



# GÖTEBORGS UNIVERSITET

## **Arbetsgivares syn på belastningsregisterkontroll och makten mellan raderna**

**-En kvalitativ studie med kriminologisk inriktning.**

**SC1502 Examensarbete för kandidat i sociologi, 15 hp**

Av: **Ellen Tarnvik-Laesker**

Handledare: Johan Rosquist

År: HT 2020/21

## **Abstract**

**Titel:** Arbetsgivares syn på belastningsregisterkontroll och makten mellan raderna -en kvalitativ studie med kriminologisk inriktning.

**Författare:** Ellen Tarnvik-Laesker

**Handledare:** Johan Rosquist

**Examinator:** Hans Ekbrand

Examensarbete för kandidat i sociologi, 15 hp

HT2020/21

**Antal tecken inkl. Blanksteg:** 69 897.

Studien syftar till att undersöka arbetsgivares syn på belastningsregisterkontrollens funktion, vad det finns för andra former av kontroller samt vilka maktaspekter som går att utläsa i intervjupersonernas språk genom kritisk diskursanalys.

Metoden som använts i studien är kvalitativa intervjuer, vilka har genomförts med fyra arbetsgivare från olika delar av Sverige via videomöte och telefon. Analysen av materialet har haft ett induktivt tillvägagångssätt, vilket ledde till innehållsanalys och därefter kritisk diskursanalys då det framkom maktaspekter genom inte bara relationen mellan arbetsgivare och arbetssökande utan även i språket hos intervjupersonerna.

Arbetsgivarna i den här studien menar att belastningsregisterkontroll kan vara ett sätt att skydda sig själva och företaget samt tredje part såsom barn och andra skyddsvärda personer. Genom utdraget får de reda på om det är en person som begått ett brott som de inte anser är acceptabelt. Arbetsgivarna har nämnt flera andra kontroller som kan utföras eller som redan utförs såsom kameror i taxibilar, GPS i taxibilar, kontakter och Transportstyrelsens kontroll. Arbetsgivaren kan även använda sig av sin egen magkänsla samt hur en arbetssökande som har begått brott ställer sig inför det. Om hen är ångerfull så kan det i större utsträckning resultera i att hen får arbete jämfört med någon som inte är ångerfull. Arbetsgivarna påtalar att det ofta handlar om subjektiva bedömningar, exempelvis vilken typ av brott och hur längesedan det begicks. Däri finns maktaspekterna.

**Nyckelord:** Belastningsregisterkontroll, arbetsgivare, kritisk diskursanalys, Becker, makt.

## Innehållsförteckning

|  |    |
|--|----|
| Inledning .....  | 4  |
| Problemformulering .....                                 | 5  |
| Vad säger myndigheter och stat? .....                    | 6  |
| Syfte & Frågeställningar:.....                           | 7  |
| Historisk bakgrund till belastningsregisterutdrag: ..... | 8  |
| Tidigare forskning:.....                                 | 9  |
| Teoretiskt & Analytiskt ramverk: .....                   | 11 |
| Teori:.....  | 11 |
| Metod & Urval:.....                                      | 14 |
| Induktiv ansats: .....                                   | 15 |
| Innehållsanalys: .....                                   | 15 |
| Validitet & Reliabilitet:.....                           | 15 |
| Etik: .....  | 17 |
| Resultat & analys:.....                                  | 18 |
| Presentation av diskurserna: .....                       | 18 |
| Diskursanalys:.....                                      | 19 |
| Slutsatser: .....  | 29 |
| Diskussion & Framtida forskning:.....                    | 30 |
| Referenslista.....                                       | 32 |
| Bilaga 1.....  | 34 |
| Bilaga 2.....  | 34 |

## Inledning

Ett belastningsregister ska Polismyndigheten upprätthålla enligt lag. I registret finns det uppgifter om brottmålsdomar, godkända strafförelägganden och ordningsböter (SFS 1998:620). Om ett belastningsregister inte innehåller några uppgifter så innebär det att den enskilda inte har blivit dömd för någonting. Från att domen förkunnas dröjer det ett par veckor innan domen vinner laga kraft.

Antalet belastningsregisterutdrag som begärts ut har nästan femdubblats de senaste femton åren (Backman, 2012). Vad ökningen beror på är oklart men bland andra polisen tror att det har att göra med att fler arbetsgivare vill ta del av den arbetssökandes utdrag. När individen avtjänat sitt straff har hen sonat sitt brott, men belastningsregisterkontroll blir som ett förlängt straff då arbetsgivare med enkelhet kan ta del av det. Syftet med den här studien är att genom kvalitativa intervjuer med arbetsgivare få större insyn i hur de resonerar om belastningsregistrets funktion och varför utdraget eventuellt kan vara av intresse för dem när de ska anställa. Hur makt kan ta sig uttryck i intervjupersonernas språk kommer även att analyseras.

Brottsförebyggande rådet (2012) menar att det är viktigt att en individ som avtjänat ett fängelsestraff eller någon annan form av straff kommer i arbete snarast efter frigivning. De tidigare studierna (se tidigare forskning) påvisar att flera arbetsgivare är skeptiska till att anställa en person med belastningsregister jämfört med en som inte har något i sitt register. För att förstå vad belastningsregistret är, vad det används till och vad det kan anses fylla för funktion så kommer jag senare i studien att gå igenom vad lagar och myndigheter idag säger om registret, dess användningsområde och hur det begränsas, samt historisk bakgrund.

## Problemformulering:

Antalet begärda utdrag har ökat markant under de senaste tio åren, men även längre tillbaka än så. Inom flera yrkeskategorier ska den arbetssökande visa upp belastningsregister (Polismyndigheten, 2020), därför kommer de yrkeskategorierna inte att vara i fokus i den här studien. 2019 begärdes det ut 253 220 belastningsregisterutdrag, tio år tidigare, 2009 begärdes det ut 119 281 (Polismyndigheten, personlig kommunikation, 2020, 17 november). Går man tillbaka ytterligare fem år ligger siffran på strax över 52 000 (Backman, 2012). När arbetet är inom en yrkeskategori som inte ska begära ut utdrag enligt lagen (SFS 1998:620), så har arbetsgivaren inte rätt att begära att man visar upp sitt belastningsregister, men det finns inget som hindrar arbetsgivaren från att efterfråga det av den arbetssökande. Det finns en uppenbar maktrelation mellan arbetsgivare och arbetstagare/arbetssökande. Den här studien ämnar undersöka hur arbetsgivare resonerar om belastningsregisterkontroll, och analysera om det finns andra maktaspekter som går att utläsa i arbetsgivarnas resonemang.

Konsekvenserna av tillgången till belastningsregisterkontroll kan innebära förlorad inkomst på grund av att man har svårigheter att få jobb. Många arbetsgivare är restriktiva med att anställa någon med belastningsregister och för att påvisa hur stora konsekvenser det kan få för människor kommer jag hänvisa till en studie som utförts i USA av Kirk och Wakefield (2018). Studien har undersökt de parallella konsekvenserna av rättssystemet. Det är inte bara personen som blir frihetsberövad som påverkas utan även familjer och orter. Av alla svarta män som är födda efter mitten 1970-talet och som har hoppat av gymnasiet (high school) så har 68 procent någon gång suttit eller sitter i fängelse. Kvinnor har inte haft kontakt med rättssystemet i lika stor utsträckning som män, men de påverkas av det ändå. 44 procent av alla svarta kvinnor har en familjemedlem som suttit inne, jämfört med tolv procent av alla vita kvinnor. Sju procent av alla barn kommer någon gång erfara att en förälder sitter i fängelse, och nästan en fjärdedel av alla svarta barn kommer att erfara att en förälder sitter i fängelse innan de fyller 14 år. Det kan ge flera negativa konsekvenser att ha varit frihetsberövad, samt anhörig, exempelvis svårt att få ett arbete och därmed inkomst, svårt att skaffa sig ett boende och barn till en frihetsberövad förälder har sämre tillgång till sjukvård och utbildning. Många hamnar också, som en konsekvens av att hitta en bostad, i otrygga områden och som i sin tur ökar risken för att återfalla i brott. Studien menar även att de parallella konsekvenser som ett fängelsestraff kan ge är att barn till någon som blivit inlåst får sämre bemötande av sina lärare, samt att om man hamnat i polisens misstankeregister eller

blivit gripen i unga år så påverkar även det registret lärarens bemötande av ungdomen. Det leder i sin tur oftare till att personen slutar skolan och löper därmed större risk att hamna i kriminalitet.

## Vad säger myndigheter och stat?

På polisens hemsida med information till arbetsgivare om belastningsutdrag skriver de att “utdrag från belastningsregistret endast utgör en del av bedömningen om en person är lämplig för arbetet, om en person har anmärkningar om brott eller inte betyder inte att man kan vara mindre noggrann i den övriga bedömningen av en persons lämplighet” (Polisen, 2020). Arbetsgivare och företag får inte begära ut utdrag för en person direkt hos polisen utan måste gå genom personen det gäller. I mailkorrespondens skriver Polismyndigheten (personlig kommunikation, 2020, 13 november)

*Att det skett en ökning av utdrag som exempelvis ska uppvisas innan anställning inom skola eller av någon som engagerar sig i ideell verksamhet med barn och ungdomar tycker vi är positivt. I dessa fall finns ju också en ambition hos lagstiftaren att de ska användas. I fallet med utdrag för enskilt ändamål enligt §9 1 st är frågan mer problematisk då lagstiftarens intention med detta utdrag endast är att den ska nyttjas av den enskilde själv för att tillvarata sin rätt att se vilka uppgifter som finns registrerade om hen i belastningsregistret. Att dessa utdrag används för att erhålla arbete där arbetsgivaren inte har en lagstadgad rätt att begära utdrag är problematiskt då de begränsar möjligheten för en tidigare belastad person att exempelvis få ett arbete. Det finns dock inget förbud för en arbetsgivare idag att be den enskilde uppvisa ett utdrag. Ett slags moment 22 uppkommer såklart här för den enskilde. Visar hen inte upp utdraget för att det inte är utdragets syfte får hen inte jobbet. Visar hen upp utdrag med ev. uppgifter erhåller hen kanske inte heller jobbet. Lagstiftaren är självklart medveten om detta problem och en utredning är tillsatt för att hantera frågeställningen.*

