anbudsgivaren. Vid bestämmande av informationsskyldighetens gränser i

detta sammanhang hämtade arbetsdomstolen ledning från tillämpningen av medbestämmandelagen (se vidare avsnitt 4.2.2). Uttryckliga bestämmelser om rätt till information finns inte i arbetsmiljölagen när det gäller ledamot i skyddskommitté. För en sådan ledamot kan dock rätt till information följa av uppdraget.

Arbetsmiljölagen innehåller inga regler om skyldighet för arbetsgivare att direkt informera fackliga organisationer i arbetsmiljöfrågor.

Bestämmelser som motsvarar 3 kap. 3 § och 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen finns för ombordanställda i lagen om säkerheten på fartyg, 9 kap. 4 och 7 §§. Lagen föreslås bli ersatt av en ny fartygssäkerhetslag, se prop. 1987/88:3.

Bestämmelser som rör information till arbetstagare och skyddsombud finns också i arbetsmiljöförordningen. Enligt 5 § i förordningen skall på ett arbetsställe arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen finnas tillgängliga för arbetstagarna. Detsamma gäller de övriga författningar som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen och rör den verksamhet som bedrivs på arbetsstället. Arbetsgivare skall vidare bevisligen underrätta huvudskyddsombud eller, om sådant ombud inte finns, annat skyddsombud om beslut i ärende rörande bygglov som avser arbetslokal eller personalrum. Finns inte skyddsombud, skall underrättelse om beslutet bevisligen tillställas arbetstagarorganisation som i bygglovsärendet har beretts tillfälle att yttra sig till yrkesinspektionen (11 §). Denna underrättelseskyldighet hänger samman med skyddsombuds och facklig organisations talerätt i bygglovsärenden.

Enligt 12 § arbetsmiljöförordningen skall arbetsgivare underrätta skyddsombud, skyddskommitté eller arbetstagarorganisation om ansökan eller anmälan enligt miljöskyddsförordningen. Regeln har tillkommit som en garanti för att den lokala skyddsorganisationen skall få möjlighet att bevaka arbetsmiljösynpunkter vid åtgärder enligt miljöskyddslagstiftningen.

Ett exempel på en författning från arbetarskyddsstyrelsen som innehåller detaljerade bestämmelser om informationsskyldighet för arbetsgivare är kungörelsen med föreskrifter om farliga ämnen (AFS 1985:17).

4.2.2 Medbestämmandelagen

Bestämmelser om rätt till information finns i 18-20 §§ MBL. Enligt den s.k. editionsplikten i 18 § skall part som vid förhandling åberopar skriftlig handling hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det. I 19 § preciseras informationsskyldigheten närmare. Där anges att en arbetsgivare är skyldig att fortlöpande hålla arbetstagarorganisation, till vilken han är bunden av kollektivavtal, underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren är vidare skyldig att bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållandet till arbetsgivaren. Dessutom skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för att bevaka det gemensamma medlemsintresset. En förutsättning är dock att arbetsgivarens biträde kan ske utan oskälig kostnad eller omgång.

Informationsskyldigheten omfattar bl.a. frågor om produktionsteknik, personalstatistik avseende personalens hälsotillstånd, sjukfrånvaro, inträffade olycksfall m.m. liksom även arbetarskyddsfrågor. Utgångspunkten för bedömningen av vilken information som arbetstagarorganisationen behöver skall vara vad organisationen själv anser angeläget (prop. 1975/76:105, Bilaga 1 s. 235). Vid riksdagsbehandlingen av förslaget till lag om medbestämmande i arbetslivet uttalade inrikesutskottet (InU 1975/76:45 s. 36) bl a. följande:

Informationsplikten är enligt lagförslaget begränsad till uppgifter som arbetstagarparten "behöver". Vid tolkning av detta uttryck får man, som framgår av departementschefens och lagrådets yttranden, på objektiva grunder göra en avvägning av olika intressen. Utanför informationsskyldigheten faller privata förhållanden, dispositioner i anslutning till konfliktsituationer, vissa situationer där jävsaspekten gör sig gällande, utvecklings- och forskningsarbete av synnerligen hemlig natur samt uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag. De angivna fallen visar att risken för skada kommer med vid bedömning av huruvida viss uppgift skall lämnas ut. Den gjorda uppräkningsfår inte anses uttömmande men visar vilka slags fall som skall föranleda försiktighet vid informationen.

Informationsskyldigheten skall fullgöras mot lokal facklig organisation (klubb, avdelning), om sådan finns (20 §). Organisationen bestämmer själv vilka som skall företräda den när det gäller rätten till information. Antalet informationsmottagare får dock inte vara så stort att tystnadspliktsreglerna (se avsnitt 6.1.2) sätts ur funktion. Har så skett torde arbetsgivaren kunna vägra informera annan än styrelseledamot till dess att frågan om tystnadsplikt avgjorts. Reglerna om information i 18-20 §§ MBL utgör ett komplement till den allmänna informationsskyldighet som ligger i förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL.

4.2.3 Arbetsmiljöavtal

När det gäller skyddsombuds rätt till information finns också bestämmelser i avtal mellan fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer. Exempel på en sådan bestämmelse är 9 § i arbetsmiljöavtalet mellan SAF-LO-PTK:

Arbetsgivaren skall fortlöpande informera skyddsombuden om förhållanden som är av betydelse för deras verksamhet.

Arbetsgivare skall delge skyddsombud den kunskap arbetsgivaren själv har om de risker som är förbundna med användningen och hanteringen av ämnen och produkter.

Skyddsombud har rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som är av intresse för ombudets verksamhet.

Arbetsgivaren ansvarar för att skyddsombud har tillgång till den förteckning som företaget gjort upp enligt lag och anvisningar om olika ämnens sammansättning samt till lagar, kungörelser, förordningar, myndighets anvisningar, föreskrifter och meddelanden som rör aktuella arbetsmiljöfrågor inom skyddsområdet.

I en avtalskommentar till bestämmelsen erinras om skyddsombudens tystnadsplikt enligt lag.

På det statliga området gäller Allmänt arbetsmiljöavtal (AMLA). En bestämmelse om information till skyddskommitté finns i 13 §. För kommunerna och landstingen gäller Arbetsmiljöavtal - MILJÖ 81. En bestämmelse om skyddsombuds rättigheter finns där i 5 §.

4.3 Tillverkares m.fl. informationsansvar

Arbetsmiljölagen ålägger inte bara den som är arbetsgivare att lämna information om förhållanden i arbetsmiljön. Arbetsmiljölagen innehåller också andra regler om informationsansvar som gäller vissa produkttillverkare m.fl. Sådana regler finns även i annan lagstiftning som berör arbetsmiljön. De informationsregler som nu nämnts tas i det följande upp översiktligt.

4.3.1 Arbetsmiljölagstiftningen

I 3 kap. 8 och 9 §§ arbetsmiljölagen har tagits in bestämmelser som allmänt anger de skyldigheter som åvilar tillverkare m.fl. av tekniska anordningar samt av farliga ämnen.

Enligt 3 kap. 8 § arbetsmiljölagen åligger det sålunda den som tillverkar, importerar, överlåter eller upplåter maskin, redskap skyddsutrustning eller annan teknisk anordning att se till att anordningen erbjuder betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall, när den avlämnas för att tas i bruk eller utställs till försäljning eller i reklamsyfte. De anvisningar som behövs för anordningens montering, användning och skötsel skall medfölja vid avlämnandet. Anordningen skall vara tydligt märkt med uppgifter av betydelse för att förebygga ohälsa och olycksfall. Närmare föreskrifter finns i en rad författningar från arbetarskyddsstyrelsen.

I 3 kap. 9 § arbetsmiljölagen föreskrivs en liknande skyldighet för tillverkare, importörer och överlåtare av ämnen som kan föranleda ohälsa och olycksfall. Enligt paragrafen skall de åtgärder vidtas som behövs för att hindra eller motverka att ämnet vid avsedd användning innebär risk från skyddssynpunkt. Bruksanvisningar skall medfölja vid avlämnandet. Ämnet eller förpackning, kärl eller liknande, vari det förvaras skall vara tydligt märkt ur skyddssynpunkt.

I arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om farliga ämnen (se ovan) ingår styrelsens allmänna råd om varuinformationsblad. Råden knyter an till kemikalieinspektionens föreskrifter om varuinformationsblad (se nedan)

och utgör exempel på hur man kan förfara för att tillgodose kraven enligt 3 kap. 9 § arbetsmiljölagen.

4.3.2 Lagstiftningen om kemiska produkter

Lagen om kemiska produkter är tillämplig på hantering och import av kemiska ämnen och beredningar (kemiska produkter). Lagens syfte är att förebygga att skador på människors hälsa eller i miljön förorsakas av kemiska ämnens inneboende egenskaper (1 §). I lagens 5-9 §§ finns grundläggande bestämmelser om skyldigheter vid hantering och import av kemiska produkter. Av intresse i detta sammanhang är framför allt bestämmelsen i 8 § om produktinformation. Skyldighet föreligger för den som tillverkar, importerar eller överlåter en kemisk produkt att genom märkning eller på annat sätt lämna uppgifter av betydelse från hälso- och miljöskyddssynpunkt.

Lagens bestämmelser kompletteras av tillämpningsföreskrifter i förordningen om kemiska produkter. Förordningen innehåller bl.a. bestämmelser om att tillverkare och importörer är skyldiga att klassificera sina produkter med avseende på hälsofarlighet.

I förordningen ges vidare kemikalieinspektionen bemyndigande att meddela de föreskrifter om produktinformation som behövs för tillämpningen av 8 § lagen om kemiska produkter. I fråga om kosmetiska och hygieniska produkter skall sådana föreskrifter dock meddelas av socialstyrelsen.

Föreskrifter om produktinformation finns i kemikalieinspektionens föreskrifter om klassificering och om märkning vid överlåtelse av hälsofarliga kemiska produkter (KIFS 1986:3). I anslutning till dessa föreskrifter har kemikalieinspektionen utfärdat allmänna råd för tillämpning av märkningsföreskrifterna (1986:2). Utöver dessa allmänna råd finns ytterligare vägledning för den praktiska tillämpningen i publikationen Märkning av kemiska produkter (Märkningspärmen).

Bestämmelser som rör märkning och annan produktinformation till förebyggande av skada finns vidare i olika förordningar som gäller särskilda kemiska produkter. Vilka dessa förordningar är framgår av 4 § förordningen om kemiska produkter.

En från arbetsmiljösynpunkt viktig form av produktinformation är varuinformationsbladen. Bestämmelser om varuinformationsblad har utfärdats av kemikalieinspektionen (KIFS 1986:4). Enligt dessa bestämmelser skall den som överlåter en hälsofarlig kemisk produkt för yrkesmässigt bruk lämna den information om produktens egenskaper från risk- och skyddsynpunkt som en arbetsgivare behöver för att kunna ordna hanteringen av produkten på ett från hälsorisksynpunkt godtagbart sätt. Information skall lämnas i form av varuinformationsblad och tillställas mottagaren senast när produkten avlämnas för att tas i bruk.

4.3.3 Övrig lagstiftning

Av övrig lagstiftning som innehåller bestämmelser om märkning och annan skyddsinriktad produktinformation kan nämnas lagstiftningen om explosiva och brandfarliga varor, strålskyddslagstiftningen, läkemedelslagstiftningen, foderlagstiftningen och lagen om transport av farligt gods.

4.4 Myndigheter och organ på arbetsmiljöområdet

I det föregående har översiktligt redogjorts för bestämmelser som ålägger arbetsgivare m.fl. skyldighet att lämna information till anställda och deras företrädare.

När det gäller möjligheten för fackliga företrädare att inom arbetsmiljöområdet mera allmänt kunna få information finns ett stort antal myndigheter och andra organ som har ett utbud av sådan information. Här skall dock inte göras någon uppräknig av dessa eller beskrivning av deras verksamhet utan utredningen hänvisar i denna del till utredningen rörande information om risker i arbetsmiljön (INRA), SOU 1982:32 (s. 137 ff.) och företagshälsovårdsutredningen, SOU 1983:32. En aktuell uppräknig av myndigheter och organ på arbetsmiljöområdet finns i skriften "Vem gör vad i arbetsmiljön?" som årligen utges av Föreningen för arbetarskydd.

5 OFFENTLIGHET OCH SEKRETESS

5.1 Offentlighetsprincipen

För den offentliga förvaltningen gäller sedan gammalt den s.k. offentlighetsprincipen. Genom denna skall allmänheten garanteras insyn i statens och kommunernas verksamhet. Offentlighetsprincipen kommer till uttryck genom reglerna om allmänna handlingars offentlighet, om yttrande- och informationsfrihet och om förhandlingsoffentlighet.

De grundläggande reglerna om allmänna handlingars offentlighet finns i tryckfrihetsförordningen och innebär att i princip alla, svenska medborgare och utlänningar, har rätt att ta del av de handlingar som finns hos myndigheterna. Denna rätt till insyn är dock inskränkt på två sätt. Handlingar som inte är att beteckna som allmänna handlingar omfattas nämligen inte och inte heller allmänna handlingar som är hemliga. Enligt huvudregeln är en handling allmän om den förvaras hos en myndighet och enligt särskilda regler i tryckfrihetsförordningen anses inkommen dit eller upprättad där. I vilken utsträckning allmänna handlingar får hållas hemliga framgår av sekretesslagens bestämmelser om förbud att lämna ut allmänna handlingar. En översiktlig redogörelse för bestämmelserna om allmänna handlingar ges i det följande.

Yttrandefriheten innebär att varje medborgare gentemot det allmänna är tillförsäkrad frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Yttrandefriheten gäller också för offentliga funktionärer, dvs. i huvudsak anställda och förtroendemän hos staten eller kommunerna. Dessa kan enligt huvudregeln fritt lämna uppgifter till utomstående också om sådant som de har fått kännedom om på grund av sin tjänst eller sitt uppdrag. Informationsfriheten innebär frihet att inhämta och mottaga upplysningar samt att i övrigt ta del av andras yttranden.

Enligt regeringsformen får dock yttrande- och informationsfriheten begränsas i vissa avseenden. Vilka dessa är när det gäller det allmännas verksamhet framgår av sekretesslagens bestämmelser om tystnadsplikt. Den s.k. meddelarfriheten innebär dock i många fall att uppgifter som normalt omfattas av tystnadsplikt får lämnas ut till

publicering i massmedierna. Meddelarfriheten skyddas genom regler om rätt till anonymitet och om strafffrihet. Meddelarfriheten gäller emellertid inte undantagslöst. Det är således inte tillåtet att lämna uppgifter för publicering, om uppgiftslämnaren därigenom gör sig skyldig till ett allvarligt brott mot rikets säkerhet, t.ex. spioneri. Det är vidare inte tillåtet att med avsikt lämna ut en allmän handling som är hemlig för publicering. Det är slutligen inte tillåtet att avsiktligt bryta mot vissa kvalificerade tystnadsplikter. Sistnämnda tystnadsplikter finns uppräknade i 16 kap. sekretesslagen.

Förhandlingsoffentligheten innebär att allmänheten och massmedierna i regel har rätt att närvara vid rättegångar och vid de beslutande politiska församlingarnas sammanträden. Domstolsförhandlingar kan dock under vissa förutsättningar äga rum inom stängda dörrar.

5.2 Särskilt om allmänna handlingars offentlighet

I 2 kap. tryckfrihetsförordningen anges vad som menas med begreppet allmän handling. Där finns också grundläggande regler om vilka allmänna handlingar som får hållas hemliga. Kapitlet innehåller dessutom bestämmelser om hur allmänheten får tillgång till allmänna handlingar som inte är hemliga.

Här lämnas en översiktlig redogörelse för dessa bestämmelser i tryckfrihetsförordningen. Bestämmelserna som tillhandahållandet av allmänna handlingar tas dock upp i kap. 12.

5.2.1 Begreppet allmän handling

En handling är en framställning i skrift eller bild men också en upptagning som man kan läsa, avlyssna eller uppfatta på annat sätt bara om man har hjälp av något tekniskt hjälpmedel. Ordet handling betecknar alltså inte bara ett papper med skrift eller bilder utan också t.ex. en bandinspelning eller en upptagning för ADB. Man kan uttrycka det så att en handling är ett föremål som innehåller information av något slag.

En handling är allmän, om den

1. förvaras hos en myndighet och
2. enligt särskilda regler anses inkommen dit eller upprättad där.

Myndighetsbegreppet

Tryckfrihetsförordningen anger inte vad som menas med ordet myndighet. Man kan säga att myndigheterna är de organ som ingår i den statliga och kommunala förvaltningen. Regeringen, ämbetsverk, de affärsdrivande verken, domstolarna och de kommunala nämnderna är exempel på myndigheter. Däremot är inte bolag, föreningar och stiftelser myndigheter ens om staten eller en kommun helt äger eller bestämmer över dem. Riksdagen, landstingen och kommunfullmäktige är inte heller myndigheter, men tryckfrihetsförordningen jämställer uttryckligen riksdagen och beslutande kommunala församlingar med myndigheter.

Begreppet "förvaras"

Det är ofta lätt att konstatera att en handling, som består av ett papper med skrift, förvaras hos en viss myndighet. I andra fall är det svårare att säga var en handling förvaras. Det gäller t.ex. information som är lagrad i en dator. Själva datorn med ADB-upptagningen kan finnas hos en myndighet, medan en annan myndighet har möjligheter att se informationen på egna bildskärmar eller få utskrifter av ADB-upptagningen direkt på egna maskiner - myndigheten har terminalanslutning till datorn.

För denna typ av handlingar finns det en särskild regel i tryckfrihetsförordningen som innebär att en ADB-upptagning i allmänhet anses förvarad både hos den myndighet där själva upptagningen finns och hos den myndighet som har terminalanslutning till datorn. Dessutom anses en ADB-upptagning förvarad hos en myndighet, om myndigheten kan få utskrifter av upptagningen från någon annan som har hand om upptagningen för myndighetens räkning, t.ex. en annan myndighet eller en servicebyrå. Myndigheten behöver alltså inte ha s.k. direktåtkomst till upptagningen.

Har en myndighet bara till uppgift att tekniskt bearbeta eller lagra en ADB-upptagning för någon annan myndighets eller en enskilds räkning, anses upptagningen inte vara en allmän handling hos den myndighet som bara har tekniska uppgifter i sammanhanget.

Begreppet "inkommen"

En handling har kommit in till en myndighet när handlingen har anlänt till myndigheten eller tagits emot av någon behörig person, t.ex. den tjänsteman som är föredragande i det ärende som handlingen avser. Handlingen behöver inte vara diarieförd för att vara en allmän handling.

I tryckfrihetsförordningen finns också särskilda regler om brev och andra meddelanden som är adresserade, inte till myndigheten direkt, utan till någon befattningshavare vid myndigheten. Angår ett sådant meddelande myndighetens verksamhet är det en allmän handling trots att det har adresserats till någon bestämd person på myndigheten. Det finns ett undantag från denna regel. T.ex. en facklig förtroendeman i en myndighets styrelse kan ta emot brev om frågor som myndigheten sysslar med utan att breven blir allmänna handlingar, om han eller hon har fått breven uteslutande i sin egenskap av facklig företrädare.

Begreppet "upprättad"

I tryckfrihetsförordningen finns många regler om när en handling anses upprättad hos en myndighet. Principen kan sägas vara den att en handling som kommer till hos en myndighet blir allmän när den har fått sin slutliga utformning. En handling anses upprättad när myndigheten sänder iväg (expedierar) den. En handling som inte expedieras är upprättad när det ärende den hör till är slutbehandlat hos myndigheten. Hör handlingen inte till något bestämt ärende, är den upprättad när den har justerats eller färdigställts på annat sätt.

För vissa typer av handlingar gäller andra regler om när de är upprättade. Så t.ex. är ett diarium, en journal eller en liknande handling, där man fortlöpande gör anteckningar, upprättad i och med att handlingen är färdig att användas. Domar och beslut med tillhörande protokoll är upprättade när domarna eller besluten avkunnas eller expe-

dieras. Andra protokoll och liknande handlingar är i regel upprättade när myndigheten har justerat dem eller färdigställt dem på annat sätt.

Utkast och koncept (t.ex. till en myndighets beslut) och minnesanteckningar är inte allmänna handlingar, om de inte tas om hand för arkivering. Med minnesanteckningar avses föredragningspromemorior och andra anteckningar som görs under beredningen av ett ärende och som inte tillför ärendet några nya sakuppgifter.

5.2.2 Begränsningar i rätten att få del av allmänna handlingar

I tryckfrihetsförordningen räknas upp vilka intressen som får skyddas genom att allmänna handlingar hålls hemliga:

1. rikets säkerhet eller dess förhållande till annan stat eller mellanfolklig organisation
2. rikets centrala finanspolitik, penningpolitik eller valuta-politik
3. myndighets verksamhet för inspektion, kontroll eller annan tillsyn
4. intresset att förebygga eller beivra brott
5. det allmännas ekonomiska intresse
6. skyddet för enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden
7. intresset att bevara djur- eller växtart.

Allmänna handlingar får inte hållas hemliga för att skydda några andra intressen än dem som räknas upp ovan. Vilka handlingar som är hemliga skall anges noga i en särskild lag, dvs. sekretesslagen. Det är också tillåtet att ta in bestämmelser om hemliga handlingar i andra lagar, men då skall sekretesslagen hänvisa dit. Med andra ord skall man i sekretesslagen kunna finna alla de fall då allmänna handlingar är hemliga. Regeringen får inte bestämma om vilka handlingar som är

hemliga utan det är förbehållet riksdagen. I en del bestämmelser i sekretesslagen ges regeringen dock rätt att besluta om kompletterande föreskrifter. Regeringens föreskrifter finns i sekretessförordningen (1980:657, omtryckt 1985:950).

5.3 Sekretesslagen

5.3.1 Sekretesslagens disposition

Sekretesslagen är indelad i 16 kapitel. Det första kapitlet innehåller allmänna bestämmelser om vilka frågor som regleras i lagen, vad som menas med sekretess, vem som skall iakttä sekretessen m.m.

I 2-10 kap. finns de egentliga sekretessbestämmelserna, dvs. de bestämmelser som anger vilken information som skall hållas hemlig. Kapitelindelningen följer tryckfrihetsförordningens regler om vilka intressen som får skyddas genom att allmänna handlingar hålls hemliga (se avsnitt 5.2.2).

I 11-13 kap. regleras sekretessen hos sådana myndigheter som regeringen, domstolarna och de myndigheter som har tillsyn över andra myndigheter eller som gör revision hos andra myndigheter.

I 14 kap. finns bestämmelser som i viss utsträckning begränsar den sekretess som annars gäller. Bl.a. ges myndigheterna möjligheter att ge varandra information i större omfattning än vad som är tillåtet i förhållande till enskilda. Vidare finns bestämmelser som begränsar sekretessen gentemot enskilda personer, t.ex. parter i mål och ärenden och de offentligt anställdas fackliga företrädare. I 14 kap. finns också regler om villkor, förbehåll, som får ställas upp när information lämnas till enskilda.

De bestämmelser som ingår i 15 kap. rör diarieföring, hemligstämpling, myndigheternas upplysningsplikt och överklagande, besvär. Kapitlet innehåller också ett avsnitt med särskilda bestämmelser om ADB-uppgifter och tagningar.

I det sista kapitlet i sekretesslagen föreskrivs vilka tystnadsplikter som tar över meddelarfriheten (se avsnitt 5.1).

5.3.2 Vissa grundläggande drag i sekretesslagen

Sekretesslagen reglerar i princip all sekretess i det allmännas verksamhet. I lagen regleras handlingssekretess och tystnadsplikt enhetligt. Sekretess avser alltså en uppgift som sådan oavsett om den förekommer i en allmän handling eller inte.

Sekretess skall för det första iakttas av myndigheterna. Begreppet myndighet har här samma innebörd som i tryckfrihetsförordningen (se avsnitt 5.2.1). Utanför sekretessregleringen faller sålunda aktiebolag, ekonomiska föreningar och stiftelser även om staten eller en kommun driver egen verksamhet i privaträttslig form eller har överlämnat förvaltningsuppgifter till t.ex. ett bolag i privat ägo. Bara i två fall har privata rättssubjekt jämförts med myndigheter, nämligen notarius publicus och i visst avseende AB Svensk Bilprovning (se dock prop. 1986/87:151).

Förutom myndigheter skall också de personer som är i allmän tjänst eller som fullgör tjänsteplikt (t.ex. värnpliktiga) iakttä sekretess. Lagen beskriver denna kategori av personer såsom personer som på grund av anställning eller uppdrag hos en myndighet, på grund av tjänsteplikt eller på annan liknande grund för det allmännas räkning deltar eller har deltagit i myndighetens verksamhet. Det framgår härav att sekretess skall iakttas också efter det att anställningen, uppdraget osv. har upphört.

Sekretess betyder enligt lagens definition att det är förbjudet att röja uppgift vare sig det sker muntligen eller genom att en allmän handling lämnas ut eller det sker på annat sätt (t.ex. genom att en handling, som inte är allmän, eller att ett föremål lämnas ut).

Sekretess betyder också att uppgiften inte får utnyttjas utanför den verksamhet i vilken den är sekretessbelagd även om detta inte innebär att uppgiften röjs (t.ex. för spekulation på börsen).

För att beteckna att information är sekretessbelagd använder man i lagen uttrycket "sekretess gäller för uppgift". Lagens bestämmelser (2-10 kap.) preciserar närmare vilka uppgifter som är sekretessbelagda.

Att sekretess gäller för en uppgift betyder att uppgiften inte får lämnas till enskilda personer, bolag, föreningar osv. annat än i de fall som anges i sekretesslagen eller i en lag eller en förordning som sekretesslagen hänvisar till.

Vidare innebär sekretess att uppgiften inte heller får lämnas till andra myndigheter i andra fall än dem som anges i sekretesslagen eller i en lag eller förordning som sekretesslagen hänvisar till. I viss utsträckning gäller sekretessen också inom en myndighet, nämligen mellan olika verksamhetsgrenar inom myndigheten (t.ex. mellan en länsstyrelses skatteavdelning och dess planeringsavdelning). Det finns emellertid speciella regler som begränsar sekretessen mellan myndigheter (verksamhetsgrenar).

Sekretess hindrar inte att en uppgift lämnas ut, om det är nödvändigt för att den utlämnande myndigheten skall kunna fullgöra sin egen verksamhet. Om det behövs får alltså en myndighet t.ex. rådfråga en utomstående expert, även om det innebär att sekretessbelagda uppgifter lämnas till experten.

Bestämmelser som straffbelägger brott mot sekretessen finns inte i sekretesslagen utan i brottsbalken, närmare bestämt i 20 kap. 3 § (brott mot tystnadsplikt). Vid uppståligt brott mot tystnadsplikt är straffet böter eller fängelse i högst ett år och vid oaktsamhetsbrott böter. Ringa fall av oaktsamhet är straffria.

5.3.3 Sekretessens omfattning - Bestämmelser som rör arbetsmiljöinformation

I 2-10 kap. sekretesslagen finns bestämmelserna som anger vilken information som skall hållas hemlig. I dessa bestämmelser, som brukar benämnas de egentliga eller materiella sekretessbestämmelserna, anges att sekretess gäller för en uppgift av visst slag. Sekretessen anges

vanligen gälla för uppgifter som finns i ett speciellt sammanhang, t.ex. i vissa ärenden, i vissa verksamheter eller hos vissa myndigheter.

De egentliga sekretessbestämmelser som troligen oftast rör ärenden enligt lagstiftningen om arbetsmiljön är 7 kap. 8 § som skyddar uppgifter om enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden och 8 kap. 2 § som ger skydd åt enskilds affärs- eller driftförhållanden. Av de egentliga sekretessbestämmelserna är det emellertid inte bara de nu nämnda som har betydelse i arbetsmiljösammanhang. Teoretiskt sett kan varje sekretessbestämmelse i 2-10 kap. komma att bli aktuell i sådant sammanhang. Av kap. 9, 10 och 11 framgår vilka bestämmelser som utredningen haft anledning att behandla som en följd av vad som framkommit vid utredningens intervjuer med de fackliga organisationerna.

5.3.4 Skaderekvisit

Utgångspunkten för utformningen av de egentliga sekretessbestämmelserna i 2-10 kap. sekretesslagen har varit att inte skapa mera sekretess än som oundgängligen är nödvändigt. Som instrument för att åstadkomma en lämplig avgränsning av det sekretesskyddade området har i sekretesslagen beträffande flertalet bestämmelser valts ett system med skaderekvisit. Detta förekommer i två huvudformer, ett "rakt" och ett "omvänt" skaderekvisit. Det raka skaderekvisitet innebär en presumtion för offentlighet och sekretess föreligger endast om det kan antas att viss skada eller visst men uppstår om uppgiften röjs. Det omvända skaderekvisitet utgår däremot från att sekretess är huvudregel och sekretessen viker bara om det står klart att uppgiften kan röjas utan skada eller men. När det gäller skyddet för enskildas förhållanden avses med "skada" i detta sammanhang uteslutande ekonomisk skada. Ordet "men" betecknar i första hand integritetskränkningar av olika slag som kan uppstå därför uppgiften om en människas personliga förhållanden lämnas ut. I vissa fall har inga särskilda villkor ställts upp för att sekretessen skall gälla, dvs. sekretessen är absolut.

I den allmänna motiveringen till sekretesslagen gjorde departementschefen vissa uttalanden om skadebedömningen (prop. 1979/80:2 Del A s. 80 ff.). Dessa kan sammanfattas på följande sätt.

Det raka skaderekvisitet innebär att tillämparen kan göra sin bedömning inom ganska vida ramar. Avsikten är att skadebedömningen i dessa fall i huvudsak skall kunna göras med utgångspunkt i själva uppgiften. Det innebär att frågan huruvida sekretess gäller eller inte i första hand inte behöver knytas till en skadebedömning i det enskilda fallet. Avgörande bör i stället vara om uppgiften som sådan är av den arten att ett utlämnande typiskt sett kan vara ägnat att medföra skada för det intresse som skall skyddas genom bestämmelsen. Om uppgiften är sådan att den genomsnittligt sett måste betraktas som harmlös, skall den alltså normalt anses falla utanför sekretessen. Härigenom vinner man den fördelen att man sällan behöver frångå den till offentlighetsprincipen hörande grundsatsen att den som begär en uppgift hos myndighet inte skall behöva legitimera sig och tala om varför han vill ta del av viss uppgift.

Konstruktionen med skaderekvisit innebär emellertid att frågan om vem som begär en uppgift eller ändamålet med begäran kan få betydelse när sekretessfrågan skall avgöras. Om det t.ex. i ett särskilt fall framgår att den som begär att få ut en uppgift om utlännings adress kan antas använda denna uppgift för att utsätta vederbörande för trakasserier, skall uppgiften just i den situationen anses vara omfattad av sekretess. Avsikten är emellertid inte att tjänstemännen normalt skall försöka utröna om omständigheter av nu nämnt slag föreligger i ett visst utlämnandefall. En sådan åtgärd bör förekomma endast om det finns särskild anledning till det, t.ex. om en tjänsteman har fått veta att man från visst håll samlar in uppgifter av det aktuella slaget i illegitimt syfte. Å andra sidan kan, exempelvis vid utlämnande av uppgifter av betydelse för försvaret, upplysningar om sökandens identitet och om hans avsikt med uppgifterna medföra att det inte finns någon anledning till antagande att den i sekretessbestämmelsen angivna skadan skall uppkomma. I dessa fall kan inte det anses stötande från offentlighetssynpunkt att ställa den som begär att få ut en viss uppgift inför valet att antingen avstå från uppgiften eller tala om vem han är och vilket ändamål han har med sin begäran.

Vad beträffar det omvända skaderekvisitet utgår detta från att sekretess är huvudregel. Att sekretess gäller, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan skada, innebär att tillämparen har ett

ganska begränsat utrymme för sin bedömning. I praktiken innebär detta att tillämparen många gånger inte kan lämna ut en uppgift som omfattas av en sådan sekretessregel utan att ha kännedom om mottagarens identitet och om dennes avsikter med uppgiften.

5.3.5 Tidsbegränsning av sekretessen

Enligt flertalet sekretessbestämmelser gäller sekretessen för uppgifter i allmänna handlingar under begränsad tid. Sekretesstiderna varierar beroende på vilket intresse som skyddas. För enskildas personliga förhållanden är sekretesstiden högst 50 eller 70 år medan den för det allmännas eller enskildas ekonomiska förhållanden ofta är högst 20 år.

5.3.6 Överföring av sekretess

Som tidigare nämnts anges sekretessen vanligen gälla i vissa ärenden, i vissa verksamheter och hos vissa myndigheter. I så fall följer sekretessen inte utan vidare med en uppgift som lämnas till en annan myndighet. Sekretesslagen innehåller nämligen ingen generell regel om överföring av sekretess mellan myndigheter. I regel har behovet av sekretess hos den mottagande myndigheten tillgodosetts genom att denna myndighet har en egen motsvarande sekretessregel att tillämpa på uppgiften. Detta gäller dock inte genomgående. I stället finns det regler som innebär att sekretess följer med en uppgift till en annan myndighet i speciella situationer.

Sådana regler om överföring av sekretess återfinns i en del av paragraferna i 2-10 kap. De mest betydelsefulla reglerna finns emellertid i 11-13 kap. Dessa berörs dock inte vidare här.

5.3.7 Sekretessbrytande regler

I 14 kap. sekretesslagen finns ett antal s.k. sekretessbrytande bestämmelser. Det blir härigenom möjligt för myndigheter att i vissa fall lämna uppgifter till varandra. Vidare finns bestämmelser som kan begränsa sekretessen i förhållande till enskilda personer, bl.a. de offentligt anställdas fackliga företrädare. De sekretessbrytande

bestämmelserna kommer närmare att behandlas i kap. 9 med avseende på skyddsombuds och skyddskommittéledamöters tystnadsplikt.

5.3.8 Dispens

Enligt flera materiella sekretessbestämmelser kan regeringen i speciella fall göra undantag från sekretessen, bl.a. i ärenden enligt lagstiftning om arbetsmiljön såvitt avser enskilds ekonomiska förhållanden (8 kap. 2 §). I 14 kap. finns också en bestämmelse som ger regeringen möjlighet att ge dispens från sekretessen enligt vilken sekretessbestämmelse som helst, när det är påkallat av synnerliga skäl.

5.3.9 Förbehåll

I 14 kap. 9 § sekretesslagen har tagits in bestämmelser om förbehåll vid utlämnande av i och för sig sekretessbelagda uppgifter. Bestämmelserna, som är generellt tillämpliga, innebär att om risken för skada, som är en förutsättning för sekretess, kan undanröjas genom att myndigheten ställer upp ett förbehåll som inskränker den enskildes rätt att lämna uppgiften vidare eller utnyttja den, skall myndigheten ställa upp ett sådant förbehåll när uppgiften lämnas till honom. Genom förbehåll av detta slag kan stelhet i sekretessregleringen motverkas och utomstående informationsbehov tillgodoses i angelägna fall. Förbehåll får ställas upp endast om förbehållet behövs och, samtidigt är tillräckligt för att undanröja en skaderisk som annars skulle utgöra hinder mot utlämnande.

I 14 kap. 10 § finns vidare bestämmelser om förbehåll i vissa speciella situationer. Bestämmelsen är i vissa fall tillämplig på fackliga företrädare och kommer att behandlas i kap. 9.

6 SEKRETESS I ARBETSGIVAR-ARBETSTAGARFÖRHÅLLANDEN

6.1 Offentliga sektorn

6.1.1 Anställds tystnadsplikt

Inom den offentliga sektorn gäller som tidigare nämnts sekretesslagens bestämmelser förutom för myndigheterna också för deras anställda.

Inom den privata sektorn kan tystnadsplikt för anställda föreskrivas genom avtal (se nedan). Något utrymme för sådana avtal för anställda inom den offentliga sektorn finns däremot inte utan här krävs att tystnadsplikten regleras genom offentligrättslig normgivning. Anledningen är att regeringsformens bestämmelser om yttrandefrihet anses hindra en avtalsreglering beträffande anställda i allmän verksamhet. Yttrandefriheten gäller ju också för offentligt anställda. En tystnadsplikt skall därför ses som en begränsning i yttrandefriheten. Enligt regeringsformen får en sådan begränsning bara göras genom lag eller genom annan författning efter bemyndigande i lag.

För personer som är i allmän tjänst gäller således i fråga om tystnadsplikt uteslutande sekretesslagen och med stöd därav meddelade bestämmelser.

6.1.2 Fackliga företrädares m.fl. tystnadsplikt

Bestämmelser om tystnadsplikt för företrädare för arbetstagarorganisationer, skyddskommittéledamöter, skyddsombud och deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsplatser i allmän verksamhet finns i 14 kap. 7 och 10 §§ sekretesslagen. Dessa bestämmelser kommer att ingående behandlas i kap. 9.

6.2 Enskilda sektorn

6.2.1 Allmänt om anställds tystnadsplikt¹⁾

Någon lag, motsvarande sekretesslagen, som inom den privata sektorn allmänt reglerar anställdas tystnadsplikt i anställningsförhållanden finns inte. Bestämmelser som straffbelägger visst yppande av rena yrkeshemligheter finns i lagen 1931 med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens (IKL). Bestämmelserna har följande lydelse (3 §):

I näringsverksamhet anställd person, som under den tid tjänsteavtalet är gällande, i avsikt att bereda sig eller annan fördel eller att göra skada, obehörigen använder sig av eller yppar fabrikationssätt, anordning, affärsförhållande eller annat, varom han under samma tid erhållit kännedom och som han vet utgöra en arbetsgivarens yrkeshemlighet, straffes med dagsböter eller med fängelse i högst ett år; ---

Lag samma vare, om någon i annat fall, i avsikt varom i första stycket förmäles, obehörigen använder sig av eller giver annan del av ritning, mönster, modell, schablon eller dylik teknisk förebild, som han för utförande av arbete eller eljest för affärsändamål fått sig anförtrödd.

Med yrkeshemlighet avses såväl tekniska som kommersiella hemligheter. I förarbetena till IKL sägs att det skall vara fråga om något för ett visst affärsföretag egendomligt som inte är allmänt bekant eller känt av ett flertal utomstående. Som exempel på icke tekniska yrkeshemligheter nämns innehållet i en näringsidkares i tävlan med andra avgivna leveransanbud, en affärsvinstprocent på olika varor och särskilda för en viss affär säregna försäljningsmetoder (patentlagstiftningskommitténs betänkande 1915 med förslag till lag mot illojal konkurrens s. 299). Begreppet yrkeshemlighet kommer vidare att behandlas i kap. 9.

Enligt 4 § i IKL skall bestämmelserna i 3 § inte tillämpas om gärningen, dvs. det obehöriga användandet eller yppandet, är att bedöma som trolöshet mot huvudman (10 kap. 5 § brottsbalken).

1) Avsnittet bygger delvis på en framställning i SOU 1983:52, Företagshemligheter, s. 95 ff.

Föreskrifter om tystnadsplikt kan vara uttryckligen angivna i enskilda anställningsavtal men kan även framgå av kollektivavtal. Industri-tjänstemannaavtalet innehåller följande bestämmelse (3 § Allmänna förhållningsregler, Mom. 1):

Förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Tjänsteman skall iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom pris-sättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, drifts-förhållanden, affärsangelägenheter o.dyl.

När det gäller tystnadspliktens omfattning, har i doktrinen uttalats att skyldigheten enligt anställningsavtalet får anses gå längre än som kan utläsas ur straffbuden enligt IKL, dvs. tystnadsplikten är inte begränsad enbart till yrkeshemligheter eller till sådant som materialiserats i en teknisk förebild (Schmidt, Löntagarrätt 2 uppl. 1980 s. 210). Kontraktsbrott kan föreligga även då en person handlar vårdslöst. Också förberedelse för avslöjande av yrkeshemlighet, t.ex. att arbetstagaren privat gör avskrifter av företagets kundregister, utgör ett brott mot anställningsavtalet.

I Sveriges Verkstadsförenings publikation Kommentar till tjänstemanna-avtalen (1985) sägs att tystnadsplikten inte enbart omfattar yrkeshemligheter. Det torde, heter det, t.ex. vara otillbörligt om ett skrivbiträde eller en vaktmästare obehörigen för vidare vad de inhämtat från företagets korrespondens.

Ett annat exempel på kollektivavtal som innehåller sekretessbestämmelser är det s.k. Typografavtalet. Avtalets 5 § (i 1986 års version) har rubriken "Diskretionsplikt" och lyder:

Arbetare är skyldig att iaktta sträng diskretion angående allt som rör arbetsplatsens manuskript, arbeten och driftsförhållanden.

Tystnadsplikten kan också framgå av ordningsregler. Detta är fallet inom verkstadsindustrins område. I de s.k. verkstadsreglerna, som har utfärdats av Verkstadsföreningen, finns följande bestämmelse:

Den anställda får inte utan företagets medgivande lämna utomstående tillträde till företaget och inte heller till obehöriga lämna uppgifter som kan skada företaget.

I den till tjänstemannaavtalen hörande kommentaren framhålls att ordningsreglerna inte är kollektivavtal. För att bli gällande i förhållande till de anställda skall, enligt kommentaren, reglernas tillämpning meddelas på lämpligt sätt. I kommentaren sägs att detta kan ske t.ex. genom anslag på arbetsplatsen eller genom att de anställda erhåller Verkstadsföreningens avtalstryck.

Ett exempel på brott mot en avtalsreglerad tystnadsplikt finns i arbetsdomstolens dom AD 1961 nr 27. Fallet gällde en flygmaskinist hos SAS som hade publicerat en artikel i schweiziska flygmaskinistföreningens tidskrift "The Flight Engineer". Frågan var i målet om maskinisten därvid hade åsidosatt följande kollektivavtalsbestämmelse: "Det är den anställde förbjudet att till personer utanför SAS lämna några som helst uppgifter angående SAS-förhållanden av konfidentiell natur, såsom frågor rörande dess personal, ekonomi, organisation och driftserfarenheter." Artikeln innehöll ett flertal uppgifter om personalfrågor, ekonomi, organisation och driftserfarenheter vid SAS. I artikeln hade maskinisten på grundval av dessa uppgifter framfört egna omdömen om olika förhållanden hos SAS, bl.a. att underhållstjänsten var bristfällig och att trafiken med vissa av bolagets flygplan skulle vara riskabel och oekonomisk. Vidare hade han antytt att bolaget inte i tillräcklig grad beaktade flygsäkerheten. I målet var ostridigt att uppgifterna i artikeln var av sådan art att de enligt kollektivavtalets ordningsföreskrifter inte hade fått lämnas ut till personer utanför SAS. Enligt AD kunde det inte bestridas att publiceringen av artikeln varit ägnat att orsaka SAS skada med hänsyn särskilt till att ett flygbolag i hög grad var beroende av ett gott anseende och därmed allmänhetens förtroende. Ur denna synpunkt hade maskinistens handlande utgjort ett allvarligt åsidosättande av den lojalitetsplikt, som kollektivavtalsenligt fick anses ha åvilat honom gentemot bolaget. Enligt AD:s mening var maskinisten inte ursäktad av att enligt hans uppfattning de förhållanden kan yppat i artikeln utgjort en fara för flygsäkerheten. I den mån han velat arbeta för ökad flygsäkerhet hade det enligt AD otvivelaktigt funnits andra vägar som inte kunnat föranleda att bolaget tillfogades skada. SAS ansågs på grund av maskinistens avtalsbrott ha varit berättigat att avskeda honom.

I doktrinen har fallet tolkats så att AD ansett att maskinisten hade varit i sin fulla rätt om han anmält förhållandena till myndighet (Schmidt, Löntagarrätt, 2 uppl. 1980 s. 221; jfr. också arbetsdomstolens dom 1987 nr 65).

Vad som gäller om arbetstagares tystnadsplikt i allmänhet kan sammanfattningsvis anges på det sättet att en arbetstagare på grund av sin lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren är skyldig att hålla tyst med information vars yppande kan skada arbetsgivaren.

6.2.2 Särskilda regler om tystnadsplikt

I ett flertal lagar på arbetsrättens område finns bestämmelser om tystnadsplikt. Centrala för utredningen om arbetsmiljösekretess är bestämmelserna i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen. Enligt första stycket i denna paragraf får den som har utsetts till skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté eller den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen inte obehörigen röja eller utnyttja vad han under uppdraget har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar. Enligt paragrafens andra stycke gäller motsvarande tystnadsplikt för ledamot i styrelsen för lokal facklig organisation.

Tystnadspliktsreglerna i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen kommer utförligt att behandlas i kap. 9 och 11.

Bestämmelser om tystnadsplikt för skyddsombud och ledamot i skyddskommitté finns också i lagen om säkerheten på fartyg (1 kap. 9 §). Bestämmelserna är utformade på samma sätt som i arbetsmiljölagen (jfr. prop. 1987/88:3 med förslag om en ny fartygssäkerhetslag). Någon motsvarighet till andra stycket i arbetsmiljölagens bestämmelse finns dock inte. Anledningen till detta är att på fartyg utses skyddsombud endast av de ombordanställda.

Medbestämmandelagen innehåller också bestämmelser om tystnadsplikt. Tystnadsplikten följer i detta fall inte direkt av lagen utan är en förhandlingsfråga. Enligt 21 § medbestämmandelagen har sålunda part som skall lämna information rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Tystnadsplikten är alltså avsedd att ge skydd åt både arbetstagaren och dennes organisation och åt arbetsgivaren för uppgifter som dessa har intresse av att hemlighålla.

Om enighet inte kan uppnås kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan. I förarbetena uttalas (prop. 1975/76:105, bilaga 1 s. 367 f.) följande:

Därvid är det från konkurrenssynpunkt betydelsefulla frågor, t.ex. rörande produktionsmetoder, yrkeshemligheter, affärsförbindelser eller andra frågor, av vitalt affärsintresse som främst träder i förgrunden. Men det kan också röra sig om ömtåliga personliga förhållanden, arbetsgivarens egna eller anställdas. Arbetsdomstolen får därvid göra en avvägning mellan den skada som kan drabba part eller annan om en omtvistad uppgift kommer ut och det fackliga intresse som ligger i att föra mottagen information vidare till en större krets. Det är viktigt att domstolen fäster avseende vid det sistnämnda intresset. När det gäller t.ex. ett företags ekonomiska förhållanden och framtidsutsikter skall utgångspunkten vara att alla anställda har rätt till information. Det behövs då särskilda skäl för att begränsa denna rätt. Och dessa skäl skall åberopas och styrkas av den arbetsgivare som begär tystnadsplikten. Skulle däremot tvisten gälla uppgifter om enskilda förhållanden bör utrymmet för tystnadsplikten vara större.

Mottagare av tystnadspliktsbelagd information har enligt 22 § medbestämmandelagen rätt att utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för den organisation för vars räkning informationen har mottagits. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

Reglerna om tystnadsplikt i medbestämmandelagen är dispositiva. Avvikelse från dessa kan göras genom kollektivavtal (4 § andra stycket). Tystnadspliktsreglerna i medbestämmandelagen gäller som tidigare framgått inte i offentliga anställningar (5 § första stycket lagen om offentlig anställning).

Arbetstagarerna på den privata sektorn har getts inflytande i företagen även genom lagar om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, i bankinstitut och försäkringsbolag. Arbetstagarledamöter utses av de lokala arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal i förhållande till resp. företag.

Några uttryckliga regler om tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanterna finns inte i de angivna lagarna eller i aktiebolagslagen. Den vårdnadsplikt som åvilar styrelseledamot på grund av hans ställning som syssloman anses emellertid innefatta en skyldighet att iaktta tystlåtenhet rörande sådant vars offentliggörande kan skada företaget (prop. 1972:116 s. 134). Här kan anmärkas att regeringen till riksdagen över-

lämnat en proposition med förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda (prop. 1987/88:10). Förslaget innehåller inte heller någon uttrycklig regel om tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter.

Slutligen kan i detta avsnitt nämnas lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen). Denna lag syftar till att underlätta för äldre arbetstagare och arbetshandikappade att behålla ett arbete eller erhålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. För vidtagande av åtgärder i detta syfte kan arbetsmarknadsverket kalla arbetsgivare samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer till överläggningar. Lagen har utgjort grunden för uppbyggnaden av s.k. anpassningsgrupper. En bestämmelse om tystnadsplikt finns i 16 § främjandelagen. Enligt denna får den som har tagit befattning med ett ärende enligt främjandelagen inte obehörigen röja eller utnyttja vad han därvid har fått veta om enskilts personliga förhållanden eller affärs- eller driftsförhållanden. Bestämmelsen kommer att behandlas närmare i kap. 11.

7 SÄRSKILT OM SEKRETESS INOM FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

7.1 Företagshälsovård i offentlig regi

Under begreppet företagshälsovård i offentlig regi faller endast den inbyggda företagshälsovården hos landsting, kommuner eller statliga förvaltningar, dvs. företagshälsovård vid myndighet.

I sekretesslagen har inte tagits in bestämmelser som är särskilt inriktade på företagshälsovårdsverksamhet. Huvudregeln i 7 kap. 1 § sekretesslagen om sekretess inom hälso- och sjukvården gäller också för företagshälsovård som bedrivs i offentlig regi. Uppgifter inom företagshälsovården som rör enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden får således inte lämnas ut från företagshälsovården, om det inte står klart att detta kan ske utan att den enskilde eller någon som står honom nära lider men. (En genomgång av hälso- och sjukvårdssekretessen finns i avsnitt 10.3.1). Med avseende på sekretessen inom företagshälsovården uttalade departementschefen i propositionen med förslaget till ny sekretesslag bl.a. följande (prop. 1979/80:2 Del A s. 169):

Det föreligger mycket begränsade möjligheter att utan patientens samtycke föra uppgifter vidare från t.ex. företagsläkaren till myndigheten. Om läkaren har åtagit sig att som sakkunnig yttra sig t.ex. i fråga om viss persons lämplighet till viss befattning, måste han emellertid kunna redovisa sina iakttagelser till arbetsgivaren. Detta förhållande måste givetvis påpekas för den enskilde vid undersökningen, om sådan företas. Har den enskilde tidigare vänt sig till företagsläkaren, är läkaren i princip förhindrad att föra vidare uppgifter som därvid anförtrotts honom. Som jag nyss har anfört i fråga om sakkunniguppdrag i allmänhet bör uppgifter av det sistnämnda slaget i princip få föras vidare bara om den enskilde samtycker till det.

De personalgrupper inom företagshälsovården som har att följa sekretessbestämmelserna är främst företagsläkare, företagssköterskor, undersköterskor, sjukvårdsbiträden/mottagningsbiträden, sjukgymnaster, laboratorieassistenter, laboratoriebiträden, skyddsingenjörer, skyddstekniker, yrkeshygieniker, psykologer, kuratorer/socionomer, läkarsekretärer och annan administrativ personal.

7.2 Enskild företagshälsovård

Med enskild företagshälsovård avses här all företagshälsovård som inte är offentlig, dvs. inte bara den rent privata utan även sådan statlig och kommunal företagshälsovård som bedrivs i form av aktiebolag eller annan associationsrättslig form. Stiftelsen Statshälsan hör t.ex. hit.

Sekretessbestämmelser för enskilt bedriven hälso- och sjukvård finns i lagen (1980:11) om tillsyn över hälso- och sjukvårdspersonalen m.fl. (tillsynslagen).

Med hälso- och sjukvårdspersonal avses enligt 1 § tillsynslagen

1. personal vid sjukhus eller andra inrättningar för vård av patienter som drivs av det allmänna eller av enskilda med bidrag från det allmänna eller efter särskilt tillstånd,
2. den som i annat fall i egenskap av legitimerad yrkesutövare meddelar vård åt patienter eller tillhör personal som biträder en sådan yrkesutövare i vården,
3. personal inom sådan detaljhandel med läkemedel för vilken gäller särskilda föreskrifter,
4. andra grupper av yrkesutövare inom hälso- och sjukvården.

Tillsynslagen gäller den individuellt inriktade vården till förebyggande, uppspårande, utredning eller behandling av sjukdom, skada och kroppsfel. Detta framgår av att det i 1 § talas om "vård av patienter". I förarbetena till tillsynslagen (prop. 1978/79:220 s. 39) sägs i anslutning härtill följande:

Inom vissa områden framträder det individuella vårdmomentet mindre starkt. För att hänföras till patientvård i lagens mening skall det finnas ett ansvar att ge vård åt en bestämd individ eller grupp av individer när behov därav uppkommer. I enlighet härmed räknas till patientvård exempelvis skolhälsovården och företagshälsovården. Personalens relation till elever och anställda är ofta inte särskilt individualiserad. Men det ingår i skyldigheterna att meddela vård åt den enskilde eleven eller den enskilde anställde. Verksamheten är därför att hänföra till sådan

vård som avses i paragrafen och detta även i arbetsuppgifter av förebyggande karaktär som t.ex. hälsokontroller och övervakning av skollokalers och arbetsplatserns ändamålsenlighet ur hälsosynpunkt

Sekretessbestämmelserna finns i lagens 6 och 6 a §§. Enligt 6 § får den som tillhör eller har tillhört hälso- och sjukvårdspersonalen inte obehörigen röja vad han i sin verksamhet har erfarit om en enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden. Som obehörigt röjande anses enligt paragrafen inte att någon fullgör uppgiftsskyldighet som följer av lag eller förordning. Tystnadsplikt gäller vidare i förhållande till den vård- eller behandlingsbehövande själv i fråga om uppgift om hans hälsotillstånd, om det med hänsyn till ändamålet med vården eller behandlingen är av synnerlig vikt att uppgiften inte lämnas till honom.

Vid tolkningen av obehörighetsrekvisitet är det enligt förarbetena naturligt att söka viss ledning i det skaderekvisit som finns i sekretesslagens motsvarande bestämmelser (se avsnitt 10.3.1).

I 6 a § har intagits ett förbud för hälso- och sjukvårdspersonalen att röja uppgift från enskild om någon annan persons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden, om det kan antas att fara uppkommer för att den som har lämnat uppgiften eller någon honom närstående utsätts för våld eller annat allvarligt men om uppgiften röjs.

