

Justitiedepartementet

ju.remissvar@regeringskansliet.se

ju.L6@regeringskansliet.se

Ert diarienummer Ju2024/01778

Ökat informationsutbyte mellan myndigheter, SOU 2024:63

Arbetsgivarverket lämnar synpunkter på remissen både i rollen som förvaltningsmyndighet och i rollen som arbetsgivarorganisation.

Utredningens kartläggning visar på ett övertygande sätt behovet av ett utökat och förbättrat informationsutbyte mellan myndigheter för de syften som anges. Arbetsgivarverket instämmer mot den bakgrunden i att det både behövs en ny genomgripande reform och en ny generell sekretessbestämmelse för det framtida informationsutbytet.

Det som kvarstår att utreda vidare är vissa frågor kring *hur* ett utökat och förbättrat informationsutbyte bäst sker. De synpunkterna följer nedan tillsammans med övrigt som är särskilt viktigt att betona liksom svar på den specifika frågan i missivet.

Allmänna synpunkter

Utredningen har metodiskt och väl övervägt beskrivit möjligheterna till ökat informationsutbyte med bevarat verkningsfullt skydd för den enskildes personliga integritet.

Betoningen av att viktiga samhällsfunktioner ska kunna fullgöras görs på ett något annat sätt än i de många andra utredningar som fullgjorts och pågår avseende liknande frågor, bland annat i SOU 2023:69. Utredningens metod leder bland annat till slutsatsen att information ska kunna lämnas både efter begäran och på eget initiativ men även att vissa områden undantas från den nya sekretessbrytande bestämmelsen.

Att socialtjänstsekretess inte helt undantas från tillämpning av den nya bestämmelsen är ett bra exempel på att metod och analys tillämpas på ett konsekvent sätt av utredningen.

Förslaget erbjuder en väg att enklare tillämpa regelverket kring sekretess tillsammans med den allmänna dataskyddsförordningen och arkivreglerna. På så sätt tydliggörs också att Sverige, i enlighet med nationell lag, kan utföra vissa granskningar som följer av EU-medlemskapet och som utgör villkor för EU-medel som delas ut.

Behovet av ett utökat och förbättrat informationsutbyte är generellt, myndighetssamverkan behöver stärkas

(Avsnitten 4.6.1-2)

Utredningen visar tydligt att behovet av ett utökat och förbättrat informationsutbyte finns inom i princip hela den offentliga sektorn. Just som utredningen sluter sig till är informationsutbytet en förutsättning för fungerande myndigheter och ytterst för den svenska demokratin. Arbetsgivarverket instämmer i slutsatsen att en god samverkan mellan myndigheter numer förutsätter möjligheten till ökat och bättre informationsutbyte.

En ökad samverkan genom möjligheten till ett utökat och förbättrat informationsutbyte bidrar också till en enklare regeltillämpning. Utredningen visar hur sekretessregleringen kan och ska tillämpas tillsammans med dataskyddsregleringen och de arkivrättsliga regelverken.

En genomgripande reform behövs

(Avsnitten 5.2 och 10.3.3)

Den genomgång utredningen gör visar hur stor betydelse de överväganden som gjordes inför 1980 års sekretesslag fortfarande har.

Skrivningarna i avsnitten 5.2.2 och 5.2.3 ger en god bild av fördelarna med en större förändring än den utredningen faktiskt föreslår. I avsnittet 5.2.3 verkar utredningen även förespråka en mer genomgripande förändring än vad som faktiskt föreslås. Motiveringen för att utredningen stannat vid det lämnade förslaget – som kommer vara till stor nytta som sådant – tycks vara

att det skulle kräva en väsentligt bredare analys att föreslå en ännu mer genomgripande reform.

Utredningen snuddar även vid ett flertal tillfällen i den berättigade slutsatsen att det finns skäl att se över offentlighets- och sekretesslagen i dess helhet. Arbetsgivarverket instämmer i den synpunkt från ESV som återges i den delen i avsnittet 10.3.3, sid 464. Emellertid är det förstås klart att en sådan översyn skulle vara långt större och bredare än vad som faller inom utredningens mandat. Behovet av mönsterbrytande åtgärder motiverar dock en särskild utredning för en sådan större och bredare översyn.

Överförd sekretess som huvudregel vid utlämnanden enligt den nya generella sekretessbestämmelsen

(Avsnitten 7.2.1, 8.1 och 12.2)

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens överväganden kring behovet av en ”ventil” i form av intresseavvägning vid utlämnanden.

Emellertid påpekas utredningen igenom – med all rätt – hur svår tillämpningen av regelverket är och att den blivit än svårare med de också gällande dataskyddsrättsliga reglerna och det arkivrättsliga regelverket. Det finns således skäl att eftersträva enklare prövningar med bibehållen eller höjd rättssäkerhet.