Den enskilda har full insyn i sitt eget belastningsregister, vilket kan utnyttjas av arbetsgivare genom att be den enskilda att ta ut belastningsregisterutdrag och sen visa upp för arbetsgivaren. Utredningen (SOU 2014:48) undersöker bland annat om arbetsgivare som inte enligt lag ska begära ut utdrag ändå vill ta del av det, vilket man även menar kan förklara de ökande siffrorna av begärda utdrag. Det kallas informell belastningskontroll och som saknar stöd i lagen. Finns det lagstöd för en arbetsgivare så kallas det formell belastningskontroll. Registerkontroll sker inom de flesta branscher, men är särskilt vanliga inom vård- och

omsorgsyrken, finansiella företag och inom transportbranschen. Utredningen (SOU 2014:48) har prövat behovet av registerkontroll hos yrkesgrupper där det är vanligast att vilja ta del av det, bland andra låssmeder, finansiella företag och taxi. Man har där kommit fram till att de skäl som finns inte är tillräckliga för att bli ett undantag i lagen. De vanligaste skälen som arbetsgivare uppgivit för att begära ut utdrag är att skydda en tredje person (ex. kund, patient, brukare), ekonomiska intressen, förtroendet för verksamheten och varumärket.

Staten har gjort en offentlig utredning (SOU 2019:19) kring lagen om kontroll av belastningsregister i arbetslivet, där man föreslår att begränsa tillgången till att begära ut utdrag om man inte arbetar inom specifika yrkeskategorier (SFS 1998:620), exempelvis de som arbetar med barn eller inom olika myndigheter. I betänkandet i utredningen föreslås att man i fler yrkeskategorier ska få begära ut utdrag, såsom kriminalvården, Åklagarmyndigheten, ekobrottsmyndigheten, finansiella företag som omfattas av krav på ledningsprövning samt offentliga och enskilda aktörer som utför vård- och omsorgsinsatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning. Man menar även att som lagen ser ut idag så utnyttjar arbetsgivare att den enskilde får begära ut sitt eget belastningsregister, då det går att ta del av det innan man anställer någon. Förslaget i SOU 2019:19 är att förbjuda arbetsgivare att efterfråga belastningsregisterutdrag belagt med eventuellt skadestånd. Det utreds om det kan finnas särskilda fall då registerkontroll bör tillåtas där skäl för begäran om utdrag väger tyngre än den enskildes personliga integritet.

## Syfte & Frågeställningar:

Syftet med denna studie är att undersöka hur arbetsgivare, som inte enligt lag ska begära ut belastningsregisterutdrag, resonerar om belastningsregistrets funktion vid anställning.

Polisens statistik påvisar att begärda utdrag har fördubblats under tio år (personlig kommunikation, 2020, 13 november), vilket kan bero på att fler arbetsgivare vill ta del av arbetssökandes belastningsregister. Tidigare studier har gjorts på ämnet och som påvisar att de ökade siffrorna beror på att fler arbetsgivare vill ta del av arbetssökandes utdrag, samt att de tenderar att anställa någon som inte har belastningsregister jämfört med någon som har. Min studie ämnar ta reda på hur arbetsgivare motiverar belastningsregisterkontroll och hur de resonerar om belastningsregistrets funktion samt anknyta till teorier som handlar om makt.

Hur resonerar arbetsgivare om belastningsregisterutdragets funktion?

Vilka maktaspekter går att utläsa?

Vad finns det för alternativa kontroller?

## Historisk bakgrund till belastningsregisterutdrag:

Innan 1989 var det inte självklart för enskilda att få ta del av uppgifter om sig själv i dåvarande polis- och kriminalregister. Individer fick ta del av sitt register muntligt eller läsa det på polisstationen, men fick inget skriftligt utdrag. De lagstiftande befarade att hyresvärdar och arbetsgivare skulle utnyttja det genom att begära strafflöshetsintyg från den enskilda, vilket kan översättas till ett belastningsregisterutdrag utan någon prick eller dom (SOU 2014:48). Uppgifterna i belastningsregistren hemlighölls med hänsyn till den enskildas intressen. 1989 trädde lagen i kraft att den enskilda skulle få ta del av sina egna uppgifter genom belastningsregisterutdrag, det vill säga att man nu kunde få en utskrift på sitt utdrag.

I proposition 1999/2000:123 föreslog man att lagen om belastningsregister (SFS 1998:620) skulle ändras genom att lägga till särskild prövning av personer som skulle jobba inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnomsorg. Bakgrunden var att skydda barn från personer som dömts för vissa brott. I propositionen kan man läsa att utdraget skulle begränsas till brott som gällde mord, dråp, sexualbrott, grov misshandel, människorov, grovt rån och barnpornografibrott.



2001 så trädde lagen i kraft som proposition 1999/2000:123 föreslog, att personer som söker jobb inom barnomsorg och skola ska visa sitt belastningsregisterutdrag. Enligt Backman (2012) kan det därefter ha blivit norm för arbetsgivare även i andra yrken.

SOU 2014:48: föreslog att det skulle vara förbjudet för arbetsgivare utan lagstadgat stöd att begära ut registerutdrag. Förslaget är att gå tillbaka som det såg ut 1989. I utredningen menar de att den som avtjänat sitt straff måste ha en rimlig chans att återintegreras i samhället och kunna tjäna pengar. Införandet av registerkontroll förutsätter en avvägning mellan arbetsgivarens intresse att kunna kontrollera registerutdrag och skyddet av den personliga integriteten. Kontrollen måste därför vara proportionerlig gentemot ändamålet (SOU 2014:48). Enligt utredningen kan undantag för förbudet göras endast om det finns starka skäl.

### Tidigare forskning:

2012 publicerades Backmans doktorsavhandling där hon undersöker vad som ligger bakom ökningen av belastningsregisterutdrag som begärts ut. Hon tar avstamp i hur det sett ut historiskt sett. På 1990-talet var det stort nyhetsuppbåd i bland andra Sverige, Norge och USA som handlade om pedofiler som förgripit sig på barn. Barn beskrevs som väna och oförmögna att berätta om de varit utsatta för övergrepp vilket ledde till stor oro om ett ständigt närvarande hot som man inte visste hur man skulle förhålla sig till. Backman menar att det kan ligga till grund för att lagen om belastningsregisterkontroll (SFS 1998:620) senare skulle komma att ändras. Syftet med lagen är att skydda barn och förhindra exempelvis dömda sexualförbrytare och/eller pedofiler att närma sig potentiella offer. Människor som avtjänat sitt straff får svårare att återintegreras i samhället på grund av sitt belastningsregister, många återfaller i brott för att de inte kan tjäna sitt uppehälle på annat sätt. 2001 blev det lag att exempelvis förskolepersonal skulle visa belastningsregisterutdrag vid anställning, man menade att det var brottspreventivt. Backman (2012) menar att detta kan förklara det öka(n)de behovet av utdrag och att det efter 2001 kan ha blivit normerande. Arbetsgivare kan motivera belastningsregisterkontroll genom att de vill skydda andra potentiella offer som inte endast behöver handla om barn och jämförelsevis så blir den personliga integriteten inte lika viktig.

Bushway och Kalras (2021) nordamerikanska studie undersöker hur arbetsgivare fattar beslut om anställning av personer som har ett belastningsregister. De studerar den eventuella

kostnaden för arbetsgivare som anställer någon med belastningsregister jämfört med den eventuella kostnaden för samhället om människor som avtjänat straff inte får ett jobb. Arbetsgivarna försöker räkna på risk, och främst risken att förlora pengar. De resonerar att anställer man någon med belastningsregister så är risken större att den personen skulle begå brott på arbetsplatsen, exempelvis stjäla, förstöra arbetsredskap eller missköta arbetet på annat sätt, vilket kan bli kostsamt för dem. Därför identifierade man olika faktorer samt gjorde matematiska uträkningar kring risken att en person skulle kunna begå brott och därmed bli kostsam för arbetsgivaren. Bushway och Kalra (2021) menar att det är kostsamt för samhället om människor med belastningsregister inte kan försörja sig genom lagligt arbete och har identifierat problem med att faktiskt få ett arbete när man har ett belastningsregister.

Ahmed och Lång (2017) har gjort en studie om anställningsbarheten på personer med belastningsregister i Sverige. Studien visar att ex-kriminella blir diskriminerade på den svenska arbetsmarknaden, främst inom kvinnodominerande yrken och inom yrken som kräver högre utbildning.

Flera miljoner amerikaner har belastningsregister, och en stor procent av dem är svarta män. Ban the box är en lag som införts i flera stater i USA och som innebär att arbetsgivare inte får fråga om den arbetssökande är dömd för brott. Syftet med lagen är att minska glappet mellan svarta och vita och att fler ska komma i arbete efter avtjänat straff. Agan och Starr (2017) har studerat huruvida Ban the box verkat som ett integrerande moment och jämfört arbetsgivares agerande innan och efter att lagen tillkom. Innan lagen tillkom så var det 63 procent mer troligt att arbetsgivarna som efterfrågade belastningsregisterutdrag skulle anställa någon som inte hade blivit dömd för brott. Innan Ban the box infördes och arbetsgivare efterfrågade belastningsregister så fick sju procent fler vita arbetssökande positiv respons jämfört med svarta, och efter att lagen infördes så ökade den siffran till 43 procent. Agan och Starr menar att det kan bero på att fler arbetsgivare antar att svarta har ett belastningsregister och att vita inte har det i samma utsträckning. Studien visar att de som förlorar på att lagen infördes är framförallt svarta män utan belastningsregister.