Dessa sekretessbestämmelser gäller alltså inom företagshälsovården, såväl den inbyggda som den vid fristående hälsovårdscentraler och s.k. branschhälsor. Vilka personer inom en företagshälsovårdsenhet som närmare omfattas av sekretessen beror på vilken av punkterna 1 och 2 i 1 § tillsynslagen (se ovan) som är tillämplig på verksamheten vid enheten. Är första punkten tillämplig gäller sekretessen all personal vid företagshälsovårdsenheten, dvs. förutom den egentliga vårdpersonalen, även administrativ personal, ekonomipersonal och teknisk personal. Förhållandena blir alltså i detta avseende i praktiken desamma som vid en företagshälsovårdsenhet i offentlig regi. Förutsättningarna för att en företagshälsovårdsenhet skall falla under punkten 1 är att enheten är en sådan "annan inrättning (än sjukhus) för vård av patienter som drivs av enskilda med bidrag från det allmänna."

Bidrag till anordnare av företagshälsovård kan lämnas enligt bestämmelserna i förordningen (1985:326) om bidrag till företagshälsovård. Bidrag betalas ut av allmän försäkringskassa efter prövning av yrkesinspektionen att vissa i förordningen uppställda villkor beträffande företagshälsovårdsverksamheten är uppfyllda. Vid en företagshälsovårdsenhet som uppbär bidrag enligt förordningen är som nyss nämnts all personal bunden av sekretessbestämmelserna i 6 och 6 a §§ tillsynslagen.

Vid företagshälsovårdsenheter som inte uppbär bidrag från det allmänna blir i stället punkten 2 i 1 § tillämplig. Detta innebär att endast den egentliga vårdpersonalen och deras biträden omfattas av sekretessbestämmelserna, dvs. läkare, sjuksköterskor, sjukgymnaster och psykologer samt läkarsekreterare, undersköterskor, mottagningsbiträden och telefonister. Bestämmelserna gäller således i detta fall inte för t.ex. skyddsingenjörer. Förhållandet är enligt utredningens uppfattning anmärkningsvärt men vidare övervägande av denna fråga faller utanför utredningsuppdraget. Utredningen föreslår att utredningen (direktiv 1987:21) om översyn av bestämmelserna om tillsyn över hälso- och sjukvårdspersonalen, m.m., får i uppdrag att komplettera lagstiftningen på denna punkt.

De förhållanden som skyddas av tystnadsplikten enligt tillsynslagen är uppgifter om enskilda personers hälsotillstånd och andra personliga förhållanden. I den förebyggande företagshälsovårdsverksamheten förekommer också information om enskilda företags förhållanden som företaget kan ha intresse av att hemlighålla gentemot konkurrenter. En skyddsingenjör kan ha tillgång till sådan information, t.ex. när det gäller sammansättning av kemiska produkter, produktutveckling eller processteknik. Uppgifter av detta slag skyddas inte av tillsynslagen. För sådan information, liksom i de fall då skyddsingenjörer etc. inom företagshälsovården inte har tystnadsplikt enligt tillsynslagen för uppgifter om enskilda personer, kan sekretesskydd åstadkommas genom villkor i anställningsavtal, såväl personliga som kollektiva. Exempel på det senare är ett avtal träffat mellan Statshälsan och berörda organisationer. Enligt detta gäller att uppgifter beträffande olika ärenden, utredningar och enskilda funktioner eller arbetsplatser inte får delges obehöriga. Motsvarande bestämmelser gäller för Bygghälsans per-

sonal. Hos båda hälsorna får den anställda vid anställningens början skriftligen bekräfta att han tagit del av sekretessbestämmelserna.

I de riktlinjer för företagshälsovården som arbetsmarknadens huvudorganisationer antagit i samband med att de slutit arbetsmiljöavtal finns uttalanden rörande sekretessfrågor. Dessa har i riktlinjerna till arbetsmiljöavtalet SAF-L0-PTK följande lydelse

1. Det föreligger inga skillnader i fråga om tystnadsplikt mellan företagshälsovårdens befattningshavare och motsvarande befattningshavare inom samhället.

2. I den mån uppgifter om anställningssökande eller anställd lämnas till arbetsgivare, facklig organisation eller samverkansorgan mellan dessa får de ej innehålla uppgifter om vad befattningshavare inom företagshälsovården i förtroende erfarit av den undersökte eller vad han i sin undersökning uppmärksammat i form av medicinska, psykologiska eller sociala faktorer.

Uppgifter eller synpunkter om en anställd får endast lämnas i form av rekommendationer om lämplig arbetsplacering eller liknande råd i personalvårdande syfte.

Sådan information får endast ges under förutsättning att den enskilde anställda eller anställningssökande har informerats om att sådan rådgivning kommer att ske och att han gett sitt samtycke därtill.

När det gäller sekretess inom den enskilda företagshälsovården kan här slutligen nämnas 12 § patientjournallagen, som får ses mot bakgrunden av att offentlighetsprincipen inte gäller inom den privata sektorn. I paragrafen föreskrivs att en journalhandling inom enskild hälso- och sjukvård på begäran av patienten så snart som möjligt skall tillhållas honom, om inte ändamålet med vården eller behandlingen äventyras eller någons personliga säkerhet sätts i fara.

Frågor om utlämnande av en journalhandling prövas av den som är ansvarig för patientjournalen. Vägrar denne att lämna ut journalhandlingen eller del av den skall frågan om utlämnande genast överlämnas till socialstyrelsen för prövning. Vid överlämnandet skall yttrande från den som vägrat lämna ut journalhandlingen medfölja. Socialstyrelsens beslut kan överklagas enligt reglerna i 15 kap. 7 § sekretesslagen.

8 KRITIKEN MOT REGLERINGEN AV MÖJLIGHETERNA ATT FÅ DEL AV ARBETSMILJÖINFORMATION

8.1 De fackliga organisationerna

I en gemensam skrivelse den 12 november 1979 begärde LO och TCO att regeringen skulle ta initiativ till en ändring i då gällande sekretesslag för att undanröja vissa i skrivelsen angivna negativa effekter av lagen. Skrivelsen överlämnades av regeringen till INRA. I en skrivelse till INRA i november 1980 utvecklade LO och TCO närmare på vilka sätt då gällande regler om sekretess påverkade fackliga företrädares möjligheter att bedriva verksamhet på arbetsmiljöområdet. Enligt LO och TCO gällde det i första hand möjligheten att från produktregistret få tillgång till innehållsdeklarationer beträffande kemiska produkter men även övergripande information som i Mystoxfallet (jfr. bilaga 1). Svårigheter ansågs vidare föreligga för forskare att få tillgång bl.a. till de data som behövdes för att genomföra forskningsprojekt.

Enligt LO och TCO borde åtgärder vidtas så att arbetsmiljöforskning kunde bedrivas utan hinder av sekretessbelagda uppgifter. Innebörden av dessa åtgärder skulle vara att skyddsombudet och dennes fackliga organisation, även den centrala, skulle kunna få tillgång till alla slag av forsknings-, utrednings- och registeruppgifter som rörde arbetsmiljön.

LO och TCO konstaterade att inte bara sekretesslagen utan även arbetsmiljölagen innebar hinder för en facklig organisation att få information om arbetsmiljöförhållanden. I detta sammanhang anfördes att det inte fanns någon rätt för skyddsombud att föra tystnadspliktsbelagd information vidare till den centrala fackliga organisationen. Vidare anfördes att organisationen inte heller med stöd av arbetsmiljölagen kunde begära att direkt få uppgifter från en enskild arbetsgivare och att detta gällde oavsett om det var fråga om hemliga uppgifter eller inte. Denna begränsning i lagen av förbundens möjligheter att samla in arbetsmiljöinformation från arbetsgivare var enligt LO och TCO en väsentlig sak att söka få bort. Som motiv för detta uppgavs att det var på central nivå som förbundens resurser fanns för undersökningar, sammanställningar och analyser av arbetsmiljöfakta. Hur den rent lagtekniska lösningen skulle se ut kunde enligt LO och TCO diskuteras.

Ett sätt kunde vara att ålägga arbetsgivare skyldighet att efter begäran informera förbunden. Vidare kunde en ändring ske av reglerna om tystnadsplikt, så att skyddsombud utan hinder av denna skulle kunna diskutera alla arbetsmiljöproblem med representanter för förbundet.

Fackligt behov av information om kemiska produkter har under senare tid berörts i en skrift, Kemiska hälsorisker, som utarbetats på uppdrag av LO:s arbetsmiljöutskott och som gavs ut under 1986. Där sägs bl.a. följande (s. 22 och 27 f.):

LO och dess förbund har i flera omgångar krävt att produktregistret skall vara öppet för bl.a. skyddsombud. I dag är det endast kemikalieinspektionen, naturvårdsverket och arbetarskyddsstyrelsen som har tillgång till produktregistret.

Problemet angående produktregistrets öppenhet ligger på sekretesslagen. För uppgift som lämnas till produktregistret gäller bestämmelser i sekretesslagen 8 kap. 6 §. Sekretess gäller sålunda uppgifter som enskilds affärs- och driftförhållanden, uppfinningar eller forskningsresultat, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgifterna röjs.

Man kan dock fråga som om det egentligen är produkternas innehåll som skyddsombud (motsv.) vill veta. Det bör i stället vara av värde att veta vilka risker som är förknippade med hantering av produkten och på vilket sätt man skall skydda sig mot dessa risker. Även om vi kommer i ett läge med tillgång till fullständiga innehållsuppgifter, kan det vara svårt att bedöma hälsoriskerna. Dels skall varje ämnes riskbild bedömas, dels skall förekomsten av flera kemiska ämnen samtidigt bedömas, dvs. förstärker förekomsten av vissa kemiska ämnen varandra eller tar de ut varandra ur risksynpunkt. Detta är synnerligen svårt att bedöma. Inom företagshälsovården saknas ofta toxikologiska uppslagsverk och nödvändig erfarenhet för att kunna göra rättvisa riskbedömningar.

Hela denna bedömning är ett tillverkaransvar. Skyddsombud, företagshälsovården m.fl. skall inte ta över detta ansvar.

- - -

Tillverkare/leverantörer är enligt lag skyldiga att riskbedöma sina produkter och informera om produkternas hälsofarlighet. Ändå genomför många företagshälsovårdsenheter samma riskbedömningar. Orsaken till detta dubbelarbete torde främst vara att man inte litar på de uppgifter som (vissa?) leverantörer lämnar. Det förefaller vara mer ändamålsenligt att försöka komma till rätta med kvaliteten på uppgiftslämnandet. Oseriösa leverantörer måste tvingas till att lämna vederhäftig information.

Huvudsyftet med riskvärderingen är emellertid att få fram underlag för skydds- och hanteringsföreskrifter - dvs. skyddsblad - samt

klargöra behovet av åtgärdsinsatser. I stället för att börja med att riskvärdera alla produkter bör man i stället ta reda på om det inte redan finns skyddsblad utarbetade.

Om skyddsblad inte skulle finnas måste en riskvärdering genomföras av produkten. Denna riskvärdering ska genomföras av företagshälsovården, yrkesinspektionen, yrkesmedicinsk klinik eller annan personal som har utbildning för detta. Riskvärdering av kemiska produkter kommer naturligtvis att underlättas av att tillverkare/leverantörer skall utarbeta varuinformationsblad. Dessa blad skall medfölja den kemiska produkten ut på arbetsplatsen.

8.2 Näringslivet

Kritiken från näringslivet har, särskilt inom den kemiska branschen, gått ut på att den svenska offentlighets- och sekretesslagstiftningen är sådan att den inte kan garantera ett rimligt sekretesskydd för uppgifter som företagen enligt författning är skyldiga att lämna in till myndigheterna. Detta sägs ha medfört att förtroendet i utlandet för den svenska sekretesslagstiftningen är lågt. I hög grad beror detta enligt kritiken på meddelarfriheten som bl.a. gäller med avseende på produktregistret. Men också sekretesslagens konstruktion med skaderekvisit har enligt näringslivsföreträdare inneburit att det hos företagen råder osäkerhet om hur man hos myndigheterna hanterar för företagen sekretesskänsliga uppgifter.

I sitt remissyttrande över INRA-utredningens betänkande (SOU 1982:30) anförde Sveriges Kemiska Industrikontor bl.a. följande:

Om tjänstemannen vid en begäran om utlämnande av en handling tror att detta inte kommer att skada företaget, skall handlingen enligt nuvarande regler utlämnas. Här kan man först konstatera att den enskilde tjänstemannen inte rimligen har möjlighet att på goda grunder göra en bedömning av angivet slag. Det blir i stället fråga om tro och gissningar. Vidare kan man konstatera att det företag som kan komma att skadas av utlämnandet inte har något som helst inflytande på frågan om ett utlämnande bör ske eller ej. Vederbörande tjänsteman har inte ens skyldighet att informera företaget om att ett utlämnande övervägs eller redan har skett.

Från näringslivet har man vidare gett uttryck för uppfattningen att det omvända skaderekvisitet borde gälla i stället för det raka skaderekvisitet vid begäran om utlämnande av uppgifter ur produktregistret.

9 SKYDDSOMBUDS OCH SKYDDSKOMMITTELEDAMOTS TYSTNADSPLIKT

9.1 Kort återblick

Bestämmelserna om tystnadsplikt för skyddsombud och skyddskommittéledamot tillkom 1973. Lagtekniskt inordnades dessa bestämmelser i den paragraf i då gällande arbetarskyddslag som reglerade tystnadsplikten för den som utövade tillsyn över lagens efterlevnad.

Föreskrifterna om tystnadsplikt i tillsynsverksamheten har sitt ursprung i 1889 års lag angående skydd mot yrkesfara (yrkesfarelagen). Enligt lagen var det förbjudet för yrkesinspektör att röja yrkeshemlighet.

Yrkesfarelagen ersattes av 1912 års lag om arbetarskydd. Enligt denna var det förbjudet för den som hade eller hade haft att ta befattning med tillsynen över lagens efterlevnad att röja yrkeshemlighet. Inte heller fick den som utövade tillsynen yppa driftnordning eller affärsförhållande vid ett arbetsställe, om det inte kunde anses påkallat i tjänstens intresse.

En ny arbetarskyddslag trädde i kraft 1949. Enligt denna fick den som utövade tillsynen över lagens efterlevnad inte röja eller obehörigen nyttja yrkeshemlighet, som han fått vetskap om under tillsynen. Han fick inte heller, där det inte kunde anses påkallat i tjänstens intresse, yppa arbetsförfarande eller affärsförhållande.

I lagstiftningsärendet som ledde fram till 1949 års arbetarskyddslag framhölls från vissa håll att tystnadsplikten borde utsträckas till att omfatta även skyddsombud och ledamöter i skyddskommitté. En sådan utsträckning av bestämmelsernas tillämplighet ansågs dock inte påkallad, eftersom ifrågavarande personer i regel var anställda hos arbetsgivaren och det handlingsätt som avsågs i tystnadspliktsbestämmelsen kunde medföra påföljd i annan ordning. Vidare antogs att skyddsombud och ledamot av skyddskommitté inte skulle komma att ta befattning med frågor rörande lagens tillämpning på samma sätt som vederbörande tillsynsorgan.

Arbetarskyddslagen reformerades 1973. Reformen siktade framför allt på den lokala skyddsverksamheten. Skyddsombuden och skyddskommittéerna fick en starkare ställning. Dittills hade de främst haft till uppgift att verka för ökad säkerhet och sundhet i arbetet. Reformen innebar bl.a. att skyddsombuden i detta syfte gavs rätt att delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar eller arbetsmetoder. Skyddsombud fick också möjligheter att avbryta arbete som innebar omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa. Vidare fick skyddsombud befogenhet att ta del av alla handlingar och upplysningar som arbetsgivaren hade och som var av betydelse för ombudets uppgifter. Beträffande skyddskommittéerna fastslogs att dessa skulle planera och övervaka skyddsarbetet inom arbetsstället.

1973 års reform innebar vidare att möjligheter skapades att utse regionala skyddsombud. När det gällde tillsättandet av skyddsombud och arbetstagarledamöter i skyddskommittéer föreskrevs att dessa i första hand skulle utses av lokal facklig organisation.

De vidgade uppgifterna och befogenheterna för skyddsombud och skyddskommittéer ansågs motivera att ombuden och ledamöterna av kommittéerna omfattades av tystnadsplikt. Bestämmelsen i arbetarskyddslagen om tystnadsplikt för den som utövade tillsyn enligt lagen utsträcktes därför att omfatta även skyddsombud och skyddskommittéledamöter. Den som omfattades av bestämmelsen ålades att inte obehörigen yppa eller nyttja vad han under uppdraget eller i tjänsten erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar. En motsvarande tystnadsplikt infördes för ledamot i styrelsen för lokal facklig organisation med avseende på vad denne erfarit av skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté som utsetts av organisationen. För dem som tidigare haft tystnadsplikt enligt arbetarskyddslagen innebar ändringarna alltså att tystnadsplikten vidgades till att gälla också enskilda personliga förhållanden och förhållanden av betydelse för landets försvar.

Tystnadspliktsbestämmelserna i arbetarskyddslagen överfördes i sak oförändrade till arbetsmiljölagen (7 kap. 13 §) som trädde i kraft den 1 juli 1978.

Före sekretesslagens ikraftträdande den 1 januari 1981 omfattades skyddsombud och skyddskommittéledamöter på arbetsställen i det allmänna verksamheten av tystnadsplikten i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen. I den departementspromemoria som föregick propositionen med förslaget till ny sekretesslag föreslogs att regleringen av tystnadsplikt i samband med information enligt medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen skulle tas in i den nya sekretesslagen. Vissa remissinstanser ifrågasatte detta och ansåg att tystnadspliktsregleringen borde tas upp i annan lag. Departementschefens uppfattning var emellertid att en ny sekretesslag så långt det var möjligt borde reglera alla frågor om utlämnande av sekretessbelagda uppgifter från myndigheter och alltså även frågor om utlämnande i arbetslivet. Om den nya sekretesslagen skulle innehålla bestämmelser om i vilken utsträckning information skulle kunna lämnas i arbetslivet, var det naturligt att lagen upptog också föreskrifter om tystnadsplikt angående sådan information som behövdes (prop. 1979/80:2 Del A s. 339). I enlighet med detta resonemang har sådana föreskrifter tagits upp i 14 kap. 7 och 10 §§ sekretesslagen.

Fr.o.m. den 1 januari 1986 har tystnadspliktsbestämmelserna utsträckts till att omfatta även dem som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället. Särskilda överväganden rörande denna tystnadsplikt görs i kap. 11.

I den följande framställningen i detta kapitel talas för enkelhetens skull endast om skyddsombud även när det som sägs är tillämpligt på ledamot i skyddskommitté, ev. även deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

9.2 Områden som omfattas av tystnadsplikten enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen

Tystnadsplikten enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen avser tre olika områden. För det första omfattas arbetsgivarens och dennes affärs- och kontakters ekonomiska intressen vad avser yrkeshemligheter, arbetsförhållanden och affärsförhållanden. För det andra skyddas enskilda personliga förhållanden och för det tredje sådant som har betydelse för landets försvar. Generellt gäller att det bara är vad skyddsombudet har erfarit under sitt uppdrag som skyddsombud som tystnadsplikten avser.

9.2.1 Yrkeshemlighet, arbetsförfarande och affärsförhållande

Den närmare innebörden i uttrycken yrkeshemlighet, arbetsförfarande och affärsförhållande har inte angetts i förarbetena till arbetsmiljölagsstiftningen. Begreppet yrkeshemlighet förekommer emellertid också i annan lagstiftning. Ett exempel är 36 kap. 6 § rättegångsbalken där det föreskrivs att vittne får vägra att avge utsaga om därigenom yrkeshemlighet skulle uppenbaras. Av intresse är vidare den tidigare nämnda lagen 1931 med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens (IKL). Vad som sagts i förarbetena till IKL torde kunna tjäna till ledning även vid tillämpning av arbetsmiljölagens tystnadspliktsbestämmelse. Ytterligare ledning kan hämtas från två utredningar som har behandlat skyddet för yrkeshemligheter, dels en år 1960 tillsatt utredning (utredningen om illojal konkurrens) och dels en år 1979 tillsatt utredning (utredningen om skydd för företagshemligheter). Båda utredningarna har ingående studerat begreppet yrkeshemlighet, eller företagshemlighet som utredningarna ansett vara ett lämpligare uttryck.

1960 års utredning sökte närmare precisera vad som brukar avses med företagshemlighet. Därvid framhålls inledningsvis (SOU 1966:71 s. 119 och 138) att en företagshemlighet är en immateriell kunskap som oftast torde vara materialiserad i något föremål eller i någon handling men som också kan finnas enbart som minne, kunskaper och erfarenheter hos människor. Utredningen gjorde vidare följande exemplifieringar:

De tekniska företagshemligheterna kan ha samband med alla former av produktion men även med lagring, transporter m.m. Det kan gälla kunskap om maskiner, konstruktioner, materialsammansättningar o.dyl., kännedom om förfaranden, såsom gången av en tillverkning, under vilken temperatur ett visst moment skall utföras, tillåtna toleranser, lämplig ytbehandling, erforderliga provningar o.dyl., eller vetskap om olika försök att lösa ett visst tekniskt problem, om resultatet av olika experiment, om att en viss typ av kemiska ämnen eller substanser undersöks i relation till vissa typer av sjukdomar etc. Företagshemligheterna kan ha karaktären av uppfinningar, patenterbara eller inte, eller kännedom om hur dessa bäst skall utnyttjas. De kan vara materialiserade i form av maskiner, ritningar, formler, modeller, verktyg, tabeller, behandlingsspecifikationer, toleransangivelser, monteringsföreskrifter, provningsnormer, beskrivningar, redogörelser eller på annat sätt.

De kommersiella företagshemligheterna är av de mest skiftande slag. Oftast torde de ha samband med produktion och marknads-

föring, såsom kännedom om inköpskällor och avnämare, planer för produktutveckling, prispolitik, tillämpade rabatter etc. Karaktäristiskt för många av de kommersiella företagshemligheterna är att de har mer eller mindre varaktig betydelse för företagets konkurrensförmåga. Men även mer tillfälliga kunskaper, såsom kännedom om förberedelser att lansera en ny artikel eller en planerad prissänkning, anses kunna vara företagshemligheter. Materialiserade kan de vara i avtal, promemorior, memoranda, rapporter, leverantörsförteckningar, kundlistor, instruktioner o.dyl.

Uppdelningen mellan tekniska och kommersiella företagshemligheter är emellertid många gånger mycket svår att göra. En viss kunskap kan bestå av både tekniska och kommersiella moment, som inte går att särskilja från varandra. Som exempel härpå kan nämnas företagens produktutveckling, som det i vissa skeden i regel torde vara vitalt att hålla hemlig. Denna utveckling påverkas av kommersiella och tekniska faktorer, vilka griper in i varandra på ett sätt som gör en strikt uppdelning verklighetsfrämmande. Ett och samma förhållande kan också ses ur olika synvinklar. En kunskap på det kommersiella planet, exempelvis att en viss kemikalie regelbundet inköps av ett företag, kan innebära en viktig teknisk upplysning för en fackkunnig person.

1979 års utredning har lagt fram ett förslag till lag om skydd för företagshemligheter (SOU 1983:52). Med företagshemlighet avses enligt förslaget kunskap i en näringsidkares rörelse, som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för näringsidkarens eller för annan näringsidkare som har anförtrott honom hemligheten. Utredningen ansåg att den exemplifiering som 1960 års utredning gjort av tekniska och kommersiella hemligheter även kunde tjäna till ledning för den föreslagna lagen. Utredningen nämner som typiskt teknisk kunskap tillverknings- och provningsmetoder samt materialsammansättningar. Typisk kommersiell kunskap är t.ex. uppgifter om inköpspriser och affärsförbindelser samt marknadsanalyser (betänkan-det s. 372).

1979 års utredning hade gjort en egen omfattande undersökning hos svenska företag om bl.a. vilka olika slag av hemligheter som fanns vid företagen. Undersökningen finns redovisad i SOU 1983:52 (s. 161 ff.).

Förutom förhållanden som är att betrakta som yrkeshemligheter omfattar skyddet för arbetsgivarens ekonomiska intressen enligt arbetsmiljölagen också "arbetsförfarande" och "affärsförhållande". Sådana förhållanden skyddas alltså även när de inte är att betrakta som yrkeshemligheter.

Av visst intresse för tolkningen av tystnadsplikten omfattning är vad som anfördes i förarbetena till 1912 års arbetarskyddslag. I yrkesfarekommitténs förslag (betänkande 1909, intaget i 1912 års kommittébetänkanden, s. 161 f.) upptogs bestämmelser om tystnadsplikt i 54 §. Kommittén yttrade i anslutning till denna paragraf följande:

Denna paragraf motsvarar 7 § yrkesfarelagen men har utvidgats till att omfatta alla, vilka har att ta befattning med inspektionsväsendet, ävensom besiktningsläkarna. Väsentligare är dock den förändringen, att det här avsedda förbudet utsträckts från yrkeshemlighet till att gälla drifthanordning och affärsförhållande i allmänhet. Egentliga yrkeshemligheter synes, åtminstone att döma av de fall då arbetsgivare begärt att med hänsyn till sådan hemlighet få undanta viss del av arbetslokal, relativt sällan förekomma, och torde på grund härav detta förbudsstadgande hittills haft ganska liten betydelse. Men oavsett svårigheten att avgöra vad som skall anses såsom yrkeshemlighet, lär väl yppandet av en drifthanordning eller ett affärsförhållande stundom för arbetsgivaren kunna medföra lika stor olägenhet som röjandet av en verklig yrkeshemlighet. För arbetsgivaren synes en dylik utsträckning av förbudet böra vara välkommen, enär han då med lugn kan låta inspektionstjänstemannen ta del av alla förhållanden på arbetsstället, vilket även torde komma inspektionstjänsten till godo. Särskilt har en utsträckning av nu angivna innebörd syntts av behovet påkallad med hänsyn till den föreslagna ökningen och ändrade organisationen av inspektionspersonalen.

Inspektionsväsendets organ åligger alltså enligt förevarande paragraf i regel att iakttaga tystnad rörande alla tekniska och ekonomiska förhållanden på de inspektionen underkastade arbetsställena. Denna tystnadsplikt är i avseende å yrkeshemlighet, såsom hittills, ovillkorlig, men har det beträffande drifthanordning och affärsförhållande gjorts undantag med hänsyn till tjänsteåligganden. Vad drifthanordning och affärsförhållande vidkommer har kommittén därjämte, då en fordran på absolut tystlåtenhet angående alla möjliga och således även oviktiga omständigheter väl skulle ställa alltför stora krav på inspektionspersonalens förtegenhet, ansett sig böra som en särskild strafffrihetsgrund uppta det förhållande att yppandet ej kunnat medföra skada för arbetsgivaren.

I 1949 års arbetarskyddslag ersattes ordet "drifthanordning" med "arbetsförfarande" efter förslag av 1938 års arbetarskyddskommitté. I kommitténs betänkande sägs till motivering av detta endast att "arbetsförfarande" har en vidare innebörd än "drifthanordning" (SOU 1946:60 s. 712). Ordet "drifthanordning" för onekligen tanken till enstaka maskiner, redskap o.d. men knappast till en produktionsprocess som

sådan i vilken maskinerna etc. utgör en del. Begreppet "arbetsförfarande" däremot täcker även det sistnämnda förhållandet.

Sammanfattande kan, enligt utredningens om arbetsmiljösekretess uppfattning, sägas att med arbetsmiljölagens uttryck "yrkeshemlighet, arbetsförfarande och affärsförhållande" avses tekniska och kommersiella förhållanden inom ett företag som företaget önskar hemlighålla och där ett röjande kan medföra olägenhet för företaget.

Vilka olika slag av uppgifter inom den kemiska branschen som företrädare för denna anser i behov av sekretesskydd exemplifieras i den undersökning som utredningen om arbetsmiljösekretess gjort, se bilaga 3 till betänkandet. Utredningen vill betona, att vad som där sägs är branschens egna uppfattningar.

9.2.2 Enskilds personliga förhållande

Det andra tystnadspliktsområdet enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen omfattar sådant som rör enskilds personliga förhållanden. Såväl enskild anställd som enskild arbetsgivare avses. Innebörden av begreppet personliga förhållanden har inte definierats i förarbetena. Motsvarande uttryck förekommer på ett flertal ställen i sekretesslagen. I förarbetena till sekretesslagen sägs att innebörden får bestämmas med ledning av vanligt språkbruk. Uppgifter om t.ex. en persons adress eller hälsotillstånd inryms i och för sig i begreppet. I sekretesslagen hålls av olika skäl begreppen personliga och ekonomiska förhållanden åtskilda. Under begreppet personliga förhållanden i arbetsmiljölagens tystnadspliktsregel faller däremot även uppgifter om en persons ekonomi.

9.2.3 Förhållande av betydelse för landets försvar

Det tredje området avser förhållanden av betydelse för landets försvar. Även om det inte uttryckligen angetts i förarbetena torde med försvar här avses det totala försvaret av landet, dvs. det militära, civila, ekonomiska, psykologiska försvaret samt övrigt totalförsvar (jämför 2 kap. 2 § sekretesslagen).

Uppgifter om förhållanden av betydelse för landets totalförsvar kan förekomma inom flertalet sektorer av den privata arbetsmarknaden (jämför lagen 1982:1004 om skyldighet för näringsidkare, arbetsmarknadsorganisationer m.fl. att delta i totalförsvarsplaneringen).

I första hand kan här nämnas den militära försvarsindustrin. När det gäller civilförsvaret, som svarar för befolkningsskyddet, kan det vara fråga om företag som deltar i arbete med att t.ex. bygga skyddsrum eller installera och prova alarmeringsanläggningar.

Det ekonomiska försvarets uppgift är att i olika krissituationer trygga försörjningen med varor och tjänster som är nödvändiga för befolkningen. Det ekonomiska försvaret planerar för hur näringslivet skall anpassa sig till ändrade förhållanden i kriser och krig. Cirka 20 000 företag är planlagda för försörjning av landet i kriser och krig. Drygt hälften är s.k. K-företag (kris-/krigsviktiga) inom produktion, handel och service. Framför allt gäller det förnödenheter som livsmedel, energi, övriga försörjningsviktiga varor t.ex. kemiska produkter och metaller, transporter och annan samfärdsl samt tjänster som avser t.ex. arbetskraft, penningmedel, betalningsförmedling eller som rör t.ex. reparation av fordon och maskiner.

Det psykologiska försvarets främsta uppgift är att genom upplysning och nyhetsförmedling underlätta för befolkningen och totalförsvarets personal att uthärda ett krigs påfrestningar. Verksamheten förbereds i fred. Inom detta område har bl.a. Sveriges Radio AB, TT, pressen och folkrörelserna viktiga uppgifter.

Till övrigt totalförsvar hör bl.a. polisens och sjukvårdens verksamhet. Hit hör också den kommunala beredskapen i olika avseenden och verksamheten vid televerket, tullverket och lantmäteriverket. Förhållanden som rör företaget inom denna sektor av totalförsvaret kan bli kända för skyddsombud inom den privata sektorn, exempelvis vid utförande av entreprenader hos angivna myndigheter.

9.3 Områden som omfattas av sekretessbegränsning enligt 14 kap. 7 § sekretesslagen

Enligt arbetsmiljölagen (6 kap. 4 och 6 §§) har skyddsombud - inom såväl den privata som den offentliga sektorn - rätt till all information som behövs för ombudets verksamhet. Till den informationsrätten ansluter sedan på den privata sidan 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen som föreskriver tystnadsplikt på tre områden enligt redovisningen i närmast föregående avsnitt. På den offentliga sidan finns motsvarande korrespondens mellan å ena sidan informationsrätten och å andra sidan sekretesslagens bestämmelser om tystnadsplikt.

När det gäller skyddsombuds och andra fackliga företrädares rätt till information är utgångspunkten i sekretesslagen att informationsrätten skall vara densamma inom den offentliga sektorn som inom den privata. I förarbetena framhålls att redan sekretesslagens system med skaderekvisit samt den generella möjligheten att lämna ut information under förbehåll ger stort utrymme för information till arbetstagarna inom den offentliga sektorn (prop. 1979/80:2 Del A s. 339 ff.). För att förverkliga principen om likställighet mellan sektorerna har man dock ansett det vara nödvändigt att gå ytterligare ett steg och införa en särskild bestämmelse om utlämnande av information i 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen. Bestämmelsen är utformad så att inom vissa områden sekretessen inte får hindra att myndigheten fullgör sin informationsskyldighet enligt lag gentemot skyddsombud och företrädare för fackliga organisationer. Här avses bl.a. informationsskyldigheten enligt 6 kap. 4 § och 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen. 14 kap. 7 § sekretesslagen innebär att information som avses i paragrafen skall lämnas ut till skyddsombudet utan föregående skadeprovning.

Syftet med den följande framställningen är nu att redovisa de områden inom den offentliga sektorn där enligt 14 kap. 7 § första stycket särskilda begränsningar i sekretessen införts i förhållande till skyddsombud (och andra fackliga företrädare). Begränsningarna omfattar för det första sekretess till skydd för det allmännas ekonomiska intresse, dvs. 6 kap. sekretesslagen. De bestämmelser ur detta kapitel som omfattas av begränsningarna är 1-5, 7 och 8 §§.

Enligt 6 kap. 1 § gäller sekretess i myndighets affärsverksamhet för uppgift om myndighetens affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att någon som bedriver likartad rörelse gynnas på myndighetens bekostnad. Sekretessen skall alltså skydda myndigheternas affärsverksamhet från insyn från konkurrenternas sida. Myndigheter med affärsdrivande verksamhet är i första hand de affärsdrivande verken. Sekretessen gäller också hos myndigheter för uppgifter om affärs- eller driftförhållanden hos bolag, förening, samfällighet eller stiftelse som driver affärsverksamhet och vari det allmänna genom myndigheten utövar ett bestämmande inflytande.

Med affärs- eller driftförhållanden avses enligt förarbetena, förutom uppgifter i mera konkreta ärenden som t.ex. överlåtelse eller upplåtelse av egendom, också affärshemligheter av mera allmänt slag som marknadsundersökningar, marknadsplaneringar, prissättningskalkyler, planer rörande reklamkampanjer, konstruktionsarbeten, utredningar av annat slag, prov, förhandlingar och andra affärshändelser (prop. 1979/80:2 Del A s. 145). Vad som sagts tidigare om yrkeshemlighet när det gäller arbetsmiljölagen torde även kunna vara till ledning vid avgörande av vad som enligt sekretesslagen skall anses som affärshemlighet.

I 6 kap. 2 § regleras den s.k. upphandlingssekretessen. Sekretess gäller sålunda för uppgift som hänför sig till ärende angående förvärv, överlåtelse, upplåtelse eller användning av egendom, tjänst eller annan nytthet, om det kan antas att det allmänna lider skada om uppgiften röjs. Angår ärendet upphandling eller angår det försäljning av lös egendom för det allmännas räkning, får uppgift som rör anbud inte i något fall lämnas till annan än den som har avgett anbudet förrän alla anbuden offentliggörs eller avtal har slutits eller ärendet annars har slutförts. Sekretessen enligt denna paragraf är inte påkallad av konkurrenshänsyn utan av det behov av sekretess som kan finnas i andra fall. I förarbetena sägs att en fullständig offentlighet i dessa fall kan vara ekonomiskt skadlig för det allmänna, i första hand genom att priserna i upphandlingsärenden drivs upp (prop. 1979/80:2 Del A s. 145 f.).

Bestämmelserna i 6 kap. 3 § gäller sekretess för uppgifter i myndighets upplåningsverksamhet. Förutsättningen för sekretess är att det kan antas att det allmännas ställning som låntagare försämras om uppgiften röjs. De uppgifter som här avses torde sällan vara behövliga för ett skyddsombud och berörs därför inte vidare.

I 6 kap. 4 § föreskrivs sekretess för uppgift angående utförande av undersökning av naturvetenskaplig eller teknisk art, som myndighet har låtit verkställa för det allmännas räkning, eller angående resultatet av en sådan undersökning. Förutsättning för sekretess är att det allmänna kan antas lida skada om uppgiften röjs.

6 kap. 5 § innehåller bestämmelser som rör sekretess för uppgifter som tillkommit eller inhämtats i samband med fackliga förhandlingar. Skaderekvisitet är så utformat att sekretessen gäller om röjandet av uppgiften kan antas försämra det allmännas eller statligt eller kommunalt företags ställning som part i förhandlingen. På motsvarande sätt råder sekretess enligt 6 kap. 7 § för uppgifter i rättstvister i vilka det allmänna står som part.

I 6 kap. 8 § finns bestämmelser om sekretess till skydd för det allmännas intresse i tvister på grund av fartygskollisioner i vilka statligt eller kommunalt disponerade fartyg varit inblandade. Sekretessen omfattar vissa uppgifter i sådana fartygs dagböcker.

Bestämmelserna i 6 kap. 3, 5, 7 och 8 §§ torde sällan bli aktuella när det gäller skyldigheten att informera skyddsombud.

Det har också ansetts nödvändigt att i förhållande till skyddsombud begränsa den sekretess som gäller till förmån för enskilda som står i affärsförbindelse med det allmänna (prop. 1979/80:2 Del A s. 340 f.). Denna sekretess är reglerad i 8 kap. 8-10 §§. Bestämmelser av intresse ur arbetsmiljösynpunkt är framför allt 8 kap. 9 §, som rör den s.k. uppdragssekretessen, och 8 kap. 10 § som gäller andra affärsförbindelser som enskilda har med det allmänna, jfr. avsnitt 10.4.1.

Begränsning av annars gällande sekretess har vidare gjorts när det gäller 7 kap. 11 § sekretesslagen. Bestämmelsen gäller sekretess för

uppgifter om enskilds personliga förhållanden i myndighets personalvårdande verksamhet.

De begränsningar enligt 14 kap. 7 § som hittills har berörts avser de fall då en myndighet i egenskap av arbetsgivare är skyldig enligt arbetsmiljölagen att informera skyddsombud. I förarbetena erinras om att regleringen i 14 kap. 7 § första stycket inte innebär att sekretessbelagd information alltid skall lämnas ut utan att utlämnande-frågan skall avgöras på samma sätt inom den offentliga sektorn som på den privata arbetsmarknaden. Departementschefen hänvisade här till de uttalanden som gjorts i förarbetena till medbestämmandelagen om den närmare innebörden i arbetstagaridans rätt till information (prop. 1979/80:2 Del A s. 341 och ovan avsnitt 4.2.2).

Det sagda kan belysas med följande exempel. Skyddsombuds rätt till information är föreskriven i 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen. Rätten avser den information som "behövs" för ombudets verksamhet. Som tidigare framgått (avsnitt 4.2.1) har arbetsdomstolen med ledning av de angivna uttalandena i förarbetena till medbestämmandelagen slagit fast att skyddsombud inte har rätt att ta del av anbudshandlingar innan avtal träffats med anbudsgivaren. Fallet gällde den privata sektorn. En tillämpning av detta rättsfall på den offentliga sektorn skulle innebära att ett skyddsombud inte har rätt att ta del av ett anbud innan avtal träffats, trots att sekretessen enligt 6 kap. 2 § och 8 kap. 10 § har begränsats i 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen.

Skyddsombud har inte bara en rätt att få information från arbetsgivaren. Enligt 7 kap. 14 § arbetsmiljölagen skall tillsynsmyndighet tillställa skyddsombud avskrift av de skriftliga meddelanden i skyddsfrågor som lämnas till ett arbetsställe.

För att inte bestämmelserna i 7 kap. 8 § och 8 kap. 2 § sekretesslagen skall lägga hinder i vägen för tillsynsorganen att fullgöra sin informationsskyldighet, när meddelandena innehåller sekretessbelagd information, har även sekretessen enligt dessa bestämmelser undantagits i 14 kap. 7 § sekretesslagen.

9.4 Möjligheten för skyddsombud att föra sekretessbelagd information vidare enligt sekretesslagen

9.4.1 Inledning

I detta huvudavsnitt behandlar utredningen möjligheten för skyddsombud att föra sekretessbelagd information vidare enligt sekretesslagen. Utredningen tar under ett delavsnitt först upp vissa allmänna bestämmelser om begränsning av annars gällande sekretess samt vissa andra omständigheter av generell natur som kan medföra att skyddsombudet befrias från sekretessen. Utredningen behandlar därefter under ytterligare tre delavsnitt skyddsombuds möjligheter att föra information vidare.

9.4.2 Allmänna undantag från sekretessen

Bestämmelser om begränsningar i sekretessen finns i 14 kap. sekretesslagen. Dessa bestämmelser gäller också för skyddsombud som har tystnadsplikt enligt 14 kap. 7 § andra stycket eller 10 § sekretesslagen.

Enligt 14 kap. 1 § sekretesslagen hindrar sålunda inte sekretess att uppgift lämnas till regeringen eller riksdagen. Sekretess hindrar enligt samma bestämmelse inte heller att uppgift lämnas till annan myndighet, om uppgiftsskyldighet följer av lag eller förordning.

Undantaget beträffande regering och riksdag torde inte behöva beröras vidare i detta sammanhang. När det gäller undantaget som avser uppgiftsskyldighet enligt lag kan noteras att vittnesplikten enligt rättegångsbalken hör hit. Vittnesplikten tar dock inte generellt över sekretessen. I 36 kap. 5 § rättegångsbalken anges i vilka fall vittnesförhör inte får äga rum. Bl.a. får den som är bunden av försvars- eller utrikessekretessen (2 kap. 1 och 2 §§ sekretesslagen) inte höras som vittne utan tillstånd från den myndighet i vars verksamhet uppgiften har inhämtats. Vidare råder bl.a. förhörsförbud för personer inom vissa yrkeskategorier, bl.a. advokater och läkare.

Ytterligare en begränsning i vittnesplikten har föreskrivits i 36 kap. 6 § rättegångsbalken. Sålunda får ett vittne vägra att yttra sig

angående omständighet, vars yppande skulle röja att vittnet eller någon honom närstående förövat brottslig eller vanärande handling. Vidare får ett vittne vägra att avge utsaga varigenom yrkeshemlighet skulle uppenbaras, om ej synnerlig anledning förekommer att vittnet hörs därom.

Här kan nämnas att ett skyddsombud i denna sin egenskap kan komma att åberopas som vittne vid domstol. Detta kan ske både i brottmål då arbetsgivare eller arbetstagare lagförs för brott mot arbetsmiljölagens ansvarsregler, och i tvistemål, bl.a. då skadeståndsanspråk framställs på grund av inträffad skada till följd av verksamhet på arbetsplatsen.

Förhandling vid domstol skall vara offentlig (5 kap. 1 § rättegångsbalken). Detta innebär således att sekretessbelagda uppgifter som lämnas av t.ex. ett skyddsombud under ett vittnesförhör vid domstol blir offentliga. En domstol kan dock under vissa förutsättningar förordna att förhandlingen skall hållas inom stängda dörrar om det kan antas att sekretessbelagda uppgifter kommer att förebringas (5 kap. 1 § andra stycket rättegångsbalken). Bestämmelser finns i 12 kap. sekretesslagen om möjlighet att i så fall sekretessbelägga uppgifterna.

I 14 kap. 2 § sekretesslagen finns bestämmelser om begränsningar i sekretessen i vissa speciella fall av uppgiftslämnande. Av intresse i detta sammanhang är den bestämmelse som föreskriver att sekretess inte hindrar att uppgift lämnas till tillsynsmyndighet (första stycket 3.). Bestämmelsen gör det möjligt för ett skyddsombud att lämna uppgifter till arbetarskyddsverkets tillsynsfunktioner. Med tillsyn avses inte bara formella kontakter mellan tillsynsmyndighet och skyddsombudet utan också mera informella kontakter. Även sådana kontakter som skyddsombudet tar för att begära råd i sin verksamhet får anses falla under begreppet tillsyn.

I 14 kap. 3 § sekretesslagen finns en generalklausul som möjliggör uppgiftslämnande i andra fall än de som avses i 14 kap. 1 och 2 §§ sekretesslagen. Bestämmelsen innebär att uppgift får lämnas vidare till myndighet, om det är uppenbart att intresset av att uppgiften lämnas har företräde framför det intresse som sekretessen skall skydda. Ett skyddsombud torde sällan ha anledning att tillämpa denna bestämmelse. För ett skyddsombud är i allmänhet arbetarskyddsverket den naturliga myndighetskontakten.

Av större betydelse för ett skyddsombud är däremot bestämmelserna i 14 kap. 4 § sekretesslagen. Enligt denna paragraf kan sekretess till skydd för enskild helt eller delvis efterges av denne. Sålunda kan en enskild person eller ett enskilt företag till vilkens förmån sekretessen gäller ge sitt samtycke till att uppgifter som i och för sig omfattas av sekretessen får spridas. En enskild företagare kan alltså medge ett skyddsombud att lämna information om företagets förhållanden till utomstående. På samma sätt kan en enskild arbetstagare medge skyddsombudet att vid kontakt med t.ex. företagshälsovården lämna ut uppgifter som rör hans personliga förhållanden. Ett samtycke behöver inte vara uttryckligt utan det kan vara tillräckligt med ett s.k. presumerat samtycke, alltså ett tyst medgivande. Detta innebär dock inte att uppgifter får lämnas vidare bara därför att skyddsombudet anser att vidarelämnande inte kan vara annat än till förmån för den enskilde. Frågan har behandlats i förarbetena till sekretesslagen (prop. 1979/80:2 Del A s. 331).

I detta avsnitt skall slutligen nämnas att det kan tänkas förekomma fall där allmänna principer i övrigt om bortfallande av rättsstridighet bryter sekretessen. Ett sådant fall kan föreligga om ett skyddsombud i en nödsituation, t.ex. vid en fabriksbrand, är tvungen att lämna ut sekretessbelagda uppgifter för att avvärja fara för liv eller hälsa (jämför 24 kap. 4 § brottsbalken).

9.4.3 Möjligheten att föra vidare information som erhållits efter en skadeprövning

Uppdelningen i avsnitt 9.4.3 - 9.4.5 har skett mot bakgrund av att ett skyddsombud kan få del av uppgifter som faller under någon sekretessbestämmelse på tre sätt, nämligen 1) efter en prövning av ett skaderekvisit i en materiell sekretessbestämmelse, 2) under förbehåll enligt 14 kap. 9 eller 10 § sekretesslagen eller 3) med stöd av 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen (se avsnitt 9.3).

I det första fallet lämnar en myndighet ut uppgifter till ett skyddsombud efter en bedömning att den risk för skada, men eller annan olägenhet, som i visst fall gäller som förutsättning för sekretessen, inte föreligger vid ett utlämnande till skyddsombudet. En sådan skade-

prövning kan bli aktuell i de fall då myndigheten har informationsskyldighet enligt arbetsmiljölagen men sekretessbestämmelsen som är aktuell saknas i uppräknningen i 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen. Detsamma gäller i de fall då någon informationsplikt inte finns enligt arbetsmiljölagen.

Ett skyddsombud har ingen tystnadsplikt beträffande uppgifter som en myndighet lämnar ut till ombudet efter en skadeprövning. I ett sådant fall står det i princip skyddsombudet fritt att lämna uppgiften vidare. Om den som har förmåen av sekretessen trots allt lider skada genom att skyddsombudet sprider uppgiften vidare kan inte skyddsombudet straffas för detta enligt 20 kap. 3 § brottsbalken, eftersom ombudet inte brutit mot någon bestämmelse i sekretesslagen.

9.4.4 Möjligheten att föra vidare uppgifter som erhållits under förbehåll

I de situationer som nyss beskrivits kan myndighetens bedömning bli att skaderekvisiten enligt de materiella sekretessbestämmelser som är i fråga hindrar att uppgifterna lämnas ut till skyddsombudet. I sådant fall skall myndigheten undersöka om skadan, menet eller olägenheten som hindrar utlämnandet kan undanröjas genom att ett förbehåll som inskränker skyddsombudets rätt att lämna uppgiften vidare eller utnyttja den ställs upp. Kan skaderisken undanröjas på detta sätt skall utlämnande ske under förbehåll. Möjligheten för skyddsombudet att föra uppgifterna vidare skall framgå av förbehållet.

9.4.5 Möjligheten att föra vidare uppgifter som erhållits med stöd av 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen

Ett skyddsombud som får information med stöd av 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen skall iaktta samma sekretess för informationen som gäller hos den myndighet som har lämnat ut den. Sekretessen följer alltså automatiskt med vid utlämnandet (14 kap. 7 § andra stycket första meningen). Att sekretess gäller för informationen innebär att det är förbjudet att röja något av den, vare sig det sker muntligen eller genom att en allmän handling lämnas ut eller det sker på annat sätt. Automatisk överföring av sekretess sker dock bara vid information

till skyddsombud som är anställda hos den myndighet som lämnar ut informationen.

I fråga om skyddsombud som inte tillhör denna kategori måste myndigheten som lämnar ut informationen ställa upp ett förbehåll enligt 14 kap. 10 § första stycket 2 sekretesslagen för att sekretessen skall överföras. Detta blir t.ex. fallet när tillsynsmyndighet lämnar information enligt 7 kap. 14 § arbetsmiljölagen till skyddsombud på arbetsställen i allmän verksamhet eller när en myndighet i sin egenskap av arbetsgivare lämnar ut uppgifter till ett regionalt skyddsombud. (Information som tillsynsmyndigheten lämnar till skyddsombud inom den privata sektorn faller självfallet under 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen.)

När det gäller skyddsombuds möjligheter att lämna sekretessbelagda uppgifter vidare har gjorts ett direkt undantag från förbudet att röja uppgift (14 kap. 7 § andra stycket andra meningen). Undantaget gör det möjligt för skyddsombudet att utan särskild prövning lämna uppgift vidare till ledamot i styrelsen för den arbetstagarorganisation som har utsett skyddsombudet, dvs. lokal facklig organisation. En förutsättning är dock att skyddsombudet underrättar styrelseledamoten om sekretessen. När den facklige företrädaren lämnar sekretessbelagd information vidare till styrelseledamoten skall han se till att denne får klart för sig att det är fråga om uppgifter som omfattas av tystnadsplikt. Gör han inte detta, kan han inte anses ha uppfyllt sin underrättelseskyldighet (prop. 1979/80:2 Del A s. 345). Vad som nu har sagts gäller bara i fråga om skyddsombud som är anställda hos den myndighet som lämnat ut informationen. När utlämnande sker till andra skyddsombud kan dock samma ordning åstadkommas inom ramen för ett förbehåll enligt 14 kap. 10 § sekretesslagen.

Skyddsombuds möjligheter att lämna vidare uppgifter som han erhållit under sekretess enligt 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen till andra än dem som avses i undantagsregeln är framför allt beroende av vilka villkor som gäller som förutsättning för sekretessen enligt de olika bestämmelserna som räknas upp i paragrafen. I flertalet fall gäller det att bedöma om skada eller men av något slag kan komma att drabba den som har förmån av sekretessen, om uppgiften lämnas vidare.

Angående skadeprövningen hänvisas till avsnitt 5.3.4. Det bör påpekas att skyddsombud dock inte kan ställa upp förbehåll. När det gäller skyddsombuds möjligheter att lämna vidare uppgifter finns alltså inte den möjlighet som myndigheten har att genom ett förbehåll undanröja den risk för skada som ett utlämnande av en uppgift kan medföra.

Utredningen skall i det följande undersöka vad den skadeprövning, som sålunda åligger skyddsombud, kan innebära för ett skyddsombuds möjligheter att föra sekretessbelagd information vidare. En uppdelning av framställningen har gjorts med avseende på uppgifter som avser å ena sidan det allmännas och enskildas ekonomiska förhållanden och å andra sidan enskilds personliga förhållanden.

Uppgifter som avser det allmännas samt enskilds ekonomiska förhållanden

Ett skyddsombud kan naturligtvis ha anledning att ta kontakt med arbetarskyddsverket i skyddsfrågor. Om skyddsombudet vid sådana kontakter behöver lämna ut sekretessbelagda uppgifter för att en meningsfull diskussion skall kunna äga rum kan det enligt utredningens uppfattning ske med stöd av 14 kap. 2 § första stycket 3 sekretesslagen (se ovan avsnitt 9.4.2). Någon skadeprövning blir då över huvud taget inte aktuell.

Praktiskt viktig är också frågan om skyddsombuds möjligheter att vända sig till företagshälsovården. I företagshälsovårdens uppgifter ingår att medverka i det lokala skyddsarbetet och att biträda skyddsombud och skyddskommitté med råd och anvisningar. Ett ombud som t.ex. överväger att begära undersökning enligt 7 § arbetsmiljöförordningen i något avseende kan inför sitt beslut behöva rådgöra med en skyddsingenjör eller annan inom företagshälsovården. Sådana befattningshavare har, på sätt som tidigare har framgått, tystnadsplikt på grund av lag eller avtal. Risker för skada får under sådana förutsättningar anses minimala. Skyddsombud bör enligt utredningens bedömning följaktligen i princip kunna vända sig till företagshälsovården och diskutera arbetsmiljöfrågor utan hinder av ekonomisk sekretess.

Tidigare har återgetts ett uttalande från förarbetena till sekretesslagen där det sägs att utrymmet för myndigheterna att lämna ut uppgifter till sina anställda och deras fackliga företrädare ökas genom att den nya sekretesslagstiftningen i stor utsträckning bygger på skaderekvisit som skall vara uppfyllda för att en uppgift inte skall få lämnas ut. Enligt förarbetena är det givet att det oftare innebär mindre risk för skada när en uppgift lämnas ut i sådant fall än när det annars sker (prop. 1979/80:2 Del A s. 339).

Mot bakgrund av detta uttalande anser utredningen att det i stor utsträckning också måste vara tillåtet för skyddsombud att lämna uppgifter vidare till företrädare inom sin egen fackliga organisation även utanför kretsen av lokala styrelseledamöter, om det sker i syfte att få råd och stöd i en arbetsmiljöfråga. Som exempel på fall då detta i allmänhet bör anses tillåtet kan nämnas följande. En myndighet avser att genom direktupphandling köpa rengöringsmedel eller någon annan kemisk produkt. Skyddsombudet får med stöd av bestämmelserna i 6 kap. 4 och 6 §§ arbetsmiljölagen och 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen del av produktuppgifter som myndigheten infordrat från företag som kan komma ifråga som leverantörer. Den aktuella sekretessbestämmelsen till skydd för leverantörerna är i detta fall 8 kap. 10 § sekretesslagen. Som förutsättning för sekretess gäller här att det skall finnas särskild anledning att anta att leverantören lider skada om uppgiften röjs.