Arbetsgivarverket föreslår därför att ”ventilen”, som bör finnas kvar, kompletteras med en bestämmelse om att överföring av sekretess ska gälla vid utlämnande av information med stöd av den nya generella sekretessbrytande bestämmelsen.

Utgångspunkten att var och en myndighet gör sin egen bedömning kan ses som en viktig del av rättssäkerheten och möjligheten för medborgare att ta del av information hos myndigheter. En konsekvens av den utgångspunkten är att olika myndigheter kan bedöma samma uppgifter på olika sätt, till exempel mot bakgrund av att myndigheterna har olika uppdrag med åtföljande olika skyddsvärden för uppgifter.

Utredningen stannar vid (sid 308) att man inte lämnar något förslag om överföring av sekretess. Emellertid ges endast en vag motivering till varför överförd sekretess inte föreslås.

Bland de många argumenten som utredningen igenom framkommer för överföring av sekretess kan nämnas det som i avsnitt 8.1 sägs om betydelsen

av sekretesskyddet hos den mottagande myndigheten. Det finns ett antal exempel som kan tjäna som utgångspunkt för en sådan reglering, till exempel bestämmelserna om överföring av sekretess till riksdag och regering i 41 kap 3-7 §§ offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Det nya informationsutbytet kommer under alla omständigheter att väcka frågor hos mottagande myndighet om hur nya typer av allmänna handlingar ska tas emot och hanteras. Att ställa krav på utlämnande myndighet, som känner informationen bäst, att göra nödvändiga överväganden och korresponderande kommunikation är ingen stor och svår åtgärd. En sådan ordning skulle också underlätta att uppgifter lämnas på eget initiativ när de kan antas behövas. Intresseavvägningen kan på så sätt göras enklare och mindre resurskrävande.

Arbetsgivarverket förespråkar således en ordning med överförd sekretess och ser inte att den skulle vara svår att tillämpa. Därmed skulle uppgifter som kommer in från andra myndigheter ha samma sekretesskydd hos mottagande myndigheter.

En sekretessbrytande bestämmelse för hälso- och sjukvårdssekretess bör utredas vidare enligt mönster av utredningens förslag avseende socialtjänsten

(Avsnitt 8.4.2 - Fråga i missivet till remissen)

Övervägandena kring ökat och förbättrat informationsutbyte för hälso- och sjukvården är av särskild karaktär. Övervägandena avser omfattande ingripanden i den personliga integriteten och särskilda etiska hänsyn.

Bärande för utredningens slutsats att hälso- och sjukvården inte ska omfattas av den nya bestämmelsen är de möjligheter man ser att tillgodose behovet med ett mer begränsat sekretessgenombrott. Avgörande verkar vara att det rör sig om särskilt integritetskänsliga uppgifter samt etiska riktlinjer och krav för vårdens personal.

Utifrån det fastslagna stora behovet av information och mönsterbrytande åtgärder är det dock otillräckligt att helt undanta denna typ av information.

Istället bör utredas vidare, enligt mönster av hur utredningen analyserat socialtjänsten, om uppdelning kan göras mellan olika delar i hälso- och

sjukvården med korresponderande olika sekretesskydd. I den vidare utredningen bör – utöver behovet – också beaktas vad utredningen anför om att vidarelämnande av information inte nödvändigtvis är förtroendeskadligt, om nyttan i att information kan lämnas både efter begäran och på eget initiativ samt effekterna av överförd sekretess. I kombination med intresseavvägning skulle överförd sekretess kunna vara ett ytterligare verktyg att hantera denna känsliga information på ett ansvarsfullt sätt.

Faktisk prövning och intresseavvägning ska föregå varje vidarelämnande av information

(Avsnittet 13.1)

I avsnittet 13.1 återfinns en skrivning (sid 514) där det sägs att bestämmelsen medger rutinmässiga prövningar och att de kan göras på förhand för att undvika prövningar i varje enskilt fall.

Även om åtgärder för förenkling behövs så avråder Arbetsgivarverket från en sådan ordning. Prövning bör göras endast när den aktualiseras, inte i förväg.

Beslutet har fattats av tf generaldirektören Anna-Karin Jansson efter föredragning av verksjuristen Patrik Havermann. I den slutliga handläggningen har också kommunikationschefen Lars André, förhandlingschefen Andreas Nyström, chefen arbetsgivarutveckling Åsa Krook och chefsjuristen Hanna Schmidt samt gruppchefen intressebevakning Per Åkesson deltagit.

Anna-Karin Jansson

Patrik Havermann