Gemensamt för de tidigare studierna är att de påvisar att det finns ett stigma kring människor med belastningsregister, vilket i sin tur kan ge ytterligare konsekvenser. Människor med belastningsregister kan anses mindre pålitliga och farhågor som arbetsgivare har är att de dels kan komma att bli mer kostsamma än någon utan register och kan dels återfalla i brottslighet. Några av studierna har utförts i andra länder än Sverige, de är dock relevanta för att de

undersökt effekten av att ha ett belastningsregister. Studiernas resultat liknar varandra oavsett land. Den tidigare forskningen visar på behovet att få möjligheten att få jobb efter att man suttit i fängelse eller avtjänat någon annan typ av straff är stort, men att det finns flera svårigheter. Även min studie inriktar sig på arbetsgivare, men jag har valt att fördjupa mig mer i hur arbetsgivarna resonerar kring användandet av belastningsregisterkontroll. I den tidigare forskningen har man främst skickat ut enkäter för att ta reda på en attityd kring utdragen medan min studie försöker svara på vad attityden till utdragen innebär genom kvalitativa intervjuer. Den tidigare forskningen påvisar bland annat vilka konsekvenser det kan få för den enskilda, men även hans omgivning att ha ett belastningsregister som arbetssökande. Med den bakgrunden är det relevant att ta del av hur arbetsgivare resonerar och få ett bredare perspektiv.

## Teoretiskt & Analytiskt ramverk:

Studiens övergripande teori utgår från Faircloughs kritiska diskursanalys som handlar om att makt utgår från språket. Inom det stora begreppet makt så finns det kompletterande teorier som bidrar med fenomen som påvisar maktrelationer. De kommer appliceras på analysen och tydliggöra hur diskurserna ser ut samt avgränsa dem. De kriminologiska kompletterande teorierna är Beckers stämplingsteori och hans teori om regelövervakare samt Rutinaktivitetsteorin som är en kontrollteori. Faircloughs kritiska diskursanalys utgör både teori och metod i studien och kommer att användas som ett analysverktyg av empirin, vilket utgörs av de transkriberade intervjuerna.

## Teori:

Fairclough (1989) menar att makt utgår från språk. Ideologi är tätt sammankopplat med språket, det är den vanligaste formen av social praktik och inom social praktik är det antaganden människor använder sig mest av (Fairclough, 1989:2). Fairclough beskriver att ideologi handlar om olika sätt att se på världen, vilket kan göras genom olika handlingar eller interaktioner som bidrar till att skapa eller upprätthålla ojämlika maktrelationer. Makt är det som sker mellan subjekt och objekt, exempelvis mellan olika individer eller mellan individ

och myndighet. Maktrelationer innebär dominans och underordning, det som gynnar någon missgynnar en annan. Individer är subjekt som anpassas efter den dominerande klassens ideologi. Institutioner upprätthåller maktrelationer genom subtila ritualer som blir så självklara att individen inte lägger märke till det. En ideologi kan etableras med hjälp av språk, och ideologi är starkt förknippat med diskurs, i vilka språk används som ett verktyg. Diskurser är alltså sociala praktiker som uttrycks genom språk, exempelvis texter, vilka inte har en social betydelse i sig men som får det när de skapas eller konsumeras (Rosquist, 2020:56).

Kritisk diskursanalys fokuserar på makt och hur ojämlikhet upprätthålls. Genom analysen hamnar fokus på att belysa tolkningar och förklaringar inom det sociala samspelet som identifierar orsakerna kring samhällsproblem och bidrar med olika infallsvinklar. Det finns redan tolkningar och förklaringar, dels hos de som lever under vissa förhållanden, men även hos de som vill förändra det, reglera eller få inflytande. **En kritik av vissa samhällsproblem bör vara en del i kritiken av tolkningarna och förklaringarna, eftersom det är en diskurs så måste det vara en del av en kritisk diskurs.** Så när man tolkar och förklarar så skapar man också diskurser. Det är där ideologin kommer in, som även den bidrar med tolkningar och förklaringar. Det är inte bara en diskursanalys, det är en transdisciplinär analys av relationen mellan diskursen och andra element inom samhälleliga och sociala interaktioner. Det handlar inte bara om att uppmärksamma diskursen utan det ingår någon form av textanalys. Den adresserar samhällsproblem och sociala ojämlikheter i dess diskursiva aspekter och möjliga tillvägagångssätt att rätta till eller förmildra dem (Fairclough, 2013:8-9). För att identifiera och förklara innebörden av olika diskurser så tar jag hjälp av Becker som med sin stämplingsteori fokuserar på individer som stämplas som avvikare.

Becker (2006:22) menar att “*sociala grupper skapar avvikelse genom att upprätta de regler vilkas överträdelse utgör avvikelsen*”. Inom sociala grupper skapas regler där man fastslår att vissa handlingar är fel och vissa rätt. När en person har brutit mot en regel kan hen ses som opålitlig och stämplas som avvikare. Det ska dock förtydligas att olika sociala grupper har olika regler och därför är det viktigt att uppmärksamma tre komponenter som alla har med avvikelsefenomenet att göra, nämligen:

1. Vem är personen som påtalar något eller någon som avvikande.
2. Processen som lett fram till att något eller någon tolkas som avvikande.
3. I vilken situation avvikelsen påtalas.

Det är skillnad på olika avvikelser och hur omgivningen reagerar på dem. Om en person har

gjort sig skyldig till en trafikförseelse så kan omgivningen i större grad känna igen sig än om en person gjort sig skyldig till sexualbrott eller mord exempelvis, då ses personen som verkligt avvikande. Man skulle kunna säga att det finns en skala som visar hur avvikande en handling är, där trafikförseelse är avvikande men i låg grad, medan ett rån exempelvis ligger någonstans i mitten och grövre brott döms hårt av omgivningen. Här är det dock viktigt att påpeka att samhällsstrukturer och politik är viktiga komponenter för att förstå hur avvikelseprocessen ser ut. I vilken grad en avvikelse klassas som just det beror på vem som utfört handlingen och vem handlingen är riktad mot. Svarta personer stämplas exempelvis i större utsträckning än vita personer samt personer från fattiga områden stämplas i större utsträckning än personer från medelklassområden (Becker, 2006:25). Det är inte handlingen i sig som är avvikande utan hur samhället ser på den (Sarnecki, 2014). Om en individ begår exempelvis ett brott och får repressalier från samhället på den primära avvikelsern, och om individen enligt samhället fortsätter att avvika från gängse normer så får hen hårdare repressalier. Det kan leda till att hen kan stämplas som en avvikare och då eventuellt anta den nya identiteten av sig själv som ond, vilket kan leda till att hen bryter mot samhällets normer i större utsträckning, vilket kallas sekundär avvikelse (Sarnecki, 2014, s.203). En del i avvikarfenomenet handlar om hur regler skapas och övervakas.

För att förstå begreppet regelövervakare så bör man veta någonting om hur regler skapas och vem som skapar dem. Becker menar att regler skapas av att någon tar initiativ till att skapa dem och de personerna kallar han för moralentreprenörer. Moralentreprenörerna uppmärksammar ett samhällsfenomen som är dåligt för människor och behöver därför korrigeras. Det kan även handla om att något behöver förändras för att människor inte ska exploateras. Ett exempel är alkoholmotståndare som menar att alkohol är dåligt för människor och borde förbjudas, hen kan såklart ha en poäng men det behöver inte vara så och det är ofta subjektivt. Därför menar Becker att det handlar om att just använda moral för att uppmärksamma något som man vill förändra. De som tar initiativ till och driver moralkampanjer befinner sig ofta på samhällets övre skikt. Det kan stärka deras maktposition ytterligare genom att försöka förbättra något för de som befinner sig under dem.

Moralentreprenörer kan vara regelskapare, om de lyckas få igenom det de initierat. Regeln som fastslagits tas sedan över av regelövervakaren. Människor som bryter mot regler kan kallas avvikare, regelöverträdare eller outsiders. Regler kan innefatta lagar eller mer informella riktlinjer som exempelvis sociala koder och företagspolicys (Becker, 2006:17). Vem som ses som en outsider är absolut politisk vad det gäller brottsliga handlingar för att

det är politiken och politiker som stiftar lagar och beslutar om vilka handlingar som är brottsliga. Det finns olika instanser eller grupper som ser till att reglerna följs, så kallade regelövervakare. Ibland tas övervakningen av de nya reglerna över av redan befintliga organ såsom myndigheter eller polis, men ofta växer det fram en ny grupp av regelövervakare. Regelövervakaren måste motivera att regeln fortfarande är viktig eftersom det sker överträdelser samtidigt som hen måste påvisa att åtgärder emot överträdelserna är effektiva. Rutinaktivitetsteorin är en kriminologisk kontrollteori där man menar att för att ett brott ska begås så krävs det tre komponenter: motiverad förövare, lämpligt objekt samt avsaknad av kapabla väktare (Sarnecki, 2014:245-246). Teorin går i korthet ut på att brott är tätt sammankopplat med det vardagliga livet såsom arbete, fritidsaktiviteter, boende och transporter och sker ofta i vardagsaktiviteternas närhet. Enligt teorin så kan man minska risken för brott genom att se till att det inte finns förutsättningar för en eller flera av komponenterna, därmed fungerar den även som en kontroll av individer. Rutinaktivitetsteorin har även utvecklats och innefattar senare även primär, sekundär och tertiär brottsprevention. Den här uppsatsen kommer främst ta hjälp av den sekundära brottspreventionen som inriktar sig på speciell risk såsom miljöer, personer eller aktiviteter (Sarnecki, 2015:109).

## Metod & Urval:

För att få ett mer djupgående resonemang kring det studien ämnar undersöka har semistrukturerade, kvalitativa intervjuer genomförts (se bilaga 1). Kriteriet för deltagande var att intervjupersonen skulle vara arbetsgivare eller sitta i en sådan position att hen är med och bedömer hur rekryteringsprocessen ska gå till. Intervjuerna har skett på Zoom med tre av intervjupersonerna och en gjordes över telefon. Alla intervjuer har spelats in och sedan transkriberats, därefter har stycken som har gemensamma uttryck kodats och där även de avgränsade diskurserna framkommit. Citaten som lyfts ut från de transkriberade intervjuerna och som används i presentationen av resultatet är citat som jag ansett fånga upp det väsentliga i förhållande till syftet och samtidigt speglar essensen av det intervjupersonerna uttryckt (Dalen, 2015).