När det gäller innebörden i uttrycket "särskild anledning" sägs i förarbetena följande med avseende på myndighets utlämnande av anbudshandlingar (prop. 1979/80:2 Del A s. 241):

Anledning att hemlighålla anbudshandlingar - - - kan sägas föreligga när det finns anledning att befara att ett offentliggörande av anbudshandlingarna skulle kunna medföra en inte alltför obetydlig skada för vederbörande - - - anbudsgivare. Det bör emellertid - - - krävas att det skall föreligga någon speciell omständighet eller särskilda förhållanden som kan åberopas som skäl härför. Något krav på en mera ingående utredning härom bör emellertid inte ställas upp. Om vederbörande myndighet med hänsyn till omständigheterna finner sannolikt att handlingarnas offentliggörande skulle medföra skada - - - eller myndigheten finner sig böra sätta tilltro till vad anbudsgivare har uppgett om att handlingarnas offentliggörande kan befaras medföra skada för honom, bör något hinder för anbudshandlingarnas hemlig-

hållande i regel inte anses föreligga. En viss avvägning bör alltid företas med hänsyn till offentlighetsintresset. En begäran om konfidentiell behandling, som framställs av en anbudsgivare men som inte närmare motiveras och inte heller har karaktären av ett anbudsvillkor, bör i regel inte föranleda beslut om handlingarnas hemlighållande. Om det på grund av omständigheter, som är kända för myndigheten, kan befaras att underlåtenhet att efterkomma en sådan begäran skulle kunna medföra skada eller olägenhet för anbudsgivaren, bör dock handlingarna kunna hemlighållas.

Även om uttalandet avser anbudshandlingar bör det enligt utredningen också kunna vara tillämpligt på sådana produktuppgifter som nämnts ovan. Om skyddsombudet i exemplet inte på lokal nivå kan få den hjälp han anser sig behöva för att bedöma produktuppgifterna ur arbetsmiljösynpunkt bör han vara oförhindrad att rådgöra med t.ex. en arbetsmiljöombudsman eller expert hos sin centrala fackliga organisation, om det inte finns några speciella omständigheter som talar i motsatt riktning.

Fackliga funktionärer på central nivå har inte tystnadsplikt enligt lag. Sekretessklausuler i anställningsavtal mellan fackförbund och deras ombudsmän eller experter lär i allmänhet inte heller förekomma. Enligt utredningens uppfattning bör dock ett skyddsombud i allmänhet kunna utgå från att en ombudsman eller expert på grund av sin lojalitet mot förbundet kommer att handskas med uppgifterna på ett sätt som inte skadar det intresse som skyddsombudets tystnadsplikt avser att skydda. Det är naturligtvis lämpligt att skyddsombudet uppmärksammar den som mottar uppgiften om de förutsättningar under vilka han själv har fått del av uppgifterna.

Diskussionen har här förts enbart med utgångspunkt i gällande rätt. Utredningen återkommer till den sist behandlade frågeställningen i avsnitt 9.7 om behovet av författningsändringar.

Uppgifter som avser enskilds personliga förhållanden

Vad som hittills har sagts om ett skyddsombuds möjligheter att lämna vidare sekretessbelagd information har främst tagit sikte på uppgifter om det allmännas och enskildas ekonomiska förhållanden. Det förekommer emellertid också situationer där skyddsombudet för sin verksamhet har

behov av information som rör enskilds personliga förhållanden. För sådana uppgifter som förekommer i myndighets personalvårdande verksamhet gäller sekretess enligt 7 kap. 11 § sekretesslagen. I den mån en myndighet med stöd av bestämmelserna i 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen lämnar ut uppgifter om enskilds personliga förhållanden till skyddsombud överförs alltså sekretessen till skyddsombudet. Beroende på vilka uppgifter det är fråga om gäller olika skaderekvisit som förutsättning för sekretessen. För uppgift som hänför sig till exempelvis psykologiska undersökningar gäller det omvända skaderekvisitet, dvs. uppgiften får inte röjas om det inte står klart att detta kan ske utan att den enskilde lider men. För andra uppgifter om den enskildes personliga förhållanden är däremot förutsättningen för sekretess att det kan antas att den enskilde lider men om uppgiften röjs (7 kap. 11 § sekretesslagen).

I propositionen med förslaget till sekretesslagen anförde departementschefen i den allmänna motiveringen följande i fråga om innebörden av begreppet men (prop. 1979/80:2 Del A s. 83):

I första hand åsyftas sådana skador som att någon blir utsatt för andras missaktning, om hans personliga förhållanden blir kända. Redan den omständigheten att vissa personer känner till en för någon enskild ömtålig uppgift kan enligt min mening i många fall anses vara tillräckligt för att medföra men. Utgångspunkten för en bedömning av om men föreligger måste således vara den berörda personens egen upplevelse. Bedömningen måste självfallet i viss utsträckning kunna korrigeras på grundval av gängse värderingar i samhället. Enbart det förhållandet att en person tycker att det i största allmänhet är obehagligt att andra vet var han bor kan t.ex. inte anses innebära men i här avsedd bemärkelse.

De skaderekvisit som finns i 7 kap. 11 § sekretesslagen motsvarar dem som gäller inom hälso- och sjukvården (7 kap. 1 §) resp. hos försäkringskassan (7 kap. 7 § sekretesslagen). Beträffande hälso- och sjukvården tolkas skaderekvisitet mycket strängt och uppgifter om den enskilde kan i princip bara lämnas ut om patienten lämnat sitt samtycke till det. JO har i ett beslut (1984/85 s. 265) som rörde utlämnande av uppgifter från försäkringskassan till företagshälsovården uttalat att patientens samtycke även i ett sådant fall, trots att ett svagare skaderekvisit gäller, först bör inhämtas.

I allmänhet torde det inte vara särskilt ofta som ett skyddsombud i sitt uppdrag behöver föra uppgifter som rör enskilds personliga förhållanden vidare. Det som gäller inom hälso- och sjukvården och hos försäkringskassan bör även vara tillämpligt på ett skyddsombud som överväger att föra information om enskilds personliga förhållanden vidare. Ett skyddsombud bör alltså först få den enskildes samtycke. Lämnas inget samtycke bör uppgifterna i princip inte få vidarebefordras. Naturligtvis kan det förekomma situationer där den enskildes integritet måste få stå tillbaka för att ett problem skall kunna lösas. Det kan t.ex. vara fråga om en anställd som, till följd av sjukdom som han själv inte vill kännas vid utsätter andra anställda för fysiska risker eller psykiska påfrestningar i deras arbete. I en sådan situation bör skyddsombudet även om samtycke inte föreligger vara berättigat att vända sig till exempelvis en företagsläkare och relatera förhållandena om detta kan antas bidra till att lösa problemet. Läkaren har tystnadsplikt och ett skyddsombud bör kunna utgå från att vad han meddelar läkaren inte förs vidare. Även om den enskilde kan uppleva en sådan kontakt som obehaglig kan det enligt gängse värderingar i arbetslivet knappast anses som ett sådant men som är en förutsättning för sekretessen. Det skall dock betonas att det är arbetsgivaren som har ansvaret även för att nu berörda typer av arbetsmiljöproblem löses. De kontakter som skyddsombudet utan samtycke från den enskilde tar med företagshälsovården bör därför ske först när arbetsgivarens åtgärder inte gett resultat.

Möjligheterna enligt undantagsregeln i 14 kap. 7 § andra stycket sekretesslagen att föra information vidare till ledamot i styrelsen för den fackliga organisation, som har utsett ombudet, gäller också uppgifter som avses i 7 kap. 11 § samma lag. En sådan vidarebefordring kan i och för sig ske utan att något samtycke behöver inhämtas från den enskilde. I vad mån skyddsombudet bör föra uppgifter om enskilda vidare till fackstyrelsen med stöd av undantagsregeln är i hög grad en omdömesfråga. Om ombudet har anledning att anta att den enskilde kan uppleva det som obehagligt att ombudet tar en sådan kontakt, bör han i regel inte göra detta. Enligt utredningens uppfattning är det lämpligt att skyddsombudet, även när undantagsregeln är tillämplig, först inhämtar den enskildes samtycke.

9.4.6 Skyddsombuds möjlighet att utnyttja sekretessbelagd uppgift

Sekretesslagen innehåller ett generellt förbud inte bara mot att röja utan också mot att i övrigt utnyttja en sekretessbelagd uppgift utanför den verksamhet i vilken den är sekretessbelagd (1 kap. 4 §). I 14 kap. 7 § sista stycket har gjorts ett undantag från detta förbud så att skyddsombudet kan utnyttja sekretessbelagda uppgifter för sitt uppdrag. När skyddsombudet utnyttjar uppgifterna i sin verksamhet får han dock inte röja dem för andra. Ett skyddsombud kan t.ex. lägga sekretessbelagda uppgifter till grund för att avbryta arbetet enligt 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen. Däremot får han i princip inte tala om innehållet i uppgifterna för sina arbetskamrater. Han får självfallet upplysa om t.ex. riskerna med ett sekretesskyddat kemiskt preparat men får inte tala om preparatets exakta sammansättning. Till yrkesinspektionen kan skyddsombudet alltid lämna uppgifterna. Detta följer direkt av 14 kap. 2 § första stycket 3 sekretesslagen, där det föreskrivs att sekretess inte hindrar att uppgift lämnas till myndighet om uppgiften behövs där för bl.a. tillsyn hos den myndighet där uppgiften förekommer. Yrkesinspektionen kan ju behöva uppgifterna för att kunna pröva driftstoppet.

9.5 Möjligheten för skyddsombud att föra information vidare enligt arbetsmiljölagen

Bestämmelsen i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen förbjuder skyddsombud att obehörigen röja eller utnyttja information som han under uppdraget har fått om förhållanden som anges i paragrafen. Ett skyddsombud som innehar sådan information och som överväger att delge den för någon annan måste därför bedöma om han är berättigad att göra detta eller inte. Någon absolut tystnadsplikt är det alltså inte fråga om. En behörighet att föra vidare information kan grundas på olika omständigheter.

I avsnitt 9.4.1 har redogjorts för vissa allmänna undantag från sekretess som följer av sekretesslagen. Vissa av dessa äger motsvarande tillämpning för skyddsombud inom den privata sektorn. Sålunda anses förbudet att "obehörigen" yppa en uppgift inte hindra ett vittnesmål. Vidare kan uppgiftslämnande bli behörigt om samtycke föreligger från den till vilkens förmån tystnadsplikten gäller. Även allmänna principer

i övrigt om bortfallande av rättsstridighet, såsom vid nödsituationer, kan göra ett uppgiftslämnande behörigt.

Andra stycket i tystnadspliktsregeln i arbetsmiljölagen upptar en regel om tystnadsplikt för ledamot i styrelse för lokal facklig organisation med avseende på information som han har fått från skyddsombud som har utsetts av organisationen. Följer då av denna bestämmelse att skyddsombudet utan inskränkningar kan lämna uppgifter om förhållanden som nämns i paragrafens första stycke vidare till en sådan ledamot? I propositionen med förslaget till bestämmelsen i andra stycket uttalade departementschefen (prop. 1973:130 s. 165) bl.a. följande:

Som jag nyss nämnde har vid arbetsplatsremissen framhållits att tystnadsplikten inte får medföra inskränkningar i möjligheterna för skyddsombud och ledamot i skyddskommitté att rådgöra fullt ut i arbetarskyddsfrågor med styrelsen för den fackliga organisation som valt honom. Även LO har i sitt remissyttrande ansett att det behöver klargöras att skyddsombud har möjlighet att föra vidare information till fackföreningsstyrelse eller klubbstyrelse och att motsvarande tystnadsplikt då kan behöva gälla även sådan styrelseledamot med avseende på vad han fått kännedom om genom skyddsombudet eller skyddskommittéledamoten. Jag förordar att den av utredningen föreslagna lagregeln om tystnadsplikt kompletteras så att också styrelseledamot i lokal facklig organisation kommer att omfattas av motsvarande tystnadsplikt som skyddsombud och skyddskommittéledamot. Därigenom blir det fastslaget att skyddsombud och ledamot av skyddskommitté har den möjlighet som behövs att till fackföreningsstyrelse, klubbstyrelse e.d. föra vidare information som omfattas av tystnadsplikten.

Bestämmelserna synes med utgångspunkt i motivuttalandena i den praktiska tillämpningen uppfattas som ett direkt undantag från tystnadsplikten i paragrafens första stycke, dvs. skyddsombudet skulle, utan att närmare behöva fundera över om det är behörigt eller inte, kunna föra information vidare till ledamot i styrelsen för den arbetstagarorganisation som har utsett honom. Uppfattningen att skyddsombudet inte behöver göra några särskilda överväganden i dessa fall vinner stöd av en jämförelse med motsvarande reglering i sekretesslagen. Av denna framgår att skyddsombudet utan hinder av sekretessen får föra information vidare. Motivet för införandet av denna bestämmelse var att skyddsombuden inom den offentliga sektorn skulle vara likställda med dem inom den privata sektorn.

Emellertid kan man ifrågasätta om regleringen i arbetsmiljölagen alltid innebär att ett skyddsombud fritt kan föra information vidare till ledamöter i den lokala fackliga styrelsen. Av lagtexten framgår inte annat än att mottagaren har tystnadsplikt för den information han erhåller av skyddsombudet. Mottagarens tystnadsplikt grundar i sig ingen behörighet för skyddsombudet att delge honom tystnadspliktsbelagda uppgifter utan utgör bara en av de faktorer som skyddsombudet får beakta vid en bedömning av om uppgifterna behörigen kan lämnas till ledamoten. Frågan om skyddsombudet behöver göra en behörighetsbedömning även i förhållande till styrelseledamöterna synes främst kunna få betydelse när det är fråga om uppgifter som rör enskilds personliga förhållanden. Beträffande sådana omständigheter kan det tänkas förekomma situationer där skyddsombudets behörighet att föra uppgifter vidare kan ifrågasättas även när mottagaren är styrelseledamot. Om t.ex. en anställd i anledning av ett arbetsmiljöproblem som berör denne i förtröende ger uppgifter om sina personliga förhållanden till skyddsombudet så kan det knappast vara behörigt av skyddsombudet att utan samtycke från den anställde föra uppgifterna vidare till ledamot i den fackliga organisationens styrelse.

I avsaknad av klagorande rättsfall får rättsläget anses oklart när det gäller frågan i vilken utsträckning ett skyddsombud som har tystnadsplikt enligt arbetsmiljölagen fritt kan föra information vidare till ledamot i styrelse för den lokala fackliga organisation som har utsett honom. Utredningen återkommer till frågan längre fram.

I vilken utsträckning ett skyddsombud i andra fall än de hittills nämnda behörigen kan föra information vidare är beroende av vad som följer av uppdraget som skyddsombud. Självklart måste ett skyddsombud som begär att yrkesinspektionen skall ingripa få röja tystnadspliktsbelagda förhållanden för inspektionen om det behövs för att motivera varför han gjort sin framställning. Men även i fall då det inte är aktuellt att begära yrkesinspektionens direkta ingripande måste skyddsombudet vara berättigat att rådgöra i arbetsmiljöfrågor med yrkesinspektionen. Skyddsombudet måste därvid få tala om tystnadspliktsbelagda förhållanden, om han anser att det är nödvändigt för att han skall kunna fullgöra sitt uppdrag. Därtill kommer att uppgifter som omfattas av skyddsombudets tystnadsplikt också blir skyddade av sekre-

tess hos yrkesinspektionen (7 kap. 8 § och 8 kap. 2 § sekretesslagen) vilket naturligtvis minskar risken för obehörig vidare spridning. Det sagda är också tillämpligt med avseende på arbetarskyddsstyrelsens tillsynsavdelning. Sekretessen där är densamma som hos yrkesinspektionen.

En av företagshälsovårdens uppgifter är, som tidigare konstaterats beträffande den offentliga sektorn, att bistå skyddsombudet med råd och anvisningar i dennes uppdrag. Enligt utredningens uppfattning kan det inte anses obehörigt av ett skyddsombud att lämna tystnadspliktsbelagd information till företagshälsovårdens befattningshavare, om det behövs för att skyddsombudet skall kunna få ett tillfredsställande bistånd.

Skyddsombudets tystnadsplikt gäller också i förhållande till de anställda inom ombudets skyddsområde. Detta hindrar givetvis inte skyddsombudet att upplysa de anställda om de risker som kan vara förbundna med arbetet, även om upplysningarna skulle grundas på uppgifter av företagshemlig natur.

I ett skyddsombuds rättigheter ingår att påkalla skyddskommitténs behandling av skyddsfråga. Ett sådant påkallande kan givetvis ske med röjande av tystnadspliktsbelagd information utan att detta kan anses obehörigt.

Det kan förekomma situationer då ett skyddsombud på lokal nivå inte kan få den hjälp och det stöd han anser sig behöva i sitt uppdrag och att han av den anledningen är i behov av hjälp "utifrån". I vad mån skyddsombudets uppdrag ger honom rätt att med tystnadspliktsbelagd information gå utanför den krets som utgörs av skyddskommittén, yrkesinspektionen, företagshälsovården och den lokala fackliga styrelsen är en stundom svårbedömbart fråga. Avgörande för bedömningen är vem som avses få del av uppgifterna, vilket syfte uppgiftslämnandet har samt risken för att informationen sprids vidare till skada för den till vilkens förmån tystnadsplikten gäller. Ett utlämnande får självfallet inte ske i andra syften än som ryms inom uppdraget. Det skall med andra ord vara fråga om att tillgodose ett arbetsmiljöintresse som är knutet till ombudets skyddsområde. Skyddsombudet får i det enskilda fallet göra en avvägning mellan skyddsbehovet och risken för skadlig vidare spridning

av informationen. I allmänhet bör en sådan avvägning kunna leda till att skyddsombudet kan vända sig till sin centrala fackliga organisation. Av samma skäl som anfördes ovan beträffande den offentliga sektorn bör nämligen risken för skada i sådant fall vara obetydlig.

När det gäller tolkningen av obehörighetsrekvisitet har hittills inte gjorts någon skillnad mellan de olika förhållanden som skyddas av tystnadsplikten. Med ledning av vad som ovan anförts beträffande sekretesslagen får gällande rätt enligt arbetsmiljölagen anses vara att uppgifter om enskilds personliga förhållanden i princip inte får föras vidare utan samtycke från den enskilde.

9.6 Sammanfattning av försöken till kartläggning i avsnitt 9.4 och 9.5

Någon reell skillnad mellan sekretesslagen och arbetsmiljölagen när det gäller skyddsombuds tystnadsplikt föreligger enligt utredningens uppfattning i allmänhet inte. Förutom de fall då generella omständigheter såsom samtycke, författningsenlig uppgiftsskyldighet och nödsituationer tillåter skyddsombudet att röja tystnadspliktsbelagd information hindrar sålunda förekommande skaderekvisit i sekretesslagen resp. obehörighetsrekvisitet i arbetsmiljölagen inte ett skyddsombud att vid behov föra vidare sådan information till tillsynsorganen, företagshälsovården och skyddsombudets lokala eller centrala fackliga organisation. Uppgifter om enskilds personliga förhållanden bör dock föras vidare endast med den enskildes samtycke.

Vägledning för den praktiska tillämpningen kan inte på samma sätt ges när det gäller möjligheterna att lämna tystnadspliktsbelagd information vidare till annan än tillsynsorganen, företagshälsovården eller lokal eller central facklig information. Skyddsombud, som fått hemliga uppgifter med stöd av 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen, är hänvisad till att göra en prövning utifrån i vissa fall ett rakt och i andra fall ett omvänt skaderekvisit, allt mot bakgrunden av offentlighetsprincipen. Inom den privata sektorn gäller inte offentlighetsprincipen. Härav och av obehörighetsrekvisitet följer att mycket speciella skäl krävs för att vidarelämnande av hemliga uppgifter skall kunna anses tillåtet i andra fall än de nämnda.

9.7 Behovet av författningsändringar

Huvudorganisationerna LO och TCO har kritiserat regleringen i arbetsmiljölagen för att den inte innehåller en rätt för skyddsombud att föra tystnadspliktsbelagd information vidare till central facklig organisation.

Utredningen har genom intervjuer med arbetsmiljöombudsmän hos ett antal fackförbund sökt utröna i vad mån sekretess- och tystnadspliktsreglerna i sekretesslagen resp. arbetsmiljölagen utgjort hinder i det fackliga arbetsmiljöarbetet. Något konkret fall där skyddsombuds tystnadsplikt hindrat diskussion i ett arbetsmiljöärende eller förbund att få information från ett skyddsombud har inte redovisats. Av intervjuerna framgår att skyddsombuden inte tvekar att uppge vad de känner till om förhållandena på arbetsplatserna. Öppenheten från skyddsombudens sida förklaras vid intervjuerna i allmänhet med att det råder ett förtroendefullt förhållande mellan skyddsombuden och arbetsmiljöombudsmännen.

Som framgått av föregående avsnitt är utredningens uppfattning att gällande rätt i allmänhet inte kan anses utgöra hinder mot att skyddsombud för tystnadspliktsbelagd information vidare till sin centrala fackliga organisation, vare sig det gäller den offentliga eller den privata sektorn av arbetsmarknaden.

Mot bakgrund av dessa förhållanden kan det vara tveksamt om det föreligger ett verkligt behov av formella ändringar i tystnadspliktsregleringen som tar sikte på skyddsombuds möjlighet att föra tystnadspliktsbelagd information vidare till central facklig organisation.

Även om det förhåller sig så att ett skyddsombud i allmänhet kan vända sig till sin centrala fackliga organisation med tystnadspliktsbelagd information måste emellertid enligt gällande bestämmelser skyddsombudet vid varje tillfälle göra en formell bedömning av behörigheten. Någon generell rätt att föra information vidare till en sådan organisation finns inte. Detta innebär säkerligen i många fall att skyddsombud som överväger att lämna information vidare kan känna en osäkerhet om huruvida utlämnandet är behörigt eller inte. Osäkerheten kan få till följd

att skyddsombudet avstår från att ta fullt behöriga kontakter med sin centrala fackliga organisation.

En uttrycklig lagregel om rätt för skyddsombud att föra vidare tystnadspliktsbelagd information till central facklig organisation skulle undanröja en sådan osäkerhet. Den skulle också ge möjlighet att reglera tystnadsplikten för mottagaren av informationen.

Det råder ingen tvekan om att väl informerade skyddsombud är en stor tillgång i arbetsmiljöarbetet. Hos de centrala fackliga organisationerna finns i flertalet fall arbetsmiljöombudsmän som har lång erfarenhet av skyddsfrågor och som i allmänhet också har överblick över olika branschers arbetsmiljöproblem. Inom LO finns dessutom medicinsk, kemisk, yrkeshygienisk och beteendevetenskaplig sakkunskap. Det är givet att ett skyddsombud hos sin centrala fackliga organisation kan få god hjälp vid fullgörandet av sitt uppdrag.

Som framhålls i utredningens direktiv torde skyddsombudens rådslag med den centrala fackliga organisationen ofta kunna ske på sådant sätt att sekretesskyddade uppgifter inte behöver röjas. Det är emellertid enligt utredningen av väsentlig betydelse för effektiviteten i ett skyddsombuds arbete att han kan diskutera ett arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen fullt ut, inte bara med den egna klubbstyrelsen eller motsvarande utan även med den sakkunskap som finns på det centrala fackliga planet. Utredningen anser därför att sekretess- och tystnadspliktsreglerna i sekretesslagen resp. arbetsmiljölagen bör utformas så att de direkt tillåter ett skyddsombud att föra sekretessbelagd information vidare till central facklig organisation.

En ledamot i styrelsen för den lokala fackliga organisation, som har utsett skyddsombudet, har enligt gällande rätt en tystnadsplikt som motsvarar skyddsombudets. En generell rätt för ett skyddsombud att föra tystnadspliktsbelagd information vidare till central facklig organisation förutsätter att garantier så långt det är möjligt skapas mot att informationen sprids vidare från den centrala fackliga organisationen till skada för den som har förmån av sekretessen. I annat fall riskerar man att få menliga återverkningar på skyddsombudets egna möjligheter att få del av information, eftersom arbetsgivare kan bli mindre benägna

att fullgöra sin informationsskyldighet enligt arbetsmiljölagen. En sådan minskad benägenhet behöver i och för sig inte vara ett uttryck för ett misstroende gentemot fackliga företrädare utan kan bli en följd av utländska företags krav på sekretess vid affärsförbindelser med svenska företag. Från näringslivshåll har det ansetts nödvändigt att en generell rätt för skyddsombud att föra vidare information till central facklig organisation kombineras med en regel om tystnadsplikt för informationsmottagaren. Från fackligt håll har inte rests några invändningar mot en sådan ordning. Med hänsyn till vad som har anförts anser utredningen att en tystnadsplikt motsvarande den som gäller för skyddsombud även bör gälla för den som hos central facklig organisation tar emot information från ett skyddsombud.

9.8 Formulering av ny lagtext

9.8.1 Arbetsmiljölagen

Gällande regler i fråga om skyddsombuds möjligheter att föra information vidare till ledamot i styrelse för lokal facklig organisation är utformade på olika sätt i sekretesslagen och arbetsmiljölagen. I sekretesslagen föreskrivs direkt att skyddsombudet utan hinder av förbudet att lämna ut uppgifter får föra uppgifterna vidare till ledamot av organisationens styrelse. I arbetsmiljölagen däremot uttrycks rätten genom den i 7 kap. 13 § andra stycket intagna tystnadsplikten för styrelseledamoten. Tekniken i sekretesslagen överensstämmer i huvudsak med motsvarande reglering i medbestämmandelagen (22 §).

Som tidigare har konstaterats kan innebörden i 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen inte anses helt klar när det gäller frågan hur långt skyddsombudets rätt sträcker sig beträffande information till en ledamot i styrelsen för den lokala fackliga organisationen. Någon sådan oklarhet finns inte i sekretesslagen eller medbestämmandelagen. En ny lydelse av arbetsmiljölagens regel bör därför utformas efter mönster av dessa lagar.

Den nuvarande regleringen avser skyddsombudets rätt att föra information vidare till styrelseledamot i den lokala fackliga organisation som har utsett honom. Motivet för denna bestämmelse var som tidigare har

framgått att tystnadsplikten inte skulle hindra nödvändiga diskussioner i skyddsfrågor mellan skyddsombudet och fackföreningsstyrelsen eller klubbstyrelsen.

Möjligheten för ett skyddsombud att kunna vända sig till en central facklig organisation motiveras däremot inte av att några diskussioner med organisationens styrelse är behövliga. Vad det här gäller är att göra det möjligt för skyddsombudet att främst kunna diskutera tystnadspliktsbelagda förhållanden med de särskilda arbetsmiljöombudsmän eller motsvarande eller med andra experter, såsom läkare och kemister, som kan finnas på central nivå. Som en gemensam beteckning för de som kan komma i fråga som informationsmottagare förordar utredningen uttrycket "sakkunnig i arbetsmiljöfrågor".

För närvarande gäller ingen uttrycklig skyldighet för skyddsombud som har tystnadsplikt enligt arbetsmiljölagen att, när han lämnar sekretessbelagda uppgifter vidare till ledamot i den lokala arbetstagarorganisationens styrelse, underrätta styrelseledamoten om att det är fråga om uppgifter som omfattas av tystnadsplikt. Detta gäller däremot beträffande skyddsombud som har tystnadsplikt enligt sekretesslagen. Skälet till en sådan underrättelseskyldighet är givetvis att mottagaren av uppgifterna skall få klart för sig att det är sekretessbelagda uppgifter som han får del av. Utredningen anser att också arbetsmiljölagen bör innehålla en bestämmelse om underrättelseskyldighet för skyddsombud.

Utredningen föreslår att 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen utformas i enlighet med vad som nu har anförts. Därigenom nås full överensstämmelse inom privat och offentlig sektor i viktiga avseenden.

Ur systematisk synpunkt vore det tilltalande om samma metod kunde tillämpas på båda sektorerna av arbetsmarknaden även när det gäller avgränsning av skyddsombuds tystnadsplikt i andra avseenden. 7 kap. 13 § första stycket arbetsmiljölagen skulle i och för sig kunna utformas efter mönster från sekretesslagens system med skaderekvisit enligt följande:

Den som har utsetts till skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté eller den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt 6 kap. 9 § får inte röja, eller i övrigt på annat sätt än för sitt uppdrag utnyttja en uppgift som han under uppdraget har fått om

1. enskilda personliga förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas eller utnyttjas utan att den enskilde eller någon honom närstående lider men,
2. yrkeshemlighet, arbetsförfarande eller affärsförhållande, om det kan antas att verksamheten på arbetsstället eller därmed sammanhängande verksamhet skadas om uppgiften röjs eller utnyttjas,
3. förhållande av betydelse för landets försvar, om det inte står klart att uppgiften kan röjas eller utnyttjas utan att det skadar landet.

Utredningen har övervägt denna utformning men har slutligen stannat för att inte föreslå en sådan lösning med hänsyn till de grundläggande skillnader som föreligger mellan offentlig och privat verksamhet när det gäller skyldigheten att hålla uppgifter tillgängliga. Metoden med skaderekvisit i stället för obehörighetsrekvisit när det gäller tystnadsplikter som riktar sig till enskilda har också tidigare avvisats av regeringen (se prop. 1979/80:80 s. 45 f. och 1980/81:28 s. 22 f.).

9.8.2 Sekretesslagen

För enkelhetens skull har i det föregående talats bara om skyddsombud även när det som sägs är tillämpligt också på skyddskommittéledamöter. I arbetsmiljölagen görs emellertid viss skillnad på skyddsombud och skyddskommittéledamöter så till vida att den särskilda bestämmelsen om informationsrätt i 6 kap. 6 § gäller skyddsombud men inte skyddskommittéledamöter. Beträffande de sistnämnda följer rätten till information i stället av bestämmelsen om skyddskommitténs uppgifter i 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen. I övrigt finns närmare regler om information till skyddsombud och skyddskommitté i arbetsmiljöavtal mellan parterna på arbetsmarknaden.

Det förhållandet att det inte finns någon uttrycklig föreskrift om skyldighet att lämna information till skyddskommittéledamot torde vara anledningen till att det i 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen inte nämns något om information till skyddskommittéledamöter. Uteläm-

nandet av skyddskommittéledamöter torde emellertid närmast bero på ett förbiseende av den informationsrätt för dessa som direkt följer av skyddskommitténs i lag fastlagda uppgifter. På samma sätt omfattas skyddskommittéledamöter enligt ordalydelsen inte heller av paragrafens andra stycke, där möjligheten att föra hemlig information vidare till styrelseledamöter i lokal facklig organisation slås fast. Att även detta torde få tillskrivas ett förbiseende framgår av den hänvisning till sekretesslagen som görs i 7 kap. 13 § tredje stycket sista meningen arbetsmiljölagen.

I sammanhanget kan vidare påpekas att bestämmelserna om deltagare i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet infördes i 14 kap. 7 § sekretesslagen utan att någon åtskillnad gjordes mellan uttryckliga föreskrifter om informationsskyldighet och sådan skyldighet som följer av andra föreskrifter (jfr prop. 1984/85:89).

Utredningen anser mot denna bakgrund att 14 kap. 7 § bör ändras så att första och andra styckena omfattar även skyddskommittéledamöter. Detta bör ske genom att även sådana ledamöter nämns i första stycket. Samtidigt förordas att en motsvarighet till det av utredningen förordade (se avsnitt 9.8.1) andra stycket i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen tas in i 14 kap. 7 § sekretesslagen som ett tredje stycke. Hänvisningen från arbetsmiljölagen till sekretesslagen kan då också förenklas.

10 CENTRAL FACKLIG ORGANISATIONS TILLGÅNG TILL INFORMATION OM ARBETSMILJÖN

10.1 Inledning

Den kritik som riktats mot sekretessregleringen från de fackliga huvudorganisationerna LO och TCO har återgetts i kap. 8. Kritiken avser främst möjligheterna att få tillgång till uppgifter om kemiska produkters innehåll.

Utredningen har gjort en omfattande inventering av hur gällande sekretessreglering påverkar de fackliga organisationernas möjligheter att få arbetsmiljöinformation. En kartläggning av svårtillfredsställda fackliga informationsbehov redovisas i bilaga 2 till betänkandet. De informationsbehov som tagits upp av de fackliga organisationerna har framför allt rört uppgifter om kemiska produkter men även uppgifter som berör enskildas personliga förhållanden.

10.2 Sekretess för information om kemiska produkter

10.2.1 Gällande rätt m.m.

Sekretesslagen

De bestämmelser i sekretesslagen som ur arbetsmiljösynpunkt främst är aktuella när det gäller uppgifter om kemiska produkter är 8 kap. 2, 6 och 12 §§. 8 kap. 2 § reglerar sekretessen för sådana uppgifter i arbetarskyddsstyrelsens och yrkesinspektionens tillsynsverksamhet. 8 kap. 6 § jämförd med 2 § sekretessförordningen samt punkt 52 i bilagan till denna ger sekretess i bl.a. kemikalieinspektionens verksamhet inklusive dess produktregister. I 8 kap. 12 § regleras sekretessen för uppgifter som lämnas till exempelvis giftinformationscentralen. Det viktigaste syftet med sekretesskyddet enligt dessa bestämmelser är att undvika konkurrensnedsättande eller andra negativa effekter för näringslivet och företagsamheten genom myndigheternas verksamhet (KU 1979/80:37 s. 29).

Föremålet för sekretessen anges i 8 kap. 2 och 6 §§ med det allmänt hållna uttrycket "uppgift om enskilda affärs- eller driftförhållanden". Därmed avses såväl tekniska som kommersiella förhållanden. Exempel på sådana förhållanden när det gäller kemiska produkter är sammansättningen av en produkt resp. kundkretsen hos en tillverkare av kemiska produkter. Vilka kemiska produkter som ingår i ett företags produktionsprocess är ett annat exempel på förhållanden som avses. Sekretessen enligt 8 kap. 12 § gäller uppgift om viss varas tillverkning eller innehåll, som har lämnats till myndigheten för att användas som upplysning om eller underlag för behandling eller annan liknande åtgärd.

Som förutsättning för sekretessen gäller enligt 8 kap. 2 och 6 §§ att den enskilde kan antas lida skada om uppgiften röjs. Samma skadeförutsättning gäller enligt 8 kap. 12 § som villkor för sekretess. Med skada avses i detta sammanhang ekonomisk skada.

Enligt 8 kap. 2 § har regeringen möjlighet att i ärende enligt lagstiftningen om arbetsmiljön för särskilt fall förordna om undantag från sekretessen om den finner det vara av vikt att uppgiften i fråga lämnas. Denna möjlighet till dispens har motiverats med att arbetstagarnas intressen skall kunna tillvaratas på ett effektivt sätt i ärenden om arbetsmiljön. Regeringen kan också i viss utsträckning dispensera från sekretessen enligt 8 kap. 6 §.

När det gäller tillämpningen av 8 kap. 2 och 12 §§ finns inga publicerade fall från domstol som belyser skaderekvisitet. Detsamma gäller 8 kap. 6 § när det gäller utlämnande av uppgifter från produktregistret.

I detta sammanhang kan dock nämnas ett mål från regeringsrätten som rörde en begäran hos socialstyrelsen att få del av försäljnings- och förbrukningsstatistik över enskilda medicinska preparat. Begäran om utlämnande hade skett i syfte att klarlägga vissa effekter av svenska läkares och veterinärers bojkottaktioner mot ett läkemedelsföretag samt i övrigt för granskning och eventuell publicering, bl.a. för att underlätta introduktion av bättre läkemedel och en granskning av socialstyrelsens myndighetsutövning. I målet anfördes som skäl för att hemlighålla uppgifterna att dessa skulle ha betydelse för utländska företag som övervägde att etablera sig på den svenska marknaden och att ett utlämnande av uppgifterna därför skulle skada företag som redan hade etablerat sig i Sverige. Mot detta invändes bl.a. att sådana utländska företag i regel kunde få fram uppgifterna på omvägar och dessutom hade möjlighet att med hjälp av annat tillgängligt material göra erforderliga beräkningar. Kammarrätten, vars avgörande inte ändrades av rege-

ringsrätten (1984-03-19), fann att - även om det skulle förhålla sig så som gjorts gällande i invändningen - det kunde antas att ett offentliggörande av uppgifterna skulle underlätta ifrågavarande företags marknadsanalyser och därigenom medföra skada. På grund härav och med beaktande av syftet med framställningen ansåg kammarrätten att sekretessbestämmelserna i 8 kap. 6 § sekretesslagen jämförd med 2 § sekretessförordningen samt punkt 39 i bilagan till denna hindrade att uppgifterna lämnades ut.

När det gäller den praktiska tillämpningen av 8 kap. 6 § beträffande utlämnande av uppgifter från produktregistret har företrädare för kemikalieinspektionen till utredningen uppgett att namn på tillverkare, importörer samt uppgiftslämnare som har gett produkten nytt namn liksom produkters handelsnamn eller varubeteckning alltid lämnas ut. Vidare lämnas uppgifter ut som omfattas av tillverkares och importörers märkningsskyldighet vid överlåtelse av hälsofarliga kemiska produkter samt sådana uppgifter där utlämnande uppenbart inte kan vara till skada för tillverkare m.fl.

Bestämmelserna om märkningsskyldigheten har översiktligt berörts i kap. 4. I kemikalieinspektionens föreskrifter om klassificering och om märkning vid överlåtelse av hälsofarliga kemiska produkter (KIFS 1986:3) sägs i 7 § att innehållsuppgift skall uppta namn och ungefärlig halt av det eller de ämnen som bedömts kunna ge produkten dess hälsofarliga egenskaper. Dessa bestämmelser skall ses mot bakgrund av att utlämnande av uppgift om ungefärlig halt i normalfallet knappast kan anses skadligt medan angivande av exakta haltuppgifter kan innebära att tillverknings- eller affärshemligheter avslöjas. Kemikalieinspektionen kan medge undantag från skyldigheten att ange haltuppgifter om det behövs för att bevara en företagshemlighet (se kemikalieinspektionens allmänna råd till nyssnämnda föreskrifter, 1986:2 s. 19 f.).

Lagen om kemiska produkter

För fullständigheten bör nämnas den sekretessregel som finns i lagen om kemiska produkter. Enligt 23 § får den som har tagit befattning med ett ärende som avses i lagen inte obehörigen röja eller utnyttja vad han därvid erfarit om någons affärs- eller driftförhållanden. Med bestämmelsen avses bl.a. vissa fristående konsultföretag som deltar i

myndigheternas verksamhet. Enligt 23 § andra stycket tillämpas dock i det allmänna verksamhet bestämmelserna i sekretesslagen.

Produktregistret

Till kemikalieinspektionens produktregister samlas in uppgifter om förekomsten av och innehållet i kemiska produkter. Registrets huvuduppgift är att ge en överblick över förekomsten av ämnen och produkter inom landet som underlag för myndigheternas (i första hand kemikalieinspektionen, naturvårdsverket och arbetarskyddsstyrelsen) ställningstagande till behovet av reglering, information eller andra åtgärder. Registerinformationen används vidare i det löpande tillsynsarbetet.

I produktregistret finns uppgifter om ungefär 60 000 kemiska produkter och några tusental kemiska ämnen, som är kopplade till dessa produkter. Bland de uppgifter som företagen skall lämna om en produkt kan nämnas kvantitet, bedömning av hälsofarlighet, halter av eventuellt hälsofarligt ämne, produktens namn och om den är tillverkad, importerad eller har bytt namn. Vidare skall företagen uppgi inom vilken bransch produkten används och vilken funktion den har. Omfattningen av företagens skyldighet att lämna uppgifter om kemiska produkters innehåll till produktregistret tas upp i följande avsnitt.

10.2.2 Behovet av författningsändringar

Den information om kemiska produkter som de fackliga organisationerna berört vid utredningens kartläggning kan grovt indelas i följande tre kategorier:

- 1) risk- och skyddsupplysning (s.k. utvärderad information),
- 2) sammansättningsuppgifter,
- 3) marknadsinformation (uppgifter om importerade volymer, spridning etc.).

Utvärderad information

Kartläggningen visar att flertalet fackförbund i första hand söker information om vilka risker som är förenade med användningen av en kemisk produkt. Endast ett fåtal förbund framhåller ett behov av att i sitt arbetsmiljöarbete ha tillgång till fullständiga sammansättningsuppgifter. Tydligt har här en omsvängning skett när det gäller synen på behovet av information. Anledningen till detta kan framför allt antas vara framväxten av partssammansatta arbetsmiljöorgan och företagshälsovårdens allt större roll i den lokala skyddsverksamheten. Denna utveckling har i hög grad ökat möjligheterna för de fackliga organisationerna att få tillgång till utvärderad information. Ett betydande exempel är förhållandena inom den grafiska branschen (jfr. bilaga 2, s. 188).

Vid kartläggningen har inte framkommit att de fackliga organisationerna inom LO-sektorn har några svårigheter att på grund av sekretess få tillgång till riskupplysningar från de produktkontrollerande myndigheterna. När det gäller möjligheterna att få tillgång till riskvärderingar påkallar således inte förhållandena inom LO-sektorn några författningsändringar.

I fråga om tillgång till riskvärderingar har vid kartläggningen några TCO-förbund uppgett att TCO vägrats tillgång till uppgifter ur arbetarskyddsstyrelsens utredning om besvär av kemiskt självkopierande papper som utfördes under slutet av 1970-talet och början av 1980-talet. Styrelsens utredning hade visat att vissa papper var mer riskabla än andra. Man talade om "lågbesvärspapper" och "högbesvärspapper". Från TCO:s informationsskrift "Självkopierande papper - fakta och problem (Stockholm 1981) kan till belysning av TCO:s ståndpunkt i frågan återges följande:

Självkopierande papper används på nästan alla kontor i Sverige. Dessa papper innehåller vissa kemiska ämnen som visat sig kunna ge mycket besvärande irritationer på hud och slemhinnor. Många kontorsanställda har drabbats så hårt att fortsatt arbete inte varit möjligt och de har fått sluta sitt arbete eller har omplacerats.

Trots uppvaktningar från TCO och TCO-förbund har arbetarskyddsstyrelsen hittills (maj -81) vägrat vidta förbud mot papperen eller

papperskemikalierna. Anledningen till arbetarskyddsstyrelsens inställning uppges vara att man inte vet exakt vilka kemikalier som är besvärframkallande och att det finns papper som trots allt inte ger några nämnvärda besvär. Arbetarskyddsstyrelsen anser att TCOs krav är överdrivna och nöjer sig med att uppmana tillverkarna av "högbesvärspapper" att byta ut de misstänkta kemikalierna.

För TCO är det självklart helt oacceptabelt att passivt vänta på att tillverkarna slutar saluföra "högbesvärspapper". Emellertid har arbetarskyddsstyrelsen också vägrat uppge vilka pappersfabrikat som är mest riskabla, vilket gör att det är mycket svårt att utan expertkunskap undvika "högbesvärspapper".

- - - - -

Har man lyckats få bort papperen från sin egen arbetsplats men överöses av papper från andra arbetsplatser, kan man försöka påverka även dem att sluta använda papperen.

Om man trots allt beslutar sig för att använda självkopierande papper, ska man av leverantören begära skriftlig försäkran om att papperet och det eventuella neutraliseringsmedlet för skrivskyddande fält inte innehåller någon av de komponenter som medverkar till att göra papperet till ett "högbesvärspapper". Det är TCOs förhoppning att arbetarskyddsstyrelsens hemliga lista över "högbesvärspapper" inom kort kommer att offentliggöras och att ingen leverantör därför vågar föra sina kunder bakom ljuset. Arbetarskyddsstyrelsen har nämligen varit i kontakt med samtliga pappersleverantörer och delgivit dem resultaten av de hemliga undersökningarna.

Såvitt utredningen kunnat utröna har frågan om utlämnande av berörda uppgifter inte hänskjutits till arbetarskyddsstyrelsens avgörande enligt bestämmelserna i 15 kap. 6 § sekretesslagen. Någon prövning från myndighetens sida av frågan om skaderekvisitet i 8 kap. 2 § sekretesslagen var uppfyllt eller av möjligheterna att lämna ut berörda uppgifter under förbehåll tycks därför inte ha skett.

En sådan lista som omnämns i informationsskriften från TCO utgör typiskt skett sådan information som kan vara skadlig att lämna ut. Om detta sker kan listan t.ex. komma i händerna på tillverkare av "lågbesvärspapper" som då kan utnyttja denna i sin marknadsföring med menliga ekonomiska konsekvenser för tillverkarna av "högbesvärspapper" som följd.

Som framgått tidigare (avsnitt 5.3.4) har emellertid frågan vem som begär att få ut uppgifter och syftet med begäran betydelse när det gäller att bedöma risken för skada. Enligt utredningens uppfattning

torde ett utlämnande under förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen ha varit fullt möjligt. Om syftet med begäran varit att med listan som grund kartlägga i vilken utsträckning den fackliga organisationens medlemmar kom i kontakt med "högbesvärspapper" kan skaderekvisitet knappast ha ansetts uppfyllt om utlämnandet förenats med ett förbud att sprida listan.

Vad som nu har sagts gäller vid en bedömning enligt 8 kap. 2 § sekretesslagen. Om däremot bestämmelserna i 8 kap. 9 § sekretesslagen om den s.k. uppdragsekreteessen varit tillämpliga blir förhållandet annorlunda. Oavsett vilken sekretessbestämmelse som är tillämplig kan regeringen förordna om undantag från sekretessen om den finner det vara av vikt att uppgiften lämnas (8 kap. 2 § första stycket sista meningen och 9 § första stycket andra meningen sekretesslagen).

Ett utlämnande under förbehåll skulle enligt utredningens mening ha kunnat utformas enligt den mall som finns i bilaga 4.

I fallet med kopieringspapperen har alltså möjligheterna enligt det gällande regelsystemet att få ut begärt material inte prövats fullt ut. Som nyss framhållits skulle enligt utredningens uppfattning ett utlämnande under förbehåll ha kunnat ske. Fallet ger därför inte utredningen anledning att överväga några ändringar i sekretesslagstiftningen när det gäller möjligheterna att få tillgång till gjorda riskvärderingar av kemiska produkter.

Sammansättningsuppgifter

De förbund som i utredningens kartläggning har framhållit ett behov av att få tillgång till uppgifter om kemiska produkters sammansättning som finns hos de produktkontrollerande myndigheterna har motiverat detta på följande sätt. Uppgifterna kan behövas när skyddsombud vänder sig till förbundet för att få hjälp att bedöma om innehållet i en kemisk produkt är hälsofarligt eller när förbundet känner ett behov av att i förebyggande syfte generellt informera skyddsombud om en produkts innehåll. Ett par av förbunden hänvisar också till behov av att göra kontrollanalyser av tillverkares och myndigheters riskvärderingar av kemiska produkter.

Uppenbarligen hänger en facklig organisations behov av att informera sina skyddsombud samman med vilken produktinformation som lämnas av tillverkare, importörer och andra leverantörer av kemiska produkter. Ju utförligare informationen från dessa är desto mindre är behovet för en facklig organisation att skaffa uppgifter från myndighetshåll.

Enligt lagstiftningen om kemikaliekontroll har tillverkare, importörer och överlåtare det grundläggande ansvaret för utredning och information om kemiska produkters hälso- och miljörisker. Kemikalieinspektionen har i en samlad granskning av ett nittiototal importörer, tillverkare eller andra leverantörer av kemiska produkter visserligen konstaterat betydande brister i de granskade företagens produktinformation men har samtidigt nästan undantagslöst kunnat notera en positiv inställning och vilja hos dessa företag att genomföra nödvändiga förbättringsåtgärder (Rapport från kemikalieinspektionen, tillsynsavdelningen, 1/87).

Sammansättningsuppgifter beträffande kemiska produkter finns inom myndighetsområdet framför allt i kemikalieinspektionens produktregister. Av inspektionens föreskrifter om anmälan till produktregistret (KIFS 1986:2) framgår vilka sammansättningsuppgifter som skall anmälas. Enligt dessa föreskrifter skall tillverkare och importörer av kemiska produkter lämna sammansättningsuppgifter hänförliga till två kategorier av produkter, dels hälsofarliga produkter och dels produkter under tulltaxenummer 22, 28 och 29 i bilaga till förordningen om kemiska produkter.

I fråga om hälsofarliga produkter skall uppgift lämnas om produktens kemiska sammansättning, såvitt avser sådana ämnen - inklusive kända föroreningar - som bedömts kunna ge produkten dess hälsofarliga egenskaper. Det krävs alltså inte fullständiga uppgifter om produktens kemiska sammansättning.

Produkter som hänförs till de tulltaxenummer som nyss angavs skall i stort sett deklarerats fullständigt till innehålllet. Således skall utöver hälsofarliga ämnen till registret lämnas uppgift om produktens sammansättning i övrigt och om sådana föroreningar som uppgår till minst en procent av produktens vikt. De produkter det här är fråga om är av typen råvaror med vanligen mycket enkel kemisk sammansättning.

Till arbetarskyddsverket sker ingen löpande rapportering av sammansättningsuppgifter från företag som använder kemiska produkter utan sådana uppgifter förekommer där endast i den mån de inhämtas som ett led i tillsynsverksamheten.

Uppgifter om en produkts hälsofarliga ämnen

Enligt vad tidigare (avsnitt 10.2.1) har sagts lämnas uppgifter om en produkts hälsofarliga ämnen ut från produktregistret. Vid utredningens intervjuer med företrädare för den kemiska branschen har denna praxis inte satts i fråga. När det gäller haltuppgifter beträffande en produkts hälsofarliga ämnen kan i allmänhet sådana också lämnas ut från registret om halten anges ungefärligt eller i intervall (jämför 7 § KIFS 1986:3, se avsnitt 10.2.1). Vad som nu har sagts kan också tillämpas i arbetarskyddsverkets handläggning. Skaderekvisitet är nämligen likadant utformat i de båda bestämmelser som reglerar sekretessen för uppgifter i produktregistret resp. hos arbetarskyddsverket.

Mot bakgrund av det anförda bör enligt utredningens uppfattning en central facklig organisations behov av uppgifter om en produkts hälsofarliga komponenter för att förse skyddsombud med information kunna tillgodoses genom den praxis som gäller i fråga om utlämnande av sådana uppgifter från de produktkontrollerande myndigheterna.

Fullständiga sammansättningsuppgifter

Vissa av de fackliga centralorganisationerna har emellertid uppgett behov av fullständiga sammansättningsuppgifter, alltså även uppgifter om sådana ämnen i en produkt som inte bedömts som hälsofarliga samt exakta haltuppgifter beträffande ingående ämnen. Sådana uppgifter finns i produktregistret endast när det gäller produkter hänförliga till de ovan angivna tulltaxenumren.

Vid en bedömning av i vad mån det nu berörda behovet påkallar några generella ändringar kan till en början konstateras att de förbund som framhållit ett behov av att ha tillgång till fullständiga produktuppgifter utgör en ringa minoritet av de förbund vilkas medlemmar kommer i kontakt med kemiska produkter.

Vidare gäller att ansvaret för att ge arbetstagare och skyddsombud behörig information åvilar arbetsgivaren. Detaljerade bestämmelser finns i arbetarskyddsstyrelsens kungörelse AFS 1985:17 när det gäller arbetsgivares skyldighet att informera arbetstagare om farliga ämnen. Det erinras om att skyddsombud dessutom har en obegränsad rätt att av arbetsgivarna erhålla de upplysningar som behövs för ombudets verksamhet (6 kap. 6 § arbetsmiljölagen).

Ett skyddsombud som finner att arbetsgivarens information om farliga ämnen på arbetsplatsen är bristfällig och att informationsåtgärder behövs för att få till stånd tillfredsställande skyddsförhållanden skall göra framställning om detta till den som arbetsgivaren har utsett att ta emot framställningar om skyddsåtgärder. Reagerar inte arbetsgivaren på framställningen kan skyddsombudet påkalla ingripande av yrkesinspektionen (7 § arbetsmiljöförordningen). Ett sådant ingripande kan ytterst leda till ett förbud att använda det farliga ämnet. I detta sammanhang erinrar utredningen om att till yrkesinspektionen kan eljest hemliga uppgifter ur produktregistret lämnas ut med stöd av 14 kap. 3 § sekretesslagen.

Med hänsyn till det system av informationsregler som sålunda gäller enligt arbetsmiljölagstiftningen finns enligt utredningens mening inget påtagligt behov att införa särregler i sekretesslagen till förmån för centrala fackliga organisationer för att öka deras möjlighet att i sin tur informera skyddsombud. Detta gäller oavsett om behovet består i att kunna förse skyddsombudet med rena innehållsuppgifter eller i att ha tillgång till sammansättningsuppgifter för att kunna tillhandahålla riskvärderingar som organisationen själv låtit utföra på grundval av uppgifterna.

I stället för att styra utvecklingen mot ett ökat ansvar för de centrala fackliga organisationerna bör enligt utredningens bedömning informationsfrågan i första hand lösas genom att företagshälsovårdens resurser tas i anspråk. I dess uppgifter ingår bl.a. att göra bedömningar av ämnen och kemiska produkter. En närmare beskrivning av företagshälsovårdens arbetsfält i detta avseende har gjorts av 1976 års företagshälsovårdsutredning (se SOU 1983:32, s. 118 ff.). Företagshälsovårdsutredningen framhåller bl.a. att företagshälsovården i regel blir företagets toxi-

kologiska expertis och att däri ingår att vid introduktion av kemisk-tekniska produkter i företagens produktion och hantering medverka med medicinska, tekniska och psykologiska bedömningar.

Vid de intervjuer som utredningen har gjort inom företagshälsovården har inte redovisats några större svårigheter att av tillverkare få tillgång till de innehållsuppgifter man i olika fall ansett sig behöva för att göra en riskbedömning av en kemisk produkt. Företagshälsovården bör således ha goda möjligheter att förse skyddsombud med kompletterande riskinformation när sådan efterfrågas.

