

TCO GRANSKAR:

PERSONLIG INTEGRITET

– ÄVEN PÅ JOBBET

#13/09

Författare **Samuel Engblom**

Jurist

Avdelningen för samhällspolitik och analys, TCO

e-post: samuel.engblom@tco.se

tel.: 070-250 37 70

Emilie Eliasson Hovmöller

Empression PR & kommunikation AB

www.empression.se

INNEHÅLL

Inledning	4
Behandling av personliga uppgifter	6
Personlig integritet för den som söker arbete	10
Drogtester och medicinska undersökningar	15
Andra integritetskränkningar i arbetslivet	20
Förhandlingar och kollektivavtal – bra sätt att reglera kontroll och övervakning	22
Jobbet i pant för den som ifrågasätter en kränkande åtgärd	24
Hög tid för en lag om personlig integritet i arbetslivet	25
Metodbeskrivning	26

INLEDNING

Debatterna om FRA, Ipred och trafikdatalagringsdirektivet har gjort integritetsfrågorna mer aktuella än någonsin. Trots det har den betydligt mer omfattande övervakningen som sker på våra arbetsplatser fått liten uppmärksamhet. Enligt en undersökning om integritet i arbetslivet som Novus Opinion har genomfört på uppdrag av TCO anser en majoritet av svenskarna att kontrollen och övervakningen i arbetslivet har ökat under de senaste åren.¹

¹ Undersökningens metod redovisas sist i denna rapport.

Den ökade användningen av elektroniska hjälpmedel i arbetslivet innebär att vi lämnar elektroniska spår efter oss i form av e-post, GPS-uppgifter, loggar, tidrapportering och in- och utpasseringar. Möjligheterna att kontrollera och övervaka de anställda är större än någonsin. Samtidigt finns en osäkerhet, såväl hos arbetsgivare som hos fackföreningar och anställda, om var gränserna går för arbetsgivarens rätt att övervaka. Osäkerheten skapar ett godtycke där kontroller och övervakning sker utan de anställdas vetskap eller med stöd av arbetsgivarens ensidigt utfärdade policy om dator- och telefonanvändning.

Elektroniska spår är inte det enda hotet mot arbetstagarnas personliga integritet. I en serie rapporter om *Jakten på superarbetskraften* har TCO visat hur arbetsgivare gallrar allt hårdare vid nyanställningar. Det är idag inte ovanligt att arbetsgivare ber arbetssökande att visa upp utdrag från Försäkringskassans register över sjukfrånvaro och frånvaro för vård av barn, eller genomgå medicinska undersökningar innan han eller hon anställs. Inte heller på detta område finns det idag några heltäckande regler, trots att uppgifter om en persons hälsa tillhör det som anses allra känsligast ur integritetssynpunkt.

Mycket av den kontroll och övervakning som sker i arbetslivet är motiverad och ofta önskvärd även ur den anställdes perspektiv. För en yrkeschaufför kan GPS-spårning minska risken för rån. Alkohol- och drogtester som görs av säkerhetsskäl i verksamheter där misstag kan få farliga konsekvenser för liv och hälsa, är en trygghet både för allmänheten och för de anställda. Den lag som säger att personer som ska arbeta med barn ska kunna visa upp utdrag ur belastningsregistret kom till med stöd från lärarnas fackliga organisationer för att skydda barnen. Men det måste finnas tydliga regler som bestämmer av vilka skäl och på vilket sätt kontroll och övervakning får ske.

I maj 2009 presenterade en statlig utredning ett förslag till ny lag om integritetsskydd i arbetslivet (*Integritetsskydd i arbetslivet, SOU 2009:44*).

Redan i inledningen konstaterar utredningen att ”det regelverk som finns till skydd för arbetstagares personliga integritet i arbetslivet är svåröverskådligt. Det består av disparata regler i olika lagstiftningar. Skyddet är endast delvis reglerat och innebörden av vissa bestämmelser får anses oklar.” Utredningen konstaterar också att arbetssökande idag saknar möjligheter att angripa integritetskränkande kontrollåtgärder som vidtas av en arbetsgivare hos vilken de söker arbete.

Utredningens förslag spänner över ett brett fält av potentiellt integritetskränkande åtgärder, från övervakning av datortrafik och kontroll av tidigare sjukfrånvaro vid anställningar till drogtester. Förslaget innehåller få absoluta förbud. Arbetsgivare kommer fortsättningsvis att kunna övervaka in- och utpasseringar, internettrafik och mobilanvändning och göra rimliga bakgrundskontroller av arbetssökande. Men det skulle krävas att det sker på ett korrekt sätt, för ett berättigat ändamål och att ingreppet i den personliga integriteten inte är större än nödvändigt. Medicinska undersökningar, däribland drogtester, ska fortsättningsvis vara tillåtna om de behövs av säkerhetsskäl, är ett led i rehabilitering eller är av avgörande betydelse för verksamheten.