## Induktiv ansats:

Jag har utgått från en induktiv ansats som innebär att teorin har applicerats i efterhand på den data jag haft efter utförda och transkriberade intervjuer (Yin, 2013:97-98). De teoretiska ramarna har applicerats på min data. De teoretiska begrepp som hjälper till att förklara materialet har alltså framkommit i efterhand. De fyra kvalitativa intervjuer jag utgått ifrån är en hanterbar mängd data att kunna gå igenom flera gånger och därefter hitta passande teorier. Genom att vara så öppen som möjligt för intervjupersonernas svar inom kvalitativ forskning så kan risken för snedvridning minimeras.

## Innehållsanalys:

För att sortera det empiriska materialet och hitta olika diskurser i materialet så krävdes någon form av sorteringsverktyg. Jag har använt mig av innehållsanalys på hela materialet för att därefter göra en diskursanalys på delar av det (Boréus & Bergström, 2018:51-53). När jag transkriberat intervjuerna så kodade jag materialet och använde analysinstrumentet kodschemat. Kodschemat som jag konstruerat berättar vad det är som är intressant i materialet. Frågorna i intervjuguiden (se bilaga 2) vill ta reda på hur arbetsgivare resonerar om belastningsregistrets funktion vid anställning, så vad materialet som skulle analyseras innehöll var överlag tydligt från början. Dock har det framkommit under transkriberingen och kodningen hur det intervjupersonerna säger kan tolkas, och trots att samma ord nödvändigtvis inte används så är betydelsen likartad (Boréus & Bergström, 2018: 58-60). Det jag ville ta reda på när intervjuguiden skapades var hur arbetsgivare såg på belastningsregistrets funktion vid anställning, hur man på annat sätt skulle kunna gå tillväga istället för att begära utdrag, hur man uttrycker sina tankar kring vad riskerna skulle kunna vara om man inte utförde belastningsregisterkontroll vid anställning och det utgjorde senare tre olika diskurser som presenteras i resultatdelen.

## Validitet & Reliabilitet:

Validitet avser studiens begreppsmässiga och teoretiska relevans (Djurfeldt m.fl., 2010:104-105), om de frågor som ställs till intervjupersonerna ger svar på det som studien ämnar undersöka. Validitet handlar om undersökningens giltighet, vilket beror på hur teori och begrepp används för att skapa så relevant intervjuguide som möjligt som i sin tur leder till

användbar empiri. Är inte frågorna till intervjupersonerna tillräckligt relevanta så kommer man få bristande svar gentemot det studien ämnar ta reda på, vilket resulterar i låg validitet. I denna studie ämnar jag undersöka hur arbetsgivare resonerar kring belastningsregisterkontroll. Jag har ställt öppna frågor som inte kan ge ja- och nej-svar, jag har ställt följdfrågor när intervjupersonen sagt något som varit intressant och som jag inte alltid själv tänkt på. Arbetsgivare som grupp är väldigt stor och kan innefatta alla branscher, vilket var min tanke från början så att bredden på yrken skulle bli så spridd som möjligt. I mitt fall upptäckte jag att det var svårt att få deltagare till min studie, många hade inte tid och många ville helt enkelt inte delta. Jag begränsade mitt urval till arbetsgivare inom transportbranschen (samt en medlemsorganisation för företagare som har arbetsgivarperspektiv inom flera yrkeskategorier), där man inte enligt lag ska begära belastningsregisterutdrag från arbetssökande men kan bli avkrävda att göra det vid upphandlingar med kommuner. Det gav en intressant ingångspunkt och jag tror även att det är därför flera arbetsgivare inom just transportbranschen ville delta, för att de har en ingång till belastningsregisterkontroll som är svår att ifrågasätta men de ska inte utföra det enligt lag. Poängen är att oavsett bransch så är det arbetsgivare som var urvalet, även om det begränsades till arbetsgivare inom en viss bransch så har det gett svar på det studien ämnade undersöka. Det ska dock förtydligas att det var viktigt från början att inte undersöka hur arbetsgivare resonerade kring belastningsregisterkontroll som enligt lag ska begära utdrag, då de skulle kunna svara att de måste.

Reliabilitet handlar om frågornas tillförlitlighet snarare än relevansen i dem. Reliabiliteten svarar på hur någonting mäts (Djurfeldt m.fl., 2010:104-105). För att en undersökning ska ha hög reliabilitet så bör den vara replikerbar, alltså när en efterföljande undersökning får samma resultat. Bristande reliabilitet kan betyda att frågorna som ställs har varit dåliga eller otydligt formulerade. Reliabilitet kan dock vara ett svårt begrepp att använda sig av vad det gäller kvalitativa intervjuer på grund av att empirin uppkommer i samspel mellan intervjupersonen och intervjuaren i den specifika situationen (Dalen, 2015:115-116). Min ingång till ämnet kring belastningsregisterkontroll är ingenting jag personligen påverkas eller blivit påverkad av mer än att jag tagit del av nyheter där det publicerats siffror på att människor med belastningsregister har svårt att komma in i arbetslivet. Det är intressant ur både sociologisk och kriminologisk synpunkt, dock ingenting som jag ämnar presentera lösningen på. Frågorna som ställts till intervjupersonerna har varit öppna och jag har mer ställt följdfrågor på intervjupersonernas svar än ifrågasatt dem i min roll som intervjuare. Vi



har inte heller diskuterat belastningsregisterkontroll i ett större perspektiv utan endast i förhållande till anställning.

## Etik:

All vetenskaplig verksamhet ska styras av överordnade principer som återfinns i lagar och riktlinjer (Dalen, 2015). De principer som används inom kvalitativ forskning är krav på samtycke, krav på att bli informerad, krav på konfidentialitet, krav på skydd för barn och hänsyn till socialt svaga grupper. Frivilligt samtycke innebär att det lämnats utan påtryckningar och ett informerat samtycke innebär att intervjupersonen ska få reda på i förhand vad hans medverkan i forskningsprojektet innebär.

Jag har mailat förfrågan om att delta i min studie (se bilaga 1) där jag berättat på vilket universitet jag studerar, vad mitt syfte med studien är och garanterat anonymitet. Om personen svarat och varit intresserad så har jag även mailat över mina intervjufrågor (se bilaga 2). Några av intervjupersonerna har frågat mer kring studien via mailkorrespondens och därefter accepterat förfrågan om att delta i studien. Jag har fått muntligt samtycke från samtliga fyra intervjupersoner. Tre av intervjuerna har utförts på zoom som är en tjänst för videomöten, där har jag frågat om det går bra att jag spelar in samtalet och alla tre har svarat ja, därefter har jag börjat inspelningen. Zoom har funktionen inspelning under videomötet och när den funktionen aktiveras så säger en röst "recording", vilket minimerar risken att man spelar in utan den andra personens vetskap. Den fjärde intervjun gjordes på telefon. När jag har börjat spela in så har jag återigen garanterat konfidentialitet, både intervjupersonens namn och företaget som hen arbetar på. Jag har även garanterat att inte avslöja uppgifter som gör att man eventuellt kan ana vilket företag det handlar om. Därefter har jag berättat om min studie, vad jag ämnar studera och varför. Alla intervjupersoner är vuxna och tillhör inte någon socialt utsatt grupp som behöver särskild hänsyn. Citaten från intervjupersonerna som används i resultatet har endast ändrats genom att ta bort dialektala ord som dels gör det svårare att utläsa essensen men som även kan avslöja var personen är ifrån och därmed eventuellt arbetar. Citaten har ibland förkortats, det visas genom parenteserna i texten, men ord eller meningar har inte ändrats.

## Resultat & analys:

### Presentation av diskurserna:

Frågeställningarna besvaras genom tre olika diskurser, hur arbetsgivare resonerar om belastningsregistrets funktion, vad det är man vill få fram med belastningsregisterkontroll och om det finns andra kontroller. Diskurserna belyser på vilket sätt makt och maktrelationer kan identifieras. Vad som kan sägas inom ett visst fält är begränsat, vilket Fairclough (2013) kallar för diskursordning. I analysen har det framkommit tre diskurser som utgör arbetsgivares resonemang om belastningsregisterkontroll, och genom språket arbetsgivarna använder har det framkommit maktaspekter. De tre diskurserna är regelövervakardiskurs, stämplingsdiskurs och alternativkontrolldiskurs och avgränsas gentemot varandra genom olika vinklar. De fyra arbetsgivarna presenteras i form av Intervjuperson A, B, C och D.

### **Regelövervakardiskurs:**

Den första diskursen som identifierats handlar om hur intervjupersonerna anser att man kan motivera belastningsregisterkontroll. Transportbranschen tillhör inte en av de yrkeskategorier som enligt lag ska utföra en kontroll på arbetssökande eller anställda, istället kontrollerar Transportstyrelsen de som ansökt om bland annat taxiförarlegitimation genom belastningsregisterkontroll (SFS 2012:211). Ansökan avslås om det finns notering om våldsbrott, sexualbrott, stölder, bedrägerier och trafikbrott (personlig kommunikation, 2020, 11 december). Diskursen handlar alltså om hur intervjupersonerna motiverar att utföra belastningsregisterkontroll på arbetssökande. Diskursen anknyter till Beckers (2006) teori om regelövervakare (se teorikapitlet om regelövervakare). Becker menar att individer kan få en etikett som avvikare och det enda de behöver ha gemensamt är att ha utfört avvikande handlingar. Ett sätt att fastställa att gemensamma regler följs är att ha regelövervakare, vilket i den här diskursen kommer att kopplas till arbetsgivare. Arbetsgivare kan få tillgång till arbetssökandes belastningsregisterutdrag och finns det notering där så innebär det att den arbetssökande utfört en avvikande handling. Arbetsgivare fungerar då som en barriär mellan avvikare och arbetsmarknaden. Motiveringen är att skydda personer som behöver det, att se efter så att varumärkets anseende förblir bra och att det kan bli kostsamt om arbetsgivare anställer en avvikare. Två av intervjupersonerna hänvisar till kommuner som ställer krav på

belastningsregisterkontroll, vilket i sammanhanget kan utläsas som skapare av de regler som regelövervakarna slår vakt om.