En invändning som kan göras mot hänvisningen till företagshälsovården är att tillgång till företagshälsovård fortfarande saknas på många håll. Vid 1990-talets början beräknas dock 75 % av de anställda vara anslutna till företagshälsovård (prop. 1984/85:89 s. 25).

De företrädare för den kemiska branschen som utredningen har intervjuat har samtliga motsatt sig att centrala fackliga organisationer ges generell tillgång till uppgifter, vare sig de finns i produktregistret eller i övrigt förekommer i de produktkontrollerande myndigheternas tillsynsverksamhet. Skälen härtill uppges huvudsakligen vara att en vidgning av den krets som har generell tillgång till sekretessbelagda uppgifter minskar respekten för sekretessen och ökar risken för obehörig spridning av uppgifterna och att en risk finns att utländska företag tar bort produkter från den svenska marknaden under motivering att den svenska sekretesslagstiftningen inte ger tillräckligt skydd åt deras produkthemligheter. Flertalet intervjuade har dock uppgett att en facklig organisation som i ett speciellt fall vill ha uppgifter om en kemisk produkt skall kunna få det från företaget i fråga.

Vidare har som tidigare nämnts en myndighet möjlighet att lämna ut sekretessbelagd information om risken för skada på det intresse som skyddas av sekretessen kan undanröjas genom att myndigheten vid utlämnandet ställer upp ett förbehåll som inskränker mottagarens rätt att föra uppgiften vidare eller att utnyttja den (14 kap. 9 § sekretesslagen). Enligt utredningens uppfattning bör det i allmänhet vara möjligt att lämna ut sammansättningsuppgifter till en företrädare för en central facklig organisation under sådant förbehåll. Utredningen

anser för sin del att ett förbehåll bör vara så detaljerat som möjligt så att den som tar emot uppgifterna klart kan utläsa vad han har att iaktta beträffande handhavandet av utlämnade uppgifter. Ett exempel på ett sådant förbehåll finns i bilaga 5.

Utredningen finner vid en samlad bedömning att ifrågavarande behov av sammansättningsuppgifter bör kunna tillgodoses inom ramen för gällande reglering och att det därför inte är motiverat att införa en generell begränsning av sekretesskyddet till förmån för centrala fackliga organisationer.

Vad gäller fullständiga uppgifter om kemiska produkters sammansättning, att användas vid kontrollanalys av tillverkares och myndigheters riskvärderingar, har krav framförts endast av två fackförbund. Enligt utredningens uppfattning bör ett sådant behov kunna tillfredsställas med tillämpning av 14 kap. 9 § sekretesslagen. Det nyss angivna exemplet på förbehåll (bilaga 5) kan användas även i denna situation.

Marknadsinformation

När det gäller möjligheterna att få tillgång till marknadsinformation rörande kemiska produkter har något konkret fall utöver Mystox-fallet (jfr bilaga 1) inte redovisats av de fackliga organisationerna. Detta fall avsåg en begäran hos arbetarskyddsstyrelsen från Beklädnadsarbetareförbundet om att få ta del av en förteckning över de företag till vilka företaget Texotan under 1978 och 1979 sålt Mystoxprodukter. Dessa produkter, som var klorfenolhaltiga bekämpningsmedel, användes som rötskyddsmedel för textilier. Regeringsrätten dit ärendet fullföljdes fann med tillämpning av då gällande sekretesslagstiftning att handlingen innehöll upplysningar om enskilt företags affärsförhållanden och att ett offentliggörande kunde antas lända företaget till men.

Bakgrunden till Beklädnadsarbetareförbundets begäran var följande. Misstanke hade uppkommit om att Mystoxprodukterna utgjorde en bidragande orsak till att ett antal missfall inträffat bland den kvinnliga personalen på en ryggsäcksfabrik, där produkterna användes. Enligt förbundet kunde det antas att Mystoxprodukter användes vid många företag inom beklädnads- och garveriindustrin som sysselsatte ett stort

antal kvinnor. Under hänvisning till att förbundet hade ett omfattande ansvar för att driva arbetsmiljöfrågor i medlemmarnas intressen ansåg förbundet det angeläget att snabbt kunna göra en effektiv kartläggning av förekomsten av Mystoxprodukter i dessa branscher. I regeringsrätten framhöll förbundet att meningarna var delade om Mystoxprodukternas farlighet, bl.a. syntes arbetarskyddsstyrelsen ha en annan uppfattning än vissa vetenskapsmän och att det därför var synnerligen angeläget att förbundet självt skulle få möjligheten att driva frågan.

Hur skulle då en prövning av en liknande begäran som Beklädnadsarbetareförbundets skulle utfalla enligt nu gällande sekretesslag? En viktig nyhet i förhållande till den tidigare sekretesslagstiftningen är möjligheten att lämna ut begärda uppgifter med förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen. Utredningens svar på frågan är att samma resonemang kan föras vid en sådan prövning som ovan har förts beträffande kopieringspapper (se s. 104 och 105).

Sammanfattning

Utredningen anser att gällande rätt innebär en tillfredsställande avvägning mellan å ena sidan intresset av att skydda enskildas affärshemligheter och å andra sidan centrala fackliga organisationers intresse av att kunna få tillgång till sekretesskyddade uppgifter om kemiska produkter för sin arbetsmiljöverksamhet.

10.3 Sekretess för uppgifter som berör enskilds personliga förhållanden

Vid utredningens kartläggning har några förbund uppgett att deras arbete med att söka reda på samband mellan sjukdomar och arbetsmiljöer kan försvåras av sekretessen inom hälso- och sjukvården samt av den s.k. statistiksekretessen. Vidare har i detta sammanhang några förbund tagit upp vissa frågor som rör handläggning av arbetsskadeförsäkringsärenden. Hithörande spörsmål tar utredningen upp i den närmast följande framställningen. Som en orientering lämnas dock först en redovisning av sekretessen på de områden som är aktuella när det gäller att tillgodose fackligt informationsbehov. Härtill ansluter en redogörelse för vissa myndighetsregister.

Slutligen har vissa fackförbund berört frågor som rör information i anpassningsverksamhet och personalvårdande verksamhet i övrigt samt i fråga om bärare av smitta. Sistnämnda frågor behandlar utredningen i kap. 11. Som nämnts i kap. 3 tar utredningen dock inte upp speciella sekretessfrågor rörande smittsamma sjukdomar.

10.3.1 Gällande rätt

Hälso- och sjukvårdssekretessen

Bestämmelserna om sekretess inom hälso- och sjukvården i allmän verksamhet finns i 7 kap. 1-3 §§ och 6 § sekretesslagen. För den enskilt bedrivna hälso- och sjukvården finns bestämmelser om sekretess i lagen (1980:11) om tillsyn över hälso- och sjukvårdspersonalen m.fl. (den s.k. tillsynslagen). Tillsynslagens sekretessregler har beskrivits i avsnitt 7.2. I det följande beskrivs sekretessen enligt huvudbestämmelsen i 7 kap. 1 § sekretesslagen. Bestämmelserna i 7 kap. 2, 3 och 6 §§ sekretesslagen avser i nämnd ordning vissa undantag från hälso- och sjukvårdssekretessen, sekretess gentemot patienten själv samt skydd för anmälare. Dessa bestämmelser berörs inte vidare här.

Enligt 7 kap. 1 § sekretesslagen gäller sekretess inom hälso- och sjukvården för uppgift om enskildas hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon honom närstående lider men. Denna sekretess gäller också i annan medicinsk verksamhet samt i verksamhet som avser omsorger om vissa psykiskt utvecklingsstörda.

Bestämmelsen är tillämplig på den slutna och öppna hälso- och sjukvården som bedrivs i allmän regi, dvs. i första hand sjukhus och andra vårdinrättningar, distriktsläkarmottagningar och liknande.

Sekretessbestämmelserna är tillämpliga bara på sådan vård som är individuellt inriktad. De gäller alltså inte i verksamhet som avser förebyggande hälsovård i allmänhet, t.ex. kommunala miljö- och hälso-skyddsnämnders verksamhet enligt hälsoskyddslagen. Däremot faller förebyggande medicinsk hälsovård inom tillämpningsområdet för 7 kap. 1 § sekretesslagen. Bl.a. företagshälsovård i offentlig regi hör hit.

Vad som anses med annan medicinsk verksamhet exemplifieras i 7 kap. 1 § första stycket sekretesslagen. Av förarbetena framgår att med annan medicinsk verksamhet avses också läkarundersökning som inte primärt har vård- eller behandlingssyfte utan går ut på att fastställa en persons lämplighet för viss befattnings, t.ex. inom försvaret. Ett annat exempel i detta avseende är sådana läkarundersökningar som utförs med stöd av 3 kap. 15 § arbetsmiljölagen.

Sekretessen enligt 7 kap. 1 § första stycket sekretesslagen gäller också i sådan verksamhet hos myndighet som innefattar särskild tillsyn över allmän eller enskild hälso- och sjukvård (7 kap. 1 § andra stycket sekretesslagen). Här avses i första hand den tillsyn som utövas av socialstyrelsen.

Föremål för sekretessen är "uppgifter om enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden". Vad som menas med personliga förhållanden får enligt förarbetena bestämmas med ledning av vanligt språkbruk (prop. 1979/80:2 Del A s. 84). Hit hör t.ex. uppgifter om enskild persons karaktär, sinnesbeskaffenhet, familjeförhållanden, namn, adress och telefonnummer, hälsotillstånd, arbetsförmåga samt ekonomi. I begreppet inryms också uppgift om att någon befinner sig på sjukhus eller annan allmän vårdinrättning (Allmänna råd från socialstyrelsen, 1982:4 s. 16. Jämför även JO 1982/83 s. 226).

Hälso- och sjukvårdssekretessen gäller som redan har nämnts under förutsättning att det inte står klart att en uppgift om en enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden kan röjas utan att den enskilde lider men. Med begreppet "men" avses integritetskränkningar av olika slag som kan uppstå därför att uppgifter om en människas personliga förhållanden lämnas ut. Vad som enligt förarbetena närmare åsyftas med begreppet har återgetts i kap. 9 (s. 85).

Om en uppgift om en enskilds personliga förhållanden kan lämnas ut eller inte skall alltså avgöras efter en skadeprövning. Utgångspunkten för prövningen skall vara den enskildes egen upplevelse av risken för men. Enligt uttalanden i förarbetena (prop. 1979/80:2 Del A s. 168) medger skaderekvisitet att uppgifter lämnas från en läkare till en annan eller från en sjukvårdsinrättning till en annan, om uppgiften

behövs i rent vårdsyfte. Vidare sägs att visst utrymme finns att lämna uppgifter till annan vårdsektor i syfte att bistå en patient. Generellt överlämnande av uppgifter mellan olika vårdsektorer torde inte vara tillåtet (jämför JO 1984/85 s. 263).

Om en uppgift kan lämnas från den allmänna sjukvården till en privatpraktiserande läkare eller en företagsläkare synes enligt förarbetena vara tveksamt. För den händelse patientens samtycke till att uppgiften lämnas inte kan inhämtas, bör emellertid uppgiften ändå kunna lämnas ut om den i trängande fall behövs för medicinsk behandling av den som uppgiften rör. I sådana fall kan det enligt förarbetena knappast hävdas att patienten lider men om uppgiften lämnas ut.

Uppgift om att en viss person vårdas på ett sjukhus bör normalt endast kunna lämnas från sjukhuset till patientens närstående. Enligt förarbetena bör däremot en utomstående inte utan patientens samtycke genom personalen vid sjukhuset kunna få reda på att en person vårdas där (jämför JO 1982/83 s. 227). Enligt förarbetena (prop. 1979/80:2 Del A s. 169) har den som har ett legitimt intresse av sådan information alltid möjlighet att vända sig till patientens närstående.

Frågan om utlämnande av patientuppgifter har utförligt behandlats av data- och offentlighetskommittén (DOK) i delbetänkandet Integritetsskyddet i informationssamhället 1. (SOU 1986:24 s. 47 ff).

Sekretess i ärenden enligt lagstiftningen om arbetsskadeförsäkring och om arbetsmiljön

Socialförsäkringsärenden

Enligt 7 kap. 7 § sekretesslagen gäller sekretess hos allmän försäkringskassa, riksförsäkringsverket och försäkringsdomstol i ärende enligt lagstiftningen om allmän försäkring eller arbetsskadeförsäkring eller om annan jämförbar ekonomisk förmån för enskild. Bestämmelsen är tillämplig också hos annan myndighet som har att handlägga ärenden enligt den angivna lagstiftningen, t.ex. hos trygghetsnämnden i ärenden angående ekonomiska förmåner som utgår enligt de avtal om trygghets-

försäkringar som slutits mellan parterna på den statliga arbetsmarknaden.

Föremål för sekretessen är "uppgift om enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden". Sekretessen gäller bara om det kan antas att den som uppgiften rör eller någon honom närstående lider men om uppgiften röjs. Vid skadebedömningen skall men anses följa på varje åtgärd som typiskt sett upplevs som en påtaglig nackdel för den berörde. Jämfört med sekretessen inom hälso- och sjukvården är sekretessen hos försäkringskassan etc. svagare utformad (jämför dock JO 1984/85 s. 265, se kap. 9 s. 85).

Ärenden om arbetarskydd

Enligt 7 kap. 8 § sekretesslagen gäller sekretess hos myndighet, som har till särskild uppgift att verka för arbetarskydd, i ärenden enligt lagstiftningen om arbetsskadeförsäkring, arbetsmiljön eller reglering av arbetstid eller annars i ärende om arbetarskydd. Bestämmelsen är tillämplig hos arbetarskyddsstyrelsen, yrkesinspektionen, institutet för arbetsmiljöforskning, sjöfartsverket och statens strålskydds-institut. På det arbetsmedicinska området, dvs. främst verksamheten hos institutet för arbetsmiljöforskning, kan också bestämmelserna i 7 kap. 1 § sekretesslagen bli tillämpliga.

Föremålet för sekretessen enligt 7 kap. 8 § sekretesslagen är "uppgift om enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden". Som förutsättning för sekretessen gäller att det kan antas att den enskilde lider men om uppgiften röjs.

Statistiksekretessen

Enligt 9 kap. 4 § sekretesslagen gäller sekretess i sådan särskild verksamhet hos myndighet som avser framställning av statistik. Föremålet för sekretessen är "uppgift som avser enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden och som kan hänföras till den enskilde".

Sådan statistikproduktion som avses i paragrafen förekommer framför allt hos statistiska centralbyrån.

Sekretessen enligt 9 kap. 4 § sekretesslagen är enligt huvudregeln absolut. Från huvudregeln finns dock fem undantag. Sålunda får uppgift i företagsregister, uppgift som avser avliden, uppgift som behövs för forskningsändamål, uppgift som avser personal- och lönestatistik och uppgift som inte genom namn, annan identitetsbeteckning eller därmed jämförbart förhållande är direkt hänförligt till den enskilde, lämnas ut om det står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon honom närstående lider skada eller men.

Uppgifterna kan i undantagsfallen således bara lämnas ut efter en skadeprövning och presumptionen är för sekretess, eftersom ett omvänt skaderekvisit gäller.

10.3.2 Uppgifter i vissa myndighetsregister

I detta avsnitt ges en översiktlig redogörelse för några av de centrala myndighetsregister som innehåller uppgifter om enskilds personliga förhållanden av betydelse för värdering av arbetsmiljörisker.

Arbetarskyddsstyrelsen

Informationssystemet om arbetsskador (ISA)

Från den 1 januari 1979 finns ett system för registrering av skadorna på arbetsplatserna som kallas informationssystemet om arbetsskador (ISA). Ansvarig myndighet är arbetarskyddsstyrelsen. ISA-systemet skall bl.a. ge underlag för en detaljerad arbetsskadestatistik. Syftet är att få ett så bra underlag som möjligt för arbetet med att förebygga olyckor och arbetssjukdomar. Grunden i systemet utgörs av arbetsskadeanmälan enligt lagen om arbetsskade försäkring. Anmälan sänds till försäkringskassan och därifrån till yrkesinspektionen, där uppgifterna granskas och klassificeras. Anmälningarna registreras både i ett ADB-register och ett mikrofilmarkiv. I arbetsskadeanmälan lämnas detaljerade uppgifter om den enskildes arbetssituation, skadans omfattning och skadeförloppet.

Exponeringsregister

År 1982 inrättades vid arbetarskyddsstyrelsens tillsynsavdelning register över asbest- resp. kvartsexponerade arbetstagare. Registren innehåller information om personer som är sysselsatta i dammfarligt arbete, bl.a. uppgifter från periodiska röntgenkontroller och läkarundersökningar. Registren utgör hjälpmedel i arbetet hos arbetarskyddsverket och företagshälsovården med att förebygga dammlunga.

Sedan tidigare (1978) finns också det s.k. blyregistret. I detta lagras biologiska mätdata om arbetstagare exponerade för bly. Från registret kan göras uttag av sammanställningar som visar exponeringsgruppers utveckling över tiden med avseende på blodblyhalt.

Socialstyrelsen

Hos socialstyrelsen finns ett flertal ADB-register med olika uppgifter om patienter. Bland dessa kan här nämnas cancerregistret, cancer-miljöregistret, medicinska födelseregistret samt missbildningsregistret. För en utförligare redogörelse hänvisas till DOK:s betänkande SOU 1986:24 (s. 56 ff.).

Cancerregistret

Cancerregistret inrättades 1958. Registret innehåller uppgifter om samtliga cancerfall som har konstaterats i Sverige. I registret finns uppgifter om cancersjukdomarnas förekomst, utbredning och utveckling. Registret utgör underlag för klinisk och epidemiologisk forskning.

Cancer-miljöregistret

Cancer-miljöregistret inrättades 1978. Registret innehåller utförliga personuppgifter med yrkestillhörighet och bostadsort, diagnostiska uppgifter, data om dödsorsak samt övriga patologiska uppgifter. Registret är resultatet av en samkörning av cancerregistret och statistiska centralbyråns register för 1960 års folk- och bostadsräkning. Registret utgör underlag för utredning och forskning över sambandet mellan cancersjukdomar och miljöfaktorer.

Medicinska födelseregistret

Detta register inrättades 1973. I registret finns uppgifter om födda barn och deras mödrar. Registret används för forskning om sjuklighet under den s.k. nyföddhetsperioden där sjukligheten är relaterad till olika bakgrundsfaktorer som främst avser förloppet under graviditeten och förlossningen.

Missbildningsregistret

Registret inrättades 1964. I registret lagras uppgifter om barn som fötts med någon missbildning. Registret används inom forskningen som ett varningssystem för att man skall kunna upptäcka förändringar i frekvensmönstret av missbildade barn födda i Sverige.

Statistiska centralbyrån

Dödsorsaksregistret

I registret finns uppgifter om alla avlidna i Sverige kyrkobokförda personer samt dödfödda barn. Registret används för mortalitetsanalyser.

Dödsfallsregistret

Registret är resultatet av en samkörning av dödsorsaksregistrets uppgifter för 1961-70 med vissa uppgifter från folk- och bostadsräkningen 1960 (t.ex. uppgifter om yrke, näringsgren och hemort 1960).

10.3.3 Behovet av författningsändringar

Utlämnande av uppgifter från hälso- och sjukvården

Statsanställdas Förbund har tagit upp frågan om möjligheten för en central facklig organisation att ur sjukjournaler få tillgång till uppgifter om t.ex. diagnos och dödsorsak beträffande avlidna medlemmar. Som skäl för att få del av sådana uppgifter har förbundet uppgett att förbundets arbetsmiljöombudsmän ibland gör egna förundersökningar i

syfte att skaffa sig en uppfattning om huruvida faktorer i arbetsmiljön kan ha bidragit till dödsfallet och om mera ingående undersökningar i sådant fall är motiverade. Förbundet har anfört att den praktiska tillämpningen av sekretesslagen innebär att förbundet alltid måste skaffa fullmakter från den avlidnes anhöriga för att kunna få del av uppgifter i patientjournaler, något som enligt förbundet medför en tröghet i dess arbetsmiljöarbete. Fullmakt krävs enligt förbundet också om förbundet t.ex. från en vårdcentral skulle vilja ha uppgift om vilka medlemmar som genomgått hälsoundersökningar som betingats av faktorer i arbetsmiljön, t.ex. hälsokontroller av medlemmar som i sitt arbete varit exponerade för asbest. Bevakningen av medlemmarnas intressen av betydelse bl.a. för frågor om skadeersättning skulle enligt förbundets mening bli effektivare om förbundet utan att behöva presentera fullmakt från den enskilde eller dennes anhöriga kunde få del av uppgifter om vilka som undersökts och vilka skador som påträffats. Här kan också nämnas de synpunkter Gruvindustriarbetareförbundet fört fram beträffande specialundersökningar av gruvarbetare.

Uppgifter om enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden får som tidigare (avsnitt 10.3.1) nämnts inte lämnas ut från den allmänna hälso- och sjukvården om det inte står klart att ett utlämnande kan ske utan men för den enskilde eller någon honom närstående. Som framgått ovan innebär detta inte något hinder mot att uppgifter lämnas ut i vårdsyfte. Efter en skadeprövning kan i regel också uppgifter om en patients hälsotillstånd lämnas ut till anhöriga och nära bekanta (se DOK:s betänkande SOU 1986:24 s. 52). Under vissa förutsättningar torde också uppgifter ur sjukjournaler kunna lämnas ut till enskild forskare (jämför JO 1983/84 s. 237). Föreligger ingen av dessa situationer är utrymmet för att lämna ut uppgifter utan samtycke från den enskilde ytterst begränsat (jämför JO 1982/83 s. 224). Skälet till att det inom hälso- och sjukvården råder en så sträng sekretess är naturligtvis att ingen skall behöva avstå från att söka vård av rädsla för att uppgifter om hans hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden skall bli allmänt kända. Den stränga sekretessen skall också ses mot bakgrund av att verksamheten inom hälso- och sjukvården skall bygga på respekt för patientens självbestämmande och integritet (2 a § hälso- och sjukvårdslagen, 1982:763).

Det anförda torde leda till att uppgifter om enskilds personliga förhållanden inte kan lämnas ut från hälso- och sjukvården till en facklig organisation utan samtycke från den enskilde. När det gäller uppgifter ur sjukjournaler beträffande avlidna personer är möjligen utrymmet att lämna ut uppgifter något större än vad som annars gäller (se RÅ 82 2:66). Skaderisken torde i allmänhet inte kunna undanröjas genom att den som hos den fackliga organisationen tar emot uppgiften genom ett förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen förbjuds att föra uppgiften vidare eller i övrigt utnyttja den. Den enskilde kan ju uppleva det som obehagligt att redan en enda person utanför vårdsektorn får kännedom om hans hälsotillstånd (jämför dock RÅ 82 Ab 287 och RÅ 83 Ab 159 samt RÅ 83 Ab 164 där sjukjournaler resp. vissa andra handlingar lämnades ut under förbehåll).

Utredningen anser att gällande rätt innebär en tillfredsställande avvägning mellan intresset av att skydda den enskildes personliga integritet och intresset hos centrala fackliga organisationer av att från den allmänna hälso- och sjukvården kunna få tillgång till uppgifter om enskildas hälsotillstånd och andra personliga förhållanden som ett led i arbetet med att kartlägga samband mellan sjukdomar och arbetsmiljöer. De olägenheter som enligt Statsanställdas Förbund är förbundna med kravet på samtycke för att få ut sådana uppgifter anser utredningen inte vara av sådan art och omfattning att de motiverar en ändring i sekretesslagen.

Vad som nu har sagts avser uppgiftslämnande från den allmänna hälso- och sjukvården. När det gäller utlämnande av uppgifter från den enskilda hälso- och sjukvården, t.ex. företagshälsovård i privat regi, blir tillsynslagens tystnadspliktsregler tillämpliga. Som framgått i annat sammanhang (avsnitt 7.2) innebär dessa att den som tillhör eller har tillhört hälso- och sjukvårdspersonalen inte obehörigen får röja vad han i sin verksamhet har erfarit om enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden. Enligt förarbetena till tillsynslagen skall vid tolkningen av obehörighetsrekvisitet ledning kunna sökas i sekretesslagens skaderekvisit. Utredningen anser med hänsyn härtill att vad som ovan sagts om möjligheten att lämna ut uppgifter om enskilda från den allmänna hälso- och sjukvården till en central facklig organisation även bör kunna vara tillämpligt inom den privata vården. Att märka är

dock att någon motsvarighet till möjligheten att ställa upp förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen inte finns i tillsynslagen. Detta saknar större praktisk betydelse med hänsyn till vad tidigare sagts om att det sällan är lämpligt att lämna ut uppgifter ur sjukjournaler och liknande med förbehåll. I sammanhanget kan dock anmärkas att i avvägningen om ett utlämnande är behörigt eller ej även kan ingå en sådan omständighet som att man med fog kan lita på att mottagaren inte för uppgiften vidare.

Utlämnande av uppgifter i personregister

Statsanställdas förbund och Beklädnadsarbetareförbundet har också tagit upp frågan om sekretess för uppgifter om enskilds hälsotillstånd och andra personliga förhållanden som finns i personregister. Register som särskilt har nämnts i dessa sammanhang är cancerregistret och cancermiljöregistret hos socialstyrelsen, dödsorsaksregistret och dödsfallsregistret hos SCB samt ISA-systemet hos arbetarskyddsstyrelsen (ang. innehållet i dessa register m.fl. se avsnitt 10.3.2). Det kan samtidigt nämnas att några konkreta fall i vilka en arbetsmiljöombudsman vägrats uppgifter inte har redovisats.

Möjligheterna att få ut registeruppgifter som rör enskilda är bl.a. beroende av vilket slag av register det är fråga om. När det gäller register vars funktion är statistikframställning blir bestämmelserna i 9 kap. 4 § sekretesslagen tillämpliga. Detta gäller framför allt i fråga om register hos SCB. Beträffande uppgifter i register som inte är hänförliga till sådana statistikregister tillämpas de bestämmelser om sekretess som annars gäller hos myndigheten i fråga. Sålunda tillämpar socialstyrelsen 7 kap 1 § andra stycket sekretesslagen när det gäller utlämnande av uppgifter från styrelsens personregister som innehåller patientuppgifter.

Som tidigare har framgått är statistiksekretessen enligt huvudregeln i 9 kap. 4 § sekretesslagen absolut. Undantag har emellertid gjorts för bl.a. uppgifter som behövs för forskningsändamål. I sådana fall får uppgifter lämnas ut om det står klart att det kan ske utan att den enskilde, till vilkens förmån sekretessen gäller, eller någon honom närmstående lider men. Som ett skäl för detta undantag har i förarbetena

särskilt nämnts behovet av att kunna forska om yrkessjukdomar (prop. 1979/80:2 Del A s. 264 f., DsJu 1977:11 Del 2 s. 555 och LO:s remissyttrande över offentlighets- och sekretesslagstiftningskommitténs betänkande Lag om allmänna handlingar, SOU 1975:22; yttrandet är intaget i prop. 1975/76:160 Bilaga 3 s. 103 f.).

När det gäller utlämnande av uppgifter från ovan angivna register hos socialstyrelsen och SCB har utredningen från dessa myndigheter inhämtat att uppgifter i registren lämnas ut för medicinsk forskning. Hos båda myndigheterna ställs kravet att den som begär att få ta del av sekretessbelagda uppgifter har någon anknytning till medicinsk klinik eller annan medicinsk institution. Utlämnande uppges inte ske om det inte finns garantier för att det kan ske utan att den enskilde som har förmån av sekretessen lider men. Från dödsorsaksregistret har uppgifter lämnats ut till företagsläkare. Saknas den medicinska anknytningen anser myndigheterna det mycket tveksamt om en uppgift kan lämnas ut. När uppgifter lämnas ut sker detta alltid under förbehåll att uppgifterna endast får användas för det ändamål för vilket de lämnats ut. Hos socialstyrelsen har det förekommit att en sökande bedömts kunna få del av uppgifter endast under förutsättning att socialstyrelsens egna medicinska experter fått delta i det projekt för vilka uppgifterna begärts. Detta har inneburit att projektet kunnat utföras inom socialstyrelsen och att uppgifterna därför aldrig behövt lämna styrelsen. Denna ordning tillämpades t.ex. vid arbetarskyddsstyrelsens utredning om eventuellt samband mellan fosterskador och arbete vid bildskärm. Grundmaterialet för utredningen fanns i socialstyrelsens missbildningsregister. I undersökningen var det nödvändigt att göra intervjuer med ett stort antal kvinnor.

Innebörden i begreppet "uppgifter som behövs för forskningsändamål" i 9 kap. 4 § sekretesslagen har inte närmare diskuterats i förarbetena till sekretesslagen. Nära till hands ligger därför att utgå från att med begreppet forskning i sekretesslagen inte avses någon snäv avgränsning till rent vetenskaplig forskning. Begreppet forskning i sekretesslagen bör i stället rimligen kunna inbegripa även sådan undersökning eller efterforskning som behövs för att utröna behovet av fördjupad forskning. En sådan vidare tolkning av begreppet forskning i sekretesslagen innebär enligt utredningens uppfattning att de förstudier av

arbetsmiljöombudsmän som här avses i allmänhet bör kunna inrymmas i detta begrepp. När det gäller register med patientuppgifter bör dock en förutsättning vara att ombudsmannen vid sin undersökning biträds av medicinsk expertis från exempelvis företagshälsovården. Utredningen anser inte att en tolkning av detta slag inger några betänkligheter med avseende på hänsynen till den enskildes integritet.

Skaderekvisitet i undantagsregeln i 9 kap. 4 § sekretesslagen är utformat på samma sätt som i 7 kap. 1 § sekretesslagen. Det skall alltså stå klart att ett utlämnande kan ske utan men för den enskilde eller någon som står honom nära. Enligt utredningens uppfattning bör det i allmänhet vara möjligt för en arbetsmiljöombudsman som biträds av medicinsk expertis att inom ramen för gällande rätt få del av sekretessbelagda uppgifter i socialstyrelsens och SCB:s här aktuella register på ett sådant sätt att angivna undersökningar kan genomföras. Vid dessa undersökningar torde det ju aldrig bli fråga om personintervjuer. Någon publicering av uppgifterna är inte heller aktuell. De personer som avses ta del av uppgifterna är endast arbetsmiljöombudsmannen och dennes expert. Under sådana förutsättningar och med beaktande av det ändamål för vilket uppgifterna begärs utlämnade kan i allmänhet något men för den enskilde inte anses uppstå vid ett utlämnande. Eftersom det är fråga om integritetskänsliga uppgifter torde ett förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen normalt vara nödvändigt för att det skall stå klart att utlämnandet kan ske utan men för den enskilde. Exempel på förbehåll som tillämpas av socialstyrelsen vid utlämnande av uppgifter från cancerregistret för forskningsändamål finns i bilaga 6.

När det gäller ISA-systemet hos arbetarskyddsstyrelsen kan något entydigt svar knappast ges på frågan om uppgifterna i systemet omfattas av statistiksekretessen enligt 9 kap. 4 § sekretesslagen eller inte. Förutom att systemet skall användas för framställning av arbetsskade-statistik har förutsatts att arbetarskyddsstyrelsens tillsynsavdelning skall kunna göra speciella uttag ur ISA-systemet för att tillgodose sitt informationsbehov (se SOU 1976:17 s. 207).

Avgörande för frågan om bestämmelserna om statistiksekretess är tillämpliga eller inte på ISA-systemet är vad som i 9 kap. 4 § sekretesslagen avses med uttrycket "särskild verksamhet hos en myndighet som

avser framställning av statistik". Utmärkande för en sådan verksamhet är enligt förarbetena att den är organiserad som en egen enhet eller liknande.

Hos arbetarskyddsstyrelsen handhas ISA-systemet vid en arbetsenhet på den administrativa avdelningen. I sitt remissyttrande över den departementspromemoria som föregick propositionen med förslaget till ny sekretesslag anförde arbetarskyddsstyrelsen att den föreslagna paragrafen om statistiksekretess syntes bli tillämplig på ISA-systemet och efterlyste därför regler som skulle undanröja de olägenheter som en sådan tillämpning skulle medföra för tillsynsavdelningen. Vad arbetarskyddsstyrelsen anfört föranledde dock ingen ändring i förslaget eller i övrigt något yttrande från departementschefen. Av ett beslut av arbetarskyddsstyrelsen från 1984 (beslut 1984-04-14, Dnr 091.3 AD 1227/83) i anledning av en ansökan från enskild om uttag av vissa uppgifter ur ISA-systemet framgår att styrelsen ansett att registret omfattas av bestämmelserna i 9 kap. 4 § sekretesslagen.

Hos arbetarskyddsstyrelsen synes emellertid numera den uppfattningen råda att ISA-systemet huvudsakligen är att betrakta som ett administrativt register med hänsyn till det förutsatta syftet att systemet skall betjäna styrelsens tillsynsavdelning. Vid en begäran om att få del av uppgifter ur ISA-systemet blir med detta synsätt bestämmelserna om statistiksekretessen inte tillämpliga utan i stället 7 kap. 8 § sekretesslagen. Detta innebär att sekretess för uppgift om enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden gäller om det kan antas att den enskilde lider men om uppgiften röjs.

Enligt utredningens uppfattning behöver dock i allmänhet varken statistiksekretessen eller sekretessen enligt 7 kap. 8 § sekretesslagen lägga hinder i vägen för en central facklig organisation att få del av hemliga uppgifter ur ISA-systemet för att göra t.ex. sådana inventeringar som Beklädnadsarbetareförbundet har gett exempel på. Någon skada för enskild torde nämligen inte vara aktuell i dessa fall. Om det bedöms vara nödvändigt för att eliminera skaderisken kan ett förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen ställas upp (jämför bilaga 2 avsnitt 3.5). I fall då statistiksekretessbestämmelsen tillämpas synes det med tanke på det slag av inventeringar det här är fråga om

(jfr bilaga 2, s. 198) inte vara nödvändigt att kräva att arbetsmiljöombudsmannen biträds av expertis på samma sätt som i fråga om ovan berörda register hos socialstyrelsen och SCB.

Vad gäller de i avsnitt 10.3.2 nämnda exponeringsregistren faller de inte in under statistiksekretessen, eftersom de inte är avsedda för framställning av statistik, utan här gäller vanlig skadeprovning enligt 7 kap. 8 § sekretesslagen.

Sammanfattningsvis anser utredningen att gällande rätt innebär en lämplig avvägning mellan intresset att skydda den enskildes personliga integritet och intresset hos centrala fackliga organisationer av att kunna få tillgång till uppgifter i personregister som ett led i arbetet med att kartlägga samband mellan sjukdomar och arbetsmiljöer.

Utlämnande av uppgifter i enskilda arbetsskadeförsäkringsärenden m.m.

Vissa förbund har vid utredningens kartläggning tagit upp frågor som rör möjligheten att få del av sekretessbelagda uppgifter vid handläggning av medlemmars arbetsskadeförsäkringsärenden samt att kunna få uppgifter från en försäkringskassa beträffande vilka medlemmar anmälan av arbetsskada har gjorts. Enligt utredningens uppfattning är hithörande frågor inte av den karaktären att det finns behov av några författningsändringar.

10.4 Sekretess för uppgifter i vissa andra fall

10.4.1 Behovet av författningsändringar

Sekretess vid upphandling

Vid utredningens kartläggning har Kommunalarbetareförbundet tagit upp frågan om möjligheterna för fackliga företrädare att få tillgång till anbudshandlingar i upphandlingsärenden hos kommunala myndigheter. Från förbundets sida har anförts att en facklig organisation inte har någon möjlighet att få se lämnade anbud före myndighetens beslut och att organisationen därför inte kan kontrollera om entreprenörer som lämnat anbud i ett upphandlingsärende tillhör den kategori av icke-seriösa

entreprenörer som åsidosätter gällande regler i arbetsmiljölagstiftningen, t.ex. föreskrifter om skyddsanordningar.

När det gäller den privata sektorn har Fastighetsanställdas Förbund anfört att anbudsssekretessen lägger hinder i vägen för den fackliga bevakningen av arbetsmiljöfrågor. Sekretessen hindrar nämligen de fackliga representanterna att kunna få del av anbudshandlingar för att bedöma ett arbete från arbetsmiljösynpunkt.

Vad först gäller den privata sektorn bestämmer en arbetsgivare i princip själv om utlämnande av den information som han disponerar över. I vissa avseenden är dock arbetsgivaren skyldig enligt lag att lämna information. En sådan skyldighet föreskrivs, som nämnts i kap. 4, i medbestämmandelagen och i arbetsmiljölagen i förhållande till fackliga företrädare resp. skyddsombud. Utanför denna informationsskyldighet faller emellertid anbudshandlingar (inrikesutskottet 1975/76:45 s. 36 och arbetsdomstolens dom AD 1980 nr 4). Motivet för detta undantag är att det inom näringslivet sedvanemässigt iakttas en sträng sekretess vid upphandling genom anbudsförfarande (se den nyss angivna domen).

När det gäller det allmännas verksamhet finns i 6 kap. 2 § sekretesslagen bestämmelser om sekretess i bl.a. upphandlingsärenden. Därigenom skyddas det allmännas ekonomiska intresse. Som förutsättning för sekretessen gäller att det kan antas att det allmänna lider skada om uppgift som hänför sig till upphandlingsärendet röjs. I upphandlingsärenden får dock uppgift som rör anbud inte i något fall lämnas till annan än den som har avgett anbudet förrän alla anbuden offentliggörs eller avtal har slutits eller ärendet annars har slutförts. Absolut sekretess råder alltså i fråga om anbudsuppgifter. När det i paragrafen talas om offentliggörande av alla anbud avses s.k. offentlig anbudsöppning, vilket innebär att anbuden kan bli allmänt kända vid öppnandet. Denna form av anbudsöppning förekommer inte i statlig verksamhet och utnyttjas endast i begränsad utsträckning i den kommunala upphandlingen.

I 8 kap. 10 § sekretesslagen finns bestämmelser om sekretess för uppgifter om affärs- och driftförhållanden för enskild som trätt i affärsförbindelse med en myndighet. Därigenom skyddas enskilda motparter vid

myndigheters upphandling. Sekretessen gäller bara om det av särskild anledning kan antas att den enskilde lider skada om en sådan uppgift röjs.

I förhållande till fackliga företrädare råder vissa begränsningar i annars gällande sekretess. Bestämmelserna om detta finns i 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen och har av utredningen behandlats i kap. 9. Som framgått där har sekretessen enligt bl.a. 6 kap. 2 § och 8 kap. 10 § sekretesslagen begränsats. Begränsningen av sekretessen gäller emellertid bara i sådana fall då en arbetsgivare är skyldig enligt lag att informera de fackliga företrädarna. Som nyss nämnts finns inte någon sådan skyldighet i fråga om anbudshandlingar, vare sig det gäller medbestämmandelagen eller arbetsmiljölagen. Oavsett att 6 kap. 2 § och 8 kap. 10 § sekretesslagen finns med i uppräknningen i 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen kan således anbudshandlingar inte lämnas ut med stöd av denna bestämmelse.

Möjligheten att lämna ut uppgifter som rör anbud får i stället prövas enligt de materiella sekretessbestämmelserna.

För en sådan kontroll som Kommunalarbetareförbundet åsyftar behövs i första hand uppgift om entreprenörens namn. En bedömning enbart enligt 8 kap. 10 § sekretesslagen skulle enligt utredningen i och för sig regelmässigt kunna leda till att uppgifter av detta slag lämnas ut till en facklig organisation. Någon risk för skada på det intresse som bestämmelsen avser att skydda kan inte anses föreligga i en sådan situation.

Emellertid hindrar bestämmelserna i 6 kap. 2 § att en isolerad bedömning enligt 8 kap. 10 § görs. När både 6 kap. 2 § och 8 kap. 10 § är tillämpliga i fråga om anbudsförfarandet gäller den strängare (absoluta) sekretessen enligt den förstnämnda bestämmelsen framför den svagare sekretessen i den sistnämnda. Bestämmelsen i 6 kap. 2 § är så utformad att den även avser uppgift om vem som har avgett ett anbud. Den gällande sekretessregleringen utesluter alltså en facklig organisation från insyn i anbudsförfarandet för tiden innan avtal slutits eller intill de andra tidpunkter som anges i 6 kap. 2 § sekretesslagen.

Vad som hittills anförts aktualiserar frågan om det fackliga intresset av insyn är så starkt att det bör ges företräde framför anbudsssekretessen och om sålunda i första hand informationsreglerna i medbestämmandelagen resp. arbetsmiljölagen bör ändras för att tillgose detta intresse.

Det kan därvid noteras att frågan om anbudsssekretessen berörts endast av två förbund. Kommunalarbetareförbundet har för övrigt anført att frågan inte är någon huvudfråga för förbundet och hänvisat till att kommunerna numera är mera aktiva än tidigare när det gäller att kontrollera tilltänkta entreprenörer i här aktuellt avseende.

Inom näringslivet grundas den stränga sekretessen vid upphandling genom anbudsförfarande på en sedan gammalt iakttagen sedvänja. Enligt 1937 års sekretesslag gällde för den offentliga sektorn en i huvudsak motsvarande sträng sekretess vid utlämnande av anbudshandlingar i upphandlingsärenden. Under arbetet med att tillskapa en ny sekretesslag föreslogs i ett visst skede av arbetet att några uttryckliga bestämmelser om anbudsssekretess inte skulle tas in i lagen. Ett flertal remissinstanser avstyrkte dock en sådan ordning. Remissinstansernas synpunkter beaktades och en bestämmelse om absolut sekretess upptogs i den nya sekretesslagen. Som skäl härför anfördes att anbudsförfarandet som sådant annars skulle kunna skadas.

När det gäller den privata sektorn kan här också erinras om ett uttalande av arbetsdomstolen i det ovan angivna fallet att begränsningen av informationsskyldigheten beträffande uppgifter i samband med anbudsgivning inte bör sträcka sig längre än som absolut erfordras för att tillgodose sekretessintresset (jämför även AD 1981 nr. 77). Domstolen ger följande exempel:

Innehåller anbudshandling uppgifter som har betydelse för arbetstagarsidan och som kan yppas utan att sekretessen kring anbudsgivningen behöver uppoffras, bör det vara arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla uppgifterna genom att lämna ut ett utdrag av handlingen. Anbudet kan exempelvis innehålla förslag till alternativt utförande av ett arbete. Ett sådant förslag kan givetvis vara av intresse från arbetsmiljösynpunkt.

Enligt utredningens uppfattning har det intresse av insyn som kommit fram genom utredningens kartläggning inte en sådan styrka att det finns anledning att frånga de bedömningar som legat till grund för den nuvarande regleringen. Utredningen föreslår därför ingen ändring av gällande bestämmelser.

Sekretess för uppgifter i ISA-systemet som avser enskilds ekonomiska förhållanden

Utredningen har tidigare (avsnitt 10.3.3) behandlat frågan om sekretess för uppgifter i ISA-systemet om enskilds personliga förhållanden. ISA-systemet innehåller även uppgifter som rör enskilds ekonomiska förhållanden, framför allt arbetsgivares driftförhållanden. I den anmälan om arbetsskada som utgör grunden för systemet skall vid beskrivningen av skadeförloppet regelmässigt anges slag av maskiner, fordon, materiel, ämnen (produktnamn) som inverkat på händelseförloppet. Vidare skall fabrikat och typbeteckning anges.

Vid utredningens kartläggning har Svenska Industritjänstemannaförbundet ställt frågan i vad mån uppgifter i ISA-systemet om de angivna förhållandena är sekretessbelagda.

På samma sätt som beträffande uppgifter som avser enskilds personliga förhållanden uppkommer här frågan om vilken sekretessbestämmelse som är tillämplig. I detta fall "konkurrerar" statistiksekretessbestämmelsen i 9 kap. 4 § sekretesslagen med 8 kap. 2 § samma lag.

Ofta torde de uppgifter som anges i skadeanmälningsblanketterna över huvud taget inte vara i behov av sekretesskydd. Det är emellertid inte möjligt att göra några generellt giltiga bedömningar med avseende på de olika slag av uppgifter som förekommer, utan sekretesskyddet får bedömas från fall till fall.

Oavsett vilken sekretessbestämmelse som är tillämplig anser utredningen att en central facklig organisation som vill göra en närmare undersökning av något förhållande på grundval av uppgifter i ISA-systemet, t.ex. av olycksfrekvensen vid arbete med en maskin av visst märke, inte behöver riskera att bli hindrad av sekretess. När det gäller en till-

lämpning enligt 9 kap. 4 § sekretesslagen bör nämligen enligt utredningens uppfattning en sådan undersökning kunna anses som forskning i vid bemärkelse. Den absoluta sekretessen gäller då inte. Utlämnande av uppgifter får alltså ske om det står klart att det kan ske utan skada för den enskilde. Är 8 kap. 2 § sekretesslagen tillämplig gäller det att göra en skadeprövning enligt ett rakt skaderekvisit. Utlämnande av uppgifter till en central facklig organisation av uppgifter för det angivna syftet torde i båda fallen i allmänhet kunna ske utan att skaderekvisiten skall anses uppfyllda. I vart fall bör eventuell skaderisk kunna undanröjas genom att ett förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen ställs upp. Att den fackliga organisationen med undersökningsresultatet som grund kan komma att argumentera inför arbetarskyddsmyndigheterna om förbättringar i säkerheten vid arbete med berörd maskin innebär enligt utredningens uppfattning inte att skada i sekretesslagens mening skall anses föreligga, även om den enskilde förorsakas kostnader till följd av ett ingripande från myndigheterna som är föranlett av organisationens argumentation.

Sekretess i myndighets uppdragsverksamhet för enskilds räkning

Vid utredningens kartläggning har Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund berört frågan om sekretess vid provning av bildskärmsterminaler. Förbundet har därvid anført att sekretesskyddet för affärshemligheter kan komma att medföra svårigheter för en facklig organisation att få del av testresultat.

Föreskrifter rörande frivillig provning av bildskärmsterminaler vid auktoriserad provplats har utfärdats i januari 1987. Sådan provning kan ske både hos myndighet och hos enskilt företag (statens mät- och provråds författningssamling 1987:1).

Vad Kommunal tjänstemannaförbundet anført aktualiserar en redovisning av bestämmelserna om den s.k. uppdragssekretessen i 8 kap. 9 § sekretesslagen. Enligt denna paragraf gäller sekretess hos myndighet för uppgift som avser provning, bestämning av egenskaper eller myckenhet, värdering, vetenskaplig, teknisk, ekonomisk eller statistisk undersökning eller annat sådant uppdrag som myndigheten utför för enskilds räkning.

Sekretesskyddet avser i första hand uppdragsgivarens ekonomiska förhållanden men gäller enligt sin avfattning ("uppgift som avser" etc.) också till skydd för tredje man både när det gäller personliga och ekonomiska förhållanden (prop. 1979/80:2 Del A s. 238).

Regeringen har enligt paragrafen möjlighet att för särskilt fall medge dispens från sekretessen om den finner det vara av vikt att uppgifter lämnas.

Bestämmelserna i 8 kap. 9 § sekretesslagen är tillämpliga t.ex. hos statens provningsanstalt, som utför provning, undersökning och teknisk utvärdering av bl.a. material och konstruktioner. Bestämmelsen är även tillämplig på den verksamhet hos arbetarskyddsstyrelsen som består i frivillig granskning av maskiner, redskap, skyddsutrustningar eller andra tekniska anordningar samt på den uppdragsverksamhet som institutet för arbetsmiljöforskning utför mot ersättning. Provning av bildskärmsterminaler sker bl.a. hos statens strålskyddsinstitut.

Som villkor för sekretessen gäller att det måste antas att uppdraget har lämnats under förutsättning att uppgiften inte röjs. Det är här fråga om sekretess av närmast förtroendekaraktär. Det krävs emellertid för att sekretess skall gälla att en uppgift är av sådan art att bristen på sekretesskydd för uppgiften måste anses framstå som så väsentlig för uppdragsgivaren att han utan sekretesskyddet skulle ha avstått från att anlita myndigheten (prop. 1979/80:2 Del A s. 239).

Man torde kunna utgå från att bestämmelsen i praktiken tillämpas så att samtycke från uppdragsgivaren krävs för att en myndighet skall lämna ut uppgifter som hör till uppdragsärendet. I detta sammanhang kan t.ex. nämnas att arbetarskyddsstyrelsen tillhandahåller en blankett för beställning av uppdrag hos styrelsen. Blanketten är utformad så att den möjliggör för uppdragsgivaren att skriftligen medge dels att de uppgifter som finns intagna i styrelsens granskningsutlåtande i ärendet får lämnas ut utan hinder av eventuellt gällande sekretessbestämmelser och dels att tjänstemän vid arbetarskyddsverket för sin verksamhet får ta del av och använda de övriga uppgifter som finns tillgängliga i ärendet.

Som skäl för att ha en stark sekretess i uppdragsärenden har i förarbetena anförts å ena sidan att det ofta är en förutsättning för att enskilda skall anlita en myndighet att de kan vara säkra på att få samma sekretess som de skulle få hos ett privat företag och å andra sidan att allmänhetens legitima intresse av insyn i de enskilda ärendena hos en s.k. uppdragsmyndighet är obetydligt (prop. 1979/80:2 Del A s. 238 f.).

Enligt utredningens uppfattning äger dessa skäl fortfarande giltighet. Görs en generell öppning i uppdragssekretessen till förmån för centrala fackliga organisationer riskerar man att från arbetsmiljösynpunkt angelägen produktprovning inte kommer till stånd eftersom de som kan tänkas anlita myndigheterna anser sekretesskyddet för dåligt. Det intresse av insyn en facklig organisation kan ha i visst fall bör enligt utredningens mening i stället kunna tillgodoses på annat sätt. Sålunda har en facklig organisation genom sin insynsrätt enligt medbestämmandelagen möjlighet att påverka arbetsgivare till att av leverantörer kräva att provningsresultat av intresse från arbetsmiljösynpunkt presenteras. I sista hand finns dessutom möjligheten att hos regeringen begära dispens från sekretessen. Skäl att företa någon ändring i bestämmelserna om uppdragssekretessen föreligger enligt utredningens uppfattning inte.

11 SEKRETESS I ARBETSANPASSNINGS- OCH REHABILITERINGSVERKSAMHET M.M.

11.1 Inledning

Vid utredningens intervjuer med företrädare för centrala fackliga organisationer har i några fall tagits upp frågor om sekretess för uppgifter om enskildas personliga förhållanden i ärenden om arbetsanpassning och andra personalvårdsärenden, t.ex. omplaceringsfall. Organisationerna har därvid uppgett att fackliga representanter stundom har svårigheter att göra en meningsfull insats i sådana ärenden genom att arbetsgivarrepresentanter, t.ex. personalkonsulenter, eller läkare som deltar i handläggningen av ett ärende under hänvisning till sekretess inte lämnar de fackliga företrädarna alla fakta om den enskilde som de haft som underlag för sina egna ställningstaganden. Utredningen behandlar i den följande framställningen sekretessregleringen i dessa typer av ärenden. Sekretessen syftar främst till att skydda den enskildes personliga förhållanden. Redan här kan emellertid sägas att det alltid är möjligt att vidarebefordra information om den enskilde, om denne gett sitt samtycke.

11.2 Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet

11.2.1 Begreppet arbetsanpassning

Bestämmelser om arbetsanpassning finns i arbetsmiljölagen och i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen). Enligt 3 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen skall arbetsgivare ta hänsyn till arbetstagares särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika. I främjandelagen finns föreskrifter om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Enligt 8 § främjandelagen är arbetsgivare skyldig att överlägga med länsarbetsnämnd eller den nämnden förordnar om sådana åtgärder. Till sådan överläggning skall förutom arbetsgivaren kallas berörda arbetstagarorganisationer och organisation som arbetsgivaren tillhör.

Vilka åtgärder som närmare kan komma ifråga regleras inte vare sig i arbetsmiljölagen eller i främjandelagen. Samverkanskommittén, som utrett frågor om samverkan i arbetsmiljö- och anpassningsfrågor, konstaterade (DsA 1984:2 s. 131) att någon entydig definition av begreppet arbetsanpassning inte finns. Kommittén säger därefter:

Arbetsanpassning kan exempelvis vara systematiska åtgärder för att tillrättalägga en arbetsplats med hänsyn till en enskild arbetstagares fysiska och psykiska förutsättningar. Arbetsanpassning kan också innebära att människor på ett arbetsställe på ett mer systematiskt sätt träder in för att hjälpa en medmänniska som har eller riskerar att få svårigheter i arbetet. Det kan gälla att undanröja eller förebygga förhållanden av teknisk art, t.ex. felaktiga arbetsställningar, ensidiga rörelser etc. som kan skapa arbetsskador och handikapp för den enskilde. Det kan också gälla att bryta isolering, att bedriva upplysning för att ändra negativa attityder till en arbetstagare eller arbetsökande som har olika begränsningar i sin arbetsförmåga eller problem av psykisk och social karaktär.

I arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet som parterna bedriver på arbetsstället bör också enligt förarbetena kunna ingå kamrattstödande verksamhet, om parterna finner det lämpligt (prop. 1984/85 s. 57).

11.2.2 Personer som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället

Det grundläggande ansvaret för arbetsanpassning på ett arbetsställe åvilar arbetsgivaren och det praktiska arbetet med detta utförs vanligen i linjeorganisationen dvs. av arbetsledning, personalhållare m.fl. (prop. 1984/85:89 s. 53).

Enligt 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen ankommer det fr.o.m. den 1 januari 1986 också på skyddskommitté att verka för att en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet bedrivs på arbetsstället. I motiven (prop. 1984/85:89 s. 55) framhålls att det av praktiska skäl kan vara lämpligt att den egentliga arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten sker i en särskild partssammansatt grupp under skyddskommitténs överinseende. Parterna på arbetsstället kan enligt motiven överenskomma om de former för verksamheten som de

finner vara mest ändamålsenliga i varje enskilt fall, liksom om hur sådana partssammansatta grupper skall benämnas.

Det kan enligt motiven finnas starka skäl att vid vissa arbetsställen organisera anpassningsverksamheten på annat sätt än genom ett särskilt organ. Det sägs att verksamheten i stället kan skötas integrerat med arbetsmiljö- och/eller anställningspolitik, partssammansatt organ för medbestämmande etc.