Det finns detaljer i förslaget som skulle kunna förbättras i det fortsatta lagstiftningsarbetet, men överlag har utredningen lagt ett fungerande förslag. Den undersökning som Novus Opinion har genomfört visar också att utredningens förslag har ett brett stöd i den allmänna opinionen. Hela 45 procent, en klar majoritet bland dem som har en åsikt, anser att det behövs en lag om personlig integritet i arbetslivet. Bland unga tycker ännu fler, sex av tio, att det behövs en sådan lag.

Från arbetsgivarhåll är motståndet mot att skapa regler för personlig integritet i arbetslivet starkt. Samtliga tre näringslivsorganisationer – Svenskt näringsliv, Sveriges kommuner och landsting och Arbetsgivarverket – har uppmanat utredningen att inte lägga fram något betänkande och har i sina remissvar avstyrkt förslaget till lag om personlig integritet i arbetslivet. De anser att regler skulle innebära ett alltför stort ingrepp i arbetsgivarnas arbetsledningsrätt.

Den här rapporten belyser utredningens olika delar och TCOs förslag på förbättringar. Problemområden illustreras med exempel på integritetskränkande åtgärder från TCOs medlemsförbund. Bilden förstärks av Novus undersökningsresultat.

”Personlig integritet” likställs ofta med integritet i den privata sfären. Begreppet används för att precisera vad den enskilda har rätt att få skydd till i olika sammanhang. Tidigare har integritetsfrågorna mest handlat om medborgarna gentemot staten. Nu är det hög tid för regering och riksdag att se till att svenska medborgare även får ett skydd för sin personliga integritet på jobbet!

BEHANDLING AV PERSONUPPGIFTER I ARBETSLIVET

Det moderna arbetslivet förutsätter användandet av datorer, mobiltelefoner och andra tekniska hjälpmedel. Dessa hjälpmedel gör produktionen av varor och tjänster mer effektiv, ökar vår produktivitet, och kan för den enskilde medarbetaren även innebära ökade möjligheter att själv styra sitt arbete och sina arbetstider.

Men användandet av modern teknik innebär också en risk för den enskildes personliga integritet. Möjligheterna till kontroll och övervakning från arbetsgivarens sida ökar, samtidigt som gränsdragningen mellan det som hör arbetet till och det som är privat blir mer diffus.

Personuppgifter i arbetslivet

Rättsligt är det centrala begreppet *behandling av personuppgifter*. Regler för all behandling av personuppgifter finns i Personuppgiftslagen (1998:204), PUL. *Personuppgift* definieras som all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet. Några exempel med betydelse för arbetslivet är:

- namn och personnummer;
- tidpunkt när någon kom till eller lämnade jobbet;
- tidpunkten för när en dator med ett visst IP-nummer kopplades upp mot Internet;
- bild- och ljudupptagningar;
- positionsangivelser för ett fordon som är utrustat med ett GPS-system;
- information i mötesprotokoll;
- förekomsten av ett visst ämne i någons blod.

En uppgift behöver inte vara riktig för att vara en personuppgift och såväl subjektiva bedömningar som rena åsikter kan vara personuppgifter.

Även begreppet *behandling* är brett definierat och inbegriper bland annat insamling, inhämtande, registrering, organisering, lagring, bearbetning, samkörning och spridning av personuppgifter, vare sig det sker på automatisk väg eller inte.

En viktig del av utredningens förslag är den föreslagna anpassningen av Personuppgiftslagens regler till arbetslivet. Praktiskt innebär det att alla övervaknings- och kontrollåtgärder som innebär behandling

av personuppgifter måste leva upp till de krav på berättigat ändamål, relevans, kvalitet och gallring som finns i PUL.

Berättigade ändamål

Personuppgifter får, enligt PUL, bara samlas in för särskilda uttryckligt angivna och berättigade ändamål. Den registrerade ska informeras om behandlingens ändamål redan i samband med att uppgifterna samlas in och de får som huvudregel inte användas för något annat ändamål. I arbetslivet innebär det till exempel att uppgifter som samlas in för personaladministration eller för att skydda arbetstagarnas säkerhet inte får användas för att mäta arbetstagares prestationer.

Om personuppgifter används för andra ändamål än de som angavs när de samlades in kallas det ändamålsglidning. Skydd mot ändamålsglidning är därmed en viktig del av varje lagstiftning som syftar till att skydda den personliga integriteten. För att detta ska vara tydligt har utredningen föreslagit att det i lagtexten uttryckligen ska skrivas in att behandling av personuppgifter bara är tillåten om det i samband med att personuppgifterna samlades in har angetts att ändamålet med behandlingen är att övervaka eller kontrollera arbetstagaren, i något visst avseende.

PUL kräver även att personuppgifterna ska vara relevanta i förhållande till ändamålen med behandlingen. Dessutom ska de vara riktiga och aktuella. Man får inte behandla fler personuppgifter än vad som är nödvändigt för att uppnå det aktuella ändamålet och de får heller inte bevaras under längre tid än vad som är nödvändigt. Datainspektionen anser till exempel inte att det är tillåtet att behandla anställdas fingeravtryck för att kunna kontrollera närvaro.