### **Stämplingsdiskurs:**

Den andra diskursen som identifierats handlar om hur arbetsgivare resonerar om vad belastningsregisterkontroll har för funktion. Denna diskurs kommer att knyta an till stämplingsteorin och intervjuavaren kommer att fokusera på att beskriva det Becker (2006) kallar för avvikare (se teorikapitlet om stämplingsteori). Regler skapas av samhället, genom att bryta mot dem eller anses brutit mot den så stämplas man som avvikare. En avvikare kan vara det mer eller mindre beroende på vad det är för handling hen utfört. Becker menar även att regler skapas på moraliska grunder och vad man som samhälle ska se om acceptabelt och inte acceptabelt. Diskursen utgår från att analysera språket och på vilket sätt makt visar sig genom det. Arbetsgivarna beskriver på olika sätt vad belastningsregistret bidrar med för information och där går det att utläsa vilka som eventuellt kan stämplas som avvikare. Den första diskursen handlade om hur intervjupersonerna motiverar belastningsregisterkontroll, den här diskursen handlar om vad man som arbetsgivare får reda på genom belastningsregisterkontroll.

### **Alternativkontrolldiskurs:**

Den tredje diskursen som identifierats handlar om alternativ till belastningsregisterkontroll som arbetsgivarna resonerar om. I de transkriberade intervjuerna framkom det svårigheter med belastningsregisterkontroll, bland annat hur man ska tolka det som står där eller vad man ska göra med den informationen som går att utläsa. Det framkom även att det finns andra typer av kontroller av arbetssökande/arbetstagare som arbetsgivare har att tillgå för att säkerställa att man anställer en skötsam person, eller att arbetstagaren fortsatt sköter sig. Rutinaktivitetsteorin, som är en kontrollteori (se teorikapitel om rutinaktivitetsteorin) kommer att appliceras på analysen.

### Diskursanalys:

#### **Regelövervakardiskurs:**

Flera motiv till belastningsregisterkontroll enligt intervjupersonerna är att skydda en tredje part, exempelvis barn eller personer i en utsatt situation som exempelvis åker taxi på kvällen när de är onyktra. Enligt Becker kan det handla om att uppmärksamma eller förändra något

med hjälp av moral. Det kan det förekomma “moralkampanjer” mot specifika avvikelser (Becker, 2006), vilket även Backman (2012) menar att belastningsregisterkontroll av arbetssökande kan vara ett resultat av. Om ett brott vid en specifik händelse har förekommit på nyheterna exempelvis så förkastas den avvikelsen speciellt hårt en tid efteråt. Arbetsgivare kan då bli regelövervakare av en regel som förvisso funnits sedan tidigare men som blir uppmärksammas igen. Det är då socialt acceptabelt att förstärka barriären ytterligare för personer med belastningsregister (avvikare) att ta sig in på arbetsmarknaden. Som arbetsgivare (regelövervakare) har man mandat att slå vakt om arbetsplatsen så att ingen olovligen kan ta sig in där. Som regelövervakare är man mån om att påtala att problemet kvarstår och att regeln inte efterföljs så att man kan fortsätta att övervaka och därmed motivera olika kontroller.

Intervjuperson A:

“Om man har begått grova brott i närtid så bör arbetsgivaren kunna få reda på det, det handlar inte om straffet i sig utan det handlar ju om den gärningen som har begåtts och när det hände (...) och i extrema fall om det är någon som ska arbeta med barn och som har begått sexualbrott och liknande så är det ju olämpligt.”

Hur motiveringen till belastningsregisterkontroll formuleras är ett exempel på hur makt kan uttryckas genom språket, exempelvis “grova brott”, “fall till fall”, “avvägning” och “gärningen som begåtts och när” är subjektiva tolkningar men som inte definieras närmre, då har man som arbetsgivare och regelövervakare makten över definitionen. Intervjuperson A menar att det även kan vara motiverat inte bara för arbetsgivaren utan även för tredje part såsom kollegor, brukare och kunder.

Intervjuperson A:

“Trafikskolelärare som är ensamma med barn och ungdomar i bilen (...). Likadant med åkerinäringen, persontransporter, taxibranschen kanske till och med där det kan vara människor som är i en utsatt situation som är kunder (...). Hotell och liknande som erbjuder barnpassning (...).”

Intervjuperson B:

“Det som är intressant är ju då att som transportföretag så kör ju vi skolungdomar, vi kör skolskjuts och så vidare och det blir ju då väldigt konstigt om vi ska sätta folk som sitter i bilen ensam med små barn som vi inte har koll på medan då förskolor och skolor kan begära ut utdrag ur belastningsregistret.”

B får frågan om det hade påverkat företaget om belastningsregisterkontroll hade blivit förbjudet, som SOU 2019:19 föreslår och svarar:

“(…) Det skulle ju göra att vi inte riktigt har koll på dem vi legitimerar, och att många personer som vi överhuvudtaget inte skulle vilja ha i vår verksamhet kanske skulle komma in i vår verksamhet. Vi tycker förstås att det är bra att vi kan ta utdrag ur belastningsregistret innan vi anställer någon just i ett sånt här arbete också där du sitter själv med en kund i bilen. Kunden ska ju känna sig trygg oavsett vilken tid på dygnet och i vilket tillstånd man är i. Man ska kunna vara onykter (...), man ska kunna låta sina barn åka med våra taxibilar utan att det blir några konstigheter. Då vill vi ju kunna så långt det bara är möjligt säkerställa att vi har rätt personer bakom ratten, som både är då seriösa och professionella och även då kör bilen på ett trafiksäkert sätt.”

Intervjuperson B säger i citatet ovan att personer som de inte vill ha i verksamheten kanske skulle kunna ta sig in om de inte fick utföra belastningsregisterkontroll. Det kan tolkas som att det finns en ständigt hot som de måste avvärja sig mot, vilket regelövervakare dels försöker se till så att det inte händer och dels motiverar att det är ett problem att människor eventuellt skulle kunna komma in i företaget på grunder som de inte står bakom. Det kan även tolkas som att det är arbetsgivaren som är i underläge och måste skydda sig, vilket innebär att man underminerar sin maktposition i relation till den arbetssökande/arbetstagaren.

B säger att det inte är en mänsklig rättighet att köra taxi för dem, vilket innebär att bolagets kontroll kan bli en barriär som skulle få personer som vill köra taxi att återhålla sig från brott. Det i sin tur gör taxibolaget till regelövervakare, och det man får om man sköter sig är möjligheten att köra taxi. Det kan vara ett exempel på ideologi och representerar bolagets syn på omvärlden. Taxiförare har taxiförarlegitimation utfärdad av Transportstyrelsen, men företaget utfärdar en legitimation där bolagsnamnet står och som visar att du är godkänd att köra för dem.

B:

“Vi anställer folk som har fått taxiförarlegitimationen och Transportstyrelsen gör ju en kontroll på att du inte är dömd för då sexualbrott, bedrägerier, allt sånt som kan påverka dig i din yrkesroll när du sitter ensam med en kund i bilen, misshandelsbrott och sånt. Sen så kan det ju vara så att det är ringa misshandel och du har en månads fängelse och det kanske Transportstyrelsen tycker ändå att det är okej men vi säger nej. Vi sätter en gräns på fem år på fängelsestraff eller skyddstillsyn, för det är ju trots allt inte en mänsklig rättighet att köra taxi (...). Vi är ett företag som värnar varumärket och vi sätter vissa kvalitetskrav på våra

förare. (...) Det skulle ju vara bra om Transportstyrelsen hade samma kriterier som vi har när man utfärdar en taxiförarlegitimation.”

Transportstyrelsen är en myndighet som följer de direktiv som regeringen ger. Det går att utläsa att intervjuperson B efterlyser att Transportstyrelsen följer de regler som regelskaparen (kommunen) upprättat, som i den här kontexten grundas i oro över att något ska hända skyddsvärda personer, vilket nödvändigtvis inte överensstämmer med vad som står i lagen. Belastningsregisterutdrag ska uppvisas om en individ direkt och regelbundet har kontakt med barn (SFS 2013:852), vilket taxiförare *kan* ha. Därför kontrollerar Transportstyrelsen belastningsregister innan de utfärdar taxiförarlegitimation. Intervjuperson B menar att Transportstyrelsen inte har samma kriterier som de har, vilket motiverar att företaget gör belastningsregisterkontroll på arbetssökande.

B:

“En förare ska ha taxilegitimation utfärdad av Transportstyrelsen. Det är ju ett tecken på att de ändå är godkända som taxiförare att köra taxi här i Sverige, och det skulle man ju kunna tycka att det borde räcka, men det gör ju inte det då anser vi. Vi har alltid haft ganska höga krav på våra förare, dels krav på lokalkännedom och allt sånt där, men så har vi vissa kriterier utöver det som Transportstyrelsen har just när det gäller belastningsregister då som vi tittar på.”

Att staten utrett (SOU 2019:19) om belastningsregisterkontroll bör förbjudas kan anses hota arbetsgivarnas tillgång till arbetssökandes utdrag som därför behöver motivera att regeln fortfarande behövs. Om arbetsgivare inte längre har tillgång till belastningsregisterkontroll kan det resultera i att maktojämlikheten i relationen mellan arbetsgivare och arbetssökande förändras och att arbetsgivarens maktposition eventuellt minskar. Att arbetssökande ska visa utdrag motiveras genom företagarens och arbetsgivarens perspektiv, där kostnad är en faktor vid anställning.