Ifrågavarande partssammansatta grupp, en anpassningsgrupp eller liknande, bör som experter kunna anlita företrädare för linjeorganisationen, personalavdelningen, företagshälsovården, yrkesinspektionen, arbetsförmedlingen, försäkringskassans utredare samt företrädare för kommunens socialtjänst m.fl. (DsA 1984:2 s. 148 n.). Företagshälsovården har en central funktion när det gäller anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten.

I förarbetena framhålls vidare särskilt vikten av att en enskild arbetstagare alltid skall ges möjlighet att delta i överläggningar som honom/henne själv.

Bestämmelserna i 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen gäller inte arbetsställen som saknar skyddskommitté, dvs. arbetsplatser med färre än 50 anställda. Enligt 6 kap. 8 § arbetsmiljölagen skall dock skyddskommitté tillsättas även vid arbetsställen med mindre antal arbetstagare, om det begärs av arbetstagarna. I motiven sägs att man i första hand bör utnyttja denna möjlighet för att utvidga anpassningsverksamheten till de mindre arbetsställena. Samverkanskommittén konstaterar att i flertalet arbetsmiljö- och företagshälsovårdsavtal har parterna för sådana mindre arbetsställen som här avses reglerat arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten inom ramen för företagshälsovårdens samverkansformer (DsA 1984:2 s. 139).

Sammanfattningsvis kan konstateras att många människor på ett arbetsställe kan ingå i ett anpassnings- och rehabiliteringsarbete. För att sekretess skall gälla för dessa personer fordras att anpassningsarbetet sker under överinseende av skyddskommittén.

Här kan tilläggas att i 14 kap. 7 § sekretesslagen talas om "särskilt organiserad" anpassningsverksamhet. Det får antas att därmed avses detsamma som i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen, dvs. anpassningsverksamhet enligt 6 kap. 9 § samma lag. Vad som sagts i det föregående om anpassningsverksamhet under skyddskommitténs överinseende är sålunda tillämpligt inom såväl den privata som den offentliga sektorn.

11.2.3 Deltagares rätt till information

Bestämmelser om rätt till information saknas i såväl arbetsmiljölagen som främjandelagen i fråga om den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe. Rätt till information kan naturligtvis följa av deltagarens uppdrag. Bestämmelser som anger vilka uppgifter som ingår i en deltagares uppdrag saknas emellertid också. Inte heller är vad som gäller i dessa avseenden närmare behandlat i förarbetena till arbetsmiljölagen eller främjandelagen.

Att utreda vilken rätt till information den har som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet eller vad uppdraget innebär ankommer inte på utredningen om arbetsmiljösekretess. Utredningen noterar dock att i de fall där anpassningsfrågor handläggs integrerat med medbestämmandefrågor kan arbetsgivaren som en följd av 11, 15 och 18 §§ MBL vara skyldig att informera arbetstagarorganisation. Enligt 11 § MBL är arbetsgivaren förhandlingsskyldig i frågor som rör viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör organisationen. 15 § innehåller bestämmelser om parts skyldighet att motivera framlagda förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser och 18 § upptar en bestämmelse om editionsplikt.

11.3 Bestämmelser om tystnadsplikt för deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet

11.3.1 Arbetsmiljölagen

Bestämmelser om tystnadsplikt för den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet finns i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen. Bestämmelserna är bara tillämpliga på den enskilda sektorn av arbetsmarknaden (7 kap. 13 § tredje stycket arbetsmiljölagen). Tystnadsplikten gäller i samma utsträckning som för skyddsombud och ledamot i skyddskommitté. Det innebär att deltagaren inte obehörigen får röja vad han eller hon i denna egenskap har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilds personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar. I fråga om vad som avses med dessa begrepp hänvisas till framställningen i kap. 9.

Att märka är att tystnadspliktsbestämmelsen i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen bara avser deltagare i sådan arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet som sker i partssamverkan. Detta följer av den i paragrafen intagna hänvisningen till bestämmelserna i 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen. För den som deltar i anpassningsverksamhet där skyddskommitté saknas eller utan att bestämmelserna i främjandelagen (se nedan) är tillämpliga gäller tystnadsplikt endast i den utsträckning det följer av anställningsavtalet. Utredningen får härvid hänvisa till framställningen i kap. 6.

Tystnadsplikten enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen gäller också den som tillfälligt deltar i anpassningsverksamheten (prop. 1984/85:89 s. 76 f.).

11.3.2 Sekretesslagen

Arbetsmiljölagens tystnadspliktsregler är som nämnts tillämpliga på den enskilda sektorn av arbetsmarknaden. I fråga om deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen på arbetsställen i det allmänna verksamheten regleras tystnadsplikten däremot i sekretesslagen.

För arbetsmarknadsverkets företrädare gäller i detta sammanhang sekretess till skydd för enskilds personliga förhållanden enligt 7 kap. 10 § sekretesslagen. Bestämmelsen är också tillämplig hos andra myndigheter vid tillämpning av reglerna i främjandelagen. (Bestämmelser om sekretess för uppgifter om enskilds affärs- eller driftförhållanden i anpassningsärenden finns i 8 kap. 1 § sekretesslagen). Sekretess till skydd för enskilds personliga förhållanden gäller också för den som företräder socialtjänsten eller försäkringskassan (7 kap. 4 § resp. 7 § sekretesslagen). Vidare gäller sekretess i myndighets personalsociala verksamhet för exempelvis uppgift om enskilds personliga förhållanden hos psykolog, personalkonsulent eller annan sådan befattningshavare som särskilt har till uppgift att bistå med råd och hjälp i personliga angelägenheter (7 kap. 11 § sekretesslagen). De deltagare i anpassningsverksamhet som nu berörts är sådana som företräder en myndighet.

I fråga om sådana deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsställen i det allmännas verksamhet, som inte företräder en myndighet, finns bestämmelser i 14 kap. 7 § sekretesslagen. Regleringen är densamma som i fråga om bl.a. skyddsombud. Sekretessen på ett antal områden har sålunda begränsats och hindrar inte att en myndighet lämnar sådan information till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten (14 kap. 7 § första stycket andra meningen sekretesslagen). De sekretessbestämmelser som omfattas av begränsningsregeln har beskrivits i kap. 9, vartill här hänvisas.

För den information som en deltagare erhåller på detta sätt har denne att iaktta samma sekretess som gäller för myndigheten (14 kap. 7 § andra stycket sekretesslagen). Sekretessen följer alltså automatiskt med när myndigheten lämnar informationen till deltagaren. Detta gäller dock bara deltagare som är knutna till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 § sekretesslagen, dvs. i första hand de som är anställda hos myndigheten. Föreligger inte en sådan knytning till myndigheten fordras att myndigheten ställer upp ett förbehåll enligt 14 kap. 10 § första stycket 2 sekretesslagen för att sekretessen skall överföras. Vad sekretessen innebär i fråga om deltagares möjligheter att föra informationen vidare behandlar utredningen längre fram.

11.3.3 Främjandelagen

Bestämmelser om tystnadsplikt i anpassningsärenden finns vidare i 16 § främjandelagen. Sålunda får den som tagit befattning med ett ärende enligt främjandelagen inte obehörigen röja eller utnyttja vad han därvid fått veta om enskilds personliga förhållanden eller affärs- eller driftsförhållanden.

Denna tystnadspliktsbestämmelse är tillämplig inom den enskilda sektorn av arbetsmarknaden. Den får dock betydelse bara i de fall då arbetsmarknadsverket aktualiserar ärenden enligt främjandelagen och det på arbetsstället inte finns någon skyddskommitté som har överinseende över anpassningsverksamheten.

I det allmänna verksamhet tillämpas bestämmelserna i sekretesslagen när det gäller ärenden enligt främjandelagen. Detta gäller dock bara beträffande personer som i ärendet företräder en myndighet, se framställningen ovan rörande sekretesslagen. I fråga om uppgifter som en myndighet enligt främjandelagen lämnar till en företrädare för en arbetstagarorganisation vid myndigheten eller vid någon annan myndighet gäller 14 kap. 9 § sekretesslagen dvs. ett förbehåll måste ställas upp för att sekretessen skall gälla. En erinran om detta har tagits in i främjandelagen (16 § andra stycket andra meningen). Att 14 kap. 9 § sekretesslagen blir tillämplig beror på att 7 kap. 10 § sekretesslagen inte omfattas av begränsningsregeln i 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen.

11.4 Möjligheten till utbyte och vidareföring av information. Utredningens tolkning av gällande rätt

11.4.1 Utbyte av information mellan deltagare

Som tidigare har nämnts saknas bestämmelser i arbetsmiljölagen och främjandelagen om vilken rätt till information den har som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe. Att en deltagare har tystnadsplikt grundar i sig ingen rätt att få information av övriga deltagare. Tanken bakom tystnadspliktsbestämmelserna i främjandelagen har dock varit att möjliggöra ett utbyte av

hemlig information mellan dem som deltar i överläggningar enligt lagen. Detta framgår av propositionen med förslag till den lag som föregick främjandelagen, den s.k. sysselsättningslagen (prop. 1971:107 s 137 f.). Departementschefen yttrade bl.a. följande:

Enligt min mening är det nödvändigt för att ett förtroendefullt utbyte av informationer skall kunna komma till stånd vid överläggningar enligt den föreslagna lagen att det inte finns risk att uppgifter om enskilt företags eller sammanslutnings affärs- eller driftförhållanden eller enskilds personliga förhållanden kommer till allmän kännedom. Ett tillräckligt skydd mot sådana risker skapas emellertid genom bestämmelser om sekretess och tystnadsplikt. Straff för brott mot tystnadsplikt kan i enlighet härmed inträda för den som fått del av uppgift som har lämnats med stöd av lagen och yppar eller nyttjar vad han därvid erfarit om förhållanden som jag nyss har berört. Det är enligt min mening så betydelsefullt att möjligheter till ett fritt informationsutbyte vid överläggningar skapas att intresset av att bevara sekretessen kring åsyftade förhållanden får väga tyngre än tillgodoseendet av i och för sig motiverade anspråk på att vidareinformation om dessa förhållanden skall kunna lämnas. Man torde alltså inte behöva befara att sekretessbelagda uppgifter, i fall då dessa kan vålla skada, sprids utanför den krets som deltar i överläggningarna, dvs. förutom arbetsgivaren och företrädare för den arbetsgivarorganisation han tillhör även företrädare för arbetsmarknadsmyndigheterna och för berörda arbetstagarorganisationer.

Några uttalanden av liknande innebörd har inte gjorts i motiven till 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen. Det måste dock enligt utredningens uppfattning antas att syftet även här varit att utbyte av känslig information skall kunna ske mellan dem som deltar i ett anpassnings-ärende, oavsett om de är permanenta deltagare i en anpassningsgrupp eller liknande eller experter som tillfälligt deltar i verksamheten. Om den som är satt att verka i en anpassningsgrupp skall kunna göra en meningsfull insats bör han också av andra deltagare kunna få den information som behövs för detta. Genom att införa bestämmelser om tystnadsplikt för alla som deltar i anpassningsverksamheten har lagstiftaren sökt skapa garantier för att uppgifterna inte skall spridas utanför gruppen. Enligt utredningens uppfattning bör sålunda t.ex. en företagsläkare utan hinder av sin tystnadsplikt enligt tillsynslagen fullt ut kunna informera i en anpassningsgrupp om det enskilda fallet som diskuteras i gruppen. En reservation som generellt måste göras är att informationsutbytet bara får avse sådana uppgifter om den enskilde som har betydelse för det problem rörande denne som deltagarna i en anpass-

ningsgrupp eller liknande har att lösa. En deltagare får naturligtvis inte heller i strid mot den enskildes vilja vidarebefordra en uppgift som han fått av denne till övriga deltagare. Detta innebär enligt utredningens uppfattning dock inte att deltagaren måste ha den enskildes samtycke i varje fall som det kan bli aktuellt att lämna en uppgift till andra deltagare. Men om den enskilde har förklarat eller på annat sätt har visat att han inte vill att uppgiften lämnas till annan deltagare, måste detta respekteras.

Vad som nu har sagts har tagit sikte på den privata sektorn av arbetsmarknaden men är enligt utredningens mening också tillämpligt på den offentliga sektorn. Förekommande skaderekvisit ger, med de reservationer som nyss gjordes, utrymme för en deltagare att lämna ut sekretessbelagd information om en enskild till andra som deltar i anpassningsverksamhet beträffande den enskilde.

11.4.2 Möjligheten att lämna information vidare till andra än deltagare

På samma sätt som i fråga om skyddsombud gäller enligt 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen att en ledamot i styrelsen för lokal facklig organisation har tystnadsplikt med avseende på vad han har erfarit av den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen, om deltagaren har utsetts av organisationen.

I förarbetena till denna bestämmelse anförs (prop. 1984/85:89 s. 77):

Den som företräder en facklig organisation i en anpassningsgrupp eller motsvarande organ är i många fall skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté. Det förekommer emellertid också att arbetstagarorganisationen företräds av annan person. Den facklige företrädaren i anpassningsverksamheten deltar i verksamheten i sin egenskap av facklig förtroendeman och inte som enskild person. Det ter sig mot den bakgrunden inte rimligt att den facklige företrädaren inte med övriga ledamöter i styrelsen för den lokala organisationen skulle kunna diskutera principiella frågor som gäller verksamheten eller åtgärder som vidtas. Mot denna bakgrund behövs också föreskrifter om tystnadsplikt för styrelseledamöterna med avseende på vad de erfar av organisationens företrädare i anpassningsverksamheten. Det föreslagna tillägget i andra stycket innebär således att också sådana fackliga företrädare som inte är skyddsombud eller ledamöter av skyddskommitté ges möjlighet att överlägga med sin organisation i principiella frågor som rör verksamheten.

Det framgår sålunda att avsikten inte är att fackliga företrädare skall diskutera anställdas personliga förhållanden med lokala styrelseledamöter. Detsamma gäller självfallet vid diskussioner med central organisation.

Motsvarande reglering i fråga om den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsställen i det allmännas verksamhet finns i 14 kap. 7 och 10 §§ sekretesslagen.

Kan då en deltagare föra sekretessbelagd information beträffande enskild som är föremål för anpassningsåtgärder vidare till annan än deltagare eller ledamöter i lokal facklig organisation? Det kan här noteras att det vid utredningens kartläggning eller i övrigt i utredningens arbete inte angetts föreligga något behov av att föra information om enskild vidare till person som ej deltar i anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Bakgrunden till detta kan antas vara möjligheten att inom anpassningsgruppen eller liknande anlita vissa experter, jfr avsnitt 11.2.2. Svaret på den uppställda frågan bör därför enligt utredningens mening närmast vara nekande, om samtycke ej föreligger av den enskilde.

11.5 Bestämmelser om sekretess i personalvårdande verksamhet i övrigt

Frågor om sekretess i personalvårdande verksamhet som inte är hänförlig till anpassningsverksamhet har vid utredningens intervjuer berörts av framför allt fackförbund inom den offentliga sektorn.

Den bestämmelse som här är aktuell är 7 kap. 11 § sekretesslagen. Enligt denna bestämmelse gäller sekretess i myndighets personalsociala verksamhet för uppgift som hänför sig till psykologisk undersökning eller behandling och för uppgift om enskilds personliga förhållanden hos psykolog, personalkonsulent eller annan sådan befattningshavare som särskilt har till uppgift att bistå med råd och hjälp i personliga angelägenheter, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon honom närstående lider men.

Sekretess gäller vidare i den personalsociala verksamheten för annan uppgift om enskilds personliga förhållanden än som nyss nämnts, om det kan antas att den enskilde eller någon honom närstående lider men om uppgiften röjs.

Sekretess gäller slutligen i myndighets personaladministrativa verksamhet i övrigt för uppgift om enskilds hälsotillstånd och för sådan uppgift om enskilds personliga förhållanden som hänför sig till ärende om omplacering eller pensionering av anställd, om det kan antas att den enskilde eller någon honom närstående lider men om uppgiften röjs.

11.6 Behovet av författningsändringar

Utredningen tar först upp frågan om behovet av författningsändringar när det gäller fackliga representanternas möjligheter att få tillgång till information i anpassningsgrupper eller liknande. Vad det här gäller är möjligheten att kunna få information från andra deltagare i gruppen för vilka särskilda sekretessregler gäller, exempelvis läkare samt företrädare för arbetsmarknadsmyndigheter och försäkringskassa.

Utredningen har i den föregående framställningen konstaterat att sådana sekretessregler inte kan anses hindra att information lämnas till deltagare i en anpassningsgrupp eller liknande. För att för framtiden undanröja alla tveksamheter om vad som gäller i detta avseende skulle man kunna införa regler i sekretesslagen och tillsynslagen som begränsade sekretessen i förhållande till deltagare i anpassningsverksamheten. Av utredningens kartläggning framgår emellertid att antalet förbund som framfört påståenden om att sekretessen är ett hinder i dessa sammanhang utgör en ringa del av det totala antalet intervjuade förbund. Det tyder enligt utredningens uppfattning på att gällande regelsystem i allmänhet fungerar tillfredsställande.

I detta sammanhang kan framhållas att det vid de intervjuer som utredningen har gjort med läkare inom företagshälsovården inte har uppgetts att sekretessen skulle utgöra något hinder i anpassningsverksamheten. Flertalet intervjuade har uppgett att de inte lämnar ut uppgifter om den enskildes personliga förhållanden utan samtycke från den enskilde.

Till detta kan då göras den anmärkningen att en företagshälsovårds-läkare i privat tjänst på grund av avtal kan vara bunden av en strängare sekretess än den som gäller enligt tillsynslagen. Några läkare har vidare uppgett att de arbetar på det sättet att de försöker se till att den enskilde som berörs av anpassningsåtgärderna är närvarande vid sammanträden i anpassningsgruppen eller vid andra diskussioner med arbetsgivare och fackliga representanter. Den enskilde kan därvid själv avgöra vilka uppgifter som får lämnas ut i gruppen eller vid diskussionerna.

Även om utredningen anser att reglerna i sekretesslagen och tillsynslagen inte skall tolkas så att samtycke alltid behövs för att uppgifter om den enskilde skall få lämnas ut i gruppen så kan utredningen förorda det nyss beskrivna sättet att arbeta. Sekretessfrågorna behöver då inte vålla några svårigheter, eftersom det för de fackliga företrädarna knappast kan bli fråga om att mot den enskildes vilja begära att få ta del av viss information rörande denne.

Utredningen anser mot bakgrund av det anförda att det inte är nödvändigt att göra någon ändring i det gällande regelsystemet.

När det gäller personalvårdsärenden i övrigt, som inte tas upp i anpassningsgrupp eller liknande, regleras i fråga om den offentliga sektorn sekretessen för uppgifter om enskilds personliga förhållanden i 7 kap. 11 § sekretesslagen. Vid utredningens kartläggning har särskilt nämnts att svårigheter föreligger att få information i omplaceringsfall.

Vid omplacering av en arbetstagare är en arbetsgivare förhandlings-skyldig gentemot kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation (11 § MBL). Arbetsgivaren är därmed också informationsskyldig gentemot arbetstagarparten, vilket innebär att han är skyldig att lämna ut information i sådan utsträckning att motparten kan bedöma förhandlingsfrågan.

Bestämmelserna i 7 kap. 11 § sekretesslagen omfattas av begränsningarna enligt 14 kap. 7 § samma lag gentemot fackliga företrädare. Som framgått i kap. 9 innebär detta att sekretessen i personalvårdsärenden inte

hindrar att arbetsgivaren fullgör sin informationsskyldighet enligt lag.

Gällande regler i fråga om fackliga företrädares möjligheter att få del av information i personalvårdsärenden är sålunda enligt utredningens uppfattning utformade på ett tillfredsställande sätt. De olägenheter som fackförbunden pekat på i detta sammanhang torde bero på brister i tillämpningen av sekretesslagen hos de aktuella myndigheterna. Dessa brister bör enligt utredningens uppfattning kunna avhjälpas genom utbildning inom myndigheterna.

12 OFFENTLIGHET I ARBETSMILJÖÄRENDEN

Utredningen bör enligt direktiven belysa möjligheterna att i sekretesslagstiftningen på ett mera generellt sätt beakta vikten av offentlighet i arbetsmiljöärenden. Frågan är enligt direktiven om det med hänsyn till de intressen som sekretessen skall skydda finns förutsättningar att göra information om risker i arbetsmiljön mer tillgänglig genom särskild avvägning hos myndigheterna.

12.1 Behovet av generella åtgärder

Bakgrunden till utredningens uppdrag i denna del är de överväganden om ändringar i 8 kap. 2 och 6 §§ sekretesslagen som utredningen rörande risker i arbetsmiljön (INRA) gjorde. INRA fann att en större precision av dessa bestämmelser behövdes med tanke på sådana situationer där utlämnandet var av intresse för säkerheten i arbetsmiljön (SOU 1982:30 s. 235 ff.). INRA anförde därvid bl.a. följande.

En möjlig ändring av 8 kap. 2 och 6 §§ sekretesslagen kan vara, att man för in bestämmelser om särskild avvägning. Bestämmelserna bör i så fall innebära, att myndigheterna har att väga syftet med utlämnandet av uppgift mot den skada ett utlämnande kan vålla och därvid beakta vikten av att värna om liv och hälsa.

En stor fördel med en sådan lagändring är att det därigenom markeras att syftet med begäran om utlämning ska vägas in vid sekretessbedömningen. Därmed betonas också att det är av betydelse vem som begär att få del av en viss uppgift och vilket syftet med begäran är. Sekretessreglerna till skydd för enskildas ekonomiska förhållanden avser ju att hindra insyn från konkurrenter och andra som önskar utnyttja informationen på ett för den berörde ofördelaktigt och enligt lagstiftarens mening obehörigt sätt. En begäran om uppgifter som motsvaras av önskan om att skydda liv och hälsa bör kunna behandlas mer positivt. Utredningen vill här erinra om att redan förarbetena till sekretesslagstiftningen utgår från att frågan om vem som begär en uppgift eller ändamålet med begäran kan få betydelse när sekretessfrågan i ett enskilt fall avgörs. I konsekvens härmed öppnar sekretesslagen möjlighet för myndighet att lämna ut uppgift med förbehåll som inskränker mottagarens rätt att lämna uppgiften vidare eller utnyttja den, om skaderisken därigenom kan undanröjas (14 kap. 9 § sekretesslagen). I sekretesslagstiftningen har emellertid inte närmare belysts i vad mån sökandens ställning och ändamålet med begärt utlämnande bör påverka sekretessbedömningen på arbetsmiljöområdet. En precisering av sekretesslagen som tar sikte på ändamålet med begärd utlämning skulle enligt utredningens uppfattning kunna undanröja mycket av den osäkerhet som för närvarande råder beträffande fackliga organisationers möjlighet att få uppgifter från myndigheterna för att bevaka arbetsmiljön.

Utredningen om arbetsmiljösekretess har kartlagt vilka svårigheter fackliga organisationer anser föreligga på grund av gällande sekretesslagstiftning när det gäller möjligheten att få del av arbetsmiljöinformation. Vid utredningens inventering i kap. 10 har kunnat konstateras att sekretesslagstiftningen i allmänhet inte hindrar att de fackliga organisationerna får del av den arbetsmiljöinformation de anser sig behöva. Utredningen har därvid funnit att bestämmelserna i 14 kap. 9 § sekretesslagen ofta kan tillämpas.

Vid angivna förhållanden att det inte föreligger något ytterligare behov av bestämmelser om särskild avvägning i sekretesslagen. Det finns emellertid anledning att diskutera frågan även med avseende på hur handläggning sker av ärende om utlämnande av allmänna handlingar och uppgifter ur sådana. Hithörande spörsmål tas upp i närmast följande avsnitt.

12.2 Handläggning av ärenden om utlämnande

Inom utredningen har den meningen framförts att den som muntligen begär uppgifter från en myndighet inte sällan får en känsla av att sekretess snarare än offentlighet är huvudregel vid prövning av en sådan begäran. Liknande synpunkter har också framkommit vid några av utredningens intervjuer med arbetsmiljöombudsmän.

Bestämmelser om tillhandahållande av allmän handling finns i 2 kap. 12 § tryckfrihetsförordningen (TF). Där föreskrivs att en allmän handling som inte är sekretessbelagd på begäran genast skall tillhandahållas den som önskar ta del av handlingen. Är en handling delvis hemlig skall de delar av handlingen som är offentliga tillhandahållas sökanden i avskrift eller kopia. En myndighet är inte skyldig att tillhandahålla en handling på stället om betydande hinder möter.

En myndighet får inte på grund av att någon begär att få ta del av en allmän handling efterforska vem han är eller vilket syfte han har med sin begäran i större utsträckning än som behövs för att myndigheten skall kunna pröva om hinder föreligger mot att handlingen lämnas ut (2 kap. 14 § tredje stycket TF). Att ta reda på vem sökanden är och vad han skall använda handlingen till kan dock vara nödvändigt för att

bedöma om ett skaderekvisit är uppfyllt eller inte. Detta får särskild betydelse när en företrädare för en facklig organisation begär att få ta del av en allmän handling.

En begäran att få ta del av en allmän handling prövas av den myndighet som förvarar handlingen (2 kap. 14 § TF).

I 15 kap. sekretesslagen finns bestämmelser som kompletterar tryckfrihetsförordningens regler.

Enligt 15 kap. 4 § sekretesslagen skall en myndighet på begäran av enskild lämna uppgift ur en allmän handling som finns hos myndigheten och som inte är hemlig. Denna skyldighet gäller utöver skyldigheten att lämna ut själva handlingen. Myndigheterna skall också hjälpa enskilda med de särskilda upplysningar som behövs för att de skall kunna ta del av ADB-upptagningar (15 kap. 12 § sekretesslagen).

En förutsättning för den upplysningsplikt som nu beskrivits är att den kan uppfyllas utan att det hindrar myndighetens vanliga arbetsuppgifter.

I 15 kap. 6 § sekretesslagen har tagits upp bestämmelser om vem inom en myndighet som prövar frågan om utlämnande av en allmän handling. I första hand görs prövningen av den tjänsteman som har fått i uppdrag att ha hand om handlingen, t.ex. en registrator eller en föredragande i ett ärende. I tveksamma fall skall denne hänskjuta saken till myndigheten, om det inte fördröjer prövningen. Också när tjänstemannen vägrar att lämna ut handlingen eller lämnar ut den med förbehåll som inskränker sökandens rätt att röja handlingens innehåll eller annars förfoga över den skall saken hänskjutas till myndigheten. För att ett hänskjutande skall ske i dessa fall krävs dock att sökanden begär det. Vem som efter ett hänskjutande är behörig att på myndighetens vägnar fatta beslut i utlämnandefrågan framgår som regel av vad som gäller om arbetsfördelningen inom myndigheten, t.ex. enligt myndighetens arbetsordning eller annan tjänsteföreskrift.

I statens arbetsgivarverks cirkulär "Sekretess" (SAV 1987 A 18) framhålls att tjänstemannen i förekommande fall bör underrätta sökanden

om rätten att begära hänskjutande av utlämnandefrågan. I cirkuläret framför arbetsgivarverket också den meningen att den tjänsteman som i första hand svarar för prövningen i regel bör rådgöra med någon som har god kännedom om sakfrågan innan han tar ställning, eftersom frågor om utlämnande inte sällan är svårbedömda. Samrådet måste dock ske skyndsamt efter begäran om utlämnande och får inte fördröja prövningen.

Har en myndighet avslagit en begäran om att få ta del av en handling eller har den lämnat ut en handling med ett förbehåll, får sökanden överklaga beslutet (2 kap. 15 § TF). Vanligen överklagas beslutet genom besvär till kammarrätten (15 kap. 7 § sekretesslagen). Kammarrättens beslut kan överklagas till regeringsrätten. Något prövningstillstånd behövs därvid inte (55 § förvaltningsprocesslagen).

Rätt att överklaga har bara den som har begärt att få ta del av handlingen. Den som anser sig bli lidande på att en handling lämnas ut kan däremot inte överklaga beslutet om utlämnande (prop. 1979/80:2 Del A s. 363).

Ett beslut som innebär ett avslag på en begäran att få del av en uppgift ur en allmän handling (jämför 15 kap. 4 § sekretesslagen) kan inte överklagas om det inte är fråga om en begäran att få ta del av själva handlingen (se RÅ 81 2:45 I).

Vid sekretesslagens tillkomst diskuterades frågan om möjligheten av att i motiven göra vägledande uttalanden för rättstillämpningen. Många remissinstanser hade efterlyst sådana. Departementschefen ansåg emellertid att det knappast var möjligt, om ens lämpligt, att i motiven gå in på några detaljfrågor om tillämpningen av lagen (prop. 1979/80:2 Del A s. 85). Departementschefen yttrade härefter bl.a. följande:

Det bör i stället ankomma på rättstillämpningen att utforma en praxis som skall tjäna som vägledning för prövningen av sekretessfrågorna i framtiden. Inom vissa myndigheter kommer säkerligen den nya sekretesslagen att aktualisera ett behov av allmänna råd för tillämpningen av sekretessbestämmelserna. Jag kan inte se att sådana råd kommer i konflikt med bestämmelsen i 2 kap. 2 § TF om att begränsningen av rätten att ta del av allmänna handlingar skall anges noga i en särskild lag. Sekretessens omfattning kan knappast anges på ett noggrannare sätt i lagen, där den yttersta gränsen för sekretessen har slagits fast. Upplysningar och råd kan endast få betydelse som stöd vid tillämpningen av lagen; självfallet är de

inte bindande vid prövning av t.ex. fråga om utlämnande av en allmän handling.

När det gäller de tjänstemän som har att tillämpa sekretessregleringen bör också framhållas att det föreligger en viss marginal mellan det handlingsutrymme som följer av rekvisitens utformning och området där ansvar för sekretessbrott inträder. Som jag närmare kommer att utveckla i specialmotiveringen till förslaget till ändring av 20 kap. 3 § BrB kommer ett röjande som grundas på en felaktig bedömning i skadefrågan i många fall inte att bedömas som ett uppsåtligt brott. - - - Härtill kommer att en felbedömning som medför att gärningen skall bedömas som oaktsam sannolikt inte sällan också får till följd att den skall anses vara ringa. Det innebär i sin tur att utlämnandet blir straffritt oavsett till vem det har skett. Det nu sagda innebär att felbedömningar i svårbedömda gränsfall i regel blir straffria.

Sekretesslagen anses allmänt vara en lag som är svår att tillämpa. Detta avspeglas inte minst vid en genomgång av JO:s ämbetsberättelser. JO har ofta funnit anledning till kritik för brister i tillämpningen av sekretesslagen som haft sin grund i att handläggande tjänstemän inte rätt förstått innebörden i lagens regler. Framför allt är det systemet med skaderekvisit som gör sekretesslagen svårtolkad. Motivuttalandena är mycket allmänna och vägledande rättspraxis saknas fortfarande. Vidare torde det inte sällan hos de tjänstemän som i första hand skall besvara utlämnande frågor finnas en osäkerhet om huruvida en handling eller uppgift ur denna är offentlig eller inte.

Dessa svårigheter eller denna osäkerhet kan helt visst många gånger leda till att en tjänsteman i tveksamma fall vägrar att lämna ut en uppgift eller handling hellre än att riskera att göra fel genom att lämna ut den. I det senare fallet saknar ju den som anser sig bli lidande överklagandemöjlighet. Inställningen förändras knappast av att felbedömningar i svårbedömda gränsfall kan bli straffria. Allt detta kan naturligtvis i sin tur leda till en sådan uppfattning som refererades inledningsvis i detta avsnitt.

Allmänna råd för tillämpningen av sekretessbestämmelserna inom hälso- och sjukvården, omsorgsvården och socialtjänsten har utarbetats av socialstyrelsen (Allmänna råd från socialstyrelsen 1982:4). Inom arbetarskyddsverket och naturvårdsverket har upplysningar om sekretesslagens innehåll lämnats i tjänstemeddelanden. I detta sammanhang kan också nämnas det förut citerade statens arbetsgivarverks

sekretesscirkulär. Slutligen kan här nämnas att det inom kemikalieinspektionen pågår ett arbete med att ta fram riktlinjer för utlämnande av uppgifter från produktregistret.

Utredningen har vid sina diskussioner i frågan om handläggning av utlämnandeärenden övervägt vissa ändringar i 15 kap. 6 § sekretesslagen som skulle gå ut på att utlämnande frågor i större utsträckning än som för närvarande sker skulle hänskjutas till myndigheten av "förstahandsprövarna". Utredningen har emellertid funnit att en sådan ordning skulle leda till byråkratisering och ytterligare omgång.

Utredningen vill i stället särskilt framhålla vikten av att myndigheterna håller sina allmänna råd och tjänstemeddelanden i sekretessfrågor aktuella och ser till att tjänstemän som har att pröva utlämnande frågor är väl insatta i reglerna om offentlighet och sekretess. Inte minst gäller detta på arbetsmiljöområdet. Större kännedom bör dessutom spridas om att en sökande alltid har rätt att hänskjuta frågan till myndigheten, om förstahandsprövaren vägrar att lämna ut handlingen eller lämnar ut den med förbehåll. En begäran om sådant hänskjutande kan göras muntligen. Det får anses höra till god ordning att den handläggande tjänstemannen i förekommande fall omedelbart underrättar sökanden om hans rätt till hänskjutande. Enligt utredningens uppfattning bör myndigheterna i sina interna föreskrifter ta in rekommendationer om ett sådant förfarande.

13 SANKTIONER VID ÖVERTRÄDELSE AV REGLER OM TYSTNADSPLIKT

13.1 Skyddsombud etc.

13.1.1 Gällande bestämmelser

Skyddsombud har en lagstadgad rätt till information (6 kap. 6 § arbetsmiljölagen). Skyddskommittéledamöters rätt till information innefattas i bestämmelserna om skyddskommitténs uppgifter och befogenheter (6 kap. 9 § arbetsmiljölagen).

Inom den privata sektorn regleras tystnadsplikten för skyddsombud i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen. Bestämmelsen gäller också för skyddskommittéledamöter, för dem som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen och för styrelseledamöter i lokala fackliga organisationer. Överträdelse av bestämmelserna om tystnadsplikt medför straffansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken. En hänvisning till straffbestämmelsen finns i 8 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

Brottsbalken 20 kap. 3 § lyder:

Röjer någon uppgift som han är pliktig att hemlighålla enligt lag eller annan författning eller enligt förordnande eller förbehåll som har meddelats med stöd av lag eller annan författning, eller utnyttjar han olovligen sådan hemlighet, dömes, om ej gärningen eljest är särskilt belagd med straff, för brott mot tystnadsplikt till böter eller fängelse i högst ett år.

Den som av oaktsamhet begår gärning som avses i första stycket, dömes till böter. I ringa fall skall dock ej dömas till ansvar.

Inom den offentliga sektorn finns bestämmelserna om tystnadsplikt för skyddsombud etc. i 14 kap. 7 § andra och tredje styckena och 10 § sekretesslagen. Brott mot förbud enligt sekretesslagen att röja eller utnyttja uppgift och brott mot förbehåll som har ställts upp med stöd av sekretesslagen straffas enligt 20 kap. 3 § brottsbalken (1 kap. 11 § sekretesslagen).

Särskilda föreskrifter om skadestånd vid överträdelse av tystnadsplikt saknas i arbetsmiljö- resp. sekretesslagen. Allmänna regler om skadestånd blir tillämpliga. Ett skyddsombud som bryter mot tystnadsplikten blir personligen skadeståndsskyldig för skada som orsakas av skyddsombudets handlande.

Allmänna regler om skadestånd finns i skadeståndslagen. Enligt 2 kap. 1 § skall var och en som uppsåtligen eller av vårdslöshet vållar person- eller sakskada ersätta skadan, såvida inte annat följer av skadeståndslagen. Vidare skall den som vållar ren förmögenhetsskada genom brott ersätta skadan (2 kap. 4 §). Med ren förmögenhetsskada förstås enligt skadeståndslagen sådan ekonomisk skada som uppkommer utan samband med att någon lider person- eller sakskada (1 kap. 2 §). Exempel på ren förmögenhetsskada är förlust genom försämrat rörelseresultat för företag och andra rörelseidkare. Jämkning kan enligt skadeståndslagen vidare ske på grund av den skadelidandes medvållande (6 kap. 1 §). Vidare finns en så lydande allmän jämningsregel (6 kap. 2 §): Är skyldighet att utge skadestånd oskäligt betungande med hänsyn till den skadeståndsskyldiges ekonomiska förhållanden, kan skadeståndet jämkas efter vad som är skäligt, varvid även den skadelidandes behov av skadeståndet och övriga omständigheter skall beaktas.

13.1.2 Bakgrund till arbetsmiljölagens bestämmelser om tystnadsplikt

Bestämmelserna om tystnadsplikt för skyddsombud och skyddskommittéledamöter infördes år 1973 i arbetarskyddslagen utan att närmare behandlas i förarbetena. Ansvar för överträdelse utformades som ett straffansvar och enligt samma mönster som redan gällde för dem som tagit befattning med tillsynen enligt lagen, alltså främst tjänstemän inom yrkesinspektionen.

Arbetarskyddslagens bestämmelser om tystnadsplikt för skyddsombud och skyddskommittéledamöter överfördes i princip oförändrade till arbetsmiljölagen. Departementschefen konstaterade att bestämmelserna hade införts som ett led i strävandena att stärka de anställdas inflytande över arbetsmiljön (prop. 1976/77:149 s. 342).

I förarbetena till arbetsmiljölagen berördes också frågan om avtalad tystnadsplikt. TCO hade ansett att tystnadspliktsbestämmelsen borde ampassas efter medbestämmandelagen och utformas så att tystnadsplikten i första hand blev en förhandlingsfråga mellan berörda parter. Departementschefen framhöll för sin del att skyddsombuds rätt till information enligt arbetarskyddslagstiftningen kunde vara mera vidsträckt än informationsrätten enligt medbestämmandelagen. Med hänsyn till detta och till karaktären av de föreskrifter som ingick i arbetarskyddslagstiftningen förordade departementschefen att tystnadspliktsregeln i arbetarskyddslagen oförändrad överfördes till arbetsmiljölagen (prop. 1976/77:149 s. 342).

13.2 Andra fackliga förtroendemän

Även medbestämmandelagen innehåller bestämmelser om information till fackliga förtroendemän. Bestämmelser om tystnadsplikt inom den privata sektorn finns i 21 och 22 §§ MBL. Tystnadsplikten följer inte direkt av lagen utan uppkommer efter förhandling mellan parterna eller efter förordnande av arbetsdomstolen.

Brott mot tystnadsplikten är skadeståndssanktionerat i medbestämmandelagen vars 56 § lyder:

Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot tystnadsplikt som avses i denna lag eller utnyttjar han obehörigen vad han under sådan tystnadsplikt har fått kännedom om, skall han ersätta uppkommen skada.

Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket, svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan.

I fall som avses i denna paragraf skall ej följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

En facklig företrädare står således inte något personligt skadeståndsansvar enligt medbestämmandelagen och kan inte heller straffas för brott mot tystnadsplikt enligt 20 kap. 3 § brottsbalken. Undantaget i 56 § tredje stycket utesluter dock inte straff och skadestånd för tystnadspliktsbrott enligt lagen 1931 med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens eller för tystnadspliktsbrott som medför att brottsbalkens

bestämmelser om trolöshet mot huvudman blir tillämpliga. I förarbetena till medbestämmandelagen framhölls också att tystnadspliktsbrott av arbetstagare kan utgöra grund för uppsägning eller avskedande (prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 507 och 537).

Vid bedömning av om och i vad mån skada har uppkommit för någon skall hänsyn tas även till dennes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakttas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse (55 § MBL). Om det är skäligt kan skadestånd sättas ned eller helt falla bort (60 § MBL). Högre skadestånd än 200 kr får enligt en huvudregel inte åläggas en arbetstagare för deltagande i olovlig stridsåtgärd.

Bestämmelserna om tystnadsplikt i medbestämmandelagen avser inte den offentliga sektorn. Här gäller samma regler om tystnadsplikt, straffansvar och skadeståndsansvar som i närmast föregående avsnitt redovisats beträffande offentlighetsanställda skyddsombud.

13.3 Utredningens förslag

Arbetsmiljölagens bestämmelse om straffansvar vid överträdelse av tystnadsplikt har såvitt utredningen kunnat utröna aldrig tillämpats. Bestämmelsen har emellertid ofta kritiserats från skyddsombudshåll och just straffansvaret torde i mycket hög grad ligga bakom den oro som yppats över obehörighetsrekvisitets vaghet och som antyds i utredningsdirektiven. Det finns skäl att mot denna bakgrund granska i vad mån ifrågavarande straffansvar verkligen är påkallat.

Yrkeshemlighet, arbetsförfarande och affärshemlighet

Utredningen tar till övervägande först upp frågan om ansvaret vid överträdelser av arbetsmiljölagens bestämmelse om tystnadsplikt vad avser yrkeshemlighet, arbetsförfarande och affärshemlighet. Bestämmelsen gäller i det avseendet i huvudsak till skydd för arbetsgivarens intressen.

Den bärande tanken i 1970-talets lagstiftningsreformer på arbetsmiljöområdet var att samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare som

jämställda parter är en förutsättning för att man skall kunna skapa goda arbetsförhållanden. I förarbetena är det ett genomgående tema att grunden för en bättre arbetsmiljö måste läggas i den lokala skyddsverksamheten och på arbetsplatserna. Samtidigt framhävs att denna skyddsverksamhet är en uppgift av hög angelägenhetsgrad för den lokala fackliga verksamheten. Fackliga företrädare är härvid skyddsombud och skyddskommittéledamöter som utses av lokala arbetstagarorganisationer som som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren (6 kap. 2 § andra stycket och 8 § andra stycket arbetsmiljölagen). Fackliga företrädare inom arbetsmiljön är också regionala skyddsombud vilka utses av en lokal avdelning av förbund eller med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare (6 kap. 2 § tredje stycket).

Med den betoning som sålunda ligger på partssamarbete och facklig representation kan det synas anmärkningsvärt med ett personligt straffansvar för skyddsombud och skyddskommittéledamöter. Förhållandet ter sig snarast ytterligare anmärkningsvärt med tanke på att skadeståndsansvar och ej straffansvar stipuleras för arbetsgivare eller arbetstagare som hindrar skyddsombud eller skyddskommittéledamöter att fullgöra sina uppdrag (6 kap. 10-13 §§ arbetsmiljölagen). I sammanhanget kan också erinras om att ett skyddsombud är fritt från ersättningskyldighet för skada till följd av att ombudet avbrutit arbete (6 kap. 7 § arbetsmiljölagen). I förarbetena hänvisas härvidlag dels att skyddsombudet är en av fackföreningen utsedd förtroendeman för sina arbetskamrater och då också bör ha förtroendet att utöva sitt uppdrag utan någon risk för skadeståndsskyldighet (prop. 1973:130 s. 159). Det kan noteras att det i detta avseende inte heller gäller någon skadeståndsskyldighet för fackförening.

Arbetsmiljölagens bestämmelser om tystnadsplikt gäller inte inom den offentliga sektorn utan här gäller sekretesslagen. Offentliganställda skyddsombud och skyddskommittéledamöter har följaktligen härav ett straffansvar grundat i sekretesslagen vid tystnadspliktsbrott. Även detta förhållande kan te sig anmärkningsvärt med hänsyn till att det också här kan vara fråga om åtgärder i ett partssamarbete vidtagna av en facklig förtroendeman. Sekretesslagens regler om straffansvar har emellertid ansetts böra gälla överlag inom den offentliga sektorn. Det

bör härvid observeras att sekretessproblemen, till följd av principen om allmänna handlingars offentlighet, inte är fullt så svåråtgångade eller i vart fall mera belysta inom den offentliga sektorn än inom den privata. Vidare är sekretesslagens tystnadspliktsbestämmelser mera detaljerade och i så måtto mera ägnade att läggas till grund för ett straffansvar än arbetsmiljölagens.

Vid arbetsmiljölagens tillkomst motiverades lagens tystnadspliktsbestämmelse, som nämnts i avsnitt 13.1.2, bl.a. med att informationsrätten kan vara mera vidsträckt enligt arbetsmiljölagen än enligt medbestämmandelagen. Vidare hänvisades till karaktären av de föreskrifter som ingår i arbetsmiljölagen. Synpunkterna kan ha bäring när det gäller att i arbetsmiljölagen avvisa systemet med avtalad tystnadsplikt. Enligt utredningens mening har de emellertid ingen avgörande betydelse när det gäller att ta ställning till frågan om tystnadsplikten enligt arbetsmiljölagen bör sanktioneras med straffansvar eller på annat sätt.

De synpunkter som utredningen har utvecklat i det föregående leder enligt utredningens mening fram till att straffansvaret enligt 20 kap. 3 § brottsbalken bör slopas som påföljd för överträdelse av arbetsmiljölagens tystnadspliktsbestämmelser vad avser yrkeshemligheter, arbetsförfaranden och affärsförhållanden.

I stället bör här övervägas att införa regler som mera ansluter sig till vad som gäller inom annan lagstiftning om förhållandena i arbetslivet. Nära till hands ligger att efter medbestämmandelagens mönster införa skadeståndsskyldighet för i första hand den fackliga organisation som skyddsombudet eller skyddskommittéledamoten företräder. Till stöd för ett personligt skadeståndsansvar kan å andra sidan anföras att skyddsombuden traditionellt har en mycket självständig position. Historiskt sett har skyddsombuden haft att ta ställning efter eget bedömande utan att fackföreningens tolkning därvid har varit det primära. Emellertid är numera även skyddsombuden i regel fackliga förtroendemän och det vore inte rimligt att ålägga fackligt utsedda skyddsombud personlig skadeståndsskyldighet i lägen där den fackliga organisationen skulle svara för skadan om den hade uppkommit på grund av åtgärd av någon annan facklig företrädare än skyddsombud.

Utredningen förordar därför att den arbetstagarorganisation, som enligt 6 kap. 2 eller 8 § arbetsmiljölagen har utsett ett skyddsombud eller en skyddskommittéledamot, svarar för skador som uppkommer om ombudet eller ledamoten bryter mot ifrågavarande tystnadsplikter enligt arbetsmiljölagen.

Om en kollektivavtalsbärande facklig organisation inte finns, som på arbetsstället kan utse skyddsombud eller skyddskommittéledamöter, utses dessa av arbetstagarna direkt. När det gäller skadeståndsansvaret finns för de icke fackligt utsedda skyddsombuden och skyddskommittéledamöterna ingen organisation att lägga skadeståndsskyldigheten på. Ett personligt skadeståndsansvar bör då gälla. Det kan tilläggas att beträffande regionala skyddsombud krävs det inte att organisationen är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på de arbetsställen där ombudet skall verka. Tidigare förordade regler om skadeståndsansvar bör dock även här gälla för den arbetstagarorganisation som har utsett ombudet.

I övrigt bör i fråga om skadeståndet gälla de bestämmelser om skadans uppkomst, jämkning av skadestånd, fördelning av skadeståndsskyldighet mellan flera ansvariga, talefrister och rättegång som redan ingår i arbetsmiljölagen i anslutning till trakasseribestämmelserna i 6 kap. 10 § (6 kap. 11-13 §§ arbetsmiljölagen).

Bestämmelser med det innehåll som nu förordats föreslås införas i 8 kap. 3 § arbetsmiljölagen. I stort sett samma skadeståndsbestämmelser ingår i medbestämmandelagen. Det finns dock enligt utredningens mening ej skäl att till arbetsmiljölagen föra över medbestämmandelagens bestämmelser om begränsning av personligt skadestånd för arbetstagare till 200 kronor.

Fr.o.m. 1986 gäller 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen också dem som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt 6 kap. 9 § samma lag. Även dessa bör omfattas av den föreslagna ändringen.

Enligt utredningens uppfattning bör vidare samma betraktelsesätt som enligt medbestämmandelagen gälla beträffande förhållandet mellan å ena sidan den förordade bestämmelsen i 8 kap. 3 § arbetsmiljölagen och å

andra sidan andra regler eller rättsprinciper rörande påföljd på grund av brott mot tystnadsplikt. I detta avseende hänvisas till avsnitt 13.2.

Enskilds personliga förhållande och förhållande av betydelse för landets försvar

De synpunkter som anförts i det föregående kan i viss utsträckning anläggas också i fråga om form för ansvar vid överträdelse av tystnadsplikt enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen i övriga avseenden.

Enligt utredningens uppfattning vore det emellertid klart otillfredsställande att hänvisa enskilda, som anser sina personliga förhållanden yppade i strid mot 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen, enbart till att i tvistemål göra anspråk på ersättning enligt speciella skadeståndsregler. Mera ändamålsenligt är utan tvivel att bibehålla möjligheten att få sådana frågor bedömda inom ramen för allmän åklagares åtalsprövning resp. prövade i samband med allmänt åtal.

Det finns enligt utredningen inte heller tillräckliga skäl att ändra gällande ordning om straffansvar vid överträdelse av tystnadsplikten enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen vad avser förhållande av betydelse för landets försvar.

14 UTBILDINGSASPEKTER

I utredningens uppdrag har ingått att ingående klarlägga och belysa sekretessbestämmelser på arbetsmiljöområdet. I detta sista kapitel skall diskuteras frågan om det genom utredningens genomgång blir lättare för skyddsombud, skyddskommittéledamöter och deltagare i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet att praktiskt hantera sekretessfrågor.

Utredningen har strävat efter att i sitt arbete utgå från praktiska frågeställningar. Genomgången har emellertid samtidigt visat hur invecklade sekretessbestämmelserna i själva verket är när de skall tillämpas i skyddsombudens etc. verksamhet.

För att först nämna den offentliga sektorn krävs här att ett stort antal förtroendemän skall ha en åtminstone elementär kännedom om vad som är allmän verksamhet, om begreppet allmän handling och om sekretesslagens allmänna uppläggning i övrigt. Detta är inte obetydligt. Det är dock bara en begynnelsepunkt för vad som egentligen alla dessa förtroendemän förutsätts känna till när det gäller att hantera frågor om tystnadsplikt. Förutom materiella sekretessbestämmelser tillkommer för skyddsombud etc. som en speciell svårighet att de, som närmare redovisats i kap. 9, har att tillämpa olika regler beroende på hur de fått befattning med hemliga uppgifter i sitt uppdrag. Kortfattat uttryckt torde de i allmänhet ha fått uppgiften med tillämpning av 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen. Om och när detta väl blivit klarlagt, återstår det för förtroendemannen att utföra en skadeprövning enligt olika bestämmelser i sekretesslagen. En sådan skadeprövning kan vara svår redan när den sker i den ordning som närmast är avsedd, nämligen för en myndighets räkning. Att föra över denna prövning till förtroendemannens område innebär utan tvivel en ytterligare komplikation.

Det skall här inte radas upp alla de tillämpningssvårigheter som i övrigt möter en förtroendeman som vill tillämpa sekretesslagen på ett korrekt sätt. Utredningen kan dock inte underlåta att erinra om ytterligare ett drag som kanske inte ger upphov till tolkningssvårigheter men där ändå lagstiftningsmetodiken ställer stora krav på den som skall

kunna ha överblick över rättssystem vid praktisk tillämpning. Till bilden hör sålunda också att olika regelsystem gäller för å ena sidan en förtroendeman som är knuten till den utlämnande myndigheten på visst sätt (t.ex. ett lokalt skyddsombud i förhållande till den myndighet där han är anställd) och å andra sidan en förtroendeman som inte är sålunda knuten till den utlämnande myndigheten (t.ex. ett lokalt skyddsombud i förhållande till yrkesinspektionen eller ett regionalt skyddsombud i förhållande till en myndighet över huvud).

Inom den privata sektorn är det direkta regelsystemet på sekretessområdet formellt mera lättöverskådligt. I bakgrunden finns dock att beakta avtalsbestämmelser och allmänna rättsgrundsatser. En komplikation inom den privata sektorn är vidare att olika system för tystnadsplikt gäller i arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen.

Utredningen har i 9 kap. försökt kartlägga hur bestämmelserna om tystnadsplikt för skyddsombud etc. skall tolkas i olika typfall. Ett dominerande intryck av utredningens genomgång blir nog ändå sekretesslagstiftningens komplexitet på arbetsmiljöområdet och de praktiska svårigheterna för skyddsombud etc. inom såväl offentlig som privat sektor att tillämpa de gällande tystnadspliktsbestämmelserna. På vissa punkter föreslår utredningen smärre ändringar. I det stora hela utgår emellertid utredningsförslaget från att nuvarande system kvarstår oförändrat. Sekretesslagen har införts relativt nyligen som ett resultat av ett omfattande lagstiftningsarbete. Det ligger uppenbarligen inte inom utredningens uppdrag att överväga några stora ingrepp i syfte att förenkla tillämpningen för skyddsombud etc.

I detta läge måste kraftfulla utbildningsinsatser göras för att ge förtroendemännen reella möjligheter att tillämpa bestämmelserna om tystnadsplikt. Sekretesslagens bestämmelser för skyddsombud etc. framstår som en teoretiskt högststående lagstiftningsprodukt som efter lagändringar enligt utredningsförslaget väl ansluter till arbetsmiljölagens bestämmelser. Men utan en utbildning som inriktas på praktiska, aktuella frågor blir bestämmelserna knappst gripbara för dem som skall tillämpa dem. Viktigt synes härvid vara att utbildningen riktas till olika verksamhetsområden vart för sig. Dessa områden bör inte vara större än att för varje område kan ställas upp en exempelsamling som

ganska detaljerat täcker tänkbara typsituationer. Även inom den privata sektorn finns enligt utredningens mening ett motsvarande utbildningsbehov.

Utredningen utgår från att hithörande finansieringsfrågor kan lösas inom ramen för arbetsmiljöfondens bidrag till utbildning och information beträffande arbetarskydd och medbestämmande.

Vad gäller utbildning av tjänstemän som handlägger personalvårdsärenden och ärenden om utlämning av hemliga handlingar hänvisas till avsnitt 11.6 resp. 12.2.

SÄRSKILT YTTRANDE

av Peter Ander och Louise Schöld

"En må veta det, inte två. Äro de tre, så vet det all världen." -
Havamal.