Samtycke problematiskt

Enligt PUL kan behandling av personuppgifter grundas antingen på den registrerades samtycke eller på att behandlingen är nödvändig för att uppnå något av de i lagen angivna ändamålen. Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet föreslår dock att enbart samtycke inte ska kunna ligga till grund för behandling av personuppgifter i arbetslivet. Anledningen är att arbetstagare och arbetssökande normalt står i ett sådant starkt beroendeförhållande till arbetsgivaren att det kan ifrågasättas om samtycket verkligen är frivilligt. Ett verkligt samtycke förutsätter dessutom att den registrerade kan dra tillbaka sitt samtycke utan att det medför några nackdelar för honom eller henne. Det kan svårt om samtycket gäller till exempel arbetsgivarens inpasserings- eller datasystem.

Med utredningens förslag skulle det därför krävas att behandlingen

är nödvändig för att fullgöra ett avtal med den registrerade, fullgöra en rättslig skyldighet, skydda vitala intressen, utföra en arbetsuppgift av allmänt intresse, och för myndighetsutövning. I praktiken innebär det få begränsningar för vilka typer av personuppgifter som arbetsgivare får registrera om sina anställda eller personer som söker arbete. Bland det som typiskt sett är tillåtet finns personaldatasystem med uppgifter av betydelse för lön, semester, arbetsmiljö, m m och behandling av uppgifter som krävs för arbetsgivarens lagstadgade rapportering till myndigheter.

Vidare kan personuppgifter behandlas om det rör ett berättigat intresse som väger tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten. Det innebär en intresseavvägning där man gör en helhetsbedömning av såväl ändamålet som det sätt på vilket personuppgiften samlas in, används, lagras och gallras, information till de anställda och deras insyn i behandlingen. Övervaknings- och kontrollåtgärder som genomförs av säkerhetsskäl väger då tyngre än de som vidtas av effektivitetsskäl. I avvägningen ingår också om samma resultat skulle kunna uppnås med andra metoder som innebär ett mindre ingrepp i den personliga integriteten.

Arbetsgivarna måste informera om övervakningen

PUL hindrar alltså inte att arbetsgivare behandlar personuppgifter. Det mesta av den kontroll- och övervakning som sker idag är därför tillåten och skulle fortsätta att vara så även om utredningens förslag till lag om personlig integritet i arbetslivet antas. Vad PUL gör är att sätta gränser som förhindrar missbruk av den mängd data som vi lämnar efter oss på jobbet. Personuppgifter får bara behandlas för i förväg angivna ändamål som de anställda eller arbetssökande har informerats om. De uppgifter som registreras ska vara relevanta och korrekta samt inte bevaras längre än vad som är nödvändigt. Övervakning och kontroll får normalt sett bara ske om de motiveras av ett intresse som väger tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten. Detta skulle bli ännu tydligare med en lag om personlig integritet i arbetslivet.

TCO anser att utredningens förslag är välbalanserat och skulle vara ett viktigt bidrag till skyddet av den personliga integriteten i arbetslivet. Novus undersökning visar dessutom att övervakning utan angivna ändamål är något som människor inte accepterar (Tabell 1). 74 procent av de tillfrågade anser inte att arbetsgivare ska ha rätt att övervaka anställdas datotraffic utan att berätta om det. Bland unga var andelen ännu högre.

Tabell 1: Ska arbetsgivare ha rätt att övervaka anställdas datortrafik (till exempel mejl och besökta websidor) utan att berätta om detta? Procent.

	Alla	Kön		Ålder			
		Män	Kvinnor	16–29	30–44	45–59	60–
Ja	22	24	19	10	20	23	34
Nej	74	72	76	83	78	73	63
Vet ej	4	3	5	7	3	3	3

Ett bra sätt att skapa regler kring kontroll och övervakning i arbetslivet är genom kollektivavtal. Tyvärr är det sällsynt med avtal på detta område. Det beror bland annat på att frågan fortfarande är ny och att det ofta finns en ovilja hos arbetsgivarna att ingå avtal som begränsar deras rätt till kontroll och övervakning, att personuppgiftslagen är snårig för såväl jurister som lekmän, och att den, till skillnad från de flesta arbetsrättsliga lagarna, inte är möjlig att avtala bort i kollektivavtal. Det gör parterna osäkra på vad de egentligen kan förhandla om. Utredningen föreslår därför att Datainspektionen på gemensam begäran av parterna, ska kunna yttra sig över ett utkast till kollektivavtal och dess förenlighet med personuppgiftslagstiftningen. Det är ett bra förslag, som tillsammans med den föreslagna lagen om personlig integritet i arbetslivet, förhoppningsvis kommer att bidra till fler kollektivavtal om kontroll- och övervakning i arbetslivet.