A:

“Hela grundanledningen är ju för småföretagare så är det en sån stor sak att anställa en ny person. Vi har ju ett väldigt stort arbetsgivaransvar i Sverige. Det finns en enorm arbetsrättslig lagstiftning, det finns en stor lagstiftning om arbetsmiljö, det kostar ganska mycket också att anställa en ny person med arbetsgivaravgifter och liknande och just därför är det så många som tvekar att anställa. Det gör vi ju undersökningar bland våra medlemmar att det är väldigt många som vill anställa men man vågar inte för att man är så rädd att det ska bli fel och då måste man ta till olika försäkringar eller liknande för att kunna veta att okej nu har jag ändå gjort det jag kan och nu vågar jag rekrytera den här personen.”

B:

“(…) Om du har haft fängelsestraff eller skyddstillsyn oavsett brott dom senaste fem åren då anser vi att du inte är lämplig att representera oss (…). Det här är ju en sak som tar tid men vi anser ändå att det här är en kvalitetsstämpel att vi kollar och att vi vet och att vi kan gå ut att säga att det här är kontrollerat om alla våra förare. (…) Men det man kan säga är ju att vi vill ju gärna kunna ta utdrag ur det här belastningsregistret, dels för den här kvaliteten rent generellt och dels för att många kommuner vill att vi har koll på vilka som kör våra bilar (…).”

Utredningen kring belastningsregisterkontroll i arbetslivet (SOU 2019:19) har kommit fram till att inom vissa yrken är belastningsregisterkontroll en rimlig åtgärd för att exempelvis förhindra brott, det kan handla om yrken där man arbetar med barn eller hanterar känsliga uppgifter. A har arbetsgivarens perspektiv och menar att tillgången till belastningsregisterkontroll för företag bör finnas, han säger:

“Det här behovet av att göra kontroll i belastningsregistret har ju ökat, det visar ju inte minst den här utredningen 2019:19, (…) sen vad den ökningen beror på (…) kan man ju såklart diskutera, vi (…) tycker att det är jätteviktigt med den personliga integriteten givetvis och vi tycker absolut inte att arbetsgivare slentrianmässigt ska göra utdrag eller begära att den som söker ska komma med ett registerutdrag i handen. (…) Istället för ett generellt förbud så tror vi att man behöver kolla från fall till fall och göra en avvägning.”

Taxibolag kan upphandla med kommuner och om de får uppdraget så handlar det då om att köra bland annat skolskjuts och färdtjänst. Kommunen kan då kräva att belastningsregisterkontroll ska utföras på förarna. Taxibolagen blir då regelövervakare och behöver inte ha något eget intresse av regelns innehåll utan ska se till att den efterföljs. Intervjuperson C säger att drygt hälften av deras omsättning är kommunalt av något slag och vore det inte för det så skulle de förmodligen inte utföra belastningsregisterkontroll på arbetssökande och anställda. Intervjuperson B menar att deras uppdrag kan liknas vid yrken som enligt lag ska begära ut belastningsregisterutdrag. Han menar även att det som kan rättfärdiga att de utför belastningsregisterkontroll är att kommunerna som de upphandlar med kräver det av dem. Kommunerna i det här fallet kan tolkas som regelskapare enligt Beckers teori och arbetsgivarna blir de som ska slå vakt om reglerna och se till att de följs. Som arbetsgivare kan man motivera att man utför belastningsregisterkontroll för att man inte vet vem som är avvikare, alla förare kan vara potentiella gärningspersoner och man kan därför behöva ta till försiktighetsåtgärder i form av kontroller.

B:

“Det är ju så att alla våra bilar kan få skolskjutskörning för ligger det inte på en ordinarie slingbil som det kallas, då går ju körningen ut i vårt vanliga system på förare som vi då ändå har godkänt som kan rutinen för hur man ska hantera skolkörningar. Då kan det i princip hamna på vilken förare som helst, och då är det kommunen som anser att vi ska ta utdrag ur belastningsregistret en gång om året minst. Vi gör inte det idag för vi har sagt att det här känns som att det är onödigt, men kommunerna kan ställa krav i sina upphandlingar och tvinga oss i princip att ta utdrag ur belastningsregistret varje år (...).”

C menar dock att effekten som belastningsregisterkontroll kan ha är att de som har någonting i sitt register väljer eventuellt att inte söka jobb där man behöver visa upp det. Det kan ha en avskräckande effekt.

B:

“(...) Transportstyrelsen får ett uppdrag att dom ska kolla det här som taxibranschen behöver kolla så att när du har en giltig taxiförarlegitimation då ska det uppfylla alla kommuners och landstings krav så att säga, färdtjänstens krav, kommunernas krav när dom upphandlar skolskjuts, så när och om Transportstyrelsen utfärdar en taxiförarlegitimation så ska alla dom här kraven vara uppfylla redan där, det skulle ju vara bra för då skulle ju vi slippa den administrationen.”

Intervjuperson D begär inte belastningsregisterutdrag på anställda eller arbetsökande. Han säger att det skulle kunna vara motiverat om det är ett tidsglapp i en arbetsökandes CV och som hen inte har någon trovärdig förklaring på.

Arbetsgivarna motiverar belastningsregisterkontroll genom att det finns ett ständigt närvarande hot om att vem som helst kan vara en potentiell gärningsperson eller avvikare. De maktaspekter som framkommer tydligast i språket är de subjektiva bedömningarna som återkommer, vilket innebär att det är arbetsgivare som har makten över definitionen.

### **Stämplingsdiskurs:**

Den arbetsökande kan betraktas som avvikande till de bevisat att de inte är det genom att visa ett tomt belastningsregisterutdrag. Företaget kan tolkas som omgivningen i den här kontexten och om den arbetsökande begått en handling som anses avvikande så är det upp till företaget att acceptera eller förkasta den. Det är arbetsgivaren och företaget som har makten genom att det är de som gör bedömningen kring vad som är acceptabelt eller inte, vem som är för avvikande och vem som är rimligt avvikande. Det innebär att den arbetsökande måste förhålla sig till bedömningen av sig själv som antingen avvikare eller



inte. Om den arbetssökande får stämpeln avvikare genom att exempelvis brottet hen begått är så pass grovt att företaget inte accepterar det så kan det resultera i sekundär avvikelse (Sarnecki, 2014) och den arbetssökande kan då återfalla i brott eller på annat sätt avvika ytterligare från samhällets normer. Bedömningen som arbetsgivaren gör är subjektiv och makten de besitter framkommer i språket genom hur personen pratar om arbetssökande med belastningsregister. De båda citaten nedan är exempel på vem som har makten över definitionen om vad som är förkastligt eller inte och hur den definitionen inte behöver specificeras.

Intervjuperson A:

“Det kan få så stora konsekvenser om det blir en felrekrytering och jag ska också säga att det handlar ju inte om att kolla upp petitesser, fortkörningsböter och liknande, det handlar ju om riktigt grov brottslighet som har begåtts i närtid.”

Intervjuperson B:

“Vid övriga domar gör rekryteringsavdelningen en individuell bedömning kring lämpligheten beroende på brottets art, antal och hur länge sedan förseelsen inträffade. Sen då trafikförseelse bedöms individuellt beroende på antal, allvarlighetsgrad och hur länge sedan förseelsen inträffade.”

Becker påtalar att det finns olika grader av avvikelse, och som kan handla om olika typer av brottsliga handlingar. En person som är tillräckligt avvikande blir stämplad och enligt Becker förskjuts från samhället. Desto grövre brott en person begår desto mer avvikande anses hen vara, vilket avgörs av den omgivning hen befinner sig i. I den här kontexten så är arbetsgivare de som har möjlighet att stämpla arbetssökande genom att avgöra vilka brott som de anser godtagbara. Brott eller avvikande handlingar kan rankas utifrån vad arbetsgivare anser acceptabelt.

A: “Om det är en person som det visar sig sen ha begått grova brott och liknande så riskerar det ju att skada företaget om den här personen då fortsätter med det här.”

Han säger även:

A: “Det finns ju företagare som råkar göra fel, alltså för det är ganska knepigt att driva företag och man kanske missar att rapportera någon uppgift till någon myndighet eller att man betalar in, eller lämnar in årsredovisningen för sent. Det får man ju inte göra men alla kan ju göra fel så att, lite sunt förnuft tror jag skulle behövas i den här diskussionen.”

Enligt Beckers stämplingsteori så skulle de exempel som ges förmodligen tolkas som låg grad av avvikelse om ens om avvikelse alls.

Intervjuperson C menar att man får reda på om en person är lämplig genom belastningsregisterkontroll, dock är det giltigt för länge i förhållande till hur den rättsliga processen går till, att det tar ett par veckor innan domen vinner laga kraft och därmed syns på utdraget exempelvis.

Transportstyrelsen som nämns i citatet nedan går efter regeringens riktlinjer och lagar, vilket man som arbetsgivare kan mena handlar om åsikter.

B:

“(…) Man har iförsig då Transportstyrelsens bedömning, där dom kollar en del saker, men det innebär ju då att som enskilt företag eller som taxibolag i det här fallet så kan du inte ha egna krav utan då säger man att det är Transportstyrelsen som säger det här är en lämplig person och du får inte tycka någonting annat egentligen.”

#### **Alternativkontrolldiskurs:**

Intervjuperson B menar att det finns sätt att upprätthålla trygghet hos både förare och passagerare genom kameror som finns i de flesta av deras bilar och som enligt B dessutom har visat sig bidra till minskad brottslighet i den specifika situationen. Enligt rutinaktivitetsteorin så kan det vara brottsprevention att tillsätta en väktare i form av kamera som övervakar individer. I det här fallet antas kontrollen utföras både mot förare och passagerare då de båda är potentiella brottsoffer eller gärningsperson. Ett belastningsregisterutdrag visar på brott som individen redan sonat för och som hen avtjänat straff för, men som används som ett förlängt straff i anställningssammanhang.

