

Datatilsynet

Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep.
0030 Oslo

Deres ref
200401839-/BOS

Vår ref (bes oppgitt ved svar)
2004/779-4 AFL/-

Dato
.05.2004

KRAV TIL ID-KORT FOR ARBEIDSTAKERE – FORHOLDET TIL PERSONVERN

Vi viser til Deres brev av 07.05.2004 med svarfrist 14.05.2004, samt Deres brev av 18.05.2004 hvor svarfristen utsettes til 26.05.2004.

Datatilsynet noterer at den forskriftshjemmel man ønsker å innføre er ment å skulle omfatte alle ansatte – ikke bare ansatte fra de nye EØS-landene. Bakgrunnen for forslaget er ikke nevneverdig belyst. Det vises til at forslaget fra Stortinget ”trolig” er inspirert av prosjektet ”seriøsitet i byggenæringen”. Videre angis kort det som Datatilsynet oppfatter å være konklusjoner fra dette prosjektet. Departementet viser videre til at det til forslagene fra Stortinget ikke er gitt føringer på hvilke konkrete interesser ID-kortene skal ivareta utover å forhindre sosial dumping, og at det heller ikke er gitt noen føringer for hvilke opplysninger ID-kortene bør eller skal inneholde. Datatilsynet vil understreke at vi, selv om forslaget synes å være knyttet til behov man antar vil oppstå i byggebransjen, forstår forslaget dit hen at forskriftshjemmelen er ment å skulle kunne anvendes uavhengig av bransje.

Datatilsynet finner det svært vanskelig å ta stilling til et lovendringsforslag som ikke inneholder noen vurderinger i forhold til de ovennevnte punktene. Datatilsynet har problemer med å se på hvilken måte innføring av et ID-kort for arbeidstakere bidrar til motvirkning av sosial dumping. Krav om ID-kort vil heller ikke medføre at man har oversikt over hvem som til enhver tid er på en arbeidsplass, med mindre bruken av ID-kort kobles til en eller annen form for adgangskontroll. Tilstrekkelig adgangskontroll kan derimot ofte oppnås uten bruk av ID-kort. Datatilsynet har også problemer med å se hvordan innføringen av et ID-kort skal forhindre at ulovlig arbeidskraft tas i bruk. Det er ikke på noen måte redegjort for at arbeidsgiver vil bli stilt overfor praktiske hinder i forhold til å utstede ID-kort på personer uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse, dersom arbeidsgiver ønsker dette. Dersom departementet ser for seg at utstedelsen av ID-kort skal skje fra en offentlig instans, mangler redegjørelse i forhold til hvilken instans dette eventuelt skal være, hvordan opplysningene skal samles inn, kontrolleres, registreres, oppbevares osv.

Datatilsynet vil bemerke at man i mange virksomheter allerede benytter ID-kort for ansatte. Vår erfaring er imidlertid at dette skjer på bakgrunn av at virksomheten selv

har definert et behov for slike ID-kort knyttet til adgangskontroll. Det finnes, så vidt Datatilsynet er kjent med, ikke eksempler på at ID-kortene har noen konkret funksjon i forhold til arbeidsmiljø, lønnsforhold osv. Vi stiller oss tvilende til om det er mulig å oppnå positive virkninger innenfor disse områdene ved å innføre et krav om ID-kort for ansatte. Innføringen av ID-kort for ansatte vil ikke forhindre at enkelte arbeidstakere vil kunne akseptere å arbeide under langt dårligere forhold enn hva andre arbeidstakere ville akseptere. Med mindre man ser for seg at ID-kortene skal inneholde opplysninger om lønnsvilkår m.m., vil kortet i seg selv ikke bevise hvilke vilkår man er ansatt på. Behovet for at den enkelte i tillegg kan legge frem arbeidskontrakt, vil derfor være like stort som tidligere. Og først ved kontroll av arbeidskontraktens vilkår, vil man få belyst om det skjer sosial dumping.

Det er ikke på noen måte belyst hvor opplysningene som skal fremgå av ID-kortet skal hentes og i hvilken grad innføringen av et krav om ID-kort medfører opprettelse av nye registre, enten hos arbeidsgiver eller hos offentlige instanser, organisasjoner eller lignende. Datatilsynet antar imidlertid at innføringen av et krav om ID-kort vil medføre opprettelsen av et eller flere nye registre, i det minste et register over duplikater til ID-kortene for bruk dersom kortet blir mistet eller stjålet og det må utstedes nytt kort. Dersom man ikke kan vise til at ID-kortene på noen måte er egnet til å oppnå de ønskede formål, står man da overfor en situasjon hvor man innfører en ordning som medfører behov for nye personregistre som ikke tjener noen hensikt. Dette er uheldig og virker lite gjennomtenkt.

Innføringen av et krav om ID-kort vil medføre at personer som per i dag er ansatt i virksomheter hvor behovet for adgangskontroll ikke nødvendiggjør bruk av ID-kort, likevel vil kunne bli stilt overfor en plikt til å gi fra seg opplysninger til bruk på ID-kort, herunder en plikt til å la seg avbilde. Forslaget er ikke tilstrekkelig utredet til at man kan overskue de personvernmessige konsekvenser dette kan medføre for den enkelte.

Datatilsynet noterer at det foreliggende forslag kun er tenkt å skulle gi hjemmel til en forskrift som vil være mer detaljert i forhold til de ovennevnte problemstillinger. Vi legger til grunn at forslag til en eventuell forskrift vil bli sendt på høring etter vanlig rutine, og at forslagene da vil være begrunnet og belyst på en bedre måte enn det som er tilfellet for lovendringsforslaget. Vi ser imidlertid at opprettelsen av en forskriftshjemmel av enkelte vil kunne oppfattes som en legitimering av behovet for en slik forskrift. Dette er lite heldig, tatt i betraktning at det er svært tvilsomt om ordningen er egnet til å gi det ønskede resultat; mindre sosial dumping.

Dersom formålet med ID-kortene skal være å ivareta HMS-interesser, bør en eventuell forskriftshjemmel fremgå av Arbeidsmiljøloven. Som nevnt tidligere er vi imidlertid svært tvilende til om innføringen av ID-kort for ansatte er egnet til å ivareta denne typen interesser. Datatilsynet vil for øvrig bemerke at det må anses som et minimum at man forholder seg til proporsjonalitetsprinsippet ved en eventuell avgjørelse av hvilke opplysninger som skal fremgå av et ID-kort.

Datatilsynet har ingen innvendinger i forhold til forslaget om å lage en hjemmel for å pålegge arbeidsgiver, hovedentreprenør eller den som har kontrakt med byggherre å kunne legge frem mannskapslistene, dokumentasjon av lønnsforhold og utbetalt lønn på forespørsel fra offentlig myndighet. Vi er imidlertid forbauset over at det foreligger

behov for en slik hjemmel, da vi oppfatter dette som opplysninger som arbeidsgiver uansett vil besitte med grunnlag i regler i arbeidsmiljøloven, regnskapsloven m.v., og som vi har antatt at for eksempel Arbeidstilsynet allerede har hjemmel til å kreve utlevert.

Med hilsen

Georg Apenes (e f)
direktør

Astrid Flesland
seniorrådgiver