PERSONLIG INTEGRITET FÖR DEN SOM SÖKER ARBETE

En av de situationer i arbetslivet där den enskildes personliga integritet är som allra mest utsatt är när man söker jobb. Den arbetssökandes behov av att säkra sin försörjning, eller längtan efter drömjobbet, gör att det är lätt att svara på frågor eller lämna ut andra uppgifter om sig själv som man egentligen upplever som känsliga för den egna integriteten.

Utdrag ur belastnings- och misstankeregistret

Arbetssökande möts idag allt oftare av krav på att visa upp olika former av registerutdrag i samband med anställningsintervjuer. Mest uppmärksamhet har kraven på utdrag från belastnings- och misstankeregistren fått. Sedan några år tillbaka finns det ett krav på att den som erbjuds anställning inom skolan och hem för vård och boende (HVB) som tar emot barn ska lämna ett utdrag ur belastnings- och misstankeregistret med uppgifter om vissa typer av brottslighet.² Syftet med lagstiftningen, som bland annat stötts av lärarnas fackliga organisationer, är att skydda barn mot brott. Det ställs även krav på utdrag ur belastningsregistret på personer som ska arbeta med försäkringsförmedling.³

² Lagen (2000:873) om registerkontroll av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg och Lagen (2007:171) om registerkontroll av personal vid sådana hem för vård eller boende som tar emot barn.

³ Lagen (2005:405) om försäkringsförmedling.

Bruket att begära utdrag ur belastnings- och misstankeregistret går dock långt utanför det som föreskrivs i lagen. Mellan 2003 och 2008 mer än fördubblades antalet begärda utdrag ur belastningsregistret från 132 000 till 275 000. I en skrivelse till Justitiedepartementet 2004 (dnr Ju2004/8976/PO) uppskattade Rikspolisstyrelsen (RPS) att cirka 75 procent av dem som begär registerutdrag är arbetssökande. Rikspolisstyrelsen angav också att den uppmärksammat att många etablerade företag med omfattande verksamhet konsekvent kräver registerutdrag från arbetssökande. En del företag hade, enligt RPS, till och med tagit fram egna banketter för detta ändamål. RPS rapporterade också om att arbetsgivare i vissa fall krävde att arbetssökande ska öppna försändelsen från RPS i arbetsgivarens närvaro i syfte att förhindra att den arbetssökande tar bort sidor med belastningsuppgifter.

Flera av TCOs medlemsförbund har till TCO rapporterat om arbetsgivare som regelmässigt kräver utdrag från belastningsregister i samband med rekrytering, bland annat i finansbranschen, den privata tjänstesektorn och tillverkningsindustrin.

Uppgifter om tidigare brottslighet är givetvis mycket känsliga ur integritetssynpunkt. Arbetsgivares och samhällets intresse av att inte anställa personer som tidigare begått vissa typer av brott på känsliga poster, måste därför vägas mot individens och samhällets intresse av att personer med ett kriminellt förflutet får en möjlighet att integreras i arbetslivet. Utredningens förslag är att en arbetsgivare inte ska få begära att en arbetstagare eller arbetssökande uppvisar ett utdrag ur belastnings- eller misstankeregistret utan stöd i lagen. TCO tillstyrker utredningens förslag.

Registerutdrag om sjukfrånvaro

TCO har i en serie rapporter – *Jakten på superarbetskraften I, II och III* – visat hur arbetsgivare väljer bort personer som exempelvis har en historia av sjukfrånvaro. En undersökning som SCB på TCOs uppdrag genomförde med chefer vid 1 885 arbetsställen visade tydligt att selekteringen av arbetskraft slår mot långtidssjukskrivna.⁴ Bara sju av hundra arbetsgivare är positiva till att anställa personer som är sjukskrivna från annat arbete. Omvänt gäller att hela 54 procent av arbetsgivarna är negativa till att anställa sjukskrivna. Bland privata företag är det så få som fem procent av arbetsgivarna som ser positivt på att anställa en person som är sjukskriven från ett annat arbete. Ingen annan faktor har så stort negativt genomslag.

⁴ TCO (2009) *Jakten på superkraften III*. TCO granskar #8/09.

Enligt de regler om sekretess som gäller på socialförsäkringsområdet anses uppgifter om sjukfrånvaro vara så känsliga att de inte får lämnas ut, till exempel till arbetsgivare som överväger att anställa en person. I dag kringgås emellertid sekretessbestämmelserna genom att arbetsgivare ber arbetssökande att själva begära ett utdrag från Försäkringskassans register.⁵ I en undersökning gjord av Stockholms Handelskammare angav nästan var tionde arbetsgivare att "Frånvaro via Försäkringskassan" var en av de bakgrundskontroller de gjorde vid rekryteringar. Över hälften av de arbetsgivare som inte gjorde en sådan kontroll uppgav att de skulle vilja börja med sådan kontroll.⁶

⁵ Utdrag över de fem senaste årens sjukfrånvaro kan enkelt beställas av den enskilde via Försäkringskassans självbetjäningstjänster på http://fk.se/privatpers/tjanstinfo/alla_tjanster/index.php.