Intervjuperson B:

“Vi har säkerhetskameror, det har vi haft väldigt länge (...). Alla våra bilar har inte det, men väldigt många har det och den filmar ju då, eller fotar inåt i bilen så den filmar ju inte framåt och utåt då så att säga (...) och det har ju då minskat antal incidenter med hot, våld, misshandel och rån och allt sånt där markant sen man införde kameror i dom flesta taxibilarna. Sen är det ju en stor hjälp när polisen gör en utredning att identifiera gärningspersonen.”

C säger i citatet nedan att personerna har ett år på sig att flasha med ett rent utdrag, vilket kan tolkas som att makten finns hos de arbetssökande som har möjlighet att låtsas ha ett tomt belastningsregister och därmed ta sig in i ett företag på falska grunder.

Intervjuperson C:

“Tänk dig själv att jag kan vara på rättegång idag och befinnas skyldig men domen vinner inte laga kraft förrän om fjorton dagar. Begär jag ut ett utdrag ur belastningsregistret om tretton dagar från idag så står där ingenting och sen så är det

giltigt i ett år. Och sen har då de här personerna ett år på sig att springa runt och flasha med ett rent utdrag. (...) Det kanske skulle varit så att det inte gäller så länge, då hade det fyllt en större funktion tycker jag. (...) Därför tycker jag att det missar lite av poängen och det är ju också då att det står på att detta är giltigt i ett år, nej det är det inte det är giltigt just i det ögonblicket då det trycks ut för timmen efter är det helt ointressant för det kan ha förändrats jättemycket.”

Intervjuperson C menar att man får reda på om en person är lämplig genom belastningsregisterkontroll, dock är det giltigt för länge i förhållande till hur den rättsliga processen går till, att det tar ett par veckor innan domen vinner laga kraft och först därefter syns på utdraget exempelvis. Det finns andra kontroller som är mer uppdaterade enligt C, som säger:

“Vi har ju ett annat system som jag tycker fungerar mycket, mycket bättre, det är då i det här programmet, ja det här bokningsprogrammet till våra bokningar som (...) är mobilt sammankopplade med taxametrarna, alla förare har ett unikt förarnummer, sexsiffrigt. I då det här registret som är sammankopplat med taxametrarna där finns ju både det unika förarnumret och deras personnummer och varje natt körs en kontroll mot Transportstyrelsen, något som heter BKY och är man då dömd för någonting så kan dom inte logga in i taxametern.”

Även intervjuperson B berättar om BKY:

“Vi har någonting som kallas BKY-kontroll som vi abonnerar på och det är ju behörighetskontroll yrkestrafik heter det och det finns för lite olika delar, dels förare då att man har en giltig taxiförarlegitimation och dels så gör vi kontroll på om åkerierna har trafikillstånd, det görs varje dag och det skickas då till Transportstyrelsen så får vi tillbaka ett svar på dom som inte har.”

Intervjuperson D begär inte att få se arbetssökandes belastningsregisterutdrag, han menar att man har Transportstyrelsens bedömning där de som har yrkesförarkompetens är godkända. D säger att de har alkoholås i sina bussar och de har en färdskrivare i alla bussar som registrerar allt förarna gör och inte gör. Det handlar dock främst om att de tar sina lagstadgade pauser och inte kör för länge i sträck. Han säger att det främsta som avgör om en person blir anställd är om hen verkar trovärdig och bra. Det behöver jag inget belastningsregister för, tillägger han.

D: “Vi gör upphandlingar med kommuner om skolresor och utflykter och de har alltid massor av frågor men aldrig någon om belastningsregistret.”

Istället för att begära belastningsregisterutdrag så menar D att referenser och kontakter är mer effektivt. Kontakterna kan utgöra någon form av informell kontroll som inte är lika

tydlig som exempelvis kameraövervakning, men som går ut på att arbetsgivare får information från en tredje part och som sedan gör sin egen bedömning utifrån det.

D: "Om vi misstänker att det är något skumt så pratar vi med en gammal kollega eller kontakt som har jobbat med personen."

Väktaren som kontrollerar att regler följs kan vara chefen eller arbetsgivaren på ett mindre företag, exempelvis genom att hen ofta är fysiskt närvarande.

A: "Det absolut viktigaste när våra medlemmar rekryterar, det vet vi ju, det handlar ju om att man träffar personen och bildar sig en bild av är det här en person som kommer i tid, som är självgående, som man kan lita på. Alltså den här magkänslan är ju oftast mycket viktigare när företagare ska anställa någon än till exempel betyg eller utbildningar. Utbildningar är heller tyvärr inte särskilt viktigt när arbetsgivare anställer utan det handlar mer om att personen verkar vara någon som man vågar satsa på."

Maktrelationer kan upprätthållas genom olika former av ritualer (Fairclough, 1989), vilket i det här fallet skulle kunna vara att den arbetssökande lämnar sitt belastningsregisterutdrag till den potentiella arbetsgivaren som utifrån det gör en bedömning. Intervjuperson A menar exempelvis att belastningsregisterkontroll inte är det primära när man rekryterar, men det ska finnas tillgängligt för arbetsgivaren ifall hen vill använda sig av kontrollen. Det finns olika verktyg att använda sig av som arbetsgivare för att minimera risken för felrekrytering, och om en anställd skulle begå brott så menar A att det är fog för avsked.

A: "Provanställning finns ju i sex månader i de flesta fall och det är väldigt bra att det finns annars hade det väl varit ännu färre som vågar anställa. (...) Om det skulle vara någon på företaget som begår brott alltså under arbetstiden då blir ju den personen avskedad, då är det ju inte en uppsägning. Alltså uppsägning är ju en process där man tar in turordningsreglerna och liknande men om en anställd begår brott eller liknande då blir den personen avskedad i dom flesta fall och det är ju inga konstigheter med det."

A menar att det är svårt att veta var gränsen ska gå när det är rimligt att en arbetsgivare ska kunna ta del av den arbetssökandes belastningsregister. Det finns flera frågetecken angående belastningsregisterkontroll, dels när det är rimligt i proportion till den personliga integriteten och vad man som arbetsgivare ska kolla efter i registret, menar A.

"Vi gör ju löpande undersökningar där vi frågar våra medlemmar vad som är viktigast vid en anställning (...) och där nämns ju knappt ordet belastningsregistret utan det är helt andra saker som arbetsgivare prioriterar när man ska anställa."

## Slutsatser:

För att besvara frågeställningarna och få en mer övergripande blick på resultatet så kommer generella slutsatser att presenteras ihop med frågorna och därefter maktanalys av de tre diskurserna.

Hur resonerar arbetsgivare om belastningsregisterutdragets funktion?

Arbetsgivarna i den här studien menar att belastningsregisterkontroll kan vara ett sätt att skydda sig själva och företaget samt tredje part såsom barn och andra skyddsvärda personer samt kunder, brukare, patienter och kollegor. Genom utdraget får de reda på om det är en person som begått ett brott som de inte anser är acceptabelt. De hänvisar även till kommunala upphandlingar och där kommunen kan kräva att de utför belastningsregisterkontroll.

Vilka maktaspekter går att utläsa?

Det går att analysera hur maktrelationer kan utläsas genom på vilket sätt arbetsgivare pratar om arbetssökande med belastningsregister, genom bland annat subjektiva bedömningar för vad som är acceptabelt och inte. Det innebär att det är arbetsgivaren som har makten över definitionen.

Vad finns det för alternativa kontroller?

Arbetsgivarna har nämnt flera andra kontroller som kan utföras eller som redan utförs såsom kameror i taxibilar, GPS i taxibilar, kontakter och Transportstyrelsens kontroll. Arbetsgivaren kan även använda sig av sin egen magkänsla och uppfattning om personen i allmänhet samt om en arbetssökande har begått brott hur personen ställer sig inför det. Om hen är ångerfull så kan det i större utsträckning resultera i att hen får arbete jämfört med någon som inte är ångerfull.

Genom att genomföra kvalitativa intervjuer med arbetsgivare så har det framkommit hur de resonerar om belastningsregistrets funktion. Under intervjuerna har det även framkommit alternativa kontroller som utförs eller som kan utföras istället för eller tillsammans med belastningsregisterkontroll. Genom att analysera de transkriberade intervjuerna med innehållsanalys samt koda sammanhängande resonemang så har jag kunnat utläsa olika maktaspekter i hur arbetsgivare resonerar om personer med belastningsregister samt varför kontrollen är användbar eller inte i egenskap av arbetsgivare. Vilket därefter bildat tre olika diskurser där intervju svaren analyseras med kritisk diskursanalys.

I den första diskursen, regelövervakardiskursen, så motiverar arbetsgivare belastningsregisterkontroll genom att det kan skydda tredje part från eventuella brott. Arbetsgivarnas motiveringar är sällan konkreta utan påtalas mer som subjektiva bedömningar av brottet som den arbetssökande begått och hur längesedan det inträffade exempelvis. Arbetsgivare kan förefalla passande som regelövervakare då de påtalar att det är ett problem att människor som begått brott tar sig in inom olika yrken, utan att hänvisa till någon forskning eller utredning. Arbetsgivarna nämner att det är en väldigt låg procent, om ens en procent, som har något i belastningsregistret och som sökt arbete hos dem men de påtalar ändå att problemet kvarstår. Därav är de som missgynnas av informell belastningskontroll arbetssökande med belastningsregister.

I den andra diskursen, stämplingsdiskursen, så framkom det att arbetssökande med belastningsregister kan bli ifrågasatta angående vad de begått för brott och hur de ställer sig till det, vilket kan avgöra om de får jobbet eller inte. Den informella belastningsregisterkontrollens funktion kan tolkas som en barriär mellan arbetssökande och arbete, den subjektiva bedömning som arbetsgivaren har att tillgå i valet mellan anställning eller inte anställning, utgör en maktfaktor som möjliggörs genom möjligheten att begära belastningsregister. Arbetstagaren tvingas därmed bidra till sin egen stämplingsprocess. Den arbetssökande med belastningsregister underordnas arbetsgivarens intressen, vilka både kan handla om ekonomiska intressen men även att upprätthålla varumärkets status.