Vad avser tillämpningen inom det privata näringslivet föranleder utredningsmannens förslag följande särskilda yttrande från vår sida i vad avser skyddsbuds med fleras tystnadsplikt och sanktionssystemet vid brott mot tystnadsplikten.

Skyddsombuds med fleras tystnadsplikt

Ehuru vi delar utredningsmannens uppfattning om betydelsen av kunniga och välinformerade skyddsombud och ledamöter av skyddskommitté m.fl.; fortsättningsvis betecknade skyddsombud, har vi en från utredningsmannen väsentligen avvikande uppfattning om den närmare innebörden av innehållet i tystnadsplikten enligt arbetsmiljölagen; se avsnitt 9.5.

Även om rådslag med central facklig organisation, där otvivelaktigt i arbetsmiljöfrågor särskilt sakkunniga personer finns, oftast torde kunna ske utan att sekretesskyddade uppgifter röjs, delar vi också utredningsmannens bedömning, att det kan vara av väsentlig betydelse för effektiviteten i skyddsarbetet, att skyddsombud kan diskutera arbetsmiljöproblem med central facklig organisation utan hinder av sekretessbestämmelser. Härvid är det dock nödvändigt, som utredningsmannen också föreslagit, att en sådan rätt för skyddsombud kombineras med en regel om tystnadsplikt för informationsmottagaren.

Enligt vår bestämda mening är emellertid innebörden av bestämmelsen i 7 kap. 13 § första stycket arbetsmiljölagen "får inte obehörigen röja eller utnyttja" liktydigt med ett generellt förbud att föra sekretessbelagd information vidare. Genom särskilda bestämmelser kan skyddsombud dock bli behörigt att "röja eller utnyttja" det som eljest skulle vara sekretessbelagt. Sådana särskilda bestämmelser finns i

7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen genom vilka bestämmelser skyddsombud blivit behöriga i förhållande till ledamot för lokal facklig organisation. Härutöver finns vissa generellt verkande rättsregler som kan grunda sådan behörighet, nämligen samtycke från den vars intresse skyddas av sekretessen, lagstadgad skyldighet, t.ex. vittnesskyldighet samt vissa nödsituationer. Stöd för denna vår nu redovisade uppfattning återfinns på flera ställen i förarbetena till arbetsmiljölagen: SOU 1972:86, s. 251 och 312; Prop. 1973:130, s. 165; SOU 1976:1, s. 364-66, 368 och 429; Prop. 1976/77:149, s. 342 och Social U 1977/78:1, s. 58.

Den av utredningsmannen företrädade uppfattningen innebär, att skyddsombud avgör sin behörighet efter eget bedömande. Efter en sådan behörighetsprövning kan han rättsligt sett vända sig till vem som helst utanför kretsen av de i arbetsmiljölagen "tillåtna" lokal facklig styrelseledamot (gällande rätt) eller viss central facklig företrädare, som då också binds av tystnadsplikten (förslaget). Dessa övriga blir då inte bundna av någon tystnadsplikt. I denna vida utanförstående krets, som då inte blir bunden av någon tystnadsplikt, kan bl.a. tänkas ingå fristående forskare. Ett sådant förhållande kan vi inte acceptera och det kan heller aldrig ha varit lagstiftarens avsikt med sekretessbestämmelserna.

Beträffande två av de i betänkandet särskilt utpekade för vilka skyddsombud enligt "behörighetsregeln" i 7 kap. 13 § första stycket arbetsmiljölagen sålunda skulle vara behörigt att röja sekretessbelagd information, företagshälsovården och yrkesinspektionen, kan noteras att dessa, företagshälsovården genom sin medverkan i skyddskommittéarbetet och yrkesinspektionen genom lagbestämmelse, 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen, garanterats möjlighet att egenhändigt inhämta erforderliga upplysningar. Skyddsombud kan, som vi tidigare framhållit, initiera ingrepp av såväl företagshälsovården som yrkesinspektionen utan att för den skull behöva röja sekretessbelagd information.

Det är att observera att förutom i fråga om yrkeshemlighet m.m. gäller det nu sagda också skyddsombuds "behörighet" rörande enskilda personliga förhållande och förhållanden av betydelse för landets försvar.

Sanktionssystem vid brott mot tystnadsplikt

Utredningsmannen har också, ehuru det inte angivits i direktiven, lagt ett förslag om förändrat sanktionssystem mot dem som bryter mot sekretessbestämmelserna. Avsikten har varit att - så långt möjligt - likställa de fackliga förtroendemännens ställning enligt medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen. Resultatet har blivit att i stället för att som nu skyddsombud - oavsett offentlig eller privat anställning - svarar för sin tystnadsplikt under straffansvar, ett differentierat sanktionssystem införs beroende på om skyddsombudet är i offentlig eller privat tjänst. Offentliganställda har kvar sitt straffansvar. Detta gäller också för privatanställda skyddsombud vid brott mot sekretesen vad beträffar enskilda personliga förhållanden och förhållanden av betydelse för landets försvar. För privatanställda skyddsombud föreslås att det personliga ansvaret slopas vid brott mot sekretessen beträffande yrkeshemligheter. I stället föreslås vid brott mot sekretessen för yrkeshemlighet m.m., skadeståndssanktion för den fackliga organisation som utsett skyddsombudet. Är skyddsombudet ej utsett av någon facklig organisation blir skadeståndsansvaret personligt.

Redan redogörelsen för innehållet visar det klart olämpliga i förslaget. Det finns ingen anledning att ändra på det nuvarande sanktionssystemet. Att detta inte tagits i anspråk, är inget argument för en förändring. Det är inte ovanligt att straffbestämmelser verkar genom sin blotta existens.

Det är enligt vår mening nödvändigt att bibehålla det personliga straffansvaret med tanke på den vidsträckta rätt till information som skyddsombud har. Detta gäller även för dem till vilka skyddsombud behörigen kan vidarebefordra sekretessbelagd information.

KOMMITTEDIKREKTIV

Dir.1985:32

Översyn av bestämmelserna om sekretess och tystnadsplikt på arbetsmiljöområdet

Dir. 1985:32

Beslut vid regeringssammanträde 1985-06-27

Chefen för arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Leijon, anför.

1 Mitt förslag

Jag föreslår att en särskild utredare tillkallas för att se över bestämmelserna om sekretess och tystnadsplikt på arbetsmiljöområdet. Översynens syfte bör framför allt vara att klarlägga möjligheterna för de fackliga organisationerna att få tillgång till de uppgifter om arbetsmiljöförhållanden som de behöver för att bevaka medlemmarnas intressen vad gäller skyddet mot risker i arbetsmiljön. Bl.a. bör i översynen ingå ett klarläggande av de centrala organisationernas ställning vid tillämpning av sekretessbestämmelserna. Det bör utredas om ett behov av författningsändringar föreligger och i så fall vilka förutsättningar som föreligger för sådana.

Översynen bör i första hand omfatta de sekretessbestämmelser i sekretesslagen (1980:100) som är tillämpliga på arbetsmiljöområdet i det allmännas verksamhet samt de bestämmelser om tystnadsplikt för skyddsombud och ledamot i skyddskommitté som finns i arbetsmiljölagen (1977:1160). Översynen bör omfatta dels den sekretess som gäller i arbetsgivar-arbetstagarförhållandet, dels den sekretess som gäller då facklig företrädare efterfrågar information från myndighet utan att ett sådant förhållande föreligger.

Utredningen bör närmare belysa innebörden i sekretessbestämmelserna på arbetsmiljöområdet såvitt gäller möjligheterna för de fackliga organisationerna att få tillgång till den information de efterfrågar. I översynen bör därvid ingå en kartläggning av i vad mån det föreligger angelägna informationsbehov som i dag inte kan tillfredsställas på grund av de angivna sekretessbestämmelserna. Därvid bör särskilt beaktas det behov som kan finnas av att föra arbetsmiljöinformation vidare från skyddsombud och ledamot av skyddskommitté - vilka har en omfattande rätt att ta del av uppgifter om arbetsmiljön - till central facklig organisation.

I översynen bör, med hänsyn till de informationsbehov som framkommer och med beaktande av de intressen som sekretessen skall skydda, redovisas behovet av och förutsättningarna för ändringar i sekretessbestämmelserna på arbetsmiljöområdet. Bl.a. bör därvid förutsättningarna för att utvidga tystnadsplikten till en större krets fackliga företrädare prövas.

2 Bakgrund

2.1 Tillgång till arbetsmiljöinformation

Verksamheten på arbetsmiljöområdet präglas av ett nära samarbete mellan arbetsmarknadens parter. Arbetsgivare och arbetstagare har sedan lång tid samverkat för att få till stånd goda förhållanden i arbetslivet. Arbetsmiljölagen upptar de grundläggande reglerna för arbetsmiljöns beskaffenhet, anger ansvar och befogenheter och ger riktlinjer för hur skyddsverksamheten skall organiseras. Sin fulla effekt får lagstiftningen först när den genom kunnig och medveten hantering tillämpas på enskilda arbetsplatser och när den ställs mot verkligheten i arbetslivet.

Arbetsmiljön omdanas fortlöpande. Den tekniska utvecklingen leder till förändringar av arbetsplatsernas utformning och kraven på arbetstagarna. Arbetsuppgifterna blir alltmer specialiserade och arbetsfördelningen mer långtgående. Nya inte förutsedda eller tidigare uppmärksammade risker och problem i arbetslivet upptäcks bl.a. till följd av den ökade medvetenheten om arbetsmiljöns betydelse för människans hälsa och välbefinnande. Antalet kemiska ämnen som används i arbetslivet är betydande och varje år tillkommer nya ämnen vilkas effekter på människan helt eller delvis är outredda.

Myndigheterna samlar in och förfogar över information som ett led i den kontroll och tillsyn m.m. som de har att utöva enligt lag. I många avseenden innehåller de dokument, register m.m. som myndigheterna förfogar över de mest fullständiga uppgifter som finns i landet om arbetsmiljöns tillstånd och om de risker som människor utsätts för i sitt arbete.

Det finns mot bakgrund av dessa förhållanden starka önskemål om öppenhet i myndigheternas verksamhet och insyn i den information om arbetsmiljön som myndigheterna förfogar över.

Myndigheterna, i sin nyss beskrivna myndighetsfunktion, har inte något allmänt ansvar att informera om arbetsmiljörisker och skyddsåtgärder som kan jämföras med t.ex. arbetsgivarnas ansvar enligt arbetsmiljölagen att informera sina anställda. Den information som myndigheterna förfogar över kan endast lämnas ut inom ramen för vad som är möjligt enligt lagstiftningen om offentlighet och sekretess.

Arbetsstagarorganisationerna har framfört att möjligheterna till en effektiv verksamhet på arbetsmiljöområdet i alltför stor utsträckning begränsas av att de inte i rimlig omfattning kan få tillgång till information om risker i arbetsmiljön. Svårigheter har angivits föreligga bl.a. för forskning och inventeringar av arbetsmiljöförhållanden inom olika branscher. Särskilt uttalade anses svårigheterna vara att få ta del av myndigheternas information inom det kemiska området. Ett exempel på detta utgör det s.k. Mystoxfallet (Mystox = ett impregneringsmedel). Arbetarskyddsstyrelsen avtog där med stöd av bestämmelserna i tidigare sekretesslagstiftning en begäran av Beklädnadsarbetarnas förbund att få ta del av förteckning över de företag till vilka företaget Textotan under åren 1978 och 1979 sålt Mystox-produkter. Ärendet fullföljdes till regeringen som avtog förbundets besvär.

2.2 Skyddsombuds och andra fackliga företrädares rätt till arbetsmiljöinformation och tystnadsplikten

Arbetstagarna och deras företrädare har enligt arbetsmiljölagen, medbestämmandelagen och vissa andra arbetsrättsliga lagar samt dessutom genom ingångna avtal rätt att ta del av sådant som rör deras arbete och förhållanden i arbetsmiljön. Arbetsgivarna har enligt arbetsmiljölagen ett vidsträckt ansvar för att se till att de anställda har god kännedom om de förhållanden under vilka arbetet bedrivs, upplyses om de risker som kan vara förbundna därmed, har erforderlig utbildning och i övrigt vet vad de skall iaktta för att undgå risker i arbetslivet.

Särskilda bestämmelser om rätt för skyddsombud att ta del av handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet samt om skyldighet för arbetsgivaren att underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för skyddsförhållandena finns i arbetsmiljölagen. Vägran från arbetsgivaren att lämna sådan information kan betraktas som hinder mot skyddsombudets verksamhet och föranleda skadestånd.

Enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen får skyddsombud och skyddskommittéledamöter inte obehörigen röja eller utnyttja vad de under uppdraget har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar. Motsvarande bestämmelse gäller för en styrelseledamot i lokal facklig organisation med avseende på vad han har erfarit av skyddsombud eller skyddskommittéledamöter som har utsetts av organisationen. Bestämmelserna har kompletterats med tystnadsplikt vad avser uppgifter om arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

Bestämmelsen om tystnadsplikt för skyddsombud, skyddskommittéledamot och styrelseledamot i lokal facklig organisation infördes år 1973 i den då gällande arbetarskyddslagen (1949:1) i samband med de ändringar som gjordes i lagen för att stärka de anställdas inflytande över arbetsmiljön. Bestämmelsen fördes oförändrad över till arbetsmiljölagen. Tystnadsplikten för styrelseledamot i lokal facklig organisation infördes för att ge skyddsombud och skyddskommittéledamot möjlighet att rådgöra fullt ut i arbetsmiljöfrågor med styrelsen för sin fackliga organisation. Tystnadsplikten kan sägas vara en förutsättning för de särskilda möjligheter till insyn som de angivna arbetstagarföreträdarna fått. För att de anställda skall kunna ges inblick i arbetsgivarens verksamhet krävs därför ofta att informationen stannar hos dem och inte blir känd för t.ex. arbetsgivarens konkurrenter.

Bestämmelsen om tystnadsplikt för skyddsombud och skyddskommittéledamöter i arbetsmiljölagen gäller bara arbetsställen inom den enskilda sektorn. I fråga om den som är skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté på ett arbetsställe i det allmännas verksamhet (statliga och kommunala myndigheter m.m.) gäller i stället bestämmelser i sekretesslagen. Dessa syftar till att ge skyddsombud och skyddskommittéledamöter samma rätt till insyn och möjlighet att vidarebefordra uppgifter till den fackliga organisationen inom den offentliga sektorn som inom arbetslivet i övrigt. Bestämmelser om begränsning i annars gällande sekretess finns härvid i 14 kap. 7 och 10 §§ sekretesslagen.

2.3 Offentlighet och sekretess vad avser arbetsmiljöinformation hos myndighet i dess myndighetsfunktion

Sedan gammalt gäller offentlighetsprincipen i vårt land. Den har lagts fast i en av våra grundlagar, tryckfrihetsförordningen. Den innebär att allmänheten skall ha fri insyn i verksamheten hos våra myndigheter och att de handlingar som förvaras hos statliga och kommunala myndigheter skall vara tillgängliga för envar. Offentligheten får inskränkas bara för att tillgodose vissa i tryckfrihetsförordningen särskilt angivna intressen. Bland de intressen som enligt tryckfrihetsförordningen får tillgodoses för att begränsa offentligheten är behovet av skydd för enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden. I frågor som rör arbetsmiljöförhållanden och misstankar om hälsorisker är behovet av offentlighet dock särskilt starkt. Detta understryks också i förarbetena till sekretesslagen. Utgångspunkten är att endast tungt vägande skäl bör få åberopas för att inskränka offentligheten.

I 15 kap. 4 § sekretesslagen åläggs myndigheterna att på begäran lämna uppgifter till enskilda ur allmänna handlingar som förvaras hos myndigheterna i den mån det kan ske med hänsyn till bestämmelserna om sekretess och arbetets behöriga gång. Enligt förordningen (1980:900) om statliga myndigheters serviceskyldighet skall en statlig myndighet också i övrigt i lämplig utsträckning gå allmänheten till handa med upplysningar i frågor som rör myndighetens verksamhetsområde.

Inskränkningarna i rätten att få tillgång till information om arbetsmiljön regleras bl.a. i 8 kap. 2 och 6 §§ sekretesslagen och avser uppgifter hos de myndigheter som utövar tillsyn enligt arbetsmiljölagen resp. de produktkontrollerande myndigheterna. Reglerna i sekretesslagen är i allmänhet uppbyggda på det sättet att sekretess gäller för en uppgift om röjande av uppgiften skulle medföra en på visst sätt beskriven skaderisk för ett av lagen skyddat intresse. I de här aktuella reglerna i fråga om enskilds affärs- och driftförhållanden gäller sekretess om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs. Bedömningen av skaderisken ankommer på den myndighet som har att pröva om utlämning av uppgiften kan ske. Det räcker t.ex. inte med att den enskilde som uppgiften rör - i dessa sammanhang i regel ett företag - påstår att uppgiftens röjande kan medföra skada.

För att arbetstagarnas intressen skall kunna tillvaratas på ett effektivt sätt i ärenden om arbetsmiljön har regeringen numera möjlighet att upphäva sekretessen. En sekretessbelagd uppgift kan således lämnas ut efter beslut av regeringen trots att det finns risk för sådan skada som i normala fall motiverar sekretess. Det ändamål för vilket uppgiften har begärts kan alltså tillmätas större vikt än intresset att skydda mot skada. En sådan bedömning är endast förbehållen regeringen. I förarbetena till sekretesslagen uttalades i anslutning till införandet av denna möjlighet att det betydande offentlighetsintresse som finns på arbetarskyddsområdet i betydande utsträckning torde tillgodoses redan genom skadeprövningen och meddelarfriheten men att ytterligare möjlighet till utlämnande borde finnas.

I avsnitt 2.2 ovan har behandlats de särskilda sekretessregler som är tillämpliga då uppgifter efterfrågas hos myndighet i dess arbetsgivarfunktion, t.ex. av ett skyddsombud.

2.4 Frågans tidigare behandling

Frågan om möjligheterna att genom ändringar i sekretesslagen och arbetsmiljölagen göra information om arbetsmiljörisker mer tillgänglig har tagits upp av utredningen (A 1979:01) rörande information om risker i arbetsmiljön (INRA). Utredningen har i sitt betänkande (SOU 1982:30) Information om arbetsmiljörisker föreslagit en precisering av 8 kap. 2 och 6 §§ sekretesslagen. Förslaget innebär att myndigheterna, vid begäran om utlämnande av sekretesskyddad uppgift, har att väga syftet med utlämnandet av uppgiften mot den skada ett utlämnande kan vålla och därvid särskilt beakta vikten av att värna om liv och hälsa. Utredningen har vidare föreslagit att innebörden av reglerna i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen om tystnadsplikt för skyddsombud och ledamot i skyddskommitté klarläggs i syfte att bättre visa vilka rättigheter som finns att föra information vidare i frågor som rör arbetsmiljön. Enligt utredningen borde förslagen till förändringar av lagstiftningen övervägas i särskild ordning. Behovet av ändringar i sekretessbestämmelserna hade bl.a. framförts i en skrivelse från LO och TCO vilken överlämnats till utredningen.

Kemikommisionen har i sitt delbetänkande (SOU 1984:24) En bättre information om kemiska produkter vad avser frågan om sekretess för uppgifter i framför allt produktregistret bl.a. uttalat att både frågan om vem som begär att få ut en uppgift och önskemålet med en sådan begäran kan få betydelse vid nuvarande skadeprövning och att möjligheterna för bl.a. fackliga organisationer att få del av sekretessbelagda uppgifter i stor utsträckning bör kunna tillgodoses genom att den utlämnande myndigheten med tillämpning av 14 kap. 9 § sekretesslagen ställer upp erforderliga förbehåll när uppgifter lämnas ut. Kommissionen fann inte anledning föreslå att t.ex. organisationerna på arbetsmarknaden genom ändring av sekretesslagen generellt skulle ges särställning bland enskilda som efterfrågar uppgifter ur allmänna handlingar.

Vid remissbehandlingen av betänkandena har ett flertal remissinstanser - däribland de fackliga huvudorganisationerna - ställt sig bakom behovet av den översyn och det klarläggande av sekretessfrågorna på arbetsmiljöområdet som INRA föreslog. Även arbetarskyddsstyrelsen och produktkontrollnämnden har förordat en sådan översyn.

I 1984 års budgetproposition (prop. 1983/84:100 bil. 12), i samband med behandlingen av INRA:s betänkande, framhöll jag att det är av största vikt att sekretessfrågorna inom arbetsmiljöområdet blir ingående belysta och klarlagda. Jag uttalade vidare att frågornas stora betydelse också motiverade att de borde övervägas i särskild ordning.

Utredningsuppdraget

Det har i olika sammanhang framförts från de fackliga organisationerna att det för dem föreligger angelägna behov av att kunna samla information om arbetsmiljön som underlag för att kartlägga och undanröja risker som medlemmarna är utsatta för i sitt arbete samt att sekretessbestämmelserna kan försvåra möjligheterna att få tillgång till sådan nödvändig information. Det har också påpekats att det är på central nivå som förbundens arbetsmiljöexperter är placerade och resurser finns för undersökningar, sammanställningar och analyser av arbetsmiljöfakta.

Betydande oklarhet råder om skyddsombudens och skyddskommittéledamöternas rättigheter att, i syfte att värna om liv och hälsa, föra information vidare i arbetsmiljöfrågor, exempelvis vid överläggningar med företrädare för de centrala fackliga organisationerna, vilka inte omfattas av föreskriven tystnadsplikt.

Uttrycket "inte obehörigen röja eller utnyttja" i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen förutsätter en avvägning som bl.a. kan avse att väga arbetsmiljöintresset mot arbetsgivarens intresse att uppgiften hålls hemlig. Det ankommer därvid i regel på det skyddsombud som fått del av en skyddad uppgift att själv bedöma om uppgiften kan utnyttjas även utanför kretsen av personer som är uttryckligen underkastade tystnadsplikt. Någon närmare vägledning för en sådan bedömning saknas dock i regel. De lokala arbetstagarernas rådslag med sina centrala fackliga organisationer torde dock ofta kunna ske på sådant sätt att sekretesskyddade uppgifter inte behöver röjas.

En central facklig organisation har ingen särställning enligt sekretesslagen eller arbetsmiljölagen när det gäller att få fram underlag för att kunna bevaka att dess medlemmar inte utsätts för risker i arbetet. Den kan bara med samma rätt som andra få del av myndigheternas information. Den omfattas inte heller av den särskilda insynsrätten enligt arbetsmiljölagen för uppgifter hos enskilda arbetsgivare.

Sekretesskyddet i sekretesslagen är i regel uppbyggt så att sekretess skall gälla för en uppgift om röjande av uppgiften skulle medföra en på visst sätt beskriven risk för skada eller men vad avser ett i lagen skyddat intresse. I 8 kap. 2 och 6 §§ sekretesslagen gäller således sekretess för uppgift om enskilds affärs- och driftförhållanden om det kan antas att den enskilde, i regel ett företag, lider skada om uppgiften röjs.

En svårighet vid tillämpningen av sekretesslagen är att varken lagen eller dess förarbeten ger mycket ledning när det gäller att bedöma vad som ska anses som skada för den enskilde. Redan enligt gällande rätt är det emellertid otvivelaktigt så att vissa uppgifter inte får hemlighållas, även om deras röjande i och för sig är förenat med påtaglig risk för skada. Uppgifter om att en produkt innehåller ett ämne med kända farliga egenskaper är den som tillverkar, säljer eller hanterar produkten i stor utsträckning skyldig att informera om. En myndighet som konstaterar att sådana skyldigheter försumrats kan givetvis inte av sekretessregler hindras att se till att informationen om riskerna når dem som berörs därav.

En möjlighet har i de angivna bestämmelserna öppnats för regeringen att upphäva sekretessen i visst fall, trots att det finns risk för sådan skada som motiverar sekretess, då det ändamål för vilket uppgifter begärts kan tillmätas större vikt än intresset att skydda mot skada. Det har emellertid framförts att en hänvändelse till regeringen innebär ett alltför omständligt förfarande.

Det kan konstateras att ett behov föreligger av att ingående klarlägga och belysa sekretessbestämmelserna på arbetsmiljöområdet. I enlighet med vad jag uttalade i 1984 års budgetproposition bör detta ske genom att frågorna och eventuellt behov av författningsändringar nu övervägs i särskild ordning.

Jag föreslår därför att en särskild utredare tillsätts för att göra en översyn av sekretessbestämmelserna på arbetsmiljöområdet. Översynen bör i första hand avse aktuella sekretessbestämmelser i sekretesslagen och de bestämmelser om tystnadsplikt för skyddsombud och ledamot i skyddskommitté m.fl. som finns i arbetsmiljölagen. Översynen bör ta sikte dels på den sekretess som gäller i arbetsgivar-arbetstagarförhållandet, dels den sekretess som gäller hos myndighet utan att sådant förhållande föreligger.

En kartläggning bör göras av i vad mån det föreligger angelägna behov av arbetsmiljöinformation som det i dag är svårt att tillfredsställa på grund av de sekretessbestämmelser som gäller. Särskilt bör behovet av att föra information vidare till central facklig organisation beaktas.

Utredaren bör ingående se över, klargöra och belysa bestämmelserna i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen samt 14 kap. 7 § sekretesslagen om vilka möjligheter som finns för skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté att föra information om arbetsmiljön vidare. Översynen bör göras med hänsyn till behovet av att kunna diskutera alla arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen med bl.a. representanter för den centrala fackliga organisationen. Utredaren bör som ett led i dessa överväganden också pröva förutsättningarna för en utvidgad tystnadsplikt.

Utredaren bör även ur generell synvinkel pröva och redovsa möjligheterna att ge de centrala fackliga organisationerna en särställning vad gäller möjligheterna att få del av arbetsmiljöinformation.

Utredaren bör vidare belysa möjligheterna att i sekretesslagstiftningen på ett mer generellt sätt beakta vikten av offentlighet i arbetsmiljöärenden, dvs. om det med hänsyn till de intressen som sekretessen skall skydda finns förutsättningar att göra information om risker i arbetsmiljön mer tillgänglig genom särskild avvägning hos myndigheterna.

4 Ramar för utredningsarbetet

För utredarens arbete skall gälla de allmänna tilläggsdirektiv som utfärdats den 16 februari 1984 till samtliga kommittéer och särskilda utredare (Dir. 1984:5).

Utredningsarbetet bör vara avslutat under år 1987.

5 Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen bemyndigar chefen för arbetsmarknadsdepartementet

- * att tillkalla en särskild utredare - omfattad av kommittéförordningen (1976:119) - med uppgift att se över bestämmelserna om sekretess och tystnadsplikt på arbetsmiljöområdet,
- * att besluta om sakkunniga, experter, sekreterare och annat biträde åt utredaren.

Vidare hemställer jag att regeringen beslutar att kostnaderna skall belasta tionde huvudtitelns kommittéanslag.

6 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och bifaller hennes hemställan.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Bilaga 2

Arbetsmiljö och sekretess. En kartläggning av i vad mån det finns ett fackligt behov av arbetsmiljöinformation som det är svårt att tillfredsställa på grund av regler om sekretess.

Innehållsförteckning

	Sid
1. Inledning	181
2. Sammanfattning	181
3. LO-området	183
3.2 Inledning	183
3.3 Förbundens organisation av arbetsmiljö- verksamheten på central nivå	183
3.4 Insamling av information om arbetsmiljön - svårigheter på grund av sekretessregler	184
3.4.1 Information om kemiska produkter	184
3.4.2 Information om andra produkter än kemiska	196
3.4.3 Information vid upphandling	196
3.4.4 Information som berör enskilda per- sonliga förhållanden	197
3.5 Tillgång till information under förbehåll	202
3.6 Vidareföring av information från skyddsombud - svårigheter på grund av skyddsombuds tystnads- plikt	203
4. TCO-området	208
4.1 Inledning	208
4.2 Fall där frågor om sekretess varit eller kan bli aktuella vid behov av information	209
4.2.1 Kemiska produkter	209
4.2.2 Personalvårdsärenden	211
4.2.3 Övriga fall	212
4.3 Skyddsombuds tystnadsplikt	213
5. SACO/SR-området	215

1. Inledning

En huvuduppgift för utredningen om arbetsmiljösekretess har varit att kartlägga i vad mån det hos fackliga organisationer föreligger angelägna behov av arbetsmiljöinformation som det i dag är svårt att tillfredsställa på grund av de sekretessbestämmelser som gäller. Utredningen har genom intervjuer med företrädare för centrala fackliga organisationer sökt utröna det angivna behovet. Urvalet av intervju-personer har gjorts efter förslag av de till utredningen knutna sakkunniga från LO, TCO och SACO/SR.

2. Sammanfattning

Inom LO-området har flertalet förbund allmänt framhållit behovet av information om kemiska produkter. Det stora flertalet förbund uppger att de främst söker information om kemiska produkters risker. Några förbund framhåller därvid att det inte alltid är nödvändigt att ha tillgång till fullständiga produktdeklarationer. Endast ett förbund betonar behovet av att i arbetsmiljöarbetet ha tillgång till exakta uppgifter om kemiska produkters sammansättning. Ett par förbund har även berört behovet av marknadsinformation.

När det gäller att tillgodose behovet av information om kemiska produkter förekommer olika vägar bland LO-förbunden. Gemensamt för flertalet förbund är att företagshälsovården utnyttjas för att få riskinformation om kemiska produkter. Vissa branschhälsor såsom Bygghälsan och Transporthälsan tillgodoser i stort sett helt de anslutna förbundens behov av information. Inom förbundsområden där en omfattande kemikaliehantering förekommer tillgodoses informations-behovet även av partssammansatta organ eller branschforskningsorgan. Förbund som kan tillgodose sitt informationsbehov på detta sätt vänder sig sällan eller aldrig till produktkontrollerande myndigheter. Detta förekommer dock hos andra förbund, som också utnyttjar andra organ som kan bistå med information om kemiska produkter. Ett par förbund framför allmänna påståenden om att sekretessreglerna tvingar dem att söka information på andra håll än hos myndigheter.

Inget konkret fall har redovisats där sekretessregler hindrat eller försvårat för ett LO-förbund att få tillgång till riskvärderingar som funnits hos myndigheter.

Påståenden om att myndighet på grund av sekretess vägrat lämna ut uppgifter om kemiska produkters sammansättning har gjorts av fyra LO-förbund. Hos tre av dessa ligger fallen mellan sex och åtta år tillbaka i tiden från intervjutillfället. Det fjärde förbundet uppger att produktkontrollerande myndigheter kontinuerligt vägrat förbundet uppgifter på grund av sekretess.

Utöver Mystoxfallet (se direktiven) har inget LO-förbund angett något fall där myndighet under hänvisning till sekretess vägrat lämna ut marknadsinformation rörande en kemisk produkt.

I fråga om andra produkter än kemiska har endast ett förbund redovisat ett fall där förbundet haft vissa initialsvarigheter att få ut önskad information från en myndighet. I övrigt har inom LO-sektorn berörts frågan om sekretess vid kommunal upphandling samt frågor om sekretess som berör enskilds personliga förhållanden.

När det gäller vidareföring av information från skyddsombud till förbund har inte något av LO-förbunden uppgett att ett skyddsombud vägrat att lämna uppgifter till förbundet under hänvisning till sin tystnadsplikt. Inte heller har det enligt intervjusvaren förekommit att ett arbetsmiljöproblem inte tillfredsställande kunnat diskuteras mellan förbund och skyddsombud på grund av tystnadsplikten. Flera förbund framhåller att det råder ett förtroendefullt förhållande mellan förbundets arbetsmiljöombudsmän och skyddsombuden samt att någon risk för läckor av uppgifter från förbundet inte finns.

Inom TCO-sektorn uppger tre förbund att sekretessfrågor varit aktuella i samband med en utredning som arbetarskyddsstyrelsen gjort om riskerna med kemikalier i självkopierande papper. Enligt förbunden vägrade arbetarskyddsstyrelsen att lämna ut namn på undersökta produkter samt övrigt utredningsunderlag. Ett förbund har angett behov av att kunna få tillgång till fullständiga innehållsuppgifter rörande kemiska produkter, t.ex. rengöringsmedel.

Fyra TCO-förbund tar upp frågor om sekretess i personalvårdsärenden och uppger att de fackliga företrädarna vid handläggning av sådana ärenden på grund av sekretess inte får del av läkares, personalchefers och personalkonsulenters bedömningsunderlag beträffande den enskilde som är berörd. Detta innebär enligt förbundet att de fackliga företrädarna inte på ett riktigt sätt kan utöva den roll som de har i denna typ av ärenden.

Inget TCO-förbund har redovisat något fall där skyddsombuds tystnadsplikt hindrat diskussion i ett arbetsmiljöärende eller ett förbund att få information genom skyddsombud.

På SACO/SR-området redovisar ett förbund ett fall där förbundet vägrats uppgifter ur dödsfallsregistret hos statistiska centralbyrån. Frågan om vidareföring av information från skyddsombud till förbund och tystnadspliktens betydelse i sådant fall har inte varit aktuell för något av förbunden inom SACO/SR.

3 L0-området

3.2 Inledning

Intervjuer har ägt rum hos samtliga L0-förbund. Förbunden har företrätts av ombudsmän som ansvarar för handläggningen av arbetsmiljöfrågor på respektive förbund. Intervjuerna har inletts med att ombudsmännen fått beskriva förbundens centrala organisation av arbetsmiljöverksamheten. Därefter har ställts frågor som rört förbundens insamling av information om arbetsmiljön och därmed sammanhängande frågor om sekretess. Intervjuerna har avslutats med frågor som särskilt rört frågan om vidareföring av arbetsmiljöinformation från skyddsombud till förbund och vilka svårigheter som därvid kan finnas på grund av skyddsombudets tystnadsplikt.

3.3 Förbundens organisation av arbetsmiljöverksamheten på central nivå

Samtliga förbund har en eller flera ombudsmän som ansvarar för den löpande handläggningen av arbetsmiljöfrågor. Inom flera förbund finns

därjämte arbetsmiljökommittéer eller liknande. I dessa ingår en arbetsmiljöombudsman, regionala skyddsombud från lokal avdelning av förbundet samt eventuellt ytterligare någon funktionär från en sådan avdelning. Kommittéerna behandlar bl.a. remisser och tar upp fackliga policyfrågor. Förbunden saknar egna experter såsom läkare och kemister för värdering av risker i arbetsmiljön. Arbetsmiljöombudsmännen vid några av förbunden har teknisk utbildning.

Samtliga förbund ingår i partssammansatta organ för samverkan i frågor som rör arbetsmiljön. Förbunden företräds av bl.a. arbetsmiljöombudsmännen. Det är vanligt att forskningsprojekt initieras i dessa organ.

3.4 Insamling av information om arbetsmiljön - svårigheter på grund av sekretessregler

Redovisningen av intervjuerna är uppdelad på typer av ärenden som har kommit upp vid intervjuerna.

3.4.1 Information om kemiska produkter

Samtliga förbund utom Försäkringsanställdas Förbund har allmänt angett att behov av information föreligger beträffande kemiska produkter. Detta innebär dock inte att alla förbund haft svårt att tillfredsställa sitt informationsbehov på grund av sekretess. I det följande redovisas vad förbunden uppgett om hur de arbetar när de behöver information om kemiska produkter, i vilken utsträckning de vägrats uppgifter från myndigheter på grund av sekretess och vilken typ av uppgifter det i så fall varit fråga om. Vidare redovisas mera allmänna synpunkter som vissa av förbunden framfört på frågan om sekretess för uppgifter om kemiska produkter.

Beklädnadsarbetareförbundet: Kemiska produkter används inom flera av de områden där förbundet har yrkesverksamma medlemmar. Förbundet behöver ibland snabbt information om innehållet i en kemisk produkt för att kunna informera skyddsombud som vänt sig till förbundet för att få hjälp angående en befarad kemisk hälsorisk. Den information som finns i produktregistret kan i en sådan situation inte utnyttjas av förbundet på grund av gällande sekretessregler. Förbundet kan också i övergri-

pande syfte ha intresse av att få veta vilka företag inom t.ex. skinnbranschen som använder bekämpningsmedel. Sådan information finns hos de produktkontrollerande myndigheterna men kunde i vart fall tidigare inte lämnas ut (jämför Mystox-fallet). Förbundet skulle t.ex. beträffande ett bekämpningsmedel som befaras vara hälsofarligt kunna få del av uppgifter om mängd och spridning i syfte att verka för ett utbyte av produkten mot en mindre farlig. Sådan information skulle förbundet centralt kunna använda utan att skada med varandra konkurrerande företag. Ett produktregister som är öppet för fackliga organisationer skulle vidare innebära att en hel del kostsamma undersökningar och utredningar, som i dag görs för att få fram fakta som redan finns i registret, skulle kunna undvikas.

Efter Mystoxfallet har något liknande fall inte förekommit inom något av förbundets avtalsområden. När det gäller t.ex. innehålllet i kemiska produkter tvingas förbundet på grund av sekretessen att söka information på annat håll än hos myndigheter. Behöver en produkt analyseras tar förbundet kontakt med utomstående experter. Det förekommer dock att handläggare hos myndighet muntligen i förtroende lämnar ut innehållsuppgifter. I undersökningar som görs av förbundet engageras företagshälsovården och vidare har förbundet och de yrkesmedicinska klinikerna ömsesidiga kontakter. I övrigt tas L0:s utredningsresurser i anspråk. Det har inte varit aktuellt att ta kontakt direkt med tillverkare eller importörer av kemiska produkter för att få information.

Byggnadsarbetareförbundet: Inom byggnadsbranschen förekommer kemiska produkter (t.ex. golvlim) som inte alltid är tillfredsställande risk-deklarerade. Förbundet tar kontakt med Bygghälsan när det gäller information i sådana fall. Något behov av att utnyttja myndigheternas produktregister har inte funnits. Bygghälsan har ett eget produktregister av mindre omfattning. Bygghälsan gör riskvärderingar av produkterna. Innehållsdeklarationer lämnas inte ut, eftersom tillverkarna lämnat dessa i förtroende till Bygghälsan. Det förekommer inte i någon större utsträckning att förbundet tar direktkontakt med tillverkare eller importörer.

Speciella förhållanden råder i byggnadsbranschen; byggnadstiderna är korta och arbetsplatserna är tillfälliga. Riskerna med en kemisk produkt hinner kanske inte utredas medan ett bygge pågår. När bygget är klart är informationsbehovet borta. Det nuvarande systemet med att anlita Bygghälsan är lite trögt. Ett öppet produktregister skulle vara av särskild betydelse för byggnadsbranschen när information behövs snabbt.

Bleck- och Plåtslagareförbundet: Det förekommer emellanåt att förbundet har intresse av att få reda på innehållet i kemiska produkter, t.ex. färg och lim, som medlemmarna kommer i kontakt med. Förbundet utnyttjar Bygghälsan för att få kemiska produkter analyserade. Inga förfrågningar har gjorts hos produktregistret. Förbundet tar inga kontakter direkt med tillverkare eller importörer av kemiska produkter för att få information om deras produkter.

Elektrikerförbundet: Förbundet anlitar Bygghälsan och LO:s skyddsblad när det gäller hälsorisker ifråga om kemiska produkter. Situationer där förbundets medlemmar kommer i kontakt med kemikalier förekommer dock inte särskilt ofta. Förbundet har inte begärt information från myndighet i något sådant fall. Det har inte heller varit aktuellt att ta kontakt med tillverkare eller importörer av kemiska produkter.

Fabriksarbetareförbundet: Det förekom tidigare att förbundets arbetsmiljöombudsmän sökte få innehållsuppgifter beträffande kemiska produkter från produktregistret. Recepten lämnades inte ut på grund av sekretess. Numera söker förbundet inte information ur produktregistret. Någon fråga har inte ställts till registret under den tid som nu gällande sekretesslag har varit i kraft. Om ett skyddsombud söker hjälp hos förbundet för att få reda på innehållet i en kemisk produkt brukar man på något sätt lösa frågan att få fram uppgifterna. Ofta kan förbundets arbetsmiljöombudsman få information om produkter från andra fackklubbar.

Lyckas inte det söker man centralt trycka på hos arbetsgivarna. Förbundet har vidare ett stort samarbete med Institutet för vatten- och luftvårdsforskning (IVL) som på uppdrag gör bl.a. analyser av kemiska produkter. Då sådana ifrågasätts ur arbetsmiljösynpunkt söker förbundet

dock i första hand svar på frågan vilka risker som är förenade med hanteringen av dem och om de kan bytas ut mot andra produkter. När det gäller utredning om kemiska produkter utnyttjas också L0:s resurser. Förbundet tar sällan kontakt direkt med tillverkare och importörer av kemiska produkter. Skyddsombuden tar själva dessa kontakter. Tillverkarna lämnar därvid oftast ut uppgift om vilka ämnen som ingår i en produkt men inte om ämnenas halter i produkten.

Fastighetetsanställdas Förbund: Informationsbehovet avser främst innehållsdeklarationer beträffande rengörings- och lösningsmedel. Behövs utredning i detta avseende utnyttjas i första hand L0:s resurser som i sin tur anlitar konsulter. Förbundet har inte i något fall hittills begärt uppgifter från någon myndighet. När det gällt lösningsmedel har förbundet vid något tillfälle vänt sig till Målareförbundet. Utredning via företagshälsovården förekommer inte på förbunds nivå. Städhälsan i Stockholm anser sig ha för knappa resurser att åta sig uppdrag för förbundet. De fackliga kontakterna med Städhälsan sker på företagsnivå.

Det har inte varit aktuellt att ta kontakt direkt med tillverkare och importörer av kemiska produkter för att få information om deras produkter.

Frisöranställdas Förbund: Besvär med eksem och allergier är vanliga i samband med hantering av parfymer, konserveringsmedel och kosmetisk färg. Förbundet efterfrågade omkring åren 1979-1980 hos produktregistret sammansättningsuppgifter rörande kemiska produkter inom frisörbranschen. Förfrågningarna ingick som ett led i arbetet att ta fram en handbok om kemiska produkter för branschen. Förbundet fick emellertid inte fram uppgifter i den utsträckning man hade hoppats. Möjligen åberopades i något fall sekretess. I övrigt torde de uteblivna uppgifterna ha berott på att registret var ofullständigt. I dag anser förbundet det inte vara mödan värt att söka få sammansättningsuppgifter från registret. Förbundet anlitar i stället en konsult i kemibranschen som är väl insatt i problemen med kemikalier inom frisörbranschen. Ibland tas L0:s utredningsresurser i anspråk. Förbundet har i ett försök att kartlägga vilka produkter som förekommer i Sverige begärt och fått uppgifter från produktregistret om registrerade importörer och till-

verkare av frisörprodukter. Någon sekretess har det inte varit fråga om i detta fall.

Förbundet har ett par gånger under den senaste treårsperioden vänt sig till tillverkare och importörer. Förbundet har då varit intresserat av att få veta vad i en viss produkt som kan ha orsakat t.ex. klåda eller andtäppa. Förbundet har därvid inte blivit seriöst bemött utan fått undanglidande svar.

Grafiska Fackförbundet: Förbundet begärde under åren 1978-1979 hos produktregistret att få ta del av sammansättningsuppgifter beträffande vissa kemiska produkter. Från registret lämnades ut uppgifter om vilka "vådliga" ämnen som ingick i produkterna men inte hela recepten. Numera tillgodoser förbundet sitt behov av information om kemiska produkter genom Grafiska arbetsmiljökommittén (GAMK) och Grafiska Forskningslaboratoriet (GFL). Produktbladen från tillverkarna är numera också ganska bra. GFL klassar förekommande kemiska produkter i branschen enligt det grafiska märkningssystemet (GMS) och ger ut produktinformation i form av s.k. miniskyddsblad. Grundvalen för produktinformationen från GFL är fullständiga innehållsdeklarationer som tillverkarna lämnat GFL i förtroende. Ibland händer det att ett skyddsombud vänder sig till arbetsmiljöombudsmannen på förbundet och undrar om uppgifterna i ett visst miniskyddsblad är riktiga. Arbetsmiljöombudsmannen tar då kontakt med GFL som gör ytterligare kontroller.

Även krafter från företagshälsovården inom den grafiska branschen anlitas vid behov av information. Förbundets kontakter direkt med tillverkare går ofta ut på att förstå vederbörande att avhjälpa brister i märkningen av en produkt. Av de 3 500 kemiska produkter som förekommer inom grafiska branschen är något hundratal inte (i februari 1986) märkta enligt GMS.

Gruvindustriarbetareförbundet: Under senare år har det inte varit några problem med kemiska produkter. När en fråga om produktinnehåll kommer upp söker man i första hand förstå vederbörande arbetsgivare att ta fram uppgifterna från tillverkaren. Lyckas inte detta tas kontakt med skyddsingenjörer, yrkeshygieniker och andra sakkunniga, även myndigheter, som sedan forskar vidare. Ger inte heller dessa kontakt-

vägar resultat söker man via Gruvornas arbetsmiljökommitté (GRAMKO) att få fram önskad information. Förbundet har inte sökt att få uppgifter från produktregistret. Det har förekommit, men i väldigt liten utsträckning, att förbundets arbetsmiljöombudsman har tagit kontakt med tillverkare av kemiska produkter för att få information om produktinnehåll och riskvärderingar. Förbundet har därvid under 1980-talet alltid fått svar från tillverkarna. Dessa vet att utlämnade uppgifter inte missbrukas av förbundet.

Handelsanställdas Förbund: Förbundets medlemmar kommer inte så ofta i direkt kontakt med kemiska produkter i arbetet. Det förekommer dock, som t.ex. beträffande framkallningsvätskor i fotolaboratorium, silverdipp i guldmedelsaffärer och bekämpningsmedel hos spannmålsföretag. Förbundet utnyttjar i första hand "handelshälsorna" och LO:s resurser när utredning om kemiska produkter behövs. I övrigt utnyttjas många olika kontakter som förbundets arbetsmiljöombudsman har. Inget fall har förekommit där förbundet vägrats information från myndighet på grund av sekretess. Förbundet har inte begärt innehållsuppgifter rörande kemiska produkter från någon myndighet. Kontakter direkt med tillverkare tas oftast av skyddsombuden. För det mesta får ombuden de uppgifter som de begär.

Hotell- och Restauranganställdas Förbund: De vanligast förekommande kemiska produkterna inom hotell- och restaurangbranschen är rengöringsmedel. När en fråga har kommit upp om vilka hälsorisker som är förenade med användningen av en viss kemisk produkt arbetar arbetsmiljöombudsmannen normalt på följande sätt för att få fram information. Först tar ombudsmannen kontakt med tillverkaren av produkten för att få ett varuinformationsblad, om ombudsmannen inte redan har ett sådant. Därefter kontrolleras om uppgifterna i varuinformationsbladet överensstämmer med dem som finns i produktregistret. Det visar sig då ofta att registret innehåller fler uppgifter än bladet och att tillverkaren markerat att dessa är hemliga. De uppgifter som lämnas ut från registret är mycket knapphändiga. När kontrollen hos produktregistret gjorts tar ombudsmannen kontakt med arbetarskyddsstyrelsen för ytterligare information. Om inte tillfredsställande information erhållits från tillverkare, produktregistret och arbetarskyddsstyrelsen vänder sig ombudsmannen till privata konsulter. I

brådskande fall tar ombudsmannen kontakt med en privat konsult direkt efter det att varuinformationsbladet erhållits från tillverkaren, eftersom det kan ta viss tid att få information från myndigheterna.

Frågor om hälsorisker med kemiska produkter kommer upp ett tjugotal gånger per år, oftast genom att skyddsombud vänder sig till förbundet. Från arbetarskyddsstyrelsen och produktregistret har arbetsmiljöombudsmannen på grund av sekretess ofta, vid muntliga kontakter, vägrats uppgifter om kemiska produkters innehåll. Skriftliga framställningar har inte gjorts till dessa myndigheter.

Erfarenheterna från kontakterna med tillverkare är att dessa är ganska njugga att lämna ut information. Några produkthemligheter lämnas inte till förbundet. Frågorna till tillverkarna kan röra, förutom risker och innehåll, produktionsvolym och användningsområde.

Förbundet tvingas lita på uppgifter om en produkts hälsorisker som lämnas av tillverkare och arbetarskyddsstyrelsen. Enligt förbundets mening kan man emellertid inte nöja sig med den information som dessa väljer att lämna ut. Förbundet måste därför kunna få tillgång till exakta uppgifter om innehållet i kemiska produkter för att genom utomstående kunna göra kontrollanalyser. När sådana uppgifter finns hos en produktkontrollerande myndighet borde en central facklig organisation ha möjligheter att få ut dem. Detta är särskilt angeläget vid fall där akut skada kan påvisas, eftersom förbundet då kan behöva arbeta snabbt.

Kommunalarbetareförbundet: Förbundet har främst intresse av att få veta vilka risker som kan vara förenade med användningen av en kemisk produkt. Förbundet har inte begärt att få ut några fullständiga innehållsdeklarationer från produktregistret eller annan myndighet. Problemet med produktregistret är att det i stort sett bara innehåller handelsnamn. Vill man veta vad ett visst ämne i en produkt innebär ur risksynpunkt är produktregistret till föga hjälp. Det är inte säkert att uppgifter om en produkts sammansättning hjälper förbundet. Fall där förbundet söker information om kemiska produkter förekommer 5-10 gånger om året. När det gäller att få fram information utnyttjar förbundet i första hand LO:s resurser men även yrkesmedicinska kliniker. På det

lokala planet vänder man sig till företagshälsovården. Förbundet hade tidigare många frågor som rörde rengöringsmedel. Inom företagshälsovården har man dock gjort en stor insats och "rensat" bland medlen. Kontakter med tillverkare om innehåll i kemiska produkter tas oftast på lokal nivå, ibland i samråd med någon yrkesmedicinsk klinik.

Lantarbetareförbundet: Några akuta arbetsmiljörisker när det gäller kemikalier har inte varit aktuella för förbundet. De frågor man har haft rörande kemiska produkter har besvarats av Lantbrukshälsan, arbetarskyddsstyrelsens kemibyrå och giftinformationscentralen. Svårigheter på grund av sekretess har inte förekommit. Det har inte varit aktuellt att ta kontakt med någon tillverkare av kemiska produkter för att få produktinformation.

Livsmedelsarbetareförbundet: Undersökningar som behöver utföras sker i allmänhet som projekt inom Livsmedelsbranschens arbetsmiljökommitté (LAK). På det kemiska området har bl.a. gjorts en undersökning om hälsoriskerna vid rengöring (med medel innehållande alkalier) genom högtrycksspolning. En annan undersökning har rört hälsorisker på grund av gasbildning vid uppvärmning av plast. Ibland tar förbundet direkt kontakt med yrkesmedicinska kliniker. Detta har t.ex. skett när det gällt frågan om samband mellan freoner och hjärtflimmer. När det gäller tillsatser i livsmedel har förbundet ibland begärt information från livsmedelsverket om vilka risker som föreligger för en arbetstagare som i stor mängd hanterar tillsatser vid tillverkning av ett livsmedel (t.ex. antimögelpreparat vid brödtillverkning). När det gäller kemikalier har det inte varit aktuellt att ta kontakt direkt med tillverkare.

Något fall där förbundet vägrats information från myndighet på grund av sekretess har inte förekommit. Vid ett tillfälle övervägde förbundet dock att vända sig till produktregistret och begära innehållsuppgifter beträffande vissa rengöringsmedel. Någon begäran gjordes emellertid inte, eftersom förbundet troligen inte skulle ha fått ut innehållsdeklarationerna. Rent allmänt känns sekretessen hos myndigheter som en mur som skyddar den information som finns där. Om denna begränsning inte fanns skulle känslan av att ha fått tillgång till den information

som finns att få i ett ärende kunna stilla oron hos den fackliga organisationen även om problemet ifråga ändå inte helt kunnat lösas.

Metallindustriarbetareförbundet: När det gäller att skaffa information om arbetsmiljön utnyttjar förbundet förekommande institutioner som arbetarskyddsstyrelsen, yrkesmedicinska kliniker och högskolor. Även institutioner utomlands utnyttjas. Förbundet har goda kontakter med Motorhälsan i Stockholm och Göteborg och med den inbyggda företagshälsovården vid större företag, t.ex. varven och järnbruken. Kontakterna med andra företagshälsovårdsorgan är mindre goda.

Beträffande kemiska produkter kan förbundet ha behov av innehållsdeklARATIONER och riskvärderingar. Ett stort område är frågor som rör lösningsmedel. Förbundet har dock inte i något fall begärt sammansättningsuppgifter från myndighet. Några fall av sekretess har inte förekommit. Tillgång till uppgifter ur produktregistret skulle kunna innebära tidsvinster för förbundet i arbetet med att få fram riskbedömningar.

Det förekommer att förbundet begär innehållsdeklARATIONER från tillverkare vars produkter inte är fullständigt deklarerade. Från större tillverkare kan man, ofta i flera steg, få ganska bra information. Det är svårare att få uppgifter från mindre tillverkare. Det är inte ovanligt att, sedan ett skyddsombud uppmärksammat behovet av information om en produkts innehåll, tillverkaren lämnar en innehållsdeklARATION till företagshälsovården under förbehåll att den inte lämnas vidare.

Musikerförbundet: Kemiska produkter förekommer bl.a. vid patinering av scenkläder. Kemikontorets skyddsblad används ofta av förbundet när frågor uppstår om kemiska produkters hälsorisker. Förbundet utnyttjar i övrigt LO:s resurser. Företagshälsovården har inte anlitats i någon nämnvärd utsträckning, eftersom den är dåligt utbyggd i de branscher där förbundet har sina medlemmar. Förbundet har i genomsnitt 3-5 gånger per år sökt att från produktregistret få uppgifter om innehållet i kemiska produkter. Inte vid något tillfälle har förbundet fått några uppgifter. Detta har emellertid inte berott på sekretess utan på att uppgifterna inte funnits i registret. Det har i samtliga fall varit

fråga om utländska tillverkare. Förbundet har inte tagit några kontakter direkt med tillverkare för att få information.