⁶ Stockholms Handelskammares analys (2008:3) *Har företagen koll på vilka de rekryterar?*

Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet skriver i sitt betänkande att arbetsgivares begäran att arbetssökande ska visa utdrag ur Försäkringskassans register utgör "ett icke önskvärt kringgående av de sekretessregler som uppställts till skydd för den enskildes personliga integritet".⁷ Utredningen föreslår därför ett förbud för arbetsgivare att utan lagstöd begära att en arbetstagare eller en arbetssökande uppvisar ett utdrag från Försäkringskassans register om tidigare sjukfrånvaro och frånvaro för vård av barn.

⁷ SOU 2009:44 *Integritetsskydd i arbetslivet*, s 287.

För att komma åt problemet med att sekretessbestämmelser kringgås, föreslår utredningen att det ska vara förbjudet för arbetsgivare att, utan lagstöd, begära att en arbetssökande ska visa upp ett utdrag ur

Försäkringskassans register. TCO håller med utredningen om att det behövs ett förbud mot utdrag ur Försäkringskassans register, och får starkt stöd av svenska folket. I Novus undersökning svarar 55 procent av de tillfrågade att arbetsgivare inte ska kunna begära att få se utdrag ur Försäkringskassans register över sjukfrånvaro, innan de anställer (Tabell 2).

Tabell 2. Tycker du att arbetsgivare innan de anställer någon ska kunna begära att få se utdrag ur försäkringskassans register över sjukfrånvaro? Procent.

	Alla	Kön		Ålder			
		Män	Kvinnor	16–29	30–44	45–59	60–
Ja	37	42	33	38	34	37	39
Nej	55	52	59	47	59	56	58
Vet ej	8	6	9	15	6	7	3

VAB, graviditet och planer på att skaffa barn

Till skillnad från uppgifter om tidigare brottslighet och sjukdom är vår familjesituation något som de flesta av oss gärna talar om, även på jobbet, och i normala fall inte upplever som särskilt känsligt ur integritetssynpunkt. I samband med att vi söker jobb kan det dock vara annorlunda. Frågor om familjesituation eller planer på att skaffa barn kan då upplevas som närgångna och skapa en rädsla för att bli bortvald av de anledningarna snarare än på grund av förmågan att utföra arbetet.

Diskrimineringslagen och Föräldraledighetslagen förbjuder i princip arbetsgivare att låta en arbetssökandes familjesituation påverka om han eller hon blir anställd. Arbetsgivare borde därför avstå från att skaffa sig denna typ av information. Så är emellertid inte fallet. Många yngre, främst kvinnor, kan vittna om mer eller mindre subtila frågor om planer på att skaffa barn.

Det finns idag få begränsningar för arbetsgivare att ställa frågor till arbetstagare och arbetssökande. Varken diskrimineringslagstiftningen eller PUL erbjuder något skydd mot frågor som kan upplevas som integritetskränkande och vars svar normalt ändå inte får ligga till grund för anställnings-, befodrans- eller andra arbetsledningsbeslut. Utredningen om integritetsskydd föreslår inte heller något sådant förbud.⁸

⁸ I utredningens direktiv ingick ett uppdrag att överväga en lagreglering av tillåtligheten för en arbetsgivare att ställa frågor om politisk tillhörighet och facklig anslutning, vilket dock inte ledde till något förslag om lagstiftning. Dir 2006:55.

I Novus undersökning ställdes även frågor om vilka frågor en arbetsgivare ska ha rätt att ställa innan de anställer någon. Mer än två tredjedelar anser att frågor om en sökande eller om sambo/maka är gravid, eller om den sökande planerar att skaffa barn, inte hör hemma vid en anställningsintervju. I både fallen var kvinnor mer negativa än män (Tabell 3).

Tabell 3.

a) Tycker du att arbetsgivare innan de anställer någon skall ha rätt att fråga om du är gravid eller om din sambo/maka är gravid? Procent.

	Alla	Kön		Ålder			
		Män	Kvinnor	16-29	30-44	45-59	60-
Ja	29	35	22	23	27	30	34
Nej	66	61	72	64	69	67	64
Vet ej	5	4	6	13	3	3	2

b) Tycker du att arbetsgivare innan de anställer någon skall ha rätt att fråga om du planerar att skaffa barn?(Procent)

	Alla	Kön		Ålder			
		Män	Kvinnor	16-29	30-44	45-59	60-
Ja	23	28	18	19	25	24	26
Nej	71	66	77	72	71	73	70
Vet ej	5	6	5	10	4	3	4

TCO anser att det antingen bör införas ett förbud mot att ställa vissa typer av frågor till arbetssökande eller ett krav på att frågor vid till exempel anställningsintervjuer ska vara sakligt motiverade. Det är uppenbart att diskrimineringslagstiftningens förbud mot att arbetsgivare låter svaret på sådana frågor väga in när de fattar beslut inte räcker. Då arbetsgivare i anställningssituationer har ett mycket stort utrymme att låta olika subjektiva faktorer, till exempel personlig lämplighet, fälla avgörandet är det ofta är mycket svårt att bevisa denna typ av diskriminering. Lagstiftning eller kollektivavtal om vilka frågor som är tillåtna eller inte tillåtna skulle stärka skyddet för blivande föräldrar.