I den tredje diskursen, alternativkontrolldiskurs, så framkom det att det finns flera kontroller som arbetsgivare kan utföra eller som utförs på arbetstagare för att säkerställa att arbetet sköts på ett korrekt sätt och att inga oegentligheter förekommer. Att ha möjligheten att utföra kontroller är att ha makt, men även att kunna bedöma att någon eller något av en subjektiv bedömd anledning behöver kontrolleras.

## Diskussion & Framtida forskning:

Ungefär 70 företag har fått förfrågan på mail om att delta i studien, några har svarat att de inte har tid, några har avböjt utan att ange orsak och några har inte svarat alls. Det kan eventuellt också tolkas som ett resultat, att det är svårt att nå ut till arbetsgivare och prata om det här ämnet. Enligt exempelvis personer från Polismyndigheten som berättat att utdragen för enskilt ändamål ökat mycket under de senaste tio, femton åren så kan en förklaring till det

eventuellt vara att fler arbetsgivare vill ta del av belastningsregisterutdrag vid rekrytering. De yrkeskategorier som ska begära utdrag enligt lag är däremot begränsade. SOU 2019:19 utreder ett eventuellt förbud mot att arbetsgivare som inte enligt lagen ska begära att få ta del av utdrag men som gör det. Med det i åtanke så kan det eventuellt förklara varför så få företag vill delta kring det här ämnet, det kan vara känsligt att medge att man gör belastningsregisterkontroll utan att kunna motivera det med lagstöd. Av den anledningen kan transportbranschen vara en bra bransch att studera, de har en ingång till belastningsregisterkontroll som de kan motivera genom kommunala uppdrag och att det krävs av dem att utföra belastningsregisterkontroll.

Under studiens gång har det väckts en del frågor och tankar hos mig kring ämnet. Man kan som arbetssökande idag välja att inte visa sitt belastningsregister för sin potentiella arbetsgivare, arbetsgivaren utnyttjar egentligen att den enskilda får ta ut sitt eget register. Dock verkar det inte troligt att den personen som inte vill visa sitt utdrag skulle få jobbet, så frivilligheten i det går att diskutera. Även om det kommer en lag som förbjuder arbetsgivare att efterfråga belastningsregisterutdrag så kan det fortsatt finnas svårigheter. Den enskilda kommer, i alla fall enligt SOU 2019:19, fortsatt att kunna kontrollera sitt eget belastningsregister och det kan arbetsgivarna fortsatt komma att utnyttja. Framtida problem kan alltså vara hur många arbetssökande som kommer känna till att arbetsgivaren inte får begära belastningsutdrag, vad kommer det eventuella skadeståndet ligga på om hen anmäler det och kommer det vara tillräckligt när man ändå inte får något jobb.

Genom den här studien har jag uppmärksammat att det finns få studier om belastningsregisterkontroll och dess konsekvenser i Sverige, specifikt etnicitet och belastningsregisterkontroll. I exempelvis USA har studier utförts om tidigare nämnda Ban the box där man märkt stora skillnader i hur arbetsgivare väljer att anställa beroende på om den arbetssökande har belastningsregister eller inte, men även beroende på vilken hudfärg den arbetssökande har. Förslag till framtida forskning är om arbetsgivare anställer en vit person med belastningsregister i högre grad än en icke-vit person med belastningsregister, då många arbetsgivare har utrymme för subjektiva bedömningar. Om statens offentliga utredning 2019:19 blir lag så vore även det intressant forskning och studera exempelvis hur arbetsgivare agerar om de frågar arbetssökande om belastningsregisterutdrag men den arbetssökande hänvisar till (den eventuella) lagen samt hur lagen kan påverka arbetsgivare och arbetssökande.

## Referenslista:

Agan, A., Starr, S. (2017). Ban the box, criminal records, and racial discrimination: a field experiment. *The quarterly journal of economics*, 133 (1), 191-235.

<https://academic.oup.com/qje/article-abstract/133/1/191/4060073>

Ahmed, A. M., Lång, E. (2017). The employability of ex-offenders: a field experiment in the Swedish labor market. *IZA journal of labor policy*, 6 (6), 1-

23. <https://link.springer.com/article/10.1186/s40173-017-0084-2>

Backman, C. (2012). *Criminal records in Sweden – regulation of access to criminal records and the use of criminal background checks by employers* (Göteborg Studies in Sociology, 50) [Doktorsavhandling, Göteborgs Universitet]. Gothenburg University Publications Electronic Archive. [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/28834/1/gupea\\_2077\\_28834\\_1.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/28834/1/gupea_2077_28834_1.pdf)

Becker, H. (2006). *Utanför: Avvikandets sociologi*.

Boréus, K., & Bergström, G. (2018). *Textens mening och makt – metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Studentlitteratur.

Brottsförebyggande rådet/BRÅ. (2012). *Samverka för att förebygga återfall i brott* (Idéskrift nr20). [https://www.bra.se/download/18.22a7170813a0d141d2180002085/1371914740756/2012\\_ideskrift\\_20\\_samverka\\_f\\_r\\_att\\_f\\_rebygga\\_terfall\\_i\\_brott.pdf](https://www.bra.se/download/18.22a7170813a0d141d2180002085/1371914740756/2012_ideskrift_20_samverka_f_r_att_f_rebygga_terfall_i_brott.pdf)

Bushway, S.D., & Kalra, N. (2021). A policy review of employers' open access to conviction records. *Annual review of criminology*, 4, 16.1 -16.25.

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. Gleerups.



Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Studentlitteratur.

Fairclough, N. (1989). *Language and Power*. Harlow: Longman.

Fairclough, N. (2013). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language* (andra uppl.). Routledge.

Kirk, D.S., & Wakefield, S. (2018). Collateral consequences of punishment: A critical review and path forward. *Annual review of criminology, 1*, 171-194.

<https://www-annualreviews-org.ezproxy.ub.gu.se/doi/10.1146/annurev-criminol-032317-092045>

Polisen. (2019, 18 mars). *Mer information om några av polisens register*. [www.Polisen.se](http://www.Polisen.se). 2020-12-09. <https://polisen.se/lagar-och-regler/behandling-av-personuppgifter/polisens-register/>

Polisen. (2020, 12 februari). *Belastningsregistret - begär utdrag*. [www.Polisen.se](http://www.Polisen.se). 2020-11-10. <https://polisen.se/tjanster-tillstand/belastningsregistret/>

Prop. 1999/2000:123. *Lämplighetsprövning av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnomsorg*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2000/05/prop.-19992000123-/>

Rosquist, J. *Moral i rätten: Utredningar av hedersrelaterat våld i Sverige 1997-2017* (978-91-87876-31-8) [Doktorsavhandling]. Göteborgs Universitet.

Sarnecki, J. (2014). *Introduktion till kriminologi volym 1* (tredje uppl.). Studentlitteratur.

SFS 1998:620. *Lag om belastningsregister*. <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1998:620>

SFS 2012:211. *Taxitrafiklag*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/taxitrafiklag-2012211\\_sfs-2012-211](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/taxitrafiklag-2012211_sfs-2012-211)

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

arbetslivet. <https://www.regeringen.se/49baec/contentassets/a3a25e5c168149fc98225a4d79c94538/registerutdrag-i-arbetslivet-sou-201448>

SOU 2019:19. *Belastningsregisterkontroll i arbetslivet: behovet av utökad författningsstöd.* <https://www.regeringen.se/4adaba/contentassets/4e2fdb9e2db5486fb1c3d82f6314c75a/belastningsregisterkontroll-i-arbetslivet-sou-201919>

Yin, R.K. (2013). *Kvalitativ forskning från start till mål.* Studentlitteratur.

## Bilaga 1: Förfrågan om att delta i studien.

“Hej! Jag håller på med min kandidatuppsats i sociologi (inriktning på kriminologi) vid Göteborgs universitet. Uppsatsen handlar om arbetsgivarens perspektiv på belastningsregister och jag undrar om ni efterfrågar belastningsregister vid arbetsintervju? Om ni gör det, kan ni tänka er att vara med i min studie? Jag skulle vilja göra en intervju över zoom som tar mellan 30-60 minuter och ställa frågor om varför ni är intresserade av att se belastningsregister och hur ni ställer er till en arbetssökande som har ett osv. Jag vill gärna spela in intervjun. Jag kommer inte att ha med ert företagsnamn i studien, ni kommer att vara anonyma. Hör jättegärna av er! Om ni har några frågor så kan ni antingen maila mig på den här mailen, eller min handledare Johan Rosquist: [johan.rosquist@gu.se](mailto:johan.rosquist@gu.se)  
Med vänlig hälsning Ellen Tarnvik-Laesker”

## Bilaga 2: Intervjuguide.

Hur går en arbetsintervju till, vilka frågor ställs och när ställs frågan om belastningsregister?  
Varför begär ni/ert företag ut belastningsregister?

Vad tänker ni att ni får reda på genom utdraget?

Om ni vill se utdrag men den arbetssökande inte vill lämna ut det, hur reagerar ni på det?

Vad gör ni om den arbetssökande har belastningsregister?

Gör det någon skillnad beroende på vilket eventuellt brott den arbetssökande gjort sig skyldig till och när det begicks?

Kollar ni belastningsregistret varje år eller är det en gång?

Det finns ett lagförslag kring att det ska bli olagligt att begära ut belastningsregister av den arbetssökande, kommer det påverka er?

Vad ser ni för fördelar/(nackdelar) med att få titta på ett utdrag?

Kommer ni kunna göra något annat för att känna er säkra/någon säkerhet innan ni anställer?

Till den arbetsgivaren som inte begär utdrag ur belastningsregistret så ställde jag istället frågor kring varför han inte gör det, vad de gör istället, om de kör kommunala uppdrag och om kommuner i så fall efterfrågat utdrag, hur de ställer sig kring om en arbetssökande är öppen med att hen suttit i fängelse samt följdfrågor på det han berättat.