Målareförbundet: Förbundet utnyttjar främst Bygghälsan när det gäller att få information om hälsorisker som är förenade med hantering av färger och andra kemiska produkter. Förbundet har inte vänt sig till någon myndighet när det gäller att få fram uppgifter om kemiska produkter utan har tillgodosett sitt informationsbehov genom Bygghälsan. Förbundet konsulterar Bygghälsan 3-4 gånger per halvår angående färgprodukter. Beträffande produktregistret vill förbundet framhålla att det inte innehåller riskvärderingar av de produkter som registreras. Det förbundet har intresse av att få veta är vilka risker som finns i varje situation som produkten används. Alla ämnen i en produkt kan i och för sig vara kända men information saknas t.ex. om vilka risker som uppstår när produkten kommer i kontakt med andra produkter.

Ibland tar förbundet kontakt med tillverkare av färg. Det är då fråga om stora företag som Beckers och Nordsjö. Dessa företag är störst på byggnadsmåleri, vilket är en stor sektor inom förbundet. Förbundet får som regel tillfredsställande information från Beckers och Nordsjö. Man kan lita på deras kemister. De lämnar innehållsdeklarationer beträffande egna produkter. Dessa är dock inte helt fullständiga, vilket ofta torde bero på att kemisterna bedömt att utelämnade ingredienser saknar betydelse ur hälsorisksynpunkt. Kemisterna hos Beckers och Nordsjö kan ha svårt att lämna exakt information om importerade produkter. Detta kan kanske bero på att de själva inte analyserat produkterna. Företagen känner förtroende för förbundets arbetsmiljöombudsmän. De lämnar mer information till ombudsmännen än den som lämnas officiellt genom märkning.

Pappersindustriarbetareförbundet: Förbundets behov av information om kemiska produkter tillgodoses genom kemikaliegruppen inom det partssammansatta organet Pappersindustrins arbetsmiljöråd (PIA). Vid behov utnyttjas också företagshälsovården som är väl utbyggd där förbundet har sina medlemmar. Förbundet har inte tagit kontakt med någon myndighet för att t.ex. få reda på innehållet i en kemisk produkt. Att få reda på antalet ämnen i en kemisk produkt är i och för sig inte

intressant. För att kunna bedöma graden av risk hos en kemisk produkt är det viktigast att känna till den procentuella fördelningen av de ämnen som ingår i produkten. Sådana uppgifter finns inte alltid i produktregistret. Produktregistret kan därför vara till nytta endast om det byggs ut. Kontakter med tillverkare av kemiska produkter tas av kemikaliegruppen inom PIA eller av den lokala skyddsorganisationen. Inom branschen finns ett centralt produktregister med uppgifter om cirka 4 000 produkter.

Sjöfolksförbundet: Förbundet söker i första hand att få rederierna att tillhandahålla varuinformationsblad rörande de kemiska produkter, främst petroleumprodukter och rengöringsmedel som hanteras på fartygen. Andra vägar att få information är genom det partssammansatta organet SAN (Sjöfartens arbetsmiljönämnd) samt genom Institutet för vatten- och luftvårdsforskning och yrkesmedicinska kliniken vid Sahlgrenska sjukhuset i Göteborg. Det är i allmänhet inga bekymmer att få fram information om svenska och övriga nordiska produkter. Problem uppstår framför allt i fråga om produkter, t.ex. rengöringsmedel, som köps in på ett fartyg när det befinner sig i utomnordisk hamn. Vilken produktinformation som då lämnas är beroende av vilka krav som ställs i detta avseende i inköpslandet. I sådana fall finns inget att hämta i det svenska produktregistret, eftersom produkten sällan finns i Sverige.

Något fall där förbundet inte fått information från myndighet på grund av sekretess har inte förekommit. Förbundet har vid ett tillfälle tagit kontakt med sjöfartsinspektionen för att få uppgift om innehållet i ett rengöringsmedel och om vilka risker som kunde vara förenade med hanteringen av det. Kontakten togs per telefon av en arbetsmiljöombudsman och uppgifterna erhöles utan förbehåll. Det skall framhållas att förbundets man var känd för handläggaren på inspektionen.

Skogsarbetareförbundet: Förbundet söker främst få uppkomna problem med kemiska produkter utredda via den lokala skyddsverksamheten. Statshälsan och Skogshälsan finns att tillgå. Ibland utnyttjas LO:s resurser. De produkter det framför allt gäller är bekämpningsmedel samt bränsle- och oljeprodukter. Förbundet kan i vissa frågor (som t.ex. förbudandet av DDT och hormoslyr) agera mera aktivt och självt engagera forskare. Några gånger har förbundet tagit kontakt med dåvarande produktkontroll-

nämnden samt arbetarskyddsstyrelsen för att få besked om vissa bekämpningsmedels hälsorisker och om vilka skyddsåtgärder som skulle vidtas. Några svårigheter på grund av sekretessregler har därvid inte förekommit. Förbundet har haft många diskussioner med tillverkare av bekämpningsmedel om val av produkter.

Statsanställdas Förbund: I första hand utnyttjar förbundet Statshälsan för att få information om kemiska produkter. På lokal nivå söker man att genom yrkesinspektionen få fram produktanalyser när sådana saknas. Om det på en arbetsplats ur arbetsmiljösynpunkt råder osäkerhet om en kemisk produkt vänder sig skyddsombudet dock först till arbetsgivaren. Undanröjs inte osäkerheten genom denne tar skyddsombudet i allmänhet kontakt direkt med tillverkaren.

Sekretesskyddet för affärshemligheter utgör ett hinder för förbundet i dess förebyggande arbetsmiljöarbete. Vid central upphandling av t.ex. rengöringsmedel kan förbundet ha behov av att få uppgift om innehållet i de olika produkter det kan vara fråga om att köpa in. Behovet består i att kunna ge information till dem som arbetar i den lokala skyddsverksamheten. När problem uppstår skulle förbundet också kunna arbeta mycket snabbare än för närvarande, om förbundet då hade tillgång till den information som kan finnas hos myndigheterna.

Transportarbetareförbundet: Förbundets informationsbehov tillgodoses genom Transporthälsan och det partssammansatta arbetsmiljöorganet Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA). Dessa organ tar de kontakter med myndigheter samt tillverkare och importörer av kemiska produkter som behövs i varje fall. Från förbundet finns inget fall att redovisa där sekretesslagen försvårat för förbundet att få information om en kemisk produkt.

Träindustriarbetareförbundet: Saknas riskvärdering för en kemisk produkt, t.ex. ett bekämpningsmedel eller lösningsmedel, tar förbundet i första hand kontakt med någon expert som eventuellt känner till produkten och dess risker eller som kan göra en riskanalys av den. För det mesta har förbundet löst sitt informationsbehov den vägen. Något direkt behov av att få information om produkters innehåll har inte förelegat. Förbundet har därför inte sökt få sådana uppgifter från

produktregistret. De experter förbundets arbetsmiljöombudsman konsulterar finns bl.a. vid Lantbruksuniversitetet, Träskyddsinstitutet och Institutet för vatten- och luftvårdsforskning. I de fall förbundet vänt sig till produktkontrollerande myndigheter har förbundets informationsbehov varit direkt inriktat på en produkts risker för den som hanterar produkten. Förbundet har då fått svar om informationen funnits hos myndigheten. Några sekretessfrågor har inte varit aktuella.

Ett öppet produktregister skulle kunna medföra tidsvinster i arbetet med att få fram riskbedömningar. När det gäller sekretessen för uppgifter om kemiska produkters innehåll bör framhållas att med varandra konkurrerande tillverkare ofta har eller utan större svårigheter kan skaffa sig kännedom om innehållet i konkurrentens produkt.

Det förekommer att förbundet tar kontakt med tillverkare av kemiska produkter, oftast för att påtala felaktigheter beträffande gjorda riskvärderingar. Förbundet har inte efterfrågat innehållsuppgifter från tillverkare och importörer. Dessa skulle sannolikt inte lämna ut några fullständiga innehållsdeklarationer.

3.4.2 Information om andra produkter än kemiska

Bleck- och Plåtslagareförbundet: Förbundet har vid ett par tillfällen hos statens planverk begärt att få ta del av ritningsunderlag för typgodkännande av skyddsanordningar för tak. Vid båda tillfällena vägrade vederbörande tjänsteman att lämna ut den begärda informationen under hänvisning till att det var fråga om uppgifter som var sekretessbelagda med hänsyn till tillverkarna. Vid förnyade framställningar påpekade förbundet att tillverkarna i sina broschyrer hänvisat till det av förbundet efterfrågade underlaget. Planverket lämnade då ut materialet. Förbundets uppfattning är att det kan vara lättare att få ut uppgifter om vederbörande handläggare känner den som begär uppgifterna, är man okänd för handläggaren vänder denne taggarna utåt i första hand.

3.4.3 Information vid upphandling

Fastighetsanställdas Förbund: En facklig organisation har på grund av anbudsssekretessen ingen rätt till insyn när t.ex. ett städbolag lägger

anbud på ett städobjekt. Organisationen har därför ingen möjlighet att redan vid anbudsförfarandet framföra synpunkter i arbetsmiljöhänseende, något som en facklig organisation ofta kan ha intresse av.

Kommunalarbetareförbundet: Den s.k. handelssekretessen vid kommunala myndigheters upphandling utgör ett hinder i det fackliga arbetsmiljöarbetet. Sekretessen tar över insynsreglerna i arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen. En facklig organisation har ingen möjlighet att få se lämnade anbud före myndighetens beslut. Organisationen kan därför inte kontrollera att entreprenörer som lämnar anbud är seriösa när det gäller arbetsmiljöfrågor, dvs. iakttar gällande föreskrifter om skyddsanordningar etc. Möjligheten till insyn vid anbudsförfarandet är i och för sig ingen huvudfråga för förbundet, eftersom kommunernas egen kontroll av anbudsgivarna numera är bättre. Sekretessen finns emellertid där som ett orosmoment, eftersom räckvidden av den aldrig prövats.

3.4.4 Information som berör enskilda personliga förhållanden

A Undersökningar som görs av förbundens egna arbetsmiljöombudsmän

Beklädnadsarbetareförbundet och Statsanställdas Förbund uppger att arbetsmiljöombudsmännen i vissa fall kan behöva göra vissa förstudier innan större undersökningar sätts igång. Ombudsmännen sägs i sådana fall behöva uppgifter ur myndigheters register, t.ex. cancerregistret och cancer-miljöregistret, båda vid socialstyrelsen, dödsorsaksregistret vid statistiska centralbyrån och, enligt Beklädnadsarbetareförbundet, ISA-systemet vid arbetarskyddsstyrelsen. Förbunden har gett följande exempel.

Beklädnadsarbetareförbundet: När det gäller t.ex. förslitningsskador hos sömmerskor kan av den officiella ISA-statistiken endast utläsas förekomsten av rygg- och nackskador men inte vilken typ av sömnadsarbete det varit fråga om (t.ex. tung konfektionsindustri, rocksömnad, korta sömmar, långa sömmar). Genom erfarenheter från arbetsskadeärenden vet man att rygg- och nackskador är vanliga vid kortsömnad med många repetitiva rörelser. Förbundet är intresserat av att leta samband mellan fall av förslitningsskador och typ av sömnadsarbete och över

huvud taget av att sortera ut olika typer förslitningsskador. För att kunna göra sådana undersökningar behöver man gå igenom arbetsskadeanmälningarna som ligger till grund för ISA-systemet. På förbundet är man osäker på om man med hänsyn till bestämmelserna om statistiksekretess i 9 kap. 4 § sekretesslagen kan få tillgång till arbetsskadeanmälningarna. Bestämmelsen gör det möjligt att under vissa förutsättningar lämna ut uppgifter som behövs för forskningsändamål. Förbundet har dock uppfattat begreppet forskning som att det skall vara fråga om vetenskaplig forskning och att sådana förundersökningar eller genomgångar som en arbetsmiljöombudsman själv vill göra inte omfattas av begreppet.

Statsanställdas Förbund: Vid en fabrik avled fyra anställda i cancer. De avlidna ingick i en grupp på elva personer som arbetade med montering av en viss beståndsdel i en av företagets produkter. Monteringsarbetet innebar bl.a. att beståndsdelen värmdes upp. Misstanke uppstod om att hälsofarliga ämnen avdunstade från beståndsdelen under uppvärmningen och att detta kunde vara orsak till cancerfallen. Från tillverkaren av beståndsdelen uppgavs att ingen av komponenterna i denna avgav avdunstningar som överskred gällande gränsvärden, om hanteringsföreskrifterna följdes. Beträffande de olika komponenterna namngav tillverkaren bara en. I övrigt hänvisade man till att beståndsdelens sammansättning var en affärshemlighet.

I ett fall som detta är förbundet intresserat av att få veta vilken typ av cancer som drabbat de anställda, vad som orsakat den och hur vanlig den är. När det gäller orsaken vill man veta om någon faktor i arbetsmiljön är inblandad. Ett sätt att agera från den fackliga organisationens sida är att få arbetsgivaren att anmäla dödsfallen som arbetsskada så att försäkringskassans och yrkesinspektionens utredningsresurser kopplas in. Det kan dock vara bättre att en arbetsmiljöombudsman själv först forskar i ärendena för att inte i onödan behöva skrämma upp andra medlemmar. Ur cancer-registret, cancer-miljöregistret och dödsorsaksregistret skulle ombudsmannen kunna få signaler om huruvida arbetsmiljöfaktorer varit inblandade eller inte; det är ju känt att vissa ämnen kan orsaka vissa typer av cancer. Förbundet kan emellertid inte få ut uppgifter från registren utan fullmakt från den avlidnes dödsbo. Detsamma gäller beträffande uppgifter i journalhandlingar på sjukhus,

t.ex. om man ur ett obduktionsprotokoll eller en dödsattest vill ha reda på diagnoser och dödsorsak. Registren är inte upplagda så att man företagsvis kan få ut avidentifierade uppgifter. Situationen är emellertid ofta sådan att man från förbundets sida inte vill besvara den avlidnes anhöriga för att få fram fullmakter. Att vara beroende av fullmakter för att få ut uppgifter från dessa register innebär därför en tröghet i arbetsmiljöarbetet.

Ett annat exempel där sekretessreglerna utgör ett hindrande moment i arbetsmiljöarbetet är följande. När det gäller bevakningen av intressena för de medlemmar som har varit exponerade för t.ex. asbest kan man, för att kunna dra några slutsatser, behöva sammantaget titta på alla medlemmar som har undersökts. Ett enskilt fall berättigar inte till generella slutsatser. Av medlemmar som varit exponerade för asbest låter sig en del undersökas medan andra inte gör det. För att få reda på vilka som låtit undersöka sig måste förbundet ta kontakt med varje enskild medlem. Från en vårdcentral kan förbundet inte få uppgift om vilka som har undersökts. Förbundet får oftast tag i alla medlemmar men arbetet kan vara tidsödande och eventuella skadeersättningar förskjuts i tiden, samtidigt som ytterligare medlemmar riskerar att skadas. Förbundet skulle vilja ha det på det sättet att förbundet från en vårdcentral skulle kunna få uppgift om vilka medlemmar som undersökts och vilka skador som påträffats. Detta skulle kunna tillgå så att förbundet förser centralen med en medlemsförteckning som sedan återställs med de önskade uppgifterna. Förbundet vill framhålla att man inom förbundet iakttar en sekretess för uppgifter om anställda som är väl så stark som den som gäller hos myndigheter.

B Arbetsskadeärenden

Elektrikerförbundet och Hotell- och Restauranganställdas Förbund uppger att det ibland under handläggningen av ett arbetsskadeärende kan uppstå vissa svårigheter för förbundets ombudsmän genom att de på grund av sekretess inte kan få tillgång till uppgifter som de behöver för att agera i ärendet.

Elektrikerförbundet: En ombudsman på central nivå som driver en medlems försäkringsärende kan ibland från lokalt håll behöva kompletterande

uppgifter beträffande medlemmen. Det kan t.ex. vara fråga om uppgifter från försäkringskassan. Ombudsmannen tar i sådana fall kontakt med det lokala skyddsombudet som har den bästa lokala kännedomen i fallet och ber denne söka få fram behövliga uppgifter. Skyddsombudet får dock inte ut uppgifterna, om skyddsombudet inte har fullmakt från medlemmen. Den senare får då själv skaffa fram uppgifterna från försäkringskassan, vilket kan ta lång tid om t.ex. medlemmen befinner sig på en ort som ligger långt från den plats där försäkringskassans expedition är belägen. Hos förbundet har förekommit ett par fall som blivit tungarbetade genom att det på detta sätt tagit tid att få fram information från lokal nivå. Det skulle vara mycket lättare om ombudsmannen per telefon från försäkringskassan kunde få de uppgifter som behövs.

Hotell- och Restauranganställdas Förbund: Ombudsmannen kan i arbetsskadeärendet behöva argumentera inför en domstol eller annan myndighet innan han fått fullmakt av medlemmen. Ärendet kanske skall avgöras inom kort och någon fullmakt kan inte fås fram på den korta tid som står till buds. För att kunna agera behöver ombudsmannen tillgång till handlingarna i ärendet. Utan fullmakt kan ombudet då inte få del av sekretessbelagda uppgifter.

Handelsanställdas Förbund: Sekretessen hos försäkringskassan i arbetsskade- och försäkringsärenden utgör ett hinder för en effektiv arbetsmiljöverksamhet. Svårigheterna är följande. I de branscher där förbundet har sina medlemmar finns många små arbetsplatser, t.ex. kiosker, som saknar skyddsombud. Ofta är de anställda på sådana arbetsplatser dåligt informerade om sina möjligheter att få biträde från den fackliga organisationen när det gäller skador i arbetet. Organisationen har därför sällan vetskap om inträffade skadefall och vilka medlemmar som kan behöva hjälp i arbetsskadeärenden. Detta problem skulle kunna undanröjas om försäkringskassan gavs möjlighet att kontinuerligt förse den fackliga organisationen med uppgift om vilka skadeanmälningar som kommit in till kassan. Vilka anmälningar det är fråga om framgår av den uppgift om arbetslöshetskassa som skall vara ifylld i anmälan om arbetsskada.

Gruvindustriarbetareförbundet: Under första delen av 1970-talet gjordes en undersökning angående lungcancer hos gruvarbetare. Förbundet var intresserat av att få veta namnen på de arbetare som därvid konstaterats ha cancer. Skälet till detta var att förbundet dels ville driva drabbade medlemmars försäkringsärenden och dels ville se vilka gruvor det var fråga om. De läkare som medverkat i undersökningen vägrade emellertid att lämna ut namnen under hänvisning till sekretess. Under senare år har några liknande svårigheter inte förekommit men förbundet anser att läkarsekretessen fortfarande kan ställa till problem och att den i vissa fall borde kunna lättas, t.ex. vid specialundersökningar av gruvarbetare. I sådana fall skulle en arbetsgrupp, vari även fackliga företrädare ingår kunna tillsättas för att genomföra undersökningen. Deltagarna i gruppen skulle sedan vara bundna av sekretess för uppgifter om enskilda som de får del av. Beträffande sådana uppgifter är det endast åkommor som är arbetsmiljöbetingade som är av intresse för de fackliga företrädarna.

C Anpassningsärenden

Hotell- och Restauranganställdas Förbund: De fackliga representanterna i anpassningsgrupper kan på grund av läkarsekretessen inte få del av det underlag om den anställda som en läkare haft till grund för sina utlåtanden beträffande denne. Den facklige företrädaren kan emellertid behöva diskutera med läkaren varför denne gjort en viss bedömning. I en sådan situation måste företrädaren kunna få tillgång till läkarens bedömningsunderlag. Antalet anpassningsgrupper inom hotell- och restaurangbranschen är dock få. Problemet förekommer därför inte så ofta. Svårigheter föreligger i en fjärdedel av de fall som tas upp i anpassningsgrupperna.

D Yrkeskategorier som kommer i kontakt med bärare av smittsamma sjukdomar

Kommunalarbetareförbundet: Förbundet har uppmärksamats på ett problem med sekretesslagstiftningen som drabbar ambulanspersonalen. Problemet kan beskrivas på följande sätt. Ambulanspersonalen hämtar en patient i en bostad, läkarmottagning eller liknande. Läkare, sjuksköterska eller ambulanspersonalen misstänker att patienten lider av någon smittsam

sjukdom. Vid avlämnandet av patienten på sjukhus eller infektionsklinik lämnas av förklarliga skäl inget besked om huruvida det föreligger en smittsam sjukdom eller ej. Besked kan som regel heller inte ges om vilken typ av smittsam sjukdom som kan vara aktuell. Detta innebär att ambulanspersonalen måste lämna sjukhuset utan besked och om de behöver vidta några åtgärder i förebyggande syfte. När sedan den berörda ambulanspersonalen tar kontakt med sjukhuset för att få besked om sjukdomen var smittfarlig eller inte, så hänvisar sjukhuset till sekretessreglerna och vägrar ge besked. För ambulanspersonalen innebär detta naturligtvis en källa till stark oro och naturligtvis också en faktisk risk.

Även andra yrkeskategorier inom förbundet än ambulanspersonal kan vara utsatta för smittrisk. Detta gäller yrkesgrupper som arbetar i verksamhet där intensiva kontakter med människor förekommer, såsom brandkår, primärvård, akutvård, kirurgi, narkomanvård, ungdomsvårdsskolor, nykterhetsvård, omsorgsvård, psykiatrisk vård, hemsjukvård, kommunal hemservice samt förskolor och fritidshem. Förbundets uppfattning är att de yrkesgrupper som i arbetet kommer i kontakt med bärare av enligt smittskyddslagen fastställd smittsam sjukdom skall informeras dels om att smittrisk bland vårdtagarna föreligger och dels om hur vård och omsorg skall ges med hänsyn till kravet på trygg och säker arbetsmiljö. Förbundet vill understryka att sekretesslagens bestämmelser inte får hindra information som innebär minskning eller undanröjande av arbetsmiljörisk. Förbundet grundar denna bedömning på 3 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

3.5 Tillgång till information under förbehåll

Förbunden har tillfrågats om de någon gång fått ut arbetsmiljöinformation från myndighet under förbehåll enligt 14 kap. 9 § sekretesslagen.

Fabriksarbetareförbundet har uppgett följande. Förbundet har med medel från arbetsmiljöfonden gjort en undersökning av ISA-systemet när det gäller tillförlitligheten av kodningen av skadeförlopp. Projektet genomfördes av en av förbundets arbetsmiljöombudsmän tillsammans med en representant för Byggnadsämnesförbundet. För projektets genomförande fick dessa tillgång till namnen på alla företag i två utvalda branscher

och skadeanmälningar från dessa. Uppgifterna om företagsnamnen erhöles under förbehåll att de inte användes för annat ändamål än för kodningsprojektet. När det gällde skadeanmälningarna fick projektdeltagarna del av mikrofilmade versioner vid besök på ISA-enheten. Det förbehållet ställdes då upp att inga uppgifter ur anmälningarna som kunde hänföras till person eller företag fick tas med från ISA. Förbehållen har inte utgjort några hinder för förbundet att genomföra projektet.

Livsmedelsarbetareförbundet har uppgett att det en gång förekommit att en handläggare hos yrkesinspektionen muntligen lämnat ut uppgifter med förbehåll att dessa inte fått spridas vidare. Fallet gällde en undersökning av förhållanden i kyl- och livsmedelslokaler som gjorts av yrkesinspektionen. Företagen som ingick i undersökningen namngavs inte i undersökningsrapporten. Förbundets arbetsmiljöombudsman fick del av namnen under angivet förbehåll.

Övriga förbund har inte redovisat några fall under denna punkt.

3.6 Vidareföring av information från skyddsombud till förbund - svårigheter på grund av skyddsombudets tystnadsplikt

Här redovisas först de frågor som ställts och svaren på dessa i sammandrag. Därefter återges synpunkter av mera allmänt slag som framförts beträffande behovet att föra information vidare och tillämpningen av skyddsombudets tystnadsplikt.

A Hur utnyttjas skyddsombuden för att tillgodose förbundens informationsbehov och vilken typ av information samlas in?

Av intervjuerna framgår att flertalet förbund årligen samlar de regionala skyddsombuden till konferens där alla typer av arbetsmiljöfrågor tas upp. Förbunden gör också undersökningar genom enkäter till skyddsombuden, vanligen till de regionala skyddsombuden eller till huvudskyddsombuden, vilka i sin tur informerar sig genom de lokala skyddsombuden. Det kan t.ex. vid ett s.k. larm vara fråga om att kartlägga i vilken utsträckning en viss kemisk produkt används. Flera förbund har uppgett att enkätundersökningar gjorts för att få en uppfattning om förekomst av asbest på arbetsplatsen. Några förbund samlar regelmässigt in upp-

gifter om inträffade arbetsskador. Ett förbund nämner att skyddsbuden tillställer förbundet yrkesinspektionens meddelanden beträffande arbetsställen som berörs av frågor som drivs av förbundet. Ett annat exempel på informationsinsamling är ett system med checklistor som används inom Musikerförbundet. Checklistorna finns för olika typer av arbetsställen (danslokaler, biografer, teatrar m.fl.) och tar upp en rad olika förhållanden som rör arbetsmiljön på arbetsstället. Checklistorna fylls i av skyddsombuden och skickas till förbundet.

Handelsanställdas Förbund uppger under denna fråga bl.a. följande: Förbundet har startat något som kan kallas en idébank. Detta system innebär att skyddsombuden meddelar till förbundet när något arbetsmiljöproblem på en arbetsplats lösts på ett sätt som skyddsombudet anser vara en bra lösning och som kanske även kan komma ifråga på andra arbetsplatser. Särskilt de regionala skyddsombuden ser ofta genom besök på många arbetsplatser möjligheter till förbättringar i olika avseenden. Det kan även vara fråga om att tillställa idébanken t.ex. yrkesinspektionens föreläggandeprotokoll rörande en viss arbetsplats. Uppgifter som kommer in till idébanken går igenom av förbundets arbetsmiljöombudsman som avgör om uppgifterna skall spridas till andra skyddsombud. Om uppgifterna lämnas vidare från förbundet sker detta utan att namnet på företaget ifråga avslöjas.

I övrigt uppger flera förbund i detta sammanhang att skyddsombuden tar kontakt med förbundet när något arbetsmiljöproblem uppstått. Ett par förbund framhåller därvid att detta sker först när man på lokal nivå inte klarat av problemet eller när det är akut.

B Har ett skyddsombud någon gång vägrat att lämna information till förbundet under hänvisning till sin tystnadsplikt?

Inget förbundet har redovisat något fall under denna fråga.

C Har det förekommit att ett arbetsmiljöproblem inte tillfredsställande kunnat diskuteras mellan förbundet och skyddsombudet på grund av dennes tystnadsplikt,

- a) med hänsyn till förbundets behov?
- b) med hänsyn till skyddsombudets behov?

Samtliga förbund har besvarat frågorna nekande. Flera har gjort tillägg av följande innebörd: Det råder ett förtroendefullt förhållande mellan arbetsmiljöombudsmannen på förbundet och skyddsombuden. Dessa tvekar inte att uppge vad de känner till om förhållandena på arbetsplatsen. Ibland försäkrar sig ett skyddsombud uttryckligen om att informationen inte förs vidare från förbundet. I praktiken är tystnadsplikten utvidgad att omfatta även arbetsmiljöombudsmännen på förbundet. En arbetsmiljöombudsman skulle inte kunna fullgöra sitt uppdrag om han släppte ut uppgifter som ett skyddsombud lämnat honom i förtroende. Någon risk för läckor från förbundet finns därför inte.

D Har det förekommit att en arbetsgivare

- a) uttryckligen medgett ett skyddsombud föra vidare tystnadspliktsbelagd information för att göra det möjligt för denne att diskutera en arbetsmiljöfråga med företrädare för förbundet?
- b) uttryckt en önskan att skyddsbudet inte skall föra vidare sådan information till förbundet?

På den första frågan har samtliga förbund utom Fabriksarbetareförbundet och Papperindustriarbetareförbundet svarat att några sådana fall inte är kända.

Fabriksarbetareförbundet uppger att medgivande är vanligt inom gummiindustrin på grund av det finns ett intresse att facket medverkar i arbetsmiljöarbetet.

Papperindustriarbetareförbundet uppger att det inför stora ombyggnads- eller nybyggnadsprojekt förekommit att huvudskyddsombud fått medgivande från arbetsgivare att diskutera projektet ur arbetsmiljösynpunkt med den arbetsmiljöansvarige på förbunds nivå.

Beträffande den andra frågan har flertalet förbund uppgett sig inte känna till några fall.

Beklädnadsarbetareförbundet uppger att det emellanåt förekommer påtryckningar på skyddsombud etc. i angivet hänseende. Som exempel

anförs att en arbetsgivare inför ett beslut om maskininvestering sagt till en ledamot av skyddskommittén att inte föra information, som lämnats om investeringen i kommittén, vidare till någon utanför företaget.

Fabriksarbetareförbundet uppger att det är vanligt förekommande inom den kemiska industrin att arbetsgivare söker upprätthålla en generell tystnadsplikt; inget om företagets interna förhållanden får nämnas "utanför grindarna".

Skogsarbetareförbundet uppger som svar på fråga b) att sådana önskingar kan förekomma beträffande detaljer vid teknikutveckling i företagen.

E Allmänna synpunkter

Flera förbund har vid intervjuerna haft synpunkter av mer allmän art när det gäller behovet av och rätten att kunna föra information vidare från skyddsombud till förbund.

Beklädnadsarbetareförbundet: Ett skyddsombud måste ofta ha hjälp om skyddsarbetet skall bli effektivt. Om skyddsombudet tror sig kunna få hjälp på central facklig nivå kan det knappast anses obehörigt att vända sig dit även med information som är känslig. Egentligen finns det inte något fall där skyddsombudet inte skulle vara behörigt att rådgöra med företrädare på central nivå när intresset av att komma till rätta med en arbetsmiljörisk står mot ett företags intresse av att inte lida ekonomisk skada, med andra ord hänsynen till människors liv och hälsa måste alltid gå före ett ekonomiskt intresse.

Bleck- och Plåtslagareförbundet: Säkerhetsfrågor som har med arbetsmiljön att göra borde få föras vidare till central nivå utan hinder av tystnadsplikt. Den erfarenhet som samlas på central nivå kan sedan utnyttjas vid rådgivning i förebyggande syfte.

Byggnadsarbetareförbundet: När det gäller tystnadspliktsregeln och behovet att föra information vidare till central facklig nivå förelig-

ger inte något direkt behov av en öppen kanal. Experterna finns på avdelningsnivå.

Grafiska Fackförbundet: Förbundet bör kunna få del av information från skyddsombud utan hänsyn till tystnadsplikt. Uppgiftslämnande till central förbunds nivå bygger på förtroende. De företroendevalda funktionärerna har känsla för spelreglerna och läcker inte hemlig information.

Handelsanställdas Förbund: Ett skyddsombud måste kunna rådfråga förbundet när han behöver hjälp i ett arbetsmiljöärende. Vid beskrivningen av ärendet måste han oftast ge detaljinformation om förhållanden det är fråga om, t.ex. en maskin. Det kan då bli fråga om att avslöja yrkeshemligheter. Sådant förs inte vidare när förbundets man söker lösningar för att hjälpa skyddsombudet.

Livsmedelsarbetareförbundet: Förbundet bör kunna få tillgång till all information som skyddsombuden har. Sådan information kan vara angelägen för en hel bransch och förbundet kan då behöva informationen i sin övergripande verksamhet, eller för att kunna driva en fråga mot en myndighet eller en tillverkare.

Metallindustriarbetareförbundet: Ett skyddsombud bör alltid kunna rådgöra med en arbetsmiljöombudsman på förbundet. Någon risk att konkurrentföretag tar skada föreligger inte. Förbundet har inte sådana syften.

Pappersindustriarbetareförbundet: Den fackliga organisationen bör t.ex. vid utbyggnader samt inköp av nya maskiner ha samma möjligheter som företaget att beakta miljösynpunkter, om intentionerna i arbetsmiljölagen skall följas. Skyddsombudet kan då behöva hjälp från förbundet. Förbundet har å sin sida behov av information, även sådan som är tystnadspliktsbelagd, i övergripande syfte. Skyddsombuden är förbundets förlängda arm på företagen. Att tillgodose angivna behov kan inte vara obehörigt. Förbundet har inget intresse av att sprida förhållanden om enskilda företag.

Skogsarbetareförbundet anger i detta sammanhang ett par frågeexempel:

1) Vid plantskolor används en mängd olika bekämpningsmedel. Har ett skyddsombud, då ett medels hälsofarlighet ifrågasatts, rätt att vid rådfrågning hos förbundet avslöja vilket medel det är fråga om? Enligt förbundets mening föreligger den rätten. Frågan kan belysas av följande fall. Vid en plantskola hade föreståndaren besprutat ett plantbestånd med ett svampbekämpningsmedel. Dagen efter begärde han att de anställda skulle rensa beståndet från ogräs, något som avvek från de normala rutinerna. Dessa innebär att man väntar med eventuell ogräsrensning ett visst antal dagar. I detta fall medgavs inte detta tidsutrymme på grund av förestående sommarsemester. Skyddombudet övervägde att stoppa arbetet och tog kontakt med förbundet för att få råd i denna fråga. Förbundet fick därvid veta vilket bekämpningsmedel det var fråga om och kunde ta reda på vilka risker som här kunde föreligga. Skyddsombudet beslutade efter kontakten med förbundet att stoppa ogräsrensningen.

2) Antag att en plantskola utvecklat en ny metod, ännu ej marknadsförd, för besprutning av trädplanter. Ett skyddsombud anser att metoden kan innebära vissa arbetsmiljörisker. Får skyddsombudet avslöja metoden för förbundet? På förbundet råder osäkerhet om detta är tillåtet.

Transportarbetareförbundet: Olika aspekter gör sig gällande vid obehörighetsbedömningen, t.ex. graden av risk det är fråga om. Rent principiellt bör hänsyn till människors hälsa gå före hänsynen till ett företags ekonomiska intressen.

4 TCO-området

4.1 Inledning

Intervjuer har ägt rum med företrädare för följande förbund:

1. Apotekstjänstemannaförbundet (ATF)
2. Sveriges Arbetsledareförbund (SALF)
3. Svenska Facklärarförbundet (SFL)
4. Försäkringstjänstemannaförbundet (FTF)
5. Handelstjänstemannaförbundet (HTF)

6. Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF)
7. Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund (SKTF)
8. Officerarnas Riksförbund (ORF)
9. Svenska Polisförbundet (SPF)
10. Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF)

Flertalet förbund har företräts av ombudsmän som ansvarar för handläggning av bl.a. arbetsmiljöfrågor. Handelstjänstemannaförbundet och Kommunal tjänstemannaförbundet har dessutom representerats av ett regionalt skyddsombud respektive ett huvudskyddsombud.

Intervjupersonerna har fått ange områden där sekretessregler utgjort eller skulle kunna utgöra hinder för fackliga företrädare i deras arbetsmiljöverksamhet. I samband med den följande redovisningen av dessa tas även upp de kommentarer som gjorts i anslutning därtill. Redovisningen avslutas med ett avsnitt om i vad mån skyddsombudets tystnadsplikt är ett hinder i de fackliga organisationernas arbetsmiljöverksamhet.

4.2 Fall där frågor om sekretess varit eller kan bli aktuella vid behov av information

4.2.1 Kemiska produkter

HTF, SIF och SKTF nämner en utredning om riskerna med kemikalier i självkopierande papper som gjordes av arbetarskyddsstyrelsen i början av 1980-talet. De självkopierande papperen misstänktes bl.a. förorsaka hudbesvär och utredningen visade enligt HTF att vissa papper var mer riskabla än andra. HTF uppger att arbetarskyddsstyrelsen av sekretessskäl vägrade att lämna ut namnen på de undersökta produkterna till TCO.

SKTF uppger att förbundet ifrågasatte arbetarskyddsstyrelsens utredning och genom TCO begärde att få ta del av utredningsunderlaget för att göra egna kontroller. Förbundet förutsatte att arbetarskyddsstyrelsen haft tillgång till papperens kemiska sammansättning. Underlaget lämnades emellertid inte ut. Möjligen åberopades inte produktsekretess

direkt som skäl härför utan att forskningen visat att papperen var ofarliga.

SKTF tillägger: När medlemmarnas besvär av papperen kvarstår duger det dock inte att hänvisa till arbetarskyddsstyrelsens forskningsresultat. Förbundet har tvingats leta fram en egen forskare. Denne, som är dansk och tidigare arbetat i den danska motsvarigheten till arbetarskyddsstyrelsen, har påvisat att den kemiska sammansättningen i kopieringspapperen är orsaken till förekommande eksembesvär.

SKTF uppger vidare följande när det gäller tillgång till information om kemiska produkter. Förbundet har medlemmar som kommer i kontakt med bl.a. rengöringsmedel. Facket har intresse av att få tillgång till fullständiga innehållsuppgifter i produkterna för att kunna få en bild av förekommande ämnen. Tämigen oskyldiga produkter kan orsaka svåra skador. Det har t.ex. förekommit att ett rengöringsmedel gett frät-skador. Kommuner och landsting tecknar vidare fleråriga leveransavtal när det gäller rengöringsmedel. Det är då viktigt att produkterna är innehållsmässigt ordentligt genomgångna. Facket får komma med synpunkter på de produkter som väljs ut för inköp. - Vid en kommun sökte ett skyddsombud och ledamot av skyddskommittén att från produktregistret få fullständiga uppgifter beträffande rengöringsmedel i syfte att "rensa" bland förekommande produkter inom kommunen. Uppgifterna lämnades inte ut från registret under motivering att endast skyddsingenjörer som har kompetens att analysera uppgifterna kunde få del av dem. Inom företags-hälsovården vid kommunen fanns en kemiingenjör som sedan fick ut uppgifterna. Denne fullföljde vad skyddsombudet påbörjat och resultatet blev att antalet produkter som användes inom kommunen minskade från elva till fyra. - När problem uppstår i fråga om en kemisk produkt söker skyddsombuden i första hand lösa problemet genom att vända sig till arbetsgivaren och företagshälsovården.

SIF uppger apropå information om kemiska produkter att något behov av uppgifter från produktregistret dittills (april 1986) inte framkommit. Vid intervjun framhålls att en facklig organisations roll bl.a. är att värna om medlemmarnas liv och hälsa och att detta är ett skäl till att organisationerna bör ha en särställning när det gäller att få tillgång

till sekretessbelagd arbetsmiljöinformation, t.ex. uppgifter ur produktregistret.

4.2.2 Personalvårdsärenden

ORF, SPF och en av SKTF:s företrädare framför allmänt hållna påståenden om att läkare, personalchefer och personalkonsulenter vid omplaceringar och i anpassningsgrupper under åberopande av sekretess inte delger de fackliga representanterna sitt eget bedömningsunderlag beträffande den anställda som är berörd. Detta innebär enligt förbunden att de fackliga företrädarna inte kan göra egna bedömningar inför ett beslut eller spela den aktiva roll i sådana ärenden som är avsett.

SPF tillägger: Personalkonsulenterna åberopar att de har samma tystnadsplikt som läkare. De lämnar luddiga uppgifter om den anställda ifråga. De fackliga representanterna får aldrig reda på vilket faktaunderlag som arbetsgivarna har för sitt beslut. Facket kan inte acceptera beslut där lite information lämnats. Vad som nu sagts gäller framför allt polisdistrikten. Vid rikspolisstyrelsen lämnas tillfredsställande information i personalärenden. I de fall då den enskilde polismannen söker stöd hos sin fackliga organisation torde informationsfrågan kunna lösas genom fullmakt från denne. Facket har inget intresse av att söka få fram uppgifter om en enskild polisman mot dennes vilja.

Också ATF tar upp frågan om information i personalvårdsärenden och nämner ett fall där en apotekschef beslutat omplacera en kvinna från ett apotek till ett annat. Kvinnan motsatte sig omplacering. Apotekschefens beslut stöddes av företagshälsovården. De fackliga representanterna fick inte, vare sig på lokal eller central nivå, dit ärendet så småningom fördes, "ett enda papper" från arbetsgivaren eller företagshälsovården om skälet till omplaceringen.

ATF anför vidare: Om en facklig representant skall kunna göra en riktig bedömning beträffande den enskilde arbetstagaren i ett omplaceringsfall måste de få del av det faktaunderlag varpå arbetsgivare och företagshälsovård grundar sina bedömningar. Olika arbetstagarintressen kan göra sig gällande. En enskild anställds intresse av att få vara kvar kan t.ex. stå mot andra anställdas krav på att han skall förflyttas.

Uppgifter om den enskilde som finns hos företagshälsovården kan erhållas med den enskildes samtycke. I fallet med kvinnan försökte förbundet inte få hennes samtycke. Hon var nämligen sjukskriven på grund av omplaceringsdiskussionen och i dålig psykisk balans. Fall där samtycke inte går att få måste ändå lösas.

Enligt ATF aktualiserades också ett annat problem i det angivna omplaceringsfallet, nämligen att företagshälsovården ger mer information till arbetsgivaren än till de fackliga företrädarna. Även ORF uppger att det förekommer att läkare lämnar ut mer information till arbetsgivarna än till de fackliga företrädarna.

När det gäller SKTF uppger den andra av förbundets företrädare vid intervjuen, huvudskyddsombudet, att de fackliga företrädarna i den avdelning där ombudet verkar får information i tillräcklig utsträckning i personalvårdsärenden.

4.2.3 Övriga fall

SIF uppger att man inom förbundet ställt frågan i vad mån uppgifter i ISA-systemet om t.ex. maskintyper och maskinmärken är sekretessbelagda. Några framställningar till ISA-enheten vid arbetarskyddsstyrelsen har inte gjorts. Förbundet har dock aktualiserat frågan i arbetarskyddsstyrelsens styrelse.

SIF nämner också att tankar finns (april 1986) på att införa sekretess för uppgifter i ansökningshandlingar till arbetsmiljöfonden på samma sätt som hos styrelsen för teknisk utveckling (STU). Förbundet säger sig inte ha någon invändning mot en sådan ordning i och för sig. Man hyser dock farhågor för att det kan gå "automatik i sekretessen" genom att t.ex. en efterföljande utredningsrapport som är negativ för ett företag inte offentliggörs, eftersom detta kanske kan anses skada företaget¹⁾.

1) Jämför förordning (1987:981) om ändring i sekretessförordningen (1980:657)

SKTF uppger att sekretesskyddet för affärshemligheter kan medföra att fackliga organisationer kan få svårigheter att få del av kommande testresultat beträffande bildskärmar. Vidare uppges att förbundet genom TCO har begärt att få ta del av underlaget för arbetarskyddsstyrelsens bildskärmsforskning men har inte fått det av samma skäl som åberopades vid begäran om utredningsunderlaget rörande självkopierande papperen (se s. 209 och 210).

ORF har anfört följande. Vid ett tillfälle skulle en försvarsanläggning byggas någonstans utmed kusten. Den lokala fackliga organisationen bereddes tillfälle att yttra sig över byggnadsföretaget men kunde inte avge något yttrande eftersom några närmare uppgifter om bygget inte lämnades ut under hänvisning att det rörde sig om försvarshemligheter. Sedan förbundet kopplats in och tagit kontakt med försvarsdepartementet fick närmast berörda fackliga företrädare underlag för ett yttrande. När det gäller byggande av försvarsanläggningar som skall användas endast vid mobilisering har man inom ORF lågt ställda krav på information. En del anläggningar, liksom fartyg, används dock som fredsutbildningsplatser och i detta fall har de fackliga organisationerna ett större intresse av att få information vid planeringen. Som det är nu kan det ibland vara svårt att få uppgifter i ett inledningsskede. Detta torde bero på brister i tillämpningen av gällande bestämmelser. Förbundet har ingen önskan om ändrade regler i något avseende utan vill framför allt att informationen från arbetsgivaren på lokal nivå skall fungera bättre. De fackliga företrädarna lägger sig inte i planering och framtagning av vapensystem etc. Det som är av intresse är t.ex. boendemiljön på ett fartyg. Facket kan på ett tidigt stadium vilja lägga synpunkter på t.ex. hytters utformning och isolering av motorrum.

4.3 Skyddsombuds tystnadsplikt

Vid intervjuerna har framkommit att initiativet till kontakter mellan förbund och skyddsombud oftast tas av skyddsombuden. Dessa tar en informell kontakt med förbundet när något problem uppstått som inte kunnat lösas lokalt. Inget av förbunden uppges att generella insamlingar av information via skyddsombud förekommer. HTF tar ibland kontakt med skyddsombud "som känner till vissa frågor". Inom SALF är kontakterna med skyddsombuden få, beroende dels på att skyddsombuden är få till

antalet och dels på att arbetsledarna ofta känner lojalitet med arbetsgivare. ORF uppger att förekommande arbetsmiljöproblem löses på det lokala planet utan inblandning av förbundet.

Flertalet förbund har uppgett att skyddsombuden helt öppet redovisar de ärenden som föranlett kontakt med förbundet. Företrädarna för SKTF uppger dock att skyddsombuden i allmänhet inte röjer namnet på den vars personliga förhållanden är berörda i ett ärende. ATF tillägger att skyddsombuden nog inte alltid är medvetna om sin tystnadsplikt eller dess innebörd. FTF framhåller att öppenheten bygger på att det råder ett förtroendefullt förhållande mellan skyddsombuden och förbundets företrädare.

Något konkret fall där skyddsombuds tystnadsplikt hindrat diskussion i ett arbetsmiljöärende eller förbund att få information genom skyddsombud har inte redovisats.

SIF anför i detta sammanhang följande. De som verkar i den lokala skyddsorganisationen är inte alltid kompetenta att klara uppkommande arbetsmiljöproblem. Inte sällan har de också en mellanställning som gör att de känner lojalitet även mot arbetsgivaren och därför kanske inte vill driva en arbetsmiljöfråga gentemot denne. Rädsla för trakasserier från olika håll kan också utgöra en hämmande faktor. Det kan därför finnas å ena sidan ett behov hos den enskilde medlemmen att kunna vända sig direkt till den centrala fackliga organisationen och å andra sidan ett behov hos organisationen att - i syfte att värna om medlemmars liv och hälsa - kunna agera mot arbetsgivaren. Den centrala fackliga organisationens möjlighet till information från arbetsstället bör i vart fall inte hindras av skyddsombudens tystnadsplikt. Organisationen bör därför ha en särställning när det gäller tystnadsplikten så att ombudet behörigen kan informera organisationen.

SIF redovisar följande fall. En konstruktör vid ett företag upptäckte att en av företagets produkter var bristfällig i visst avseende. Bristen innebar att användare av produkten utsattes för risk att skadas. Produkten hade en bred krets av användare, såväl inom företaget som bland allmänheten. Konstruktören såg det som allmänt intresse att produktens brister påtalades. Han tog kontakt med arbetsledningen som

dock förhöll sig passiv. Han vände sig då till högre chefer inom företaget, varvid det blev ett "våldigt liv". Konstruktören släts mellan å ena sidan intresset av att vara lojal mot företaget och inte avslöja negativa förhållanden beträffande företagets produkter och å andra sidan ett allmänt intresse av att ta fram uppgifter om farliga produkter. Konstruktören utsattes även för trakasserier och hans arbetsmiljö blev alltmer psykiskt påfrestande för honom. Förbundet fick kännedom om fallet både genom konstruktören själv och huvudskyddsombudet. Efter ett sammanträffande mellan en av förbundets arbetsmiljöombudsmän, huvudskyddsombudet och konstruktören kopplades företagshälsovården in. Konstruktören var då i psykiskt mycket dålig kondition. I detta fall hade förbundet "tur" och kunde agera vidare inom företaget genom en annan medlem. På förbundet utgick man från att företaget hade vetskap om att förbundet kände till förhållandena som lett till konstruktörens problem. Om detta nämndes dock aldrig något från företaget. Fallet löstes genom att den anställde fick permission till pensionen.

HTF anför liknande synpunkter som SIF: När det gäller innebörden i tystnadsplikten bör det inte kunna ifrågasättas att skyddsombudet skall ha rätt att diskutera med företrädare för förbundet på central nivå. Ett utvidgande av tystnadsplikten till central facklig nivå skulle innebära att en centralt placerad fackrepresentant skulle kunna agera mot en arbetsgivare på ett effektivare sätt än som kan ske för närvarande. I dag får man på central nivå uppgifter i förtroende vilket hämmar möjligheterna att agera.

5. SACO/SR-området

Intervjuer har ägt rum med företrädare för Läkarförbundet, Tandläkarförbundet, Civilingenjörssförbundet, DIK-förbundet, Sveriges Naturvetareförbund och Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter.

När det gäller frågan om eventuella svårigheter på grund av sekretess att få tillgång till information hos myndighet tar Läkarförbundet upp ett fall som gällde en begäran till SCB att få uppgifter ur dödsfallsregistret. Anledningen till framställningen var att man ville studera suicidfrekvensen hos läkare. Enligt en framförd hypotes skulle nämligen

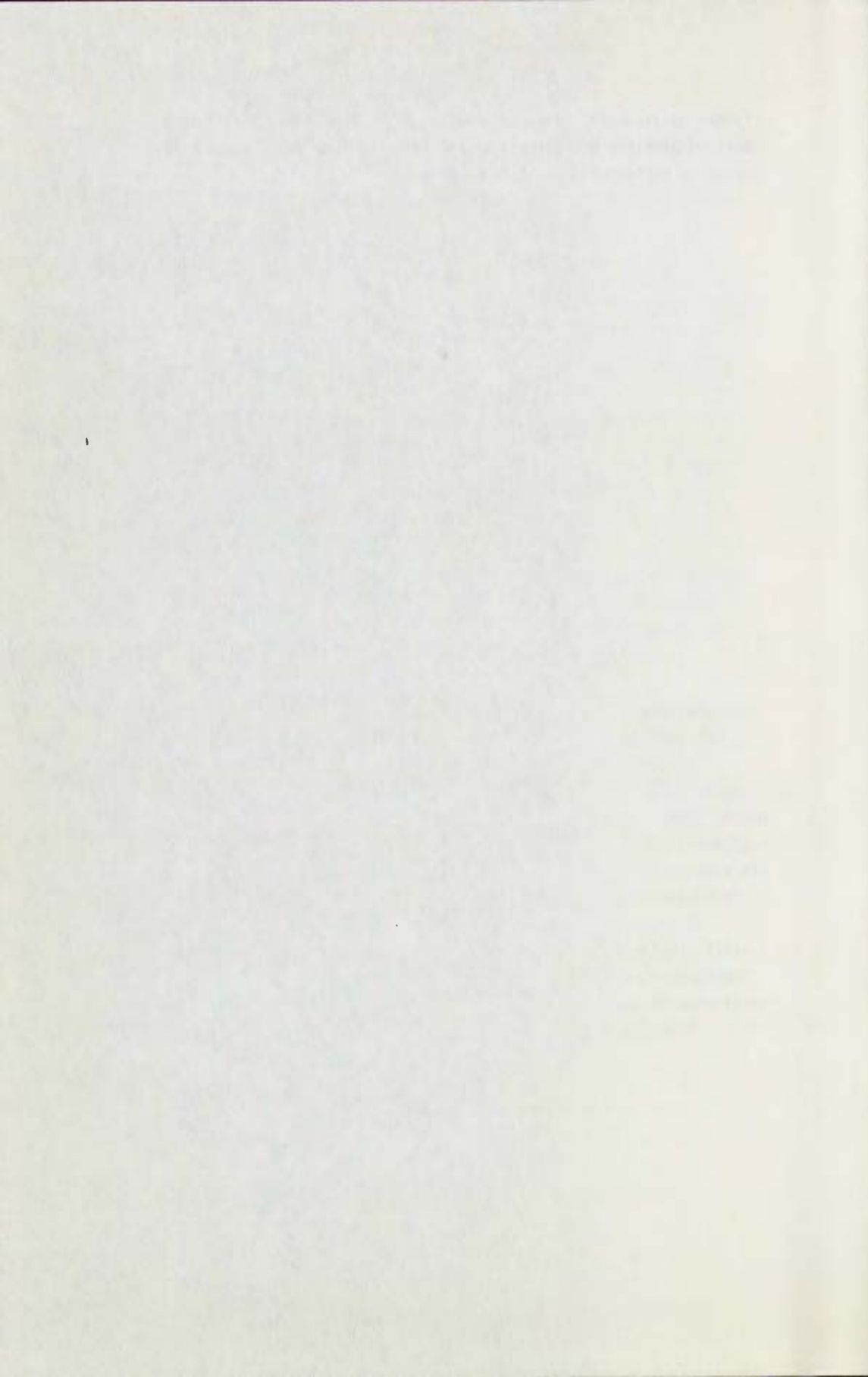
denna frekvens vara högre bland läkare än hos andra yrkeskategorier. Förbundet ville därför undersöka om detta var riktigt och i så fall om någon faktor i arbetsmiljön spelade in. Uppgifterna lämnades emellertid inte ut av SCB. En forskare fick sedermera tillgång till uppgifterna och förbundet fick via denne en statistiksammanställning.

Läkarförbundet nämner vidare följande fall, där några sekretessfrågor dock inte blev aktuella. Förbundet avsåg i detta fall att söka utröna i vilken utsträckning läkare löper risk att bli utsatta för våld från patienter. Förbundet vände sig till arbetarskyddsstyrelsen och fick uppgifter från ISA om antal fall av anmält våld som lett till tandskador eller sjukskrivning. Detta antal var så pass litet att förbundet inte gjorde några vidare undersökningar. Om antalet fall varit större hade förbundet avsett att gå vidare och särskilt undersöka om förhållandena inom psyk-, akut- och hemsjukvården skilde sig från övriga områden inom sjukvården.

Övriga förbund har uppgett att de inte begärt arbetsmiljöinformation från myndighet. Civilingenjörsförbundet, DIK-förbundet, Naturvetarförbundet och Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter tillägger att de på central nivå inte gör några utredningar i arbetsmiljöfrågor.

Tandläkareförbundet pekar i detta sammanhang på ett informationsbehov som i och för sig finns men som inte föranlett några kontakter med myndigheter. Förbundet uppger följande. Inom tandvården används avtrycksmassor och fyllnadsmaterial. De ämnen som ingår i dessa produkter är i huvudsak kända för tandläkarna. Alla tillsatser är dock sällan kända för dem. I och för sig finns ett intresse av att få fullständiga innehållsdeklarationer rörande sådana produkter. Det har förekommit att tandregleringsspecialister blivit allergiska av vissa plastmaterial. Ett fyllnadsmaterial visade sig innehålla bly. Tillverkningen av produkterna är huvudsakligen förlagd till USA och Västtyskland. Tillverkarna är av konkurrensskäl ytterst ovilliga att lämna ut uppgifter rörande alla tillsatser i produkterna. Ett krav på sådana deklarationer skulle sannolikt innebära risk för begränsning av sortimentet i Sverige.