De ovan nämnda utdragen ur Försäkringskassans register innehåller inte bara uppgifter om frånvaro som beror på arbetstagarens egen sjukdom, utan även uppgifter om frånvaro på grund av sjuka barn, dvs tillfällig föräldrapenning, så kallad VAB. En arbetsgivare som är rädd för korttidsfrånvaro kan använda dessa uppgifter för att sälla bort sökande med många VAB-dagar. Det är egentligen inte tillåtet, då Föräldraledighetslagens förbud mot missgynnande även omfattar denna situation. Men liksom frågor om graviditet eller planer på att skaffa barn är denna typ av diskriminering svårt att bevisa. Utredningens förslag att förbjuda arbetsgivare att begära att arbetssökande ska visa upp utdrag ur Försäkringskassans register är därför ett steg i rätt riktning.

Även i detta fall är utredningens förslag i linje med den allmänna opinionen. Motståndet mot att arbetsgivare begär att få se registerutdrag över vård av sjuka barn är till och med större än motståndet

mot registerutdrag över sjukfrånvaro. Hela 67 procent av de tillfrågade tycker inte att det är rimligt att arbetsgivaren ska få begära att se registerutdrag. Återigen är kvinnor mer negativa än män (Tabell 4).

Tabell 4. Tycker du arbetsgivare innan de anställer ska kunna begära att få se utdrag ur Försäkringskassans register över vård av sjuka barn? Procent.

	Alla	Kön		Ålder			
		Män	Kvinnor	16-29	30-44	45-59	60-
Ja	26	31	21	21	21	29	31
Nej	67	63	72	65	74	67	65
Vet ej	7	6	7	14	5	4	4

DROGTESTER OCH MEDICINSKA UNDERSÖKNINGAR

Allt vanligare att anställda och arbetssökande testas

Drogtester och andra former av medicinska undersökningar är ingen ny företeelse på arbetsmarknaden. De har använts länge, särskilt på speciellt känsliga områden där bristande koncentration eller omdöme kan få ödesdigra följder. Det är ingen tillfällighet att några av de ledande rättsfallen på området handlar om kärnkraftverk respektive ställningsbyggare.⁹ Men på senare år har det blivit betydligt vanligare, också i situationer där det inte i första hand är omsorg om säkerheten som är motivet. I en rapport från Stockholms handelskammare uppgav en tredjedel av de tillfrågade företagen att de genomförde hälsokontroller i samband med rekrytering, och var femte företag att de gjorde alkohol och drogtest.¹⁰ Enligt uppgifter från farmakologiska laboratoriet vid Karolinska universitetssjukhuset, ökade antalet analyserade drogtest från arbetslivet från 20 000 år 2000 till 40 000 år 2006. Bilden bekräftas av TCOs medlemsförbund.

⁹ AD 1998 nr 97 och AD 1991 nr 45.

¹⁰ Stockholms Handelskammars analys (2008:3) Har företagen koll på vilka de rekryterar?

Oklara regler och risk för uppsägning för den som vägrar

Begreppet *medicinsk undersökning* avser hälsoundersökning och alkohol- narkotika- eller annat drogtest. För privatanställda finns det idag ingen allmän lagstiftning som inskränker arbetsgivares möjlighet att kräva att de genomgår en medicinsk undersökning. För offentliganställda finns ett skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp dit bland annat läkarundersökning räknas, genom bestämmelsen i 2 kap. 6 § Regeringsformen. 30 § lagen om offentlig anställning (LOA) ger offentliga arbetsgivare rätt att beordra en hälsoundersökning under vissa förutsättningar. En offentliganställd är skyldig att efter särskild uppmaning från arbetsgivaren regelbundet genomgå hälsoundersökningar om ett bristande hälsotillstånd kan medföra risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljön och egendom. Skyldigheten gäller endast undersökningar som sker med viss regelbundenhet och ger således inte en arbetsgivare möjlighet att mot arbetstagarens vilja kräva slumpmässiga tester.

Utöver detta finns krav för vissa yrkesgrupper specialförfattningar som uppställer krav på medicinsk kontroll framförallt av säkerhetsskäl. En arbetssökande till vissa arbeten inom exempelvis sjöfarten eller spårbunden trafik är till följd av sådana bestämmelser skyldig att genomgå en medicinsk undersökning.

Arbetsdomstolens avgöranden i fråga om arbetsgivares rätt att begära medicinsk undersökning har främst avsett drogtester av anställda. Rättspraxis är dock långt ifrån uttömmande och stora osäkerheter om var gränserna går finns fortfarande. Utredningen konstaterade att det ”saknas en heltäckande reglering i fråga om arbetstagares skyldighet att underkasta sig en medicinsk undersökning och att rättsläget i flera avseenden är oklart. För arbetssökande saknas i stort sett skyddande regler.”

Inom idrottsrörelsen är det noggrant reglerat vad som ska gälla i fråga om doping. Det handlar om klara regler och säkra rutiner som alla känner till på förhand. Godtycke får inte förekomma och provsvaren måste vara tillförlitliga, bland annat genom att proven ska analyseras på ett ackrediterat (godkänt) laboratorium. Inom arbetslivet finns ingen motsvarande reglering. På det offentliga området finns som nämnts visserligen ett visst skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp. Men i övrigt är det arbetsgivaren som ensidigt bestämmer både när drogtesting ska ske, hur det ska gå till och hur testresultaten ska analyseras. Den som vägrar att underkasta sig provtagning blir uppsagd.

Tre berättigade ändamål

Utredningens förslag är att medicinska undersökningar bara ska vara tillåtna om de sker för ett berättigat ändamål och är ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet. För att en medicinsk undersökning ska vara ett godtagbart ingrepp, ska undersökningen genomföras av hälso- och sjukvårdspersonal, och drogtest analyseras av ett ackrediterat laboratorium. För alkoholtester som sker genom utandningsprov ställs inte samma krav på undersökningen och analysen, men även dessa måste genomföras med tillförlitlig utrustning som hanteras på ett korrekt sätt. Alkolås i fordon är helt undantagna från reglerna men kan falla under Personuppgiftslagen om de uppgifter som registreras kan härledas till en särskild person.

För att ändamålet ska anses berättigat ska undersökningen syfta till:

1. att bedöma tillståndet hos en arbetstagare som har eller avses få sådana arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd eller där alkohol-, narkotika- eller annan drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom,
2. att vara ett led i rehabilitering av arbetstagaren eller
3. att bedöma tillståndet hos en arbetstagare och detta är av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär.

Det ska dessutom vara möjligt att genom centrala kollektivavtal bestämma om annat ändamål för en medicinsk undersökning.

TCO anser att hälsoundersökningar och drogtestar av arbetstagare och arbetssökande ska användas restriktivt. Ett bra sätt att uppnå detta är att arbetsmarknadens parter i centrala kollektivavtal definierar de ändamål som berättigar en medicinsk undersökning. Vad de berättigade ändamål som utredningen föreslår beträffar så är de två första, säkerhetsskäl och rehabilitering tämligen okontroversiella. Att de är så även i allmänhetens ögon framgår av Novus undersökning. I undersökningen ställdes frågan av vilka skäl en arbetsgivare ska ha rätt att drogtesta sin anställda. 91 procent svarade att det bör vara tillåtet för att skydda liv, hälsa och egendom och 84 procent att det borde vara tillåtet som ett led i rehabilitering (Tabell 5).

Tabell 5. Av vilka av följande skäl tycker du att en arbetsgivare ska kunna drogtesta sina anställda?

	Totalt	Kön		Ålder			
		Män	Kvinnor	16–29	30–44	45–59	60–
a) För att skydda liv, hälsa och egendom							
Ja, ska kunna drogtesta	91	92	90	87	93	93	91
Nej, ska inte kunna drogtesta	6	6	7	9	5	5	6
Vej ej	2	2	3	3	2	2	2
b) Som ett led i rehabilitering							
Ja, ska kunna drogtesta	84	85	83	83	88	88	79
Nej, ska inte kunna drogtesta	9	10	8	8	9	7	12
Vej ej	7	5	9	9	4	5	9
c) Av företagsekonomiska skäl							
Ja, ska kunna drogtesta	42	42	42	45	44	38	39
Nej, ska inte kunna drogtesta	46	49	44	40	48	50	49
Vej ej	12	9	15	15	8	13	12
d) Arbetsgivaren ska inte behöva motivera varför drogtestar ska utföras							
Ja, ska kunna drogtesta	35	33	37	35	35	30	39
Nej, ska inte kunna drogtesta	51	57	46	57	56	55	40
Vej ej	13	10	17	8	9	14	21

Det sista berättigade ändamålet, att bedöma tillståndet hos en arbetstagare när detta är av avgörande betydelse för verksamheten på

grund av dess speciella karaktär, är mer problematiskt. Det är svårt att definiera vad avgörande betydelse och verksamhetens speciella karaktär innebär. Det finns en risk att många arbetsgivare kommer att uppfatta att just deras verksamhet är av en karaktär som gör att det är av avgörande betydelse att de får göra medicinska undersökningar av arbetstagare och arbetsökande, till exempel för att värna kundernas förtroende för företaget. Resultatet kan bli ett ökat användande av medicinska undersökningar ute på arbetsplatserna då arbetsgivare upplever bestämmelsen som tillåtande.