Frågan om vidareföring av information från skyddsombud till förbund och tystnadspliktens betydelse i sådant fall har inte varit aktuell för något av förbunden inom SACO/SR-området.



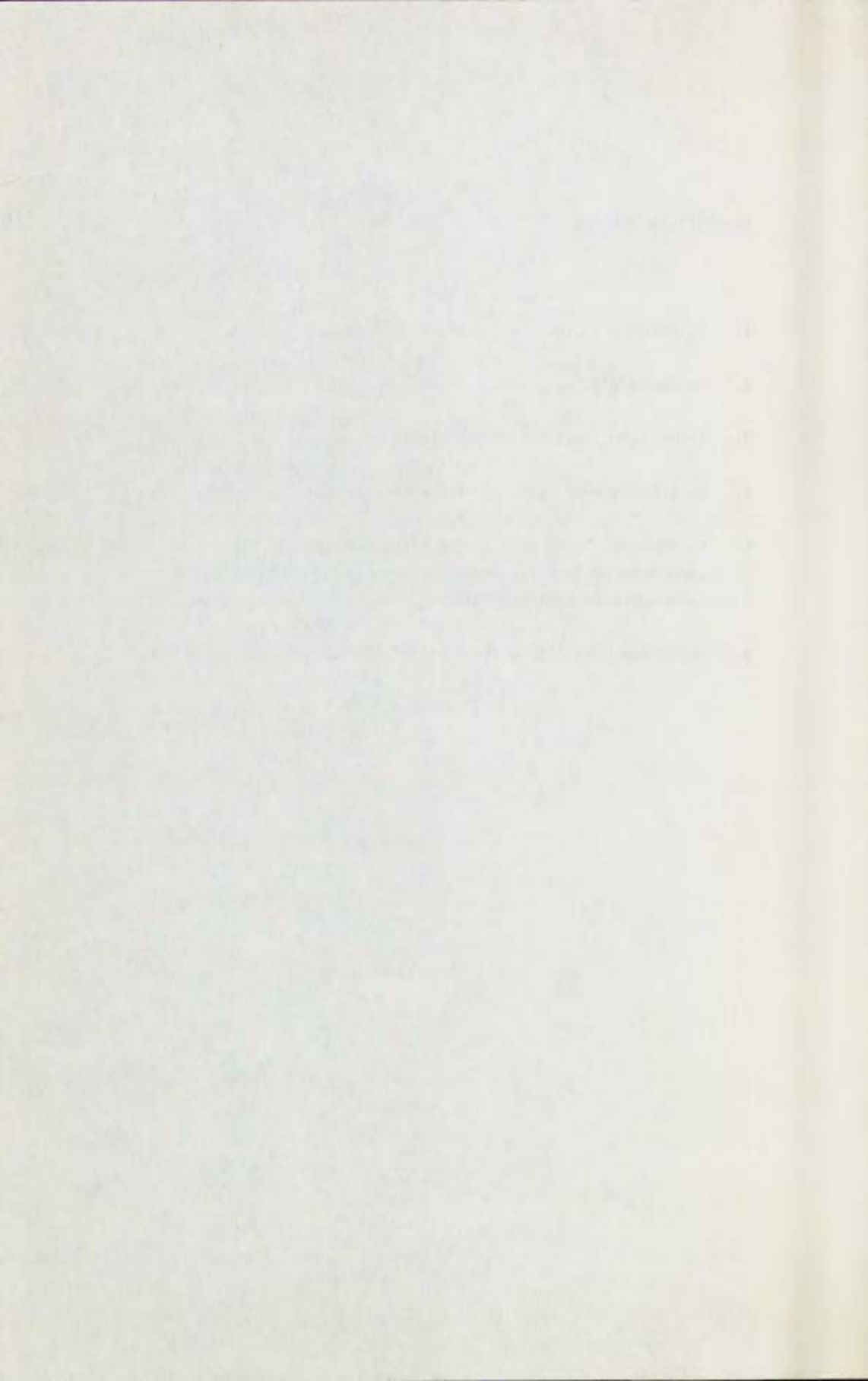
Bilaga 3

Industrin och arbetsmiljösekretessen.
En intervjuundersökning inom den kemiska branschen.

Industries of America
in the United States

Innehållsförteckning

	Sid.
1. Inledning	223
2. Sammanfattning	223
3. Intervjuade företag och organisationer	224
4. Uppgifter som är känsliga ur sekretessynpunkt	226
5. Konsekvenser av en begränsning i sekretessen och synpunkter på fackliga organisationers tillgång till information om kemiska produkter	230
6. Skyddsombuds möjlighet att föra information vidare	239



1. Inledning

Intervjuer har ägt rum med företrädare för företagsledningen vid tre enskilda företag samt tre branschorganisationer. Urvalet av intervjuobjekt har gjorts efter förslag av utredningens expert Louise Schöld. Huvudfrågorna vid intervjuerna har varit vilken typ av information i företagen som är i behov av sekretesskydd, vilka konsekvenser eventuella begränsningar i sekretesskyddet hos myndighet för sådana uppgifter kan medföra samt vilka synpunkter som kan anföras på frågan att införa en rätt för skyddsombud att föra information vidare till framför allt central facklig organisation.

2. Sammanfattning

Uppgifter om en kemisk produkts sammansättning är i behov av sekretesskydd framför allt när det gäller specialkompositioner, t.ex. lim och plast. Lång tid och höga utvecklingskostnader kan ligga bakom framtagandet av sådana produkter och produkthemligheternas bevarande kan vara avgörande för ett företags existens. Sammansättningsuppgifter beträffande enklare kemiska produkter som t.ex. rengöringsmedel kan få betydelse vid marknadsföringen av produkterna och av det skälet också vara känsliga att röja. När det gäller produktregistret i dess nuvarande omfattning tycks det framför allt vara den marknadsinformation som kan tas fram ur registret som är känslig ur konkurrenssynpunkt.

En generell begränsning i sekretesskyddet till förmån för centrala fackliga organisationer kan enligt samtliga intervjuade i första hand få till följd att utländska leverantörer anser det svenska sekretesskyddet för dåligt och därför drar sig bort från den svenska marknaden med de konsekvenser det får för svenska företag som för sin verksamhet är beroende av importerade kemiska produkter. Risken finns vidare att de svenska företagen får sina egna produkthemligheter obehörigen spridda med ekonomiska skador som följd.

Samtliga intervjuade avstyrker införandet av en ordning som innebär att centrala fackliga organisationer ges en särställning när det gäller att få tillgång till information främst från produktregistret. Flertalet förklarar dock att en facklig organisation som vill ha uppgifter i ett

speciellt fall om en kemisk produkt skall kunna få dessa från respektive företag.

Flertalet intervjuade anser, dock med vissa reservationer, att ett skyddsombud i särskilda fall skall kunna få föra vidare information till sin centrala fackliga organisation.

3. Intervjuade företag och organisationer

A. Casco Nobel AB, Stockholm

Casco Nobel ingår i Nobel Industrier Sverige AB och är indelat i sex divisioner,

- 1) Casco Nobel Industri. Huvudprodukter: Bindemedel och lim för den träbearbetande industrin,
- 2) Casco. Huvudprodukter: Lim, spackel och tätningsmedel till både hantverk och konsument
- 3) Impregnerat papper och papperskemikalier. Huvudprodukt: Melamin- och fenolhartsimpregnerade papper för beläggning av spånskivor som används i bl.a. möbler,
- 4) KemaNord. Produkter: Kisel, karbid och syntetisk grafit,
- 5) Nordsjö. Produktion och försäljning av färg till såväl yrkesmålare som konsument,
- 6) Casco Nobel Industrifärg. Utvecklar, tillverkar och marknadsför högteknologiska färg- och lackprodukter till industrin

B. Norsk Hydro Plast AB, Stenungsund

Företaget ingår i Norsk Hydro-koncernen. Hydro Plast tillverkar klor och natronlut, vinylklorid, diklorethan och polyvinylklorid. Huvudprodukten är polyvinylklorid (PVC). Produktionen är uppdelad på tre fabriksenheter, nämligen klor/alkalifabriken, vinylkloridfabriken och polyvinylkloridfabriken. Hydro Plast är det enda företaget i Sverige som tillverkar PVC.

C. Rohm and Haas Nordiska AB, Stockholm

Företagets verksamhet är tillverkning och import av kemikalier. Moderbolaget är amerikanskt. Rohm and Haas Nordiska AB förekommer i Sverige inom följande fyra kemiska huvudområden:

1. Bindemedel (akrylatdispersioner och andra polymerer) för färg-, textil-, nonwoven- och pappersindustri). Företaget har egen tillverkning i Sverige.
2. Plaster (akrylplaster, s.k. plexiglas, och tillsatser till andra plaster, främst PVC).
3. Jordbrukskemikalier (bekämpningsmedel mot svamp utgör den största delen).
4. Industrikemikalier (ytaktiva medel, konserveringsmedel, oljeadditiver, jonbytare). Företaget är världsledande på jonbytare för rening av vatten.

D. Sveriges Kemiska Industrikontor (Kemikontoret)

Kemikontoret är en branschorganisation för drygt 200 svenska tillverkande företag inom kemisektorn. Medlemsföretagen finns huvudsakligen inom följande industrier: kemisk basindustri och annan kemisk industri, oljeraffinaderier, ferrolegeringsindustri, icke-järnmetallframställning, gummiindustri, silikatindustri samt livsmedelsindustri.

E. Plast- och kemikalieleverantörers Förening, PKL

PKL är en branschorganisation för importörer av kemiska produkter. Föreningen har 90 medlemsföretag inom följande tre kategorier:

- 1) dotterföretag till utländska kemiföretag,
- 2) svenska grossistföretag som representerar utländska tillverkare,

- 3) mindre företag som på agentbasis representerar utländska företag i Sverige.

F. Kemisk-Tekniska Leverantörförbundet, KTF

KTF är branschorganisation för ett 90-tal företag som importerar, tillverkar och marknadsför kemisk-tekniska produkter i Sverige. De huvudsakliga produktområdena utgörs av hygien- och kosmetikprodukter, hushållsprodukter, rengöringsmedel för storförbrukare, frisörprodukter samt tandvårdsprodukter. Till KTF är Sveriges Limleverantörers Förening knuten, den har tolv medlemsföretag, såväl importörer som tillverkare.

4. Uppgifter som är känsliga ur sekretessynpunkt

Casco Nobel: Företagets känsligaste produkter ur sekretessynpunkt är de formulerade produkterna för industriellt bruk. När det gäller uppgifter i produktregistret kan sådana som rör en produkts hälsovådliga komponenter lämnas ut utan hinder av sekretess. Detsamma gäller uppgifter om vem som tillverkar produkten. Halterna på komponenterna kan oftast lämnas ut i intervall utan att det medför någon risk för skada. Vad som däremot inte kan lämnas ut utan risk för skada är uppgifter om sådana komponenter i en produkt som inte klassats som hälsofarliga eller uppgifter som gör att produktens kemiska formel kan knäckas.

Hydro Plast: Vinylklorid, klor och natronlut är s.k. specifiktionsprodukter. Sammansättningen kan anges exakt efter en ren kemisk analys. Beträffande dessa produkter föreligger inga hemligheter i fråga om sammansättningen. När det gäller PVC är tillverkningsreceptet en väl bevarad hemlighet. Huvudkomponenten är till 99,9 % PVC. Hemligheten ligger i tillsatser som stabilisatorer, smörjmedel, pigment, mjukgörare och fyllmedel m.m. Dessa är svåra för konkurrenter att analysera fram. Företaget har inte sökt patent på receptet, eftersom det på så vis är lättare att bevara tillverkningsreceptet. Alla kemikalier som används i PVC-tillverkningen är kodade. Internt i företaget används dessa koder i stället för kemikaliernas namn. Koderna finns i en lista som upprättats endast i tre exemplar. Av listan framgår också de olika sammansättningarna (kvalitéerna) som finns beträffande PVC. Huvudskyddsombudet har ett exemplar av listan. Man försöker i övrigt undvika att skriva

ner på papper vad koderna betyder. Arbetare och skyddsombud vet vilka ämnen de arbetar med. I varje fabriksenhet finns register över vilka kemikalier som används inom enheterna. Dessa listor är inga hemligheter när det gäller klor och vinylkloridfabriken men är det beträffande PVC-fabriken. PVC-tillsatserna är intressanta för konkurrenter. Förutom själva tillsatserna är det intressant att veta vilka tillsatser som används i kombination med olika produkter. Intressant är också vilka rester av föroreningar som finns kvar i PVC:n. Företaget har egen know-how och köper inte recept utifrån. Den norska delen av Norsk Hydro däremot köper recept utomlands. Därvid är sekretess en förutsättning.

Rohm and Haas: Produkterna kan indelas i formulerade och enhetliga icke formulerade produkter. Innehållet i de sistnämnda (t.ex. bekämpningsmedel) är inte så känslig utan beträffande dessa är det främst process-tekniken som är av känslig natur. I dessa fall är alltså det intressanta hur man fått fram produkten och hur man kan få den ren. När det gäller de formulerade produkterna (t.ex. bindemedel) är det beståndsdelarna man önskar hemlighålla. Företagets oljeadditivsprodukt rör bara viskositeten och är en "rätt-fram-produkt" som inte är särskilt känslig ur sekretessynpunkt. Uppgifter om ett ämnes hälsofarlighet är inte hemliga. I bindemedelstillverkningen i Sverige används en produkt som fås från moderbolaget. I denna produkt erhåller företaget i Sverige endast uppgift om de hälsofarliga komponenterna. Resten som hemlighålls av moderbolaget utgör endast en liten del av produkten. Det som inte upplyses om i produkten måste gälla harmlösa ämnen, annars hade det inte gått att hemlighålla dem.

Kemikontoret: Exempel på företagshemligheter är sammansättningsuppgifter rörande kemiska produkter, kunduppgifter och marknadsandelar. Känsliga produkter i fråga om sammansättning är specialkompositioner som t.ex. färg, lim och plast. När det gäller produktregistret finns i detta sådana uppgifter om ingående ämnen som skall framgå av produktens märkning. Inerta komponenter finns inte i registret. Utöver märkningsuppgifter finns i vissa kvantitetsuppgifter och uppgifter om användning och funktion. Uppgifter om hälsofarliga komponenter kan i allmänhet "lämnas ut" utan risk för skada. Om t.ex. etiketten på en produkt ramlat bort så kan man kontrollera märkningen hos registret och få uppgift om huruvida produkten är hälsoskadlig eller giftig samt vilka

komponenter som ger dessa egenskaper. Det finns andra uppgifter än om en produkts komponenter som kan vara känsliga, t.ex. sammanställningar om vilka företag som säljer en viss produkt eller hur stor andel ett företag har av den svenska marknaden. Sådana uppgifter kan vara intressanta för den som vill in på den svenska marknaden.

Enskilda uppgifter som i sig ej är känsliga, kan genom korskörningar och sammanställningar av uppgifter i registret bli känslig information.

PKL: När det gäller känsliga uppgifter i produktregistret kan sägas följande.

Till registret lämnas uppgifter om,

- 1) produktens kemiska namn eller handelsnamn
- 2) importör
- 3) tulltaxenr.
- 4) namnbyte
- 5) användningsområde, t.ex. pappersindustri
- 6) funktion, t.ex. lim
- 7) importerad volym i intervall, t.ex. "över 10-tusen ton"

Vidare lämnas fullständiga deklARATIONER beträffande kap. 28 och 29 i tulltaxan. Dessa avser enkla kemiska sammansättningar. Beträffande övriga tulltaxenr. deklarerar man ämnet eller ämnen som gör produkten hälsofarlig.

Kombinationen produktnamn - importör kan vara en känslig uppgift. Det kan t ex. vara av intresse att ta reda på att en produkt används i Sverige eller att en produkt är användbar endast i lim. I sistnämnda fall kan det då vara av intresse att få veta att ett visst företag importerar den.

Tulltaxenr. och namnbyte är som regel inte hemliga uppgifter.

Kombinationen produktnamn - användningsområde kan vara hemliga, t.ex. en uppgift om att en viss produkt används i pappersindustrin.

Uppgifter om funktion och volym kan vara hemliga.

Uppgifter om hälsofarlighet skall anges på etiketten och är inte hemliga.

Det finns alltså uppgifter i registret i dag vars röjande kan skada leverantörer om deras konkurrenter eller deras kunders konkurrenter får tag i uppgifterna. Risken finns för industrispionage. Kraven på sekretessbedömningen hos produktregistret blir särskilt stora vid samkörning av uppgifter i registret. Känslig marknadsinformation kan då fås fram. En körning kan t.ex. gälla vilka specialplaster till verkstadsindustrier som har ökat mest. En sådan uppgift kan vara av intresse för en konkurrents marknadsförare. Det är svårt att uttala sig om mängden information i registret som är känslig. Hemligheten är inte alltid receptet på en produkt utan hemligheten kan bestå i att den säljs.

KTF: En stor del av hygienprodukterna importeras. Viss tillverkning finns i Sverige. Recepturerna är inte särskilt komplicerade utan det är fråga om relativt enkla produkter. Inga produkter finns som är klassade som farliga.

När det gäller kosmetika är det i huvudsak fråga om importerade produkter. Tillverkarna är stora utländska bolag medan agenturerna i Sverige är små. Inte heller av de kosmetiska produkterna är någon klassad som farlig. Sammansättningen av en finkosmetisk produkt är känslig. Finkosmetika är bl.a. läppstift, puder, ögonskugga, och parfym. I t.ex. en parfym kan ingå 20-30 ingredienser. Oftast ligger ett stort utvecklingsarbete bakom produkterna. De små agenturerna i Sverige får inte hela recepten från moderbolagen dels därför att man inte vill lämna ut tillverkningshemligheter, dels därför att alla detaljer oftast är ointressanta för importören. För kosmetik- och hygienprodukter finns särskilda regler i de flesta länder.

KTF har 15 medlemsföretag som tillverkar rengöringsmedel för bl.a. storkök och sjukhus. Inom hotell- och restaurangbranschen används rengöringsmedel som innehåller starkt frätande medel. I sådana fall finns riskupplysning och skyddsföreskrifter både i märkningen och i

varuinformationsblad. Rengöringsmedlen utgör inte några komplicerade produkter när det gäller sammansättningen. Landstingen är stora inköpare av rengöringsmedel. Särskilda inköpskommittéer finns i allmänhet hos dessa. Dessa kommittéer får ofta mer information från tillverkarna än vad som framgår av produktens märkning. Ingående ämnen anges grovt, t.ex. "tensider". Ofta är det mängderna av de olika ingående ämnena som utgör den känsliga informationen. Landstingen får dock inte uppgifter om exakta mängder eftersom sådana uppgifter skulle kunna "felanvändas", t.ex. till prisjämförelser. Syftet med uppgiftslämnandet är hälsobetingat, inte att landstingens inköpare skall ha underlag för prisjämförande uträkningar. Ytterligare information lämnas självklart till t.ex. företagsläkare för utredning kring en patients besvär.

Bland frisörprodukterna finns några produktgrupper som är särskilt komplicerade, nämligen hårfärgerna. De innehåller oftast många olika ingredienser. Permanentvätskor och hårfärger kan vara farliga att förtära eller vålla hudirritation eller allergi. Genom ett särskilt projekt, mellan KTF, Frisöranställdas förbund och Svenska Frisörföreningen, har åtta gruppskyddsblad som täcker området tagits fram. Sammansättningen anges grovt med intervalluppgifter. Vidare finns riskupplysningar och skyddsföreskrifter i bladen som tillhandahålls gratis tillsammans med arbetarskyddsstyrelsens frisöranvisningar.

Limprodukterna är mera komplicerade än rengöringsmedlen. Här finns känsliga recepturer. En del limprodukter är hälsofarliga och skall deklarerars. Tillverkarna lämnar i allmänhet varuinformationsblad även för ofarliga lim till sina kunder.

5. Konsekvenser av en begränsning i sekretessen och synpunkter på fackliga organisationers tillgång till information om kemiska produkter.

Casco Nobel: Inledningsvis vill Casco Nobel i detta sammanhang framhålla följande. Det finns ett stort intresse internationellt att få tag i formler till kemiska produkter. Lagring av uppgifter i ett produktregister utgör därför en stor risk för industrispionage. Om uppgifter t.ex. lämnas ut till en forskare kan uppgifterna mycket väl komma att

spridas vidare till andra som är ute efter konkurrenters produktuppgifter. Uppgifterna i ett produktregister utgör vidare ett utsökt objekt för den som ägnar sig åt ekonomisk brottslighet. Ett fullt utbyggt allmänt produktregister innebär att uppgifter som representerar mycket stora värden samlas på ett ställe. Det samlade värdet kan uppskattas till mångmiljardbelopp. En formel på t.ex. ett golvlim kan utan vidare på den internationella marknaden säljas för miljonbelopp. Frestelsen för den som har tillgång till ett produktregister på data kan lätt bli för stor, en stöld ur registret är svår att upptäcka. Vid Casco Nobel överväger man av det skälet att ta bort alla kemiska formler ur sitt eget databaserade produktregister. Genom en ansamling av produktuppgifter i ett allmänt register är hela teknologibaser i fara.

När det allmänt gäller konsekvenserna av en begränsning i sekretessen för uppgifter i det allmänna produktregistret löper man i första hand risken att utländska företag slutar att sälja sina kemiska produkter i Sverige eftersom de inte kan vara säkra på att uppgifterna inte förs vidare via produktregistret. Inom många branscher är beroendet av importerade produkter stort, t.ex. för SKF när det gäller skäroljor. En annan konsekvens av en begränsning i sekretessen kan bli att utländska tillverkare lämnar felaktiga uppgifter till produktregistret. Riskerna är dock inte så stora så länge produktregistret har en sådan begränsad omfattning som det har i dag. För Casco Nobels del gäller som tidigare framhållits att de känsligaste produkterna ur sekretessynpunkt är de formulerade produkterna för industriellt bruk. Om t.ex. utländska konkurrenter som har en sämre teknologisk bas än Casco Nobel får tag i formlerna för dessa produkter kan de förbättra sina egna produkter och öka sin exportkraft. Det innebär naturligtvis att Casco Nobel kan förlora affärer. Vad detta kan innebära i pengar är svårt att uppskatta. Hela bolagets värde ligger i de formulerade produkterna. Företagets vinst på några hundra miljoner om året kan till stora delar gå förlorad.

En särställning för fackliga organisationer när det gäller tillgång till uppgifter ur produktregistret innebär att uppgifter om kemiska produkter kommer att kunna samlas på flera ställen utanför registret. Risken för otillbörlig spridning med de konsekvenser som angetts ovan

blir då ännu större. Från Casco Nobels sida motsätter man sig därför att central facklig organisation ges en sådan särställning. En facklig organisation som vill stoppa ett hälsovådligt ämne, t.ex. akrylnitril, kan från produktregistret få uppgifter om vilka produkter som innehåller ämnet och vilka som tillverkar produkten.

Avslutningsvis vill Casco Nobel framhålla följande. Casco Nobel ifrågasätter inte de fackliga organisationernas önskan att få tillgång till information om kemiska produkter för utredning om arbetsmiljörisker. Angelägna miljöfrågor skall inte hindras att bli utredda på grund av sekretess. Den information som behövs kan de fackliga företrädarna dock från fall till fall få hos Casco Nobel, när det gäller detta företags produkter, och de skall inte behöva söka information via produktregistret. Rätten att få information från företaget är en självklarhet. Företagets policy är att hjälpa till med information. Om t.ex. den fackliga organisationen hos ett kundföretag till Casco Nobel slår larm om någon produkt så försöker man på Casco Nobel hjälpa till att lösa problemet. Den tiden då företagen sökte tysta ner betydande miljörisker är förbi. Inte minst hotet om skadestånd gör företagen lyhörda för krav på information.

Hydro Plast: Företaget är helt beroende av tillsatskemikalier från utlandet för sin PVC-tillverkning. Tillsatsmedlen är anmälda till produktregistret och en del är också deklarerade. Om sekretessen inte kan upprätthållas drar de utländska tillverkarna tillbaka sina produkter. Om Hydro Plast inte skulle få köpa de utländska tillsatsmedlen tillintetgörs företaget. Uppgifter i produktregistret om företagets egentillverkade kemikalier, klor och vinylklorid är inte känsliga.

Redan gällande lagstiftning innebär för stora möjligheter att lämna ut information från registret. Om kretsen vidgas beträffande dem som kan få tillgång till uppgifterna, så minskar respekten för sekretessen. Hydro Plast anser därför att man inte bör göra centrala fackliga organisationer till generellt behöriga mottagare när det gäller känslig information hos myndigheter. Möjligheten att i speciella fall lämna ut uppgifter till en facklig organisation är tillräcklig.

Hydro Plast lämnar inte ut känsliga uppgifter generellt till centrala fackliga organisationer. I speciella fall kan däremot sådan organisation få del av hemligt material. Företaget vill då helst överlämna uppgifterna muntligen vid personligt besök. Intresset av sekretess markeras då på ett mer eftertryckligt sätt än om uppgifter lämnas skriftligen i handlingar som kan cirkulera. Den ordningen har man vid ett tillfälle tillämpat när Miljöstyret i Danmark ville ha uppgifter om en viss PVC-typ som Hydro Plast levererade till ett danskt rörföretag. Företaget lämnade därvid ut fullständiga uppgifter om ingående tillsatser. Hydro Plast vill hålla på principen att information om företagets förhållanden till utomstående skall lämnas av företaget. Skälen till detta är

- 1) att företaget vill veta vad för slag av information som gått ut och vart informationen tar vägen,
- 2) att korrekta uppgifter skall gå ut; det är t.ex. lätt att förväxla namn på kemikalier,
- 3) att företaget måste ha möjlighet att stoppa att känsliga uppgifter lämnas ut, även av hänsyn till leverantörers hemligheter som finns hos företaget,
- 4) att företaget ges möjlighet att vidta åtgärder om risk för miljö- eller personskada föreligger.

Rohm and Haas: Sverige är internationellt sett en liten marknad för kemiföretagen. En begränsning i sekretessen kan innebära att utländska företag lämnar den svenska marknaden. Intresset av sekretess får dock inte gå ut över ansvaret för arbetsmiljön. Företagen tar numera större hänsyn till sina anställda och informationsbenägenheten är också större än tidigare. Den som vänder sig direkt till företaget kan få mer information om en produkt än vad som lämnas till produktregistret. Om t.ex. Målareförbundet i ett speciellt fall vill ha information kan förbundet få sådan direkt från företaget. Generell information om olika produkttyper lämnas dock inte ut, inte heller till fackliga organisationer.

Det är "farligt" om andra än myndigheter har generell tillgång till information om kemiska produkter. Detta gäller också med avseende på fackliga organisationer. Dessa har partsintressen och kan använda informationen i egna syften som de anser viktigare än företagens intresse av sekretess. Företaget är därför principiellt emot att fackliga organisationer ges en särställning när det gäller möjligheterna att få ut information om kemiska produkter från produktregistret.

Kemikontoret: Om man ökar kretsen av personer som har tillgång till sekretessbelagd information ökar alltid risken för spridning till obehöriga. Folk flyttar, har olika funktioner eller byter arbete. Man kan sedan ha glömt varför man fick en viss uppgift, speciellt om utlämnandet har varit förbundet med tystnadsplikt. Den som mottar företagskänslig information hos en central facklig organisation har ingen tystnadsplikt. Därför bör sekretessbelagda uppgifter inte lämnas ut till central facklig organisation utan förbehåll om skyldigheten att hemlighålla uppgifterna. Om antalet öppningar i sekretessen ökar finns en risk för obehörig spridning. Risken för skada kvarstår även om den som hos organisationen mottar uppgifterna skulle ha tystnadsplikt, eftersom det finns bestämmelser som bryter tystnadsplikten. Fackliga organisationer hos kundföretag till Kemikontorets medlemsföretag vilka vill ha information om en kemisk produkt bör i första hand söka den hos det egna företaget. Detta bör sedan vända sig till leverantören. Riskerna är i dag inte så allvarliga när det gäller produktregistret, eftersom detta för närvarande inte innehåller så många enskilda känsliga uppgifter. Det sagda kan i högre grad gälla uppgifter som finns hos arbetarskyddsstyrelsen, kemikalieinspektionen och eventuellt naturvårdsverket som en följd av dessa myndigheters tillsynsverksamhet.

Att ta fram en kemisk produkt kräver tid och kostnader. Som exempel kan anföras tillsatser i smörjoljor. Ofta är det små företag som har specialiserat sig på sådana produkter, inte de stora oljebolagen. Om dessa senare kunnat knäcka tillsatsernas sammansättning så hade de gjort det. Man kan analysera en produkt med framgång om man vet vad man letar efter, annars tar det lång tid och höga kostnader i anspråk. De som gör oljetillsatserna är ytterst angelägna att inte avslöja sammansättningen. Utvecklingskostnaderna för en produkt är kanske många

milj.kr. Känsliga recept spänner över hela produktregistret från konsumentprodukter till specialtillsatser i kunders produktionsprocesser.

De skador som kan inträffa är framför allt att

- 1) utländska leverantörer inte vågar leverera nya produkter till den svenska marknaden,
- 2) att fabriker som är beroende av utländska produkter, t.ex. en katalysator, inte kan köra sin tillverkning om de inte får produkterna,
- 3) svenska företag får sammansättningen av sina produkter avslöjade.

De kemiska ämnen som förekommer på den svenska marknaden är till 90 % importerade. Av det totala antalet kemiska produkter är 2/3 importerade.

PKL: Först några allmänna synpunkter. Tillverkningen av kemiska produkter kan delas in i standardråvaror och specialkemikalier. Standardråvarorna tillverkas i större kvantiteter och användningen är välkänd. Exempel på standardråvaror är råolja och bulkkemikalier, t.ex. koksalt. Specialkemikalierna omfattar prestationskemikalier som tillverkas i mindre volymer och som fordrar stora kunskaper av know-how vid tillverkning och användning. Amerikanska och europeiska tillverkare går i allt större utsträckning över till att tillverka specialkemikalier. Svenska företag har på grund av kostnadsutvecklingen svårt att konkurrera inom vissa områden för specialkemikalier, det kan t.ex. gälla framtagning av nya plastmaterial och kompositmaterial för militärt bruk, t.ex. för flygplanstillverkning.

Svenska företag är skyldiga att iaktta utländska leverantörers krav på sekretess för deras produkter. I utlandet oroas man över att sekretessskyddet i Sverige inte kan upprätthållas. Skälen till detta är dels de svenska myndigheternas krav på information och dels den svenska offentlighets- och sekretesslagstiftningen. Det som oroar i sistnämnda

avseende är att tjänstemän skall göra bedömningen i enskilda fall om uppgifter kan lämnas ut eller inte. Vidare möjliggör meddelarfriheten otillbörlig tillgång till uppgifter.

Vid de framställningar om information som görs om kemiska produkter kan inte bortses från psykologiska faktorer. Av varuinformationsbladet framgår ibland upp till 90 % av en produkts innehåll. Det finns alltid någon som vill ha reda på de återstående 10 %. Om grunden för en framställning om en produkts sammansättning är att man misstror ett företags riskvärdering, kan man fråga sig varför man då skulle lita på receptet om man får hela recepturen. Utgångspunkten för den som söker information måste vara att företagen är seriösa och att deras riskvärderingar är riktiga.

I produktregistret saknas uppgifter om produkternas risker. Möjligen kan man få uppgift om den biologiska effekten. Dessutom är informationen i registret historisk. Uppgiftslämnandet sker året efter det att produkten börjat tillverkas eller importeras. Sammansättningsförändringen av produkterna är 20 % per år. Det är alltså 20 % risk att information som hämtas ur registret är föråldrad. Den som begär informationen måste därför ändå vända sig till leverantören om det har uppstått något problem med en produkt. Leverantörerna hjälper alltid till i sådana fall.

När det gäller konsekvenserna av en begränsning i sekretessen kan konstateras att den svenska marknaden för många utländska leverantörer är mindre än 1 % av deras totala marknad. En inskränkning i sekretesskyddet kan vid sådana förhållanden leda till att dessa drar sig bort från den svenska marknaden, hellre än att stanna kvar och riskera att få sina produkthemligheter avslöjade. För många svenska företag är de utländska leverantörerna livsviktiga. Försvinner dessa från den svenska marknaden innebär det också att de svenska företagen inte får det senaste inom kemiteknologien. Exempel på viktiga kemiska produkter från utlandet är oljetillsatser, kompositer, plaster, kolfiber och polyuretanplaster. De sistnämnda säljs i system och används t.ex. i byggisolering och bilsäten. Det finns olika hårdhetsgrader och recepten är många. Det skulle bli svårt för svenska biltillverkare att konkur-

rera med utländska tillverkare om man inte skulle få tillgång till det senaste.

PKL kan inte tillstyrka att centrala fackliga organisationer skall få större möjligheter att få tillgång till uppgifter ur registret. Redan dagens situation är svår, dvs. det är för stor öppning redan enligt gällande regler.

Avslutningsvis skall framhållas att det inte finns något känt fall av obehörigt läckage från det svenska produktregistret. I Danmark däremot har det förekommit att en anställd vid motsvarigheten till produktregistret i en artikel beskrivit uppbyggnaden av en produkt (ett epoxylim).

KTF: Inom KTF:s område anmäls vissa kosmetika- och hygienprodukter. Rengöringsmedel och lim anmäls i samma utsträckning som övriga kemiska produkter till produktregistret. En generell öppning i sekretessen till förmån för centrala fackliga organisationer kan få följande konsekvenser:

- 1) utländska tillverkare tar bort känsliga produkter från den svenska marknaden,
- 2) leverantörer blir mer restriktiva vad gäller att lämna information generellt sett, t.ex. av betydelse för giftinformationscentralen,
- 3) tillfälliga skador för agenturerna; dessa måste hitta nya produkter och får kostnader för bearbetning av nya marknader,
- 4) andrahandseffekter såsom att svenska användare ej får tillgång till vissa produkter.

Det finns ingen risk för skada om informationen hos en facklig organisation används på ett riktigt sätt. Redan vetenskapen hos utländska tillverkare, att vidareföring kan ske av uppgifter som lämnas till produktregistret och giftinformationscentralen, innebär dock att ovanstående

konsekvenser kan bli följden. KTF avstyrker att centrala fackliga organisationer ges en generell rätt till insamling av uppgifter.

Från leverantörerna får fackliga organisationer generellt inte annan information om produkternas innehåll än sådant som klassats som hälsofarligt. Företagen hjälper dock till med information från fall till fall när ytterligare information önskas. I sådana fall får en facklig organisation troligen mer information än den hade kunnat få från produktregistret. Kartläggningar i olika avseenden beträffande produkter inom KTF:s område som de fackliga organisationerna vill göra borde kunna lösas utan generellt utlämnande av information. KTF har förståelse för om en facklig organisation vill kartlägga olika förhållanden och inom KTF är man beredda att hjälpa till.

Det finns ofta en övertro på att man är hjälpt om man får ut sammansättningsdata om en produkt. Det är emellertid svåra riskbedömningar som måste göras, där sammansättningsuppgiften endast utgör en liten del av den kunskap som erfordras. Varuinformationsbladen är numera förbättrade. Det väsentligaste är ju inte att få ut receptet utan att få en bra riskupplysning samt skyddsföreskrifter. Det finns en gammal misstro mot leverantörerna, bl.a. hos frisörerna. Misstroendet beror ofta på dålig kommunikation. För att undvika att misstänksamhet och misstroende uppstår när ett problem föreligger bör följande förutsättningar föreligga:

- 1) bra kommunikation mellan köpare och säljare,
- 2) förståelse hos leverantörer för att frågor om deras produkter kan uppstå,
- 3) god information från leverantören (blir nu bättre genom reglerna om varuinformationsblad)
- 4) bra uppfångning av informationen hos arbetsgivaren.

6. Skyddsombuds möjlighet att föra information vidare

Casco Nobel: Företaget motsätter sig inte att skyddsombud vid behov skall kunna få rådgöra med sin fackliga centralorganisation. Ett skyddsombud bör emellertid inte få föra hemlig information vidare till sådan organisation utan att först ha informerat företaget. Om företaget i visst fall motsätter sig att informationen förs vidare borde det finnas en möjlighet att avgöra frågan genom ett opartiskt organ, t.ex. en skiljenämnd. Den som mottar informationen hos den centrala organisationen bör ha tystnadsplikt. Inom företaget har det inte varit några problem med sekretessen. Det har inte förekommit några fall av läckor som gjort någon upprörd. Om det skulle inträffa att ett skyddsombud eller annan facklig representant sprider någon enstaka känslig uppgift om en produkt så uppstår inte så stora skador, kanske i värsta fall på några hundra tusen kronor. Det är naturligtvis inte bra om en sådan olycka händer men det är en skada som man får acceptera.

Hydro Plast: Företaget ser inga risker med att skyddsombud i ett särskilt fall som rör någon speciell kemikalie i företagets tillverkning diskuterar med sin centrala fackliga organisation. Innan så sker bör dock skyddsombudet först vända sig till företaget. Eventuella missförstånd kan då klaras ut. De skäl som tidigare anförts som stöd för principen att information om företagets förhållanden till utomstående skall lämnas av företaget är aktuella även i detta sammanhang. Företagsledningen känner inte till några fall där fackliga företrädare vid företaget obehörigen läckt känslig information.

Rohm and Haas: Skyddsombudet får i speciella fall föra tystnadspliktsbelagd information vidare till sin centrala fackliga organisation, om det kan ske utan skada. Skyddsombudet måste se till att den som mottar informationen behandlar den konfidentiellt.

Casco Nobel, Hydro Plast och Rohm and Haas anser alla att man inte bör införa regler som möjliggör för en central facklig organisation att via skyddsombuden generellt samla in sekretessbelagd information från företagen. Skälen för detta är desamma som åberopats för att inte ge de centrala fackliga organisationerna en särställning när det gäller att få ut sekretessbelagd information från myndighet.

Kemikontoret: Kemikontoret har förståelse för att ett skyddsombud kan ha frågor om en kemisk produkt. Kanske har han frågor om produktens sammansättning. Företagets inställning kan vara att det inte är någon risk att hantera produkten om bara man använder skyddsutrustning. Det kan inte alltid vara lätt för ett skyddsombud att på egen hand ta ställning i sak. Han kan därför ha behov att rådgöra med t.ex. en läkare hos LÖ. Kemikontoret har ingen principiell invändning mot att skyddsombudet i sådana fall ges möjlighet att gå vidare till läkaren med informationen som finns hos arbetsgivaren under förutsättning att mottagaren åläggs tystnadsplikt genom förbehåll om detta vid uppgiftsutlämnandet.

PKL och KTF har inte haft några särskilda synpunkter att framföra när det gäller frågan om skyddsombuds möjligheter att föra information vidare till central facklig organisation.

Bilaga 4

Exempel på beslut att med förbehåll lämna ut hemliga uppgifter
(14 kap. 9 § sekretesslagen):

Ort, datum

Dnr

(Sökandens namn och adress)

Du har som ombudsman i (A-förbundet) begärt att få ta del av vissa produktuppgifter. Som skäl för begäran har Du uppgett att uppgifterna skall användas för att kartlägga i vad mån medlemmar i (A-förbundet) i sitt arbete kommer i kontakt med en typ av produkter som visat sig utgöra en större hälsorisk än andra produkter av liknande slag.

(X-myndigheten) beslutar med stöd av 14 kap. 9 § att bilagda handling skall lämnas ut till Dig med följande förbehåll.

1. Uppgifterna i handlingen får endast användas för det ändamål som angetts ovan.
2. Handlingen får inom (A-förbundet) utnyttjas endast av den som deltar i kartläggningsarbetet.
3. Handlingen eller kopior av denna skall förvaras på ett betryggande sätt så att ingen utöver den som deltar i kartläggningsarbetet kan ta del av den.
4. Resultatet av kartläggningen får inte redovisas i sådan form att därigenom i handlingen angivna namn på företag eller produkter kan utläsas.
5. Uppgifterna i handlingen får inte lämnas ut till företag i (aktuell bransch) eller utnyttjas kommersiellt.
6. Efter avslutad kartläggning skall handlingen återställas till (X-myndigheten). Senast i samband därmed skall kopior eller avskrifter av handlingen ha förstörts.

Skälen till beslutet är följande. Handlingen innehåller uppgifter som rör de i handlingen upptagna företagens affärs- och driftförhållanden. Eftersom det kan antas att företagen lider skada om uppgifterna lämnas ut till envar gäller sekretess för uppgifterna enligt 8 kap. 2 § sekretesslagen.

Om Du röjer en uppgift som Du enligt detta beslut är pliktig att hemlighålla eller om Du olovligen utnyttjar en sådan hemlighet kan Du enligt 20 kap. 3 § brottsbalken fällas till ansvar för brott mot tystnadsplikt.

Om Du vill överklaga detta beslut skall Du skriva till (X-myndigheten, adress). Tala om i brevet vilket beslut Du överklagar, t.ex. genom att ange beslutets nummer. Tala också om vilken ändring i beslutet Du vill ha.

(X-myndigheten) måste ha fått Ditt överklagande inom tre veckor från den dag då Du fick del av beslutet, annars kan överklagandet inte prövas.

(X-myndigheten) sänder överklagandet till kammarrätten i för prövning, om (X-myndigheten) inte själv ändrar beslutet på det sätt Du har begärt.

Om något är oklart kan Du vända Dig till (X-myndigheten).

Bilaga 5

Exempel på beslut att med förbehåll lämna ut hemliga uppgifter
(14 kap. 9 § sekretesslagen).

Ort, datum

Dnr

(Sökandens namn och adress)

Du har som ombudsman i (A-förbundet) begärt att få ta del av de uppgifter om den kemiska sammansättningen av produkten (Z) som lämnats till (X-myndigheten). Som skäl för begäran har Du uppgett att uppgifterna skall användas för en toxikologisk utredning i syfte att klarlägga om produkten i ett visst fall kan ha bidragit till uppkomsten av (typ av besvär) hos arbetstagare.

(X-myndigheten) beslutar med stöd av 14 kap. 9 § att bilagda handling skall lämnas ut till Dig med följande förbehåll.

1. Uppgifterna i handlingen får endast användas för det ändamål som angetts ovan.
2. Uppgifterna i handlingen får inte lämnas vidare till annan.

Anmärkning: Om uppgifterna behöver lämnas ut till annan person för analys eller liknande får denne göra särskild ansökan om detta hos X-myndigheten.

3. Handlingen skall förvaras på ett betryggande sätt så att ingen annan kan ta del av den.
4. Handlingen får inte kopieras.
5. Uppgifterna i handlingen får inte utnyttjas kommersiellt.
6. Handlingen skall återlämnas till (X-myndigheten) omedelbart efter avslutad utredning.

Skälen till beslutet är följande. Handlingen innehåller uppgifter som rör (Y-bolagets) affärs- och driftförhållanden. Eftersom det kan antas att bolaget lider skada om uppgifterna lämnas ut till envar gäller sekretess för uppgifterna i handlingen enligt 8 kap. 2 § sekretesslagen (8 kap. 6 § jämförd med 2 § sekretessförordningen samt punkt 52 i bilagan till denna).

Om Du röjer en uppgift som Du enligt detta beslut är pliktig att hemlighålla eller om Du olovligen utnyttjar en sådan hemlighet kan Du enligt 20 kap. 3 § brottsbalken fällas till ansvar för brott mot tystnadsplikt.

Om Du vill överklaga detta beslut skall Du skriva till (X-myndigheten, adress). Tala om i brevet vilket beslut Du överklagar, t.ex. genom att ange beslutets nummer. Tala också om vilken ändring i beslutet Du vill ha.

(X-myndigheten) måste ha fått Ditt överklagande inom tre veckor från den dag då Du fick del av beslutet, annars kan överklagandet inte prövas.

(X-myndigheten) sänder överklagandet till kammarrätten i för prövning, om (X-myndigheten) inte själv ändrar beslutet på det sätt Du har begärt.

Om något är oklart kan Du vända Dig till (X-myndigheten).

Dnr

Förbehåll vid utlämnande av uppgifter från cancerregistret

Socialstyrelsen har beslutat att för forskningsändamål utlämna uppgifter från cancerregistret till Er.

Med stöd av sekretesslagen 1980:100 7 kap. 1 § samt 14 kap. 9 § meddelar socialstyrelsen därvid följande förbehåll:

1. Materialet får endast användas för det i ansökan specificerade projektet.
2. Individuppgifter skall förvaras så, att obehörig inte kan ta del av dem.
3. Om behov finns att inhämta ytterligare upplysningar från personer som utlämnade uppgifter avser (eller från deras anhöriga) gäller följande.

Den för vården ansvarige läkaren (klinikkchef eller motsvarande) skall för varje person som avses att kontaktas göra en bedömning av risken för men till följd av sådan kontakt.

För de fall läkaren bedömer att kontakt ej skall tas, kan frågan återföras till socialstyrelsen för ytterligare prövning. Detta gäller även om läkaren ej vill eller kan ta ställning i frågan.

Endast de personer ur cancerregistret får därefter kontaktas av Er, för vilka vårdansvarig läkare respektive socialstyrelsen bedömer att så kan ske.

4. När projektet är slutfört, dvs. undersökningens resultat har presenterats och vetenskapligt granskats och penetrerats, skall allt material innehållande personuppgifter förstöras. Om

uppgifterna bearbetas på datamedia gäller dessutom datainspektionens föreskrifter.

5. Publicering av material får endast ske på sådant sätt, att förhållanden som rör enskild individ inte röjes.

Vi vill härutöver meddela Er följande:

Om frågor rörande bortfall eller kvalitet i utlämnat material uppkommer, bör i första hand kontakt tas med cancerregistret.

Det är värdefullt för oss att känna till, vilka forskningsarbeten som innehåller uppgifter från cancerregistret bl.a. för att fortlöpande kunna bevaka att registret tillgodoser de krav på kvalitet som FoU-verksamheten ställer. Vi ber Er därför att översända ett exemplar av publikation eller dylikt när arbetet är slutfört.

Socialstyrelsen förutsätter att cancerregistret i förekommande fall anges som källa i eventuella publikationer.

Som bekräftelse på att Ni accepterar meddelade förbehåll, ber vi Er underteckna denna handling och återsända den till:

Socialstyrelsen
Cancerregistret
106 30 STOCKHOLM

Undertecknad accepterar socialstyrelsens förbehåll:

Ort Datum

Namn

Namnförtydligande

Statens offentliga utredningar 1987

Kronologisk förteckning

1. Otillobärlig efterbildning. Ju.
2. Dödsboärande och samägande av jordbruksfastighet m.m. Ju.
3. Långtidsutredningen '87. Fi.
4. En ny kyrkolag m. m. Del 1. C.
5. En ny kyrkolag m. m. Del 2. C.
6. Folkstyrelsens villkor. Ju.
7. Barnets rätt. Ju.
8. Svenska försvarsindustrins utlandsverksamhet. UD.
9. Det svenska totalförsvaret inför 90-talet. Fö.
10. Indrivningslag m.m. Fi.
11. Skydd för det väntade barnet. Ju.
12. Legitimation för vissa kiropraktorer. S.
13. Översyn av rättegångsbalken 3. Ju.
14. Mordet på Olof Palme. Ju.
15. Miljöskadefond. ME.
16. Begravningslag. C.
17. Franchising. Ju.
18. Internationella familjerättsfrågor. Ju.
19. Varannan damernas. A.
20. Läkemedel och hälsa. S.
21. Äldreomsorg i utveckling. S.
22. Missbrukarna Socialtjänsten och Tvånget. S.
23. Medicinteknisk säkerhet. S.
24. Produktsäkerhetslag. Fi.
25. Ökat kommunalt våghållningsansvar. K.
26. Enskilda vägar. K.
27. Skeppsleja till utlänning. Tillstånd, dispenser, flaggskefte. K.
28. Bistånd för bättre miljö i u-land. UD.
29. Stöd till näringslivet. Fi.
30. Fel i fastighet. Ju.
31. Integritetsskyddet i informationssamhället 4. Ju.
32. För en bättre miljö. ME.
33. Ju mer vi är tillsammans. Del 1. C.
34. Ju mer vi är tillsammans. Exempelsamling. Del 2. C.
35. Ju mer vi är tillsammans. Underlag för reformer samt förslag. Del 3. C.
36. För en bättre miljö. Miljövårdsfamiljen. Myndigheter och författningar. ME.
37. Stödet till barn- och ungdomsföreningar. C.
38. Arkiv för individ och miljö. U.
39. Studiemedel. U.
40. Datorisering av tullens export- och importrutiner. Fi.
41. Fasta Öresundsförbindelser. K.
42. Miljökonsekvenser av fasta Öresundsförbindelser. K.
43. Snabbare körkortsingripanden m.m. K.
44. Livsmedelspriser och livsmedelskvalitet. Jo.
45. Översyn av mervärdesskatten. Del XI. Fi.
46. Översyn av rättegångsbalken 4. Ju.
47. Skäliga lokalhyror och trygghet i besittningen. Bo.
48. Ett nytt plan- och bostadsverk. Bo.
49. Sverigeeinformationen och vissa publikationer. UD.
50. Högskolans journalistutbildning. U.
51. Ljud och bild för eftervärlden. U.
52. Folkrörelsernas lotterier och spel. Jo.
53. Kompetensutvecklingen efter läkarexamen. S.
54. Kompetensutvecklingen efter läkarexamen. Huvudbilaga – Målbeskrivningar. S.
55. Efterlevandepension. S.
56. Ekonomiskt stöd till arbetslösa. A.
57. Sverigebilder-17 svenskar ser på Sverige. UD.
58. Försäkringsväsendet i framtiden. Fi.
59. Ansvarsgenombrott m.m. Ju.
60. Informationsförsörjning för vetenskap och teknik. U.
61. Knivförbud. Ju.
62. Ny arvs- och gåvoskattelag. Fi.
63. Vidaresändning av satellitprogram i kabelnät. U.
64. Dammsäkerhet och skydd mot översvämningar. ME.
65. Statistik och prognoser på energiområdet. ME.
66. Arbetsmiljö och sekretess. A.

Statens offentliga utredningar 1987

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Otillbörlig efterbildning. [1]
Dödsboäggande och samägande av jordbruksfastighet m.m. [2]
Folkstyrelsens villkor. [6]
Barnets rätt. [7]
Skydd för det väntade barnet. [11]
Översyn av rättegångsbalken 3. [13]
Mordet på Olof Palme. [14]
Franchising. [17]
Internationella familjerättsfrågor. [18]
Fel i fastighet. [30]
Integritetsskyddet i informationssamhället 4. [31]
Översyn av rättegångsbalken 4. [46]
Ansvarsgenombrott m.m. [59]
Knivförbud. [61]

Utrikesdepartementet

Svenska försvarsindustrins utlandsverksamhet. [8]
Bistånd för bättre miljö i u-land. [28]
Sverigeinformationen och vissa publikationer. [49]
Sverigebilder-17 svenskar ser på Sverige. [57]

Försvarsdepartementet

Det svenska totalförsvaret inför 90-talet. [9]

Socialdepartementet

Legitimation för vissa kiropraktorer. [12]
Läkemedel och hälsa. [20]
Äldreomsorg i utveckling. [21]
Missbrukarna Socialtjänsten och Tvånget. [22]
Medicinteknisk säkerhet. [23]
Kompetensutvecklingen efter läkarexamen. [53]
Kompetensutvecklingen efter läkarexamen. Huvudbilaga – Målbeskrivningar. [54]
Efterlevandepension. [55]

Kommunikationsdepartementet

Ökat kommunalt väghållningsansvar. [25]
Enskilda vägar. [26]
Skeppslegatill utlänning. Tillstånd, dispenser, flaggskifte. [27]
Fasta Öresundsförbindelser. [41]
Miljökonsekvenser av fasta Öresundsförbindelser. [42]
Snabbare körkortsingripanden m.m. [43]

Finansdepartementet

Långtidsutredningen '87. [3]
Indrivningslag m.m. [10]
Produktsäkerhetslag. [24]
Stöd till näringslivet. [29]
Datorisering av tullens export- och importrutiner. [40]
Översyn av mervärdesskatten. Del XI. [45]
Försäkringsväsendet i framtiden. [58]
Ny arvs- och gåvoskattelag. [62]

Utbildningsdepartementet

Arkiv för individ och miljö. [38]
Studiemedel. [39]
Högskolans journalistutbildning. [50]
Ljud och bild för eftervärlden. [51]
Informationsförsörjning för vetenskap och teknik. [60]
Vidaresändning av satellitprogram i kabelnät. [63]

Jordbruksdepartementet

Livsmedelspriser och livsmedelskvalitet. [44]
Folkrörelsernas lotterier och spel. [52]

Arbetsmarknadsdepartementet

Varannan damernas. [19]
Ekonomiskt stöd till arbetslösa. [56]
Arbetsmiljö och sekretess. [66]

Bostadsdepartementet

Käliga lokalhyror och trygghet i besittningen. [47]
Ett nytt plan- och bostadsverk. [48]

Civildepartementet

En ny kyrkolag m. m. Del 1. [4]
En ny kyrkolag m. m. Del 2. [5]
Begravningslag. [16]
Ju mer vi är tillsammans. Del 1. [33]
Ju mer vi är tillsammans. Exempelsamling. Del 2. [34]
Ju mer vi är tillsammans. Underlag för reformer samt förslag. Del 3. [35]
Stödet till barn- och ungdomsföreningar. [37]

Miljö- och Energidepartementet

Miljöskadefond. [15]
För en bättre miljö. [32]
För en bättre miljö. Miljövärdfamiljen. Myndigheter och författningar. [36]
Dammsäkerhet och skydd mot översvämningar. [64]
Statistik och prognoser på energiområdet. [65]



ALLMÄNNA FÖRLAGET

ISBN 91-38-10078-9
ISSN 0375-250X