Som framgår av Novus undersökning finns det hos svenska folket en stor acceptans för drogtestar i arbetslivet, något som antagligen kan förklaras med den allmänt restriktiva inställningen till droger i det svenska samhället. Samtidigt visar undersökningen att en majoritet avvisar tanken att arbetsgivare ska ha rätt att drogtesta sina anställda utan att behöva motivera varför. Även till drogtestning som sker av enbart företagsekonomiska skäl är inställningen mer negativ än positiv (ovan, tabell 5).

TCO vill därför gå ett steg längre än utredningen och anser att medicinska undersökningar som sker för att de är av avgörande betydelse för verksamhetens speciella karaktär bara bör få genomföras om de är en del av ett systematiskt arbete som finns tydligt dokumenterat. Bestämmelsen ska alltså inte kunna tas fram vid behov då en arbetsgivare av någon anledning vill förmå en arbetstagare att genomgå en medicinsk undersökning. Det måste finnas i förväg bestämda regler för när och hur drogtestar, inklusive utandningsprov, kan genomföras.

Drogförebyggande arbete

Efter att utredningen presenterades har det från arbetsgivarhåll hävdats att utredningens regler om drogtestar kommer att försvåra det drogförebyggande arbetet på arbetsplatserna. Det har bland annat hävdats att slumpmässiga tester inte längre skulle vara tillåtna.¹¹ Sanningen är att slumpvisa tester för berättigade ändamål kommer att vara tillåtna, liksom om arbetsgivaren tecknar ett kollektivavtal som tillåter slumpvisa tester.

Samtidigt är det viktigt att inte tillskriva drogtestar allt för stor betydelse för det drogförebyggande arbetet på arbetsplatserna. Organisationen Alna, som arbetar med drogförebyggande arbete på arbetsplatserna och vars huvudmän är arbetsmarknadens parter, varnar för att det finns en övertro på positiva effekter av att införa drogtestar. De tenderar att ersätta andra viktiga insatser mot alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen och det finns risk för att man använder sig av mer polisiära kontrollåtgärder i stället för att bygga upp en verksamhet som bygger på förtroende mellan människor. Enligt Alna

¹¹ Se t ex Lars Sydöf och Fredrik Ljung "Hur många liv måste offras" Lag&Avtal nr 7/8 2009. Se även replik från Anders Hult och Samuel Engblom "Drogtester löser inte alla problem" i Lag&Avtal nr 9 2009.

finns det branscher, arbetsplatser och situationer där drogtester kan vara motiverade, men drogtester bör inte införas villkorslöst. Man bör göra en ordentlig analys av för- och nackdelar och överväga vilka andra möjligheter som finns för att nå samma resultat.¹²

¹² <http://www.alna.se>

I utredningens förslag finns även en öppning för drogtester i verksamheter vars syfte är drogförebyggande. Dessa är typiska exempel på situationer där det är av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär att kunna genomföra drogtester. I en situation som den i det uppmärksammade Fryshusmålet (AD 2001 nr 3), vilket gällde en tidigare missbrukare som arbetade i ett drogförebyggande projekt, skulle det därmed vara tillåtet att genomföra drogtester om de genomförs av hälso- och sjukvårdspersonal och analyseras av ett ackrediterat laboratorium.

ANDRA INTEGRITETSKRÄNKNINGAR I ARBETSLIVET

Övervakning av datortrafik, registerutdrag och medicinska undersökningar är givetvis inte de enda situationer i arbetslivet där hot mot arbetstagarnas personliga integritet kan uppstå. Att göra en uttömmande lista vore omöjligt.

I takt med framväxten av kundtjänst på telefon, telemarketing och andra former av call-centers där arbetet huvudsakligen utförs genom telefonsamtal har medlyssning av telefonsamtal och andra former av kontroll blivit allt vanligare. På många arbetsplatser utgör de ett stressmoment. I till exempel finansbranschen förekommer medlyssning vid telefonsamtal med kund. Säljresultat skickas sedan med e-post mellan olika bankkontor för att sporra de anställda att överträffa sina resultat. Inloggning på telefonslingor övervakas, vilket till och med har resulterat i att toalettbesök har ifrågasatts av arbetsgivaren. Anställda på de så kallade telefonbankerna kontrolleras, när det gäller antal samtal och samtalstidens längd.

Exempel på andra situationer som väcker frågor om personlig integritet är fysisk in- och utpasseringskontroll, till exempel om ett företag låter väktare kontrollera de anställdas väskor när de lämnar arbetsplatsen, när en arbetsgivare använder sig av personlighetstester i samband med anställning eller befordran, använder sig av analog kameraövervakning eller systematiskt frågar ut en arbetstagare om privata förhållanden.

För att åstadkomma ett heltäckande skydd har utredningen föreslagit en generell bestämmelse om förbud mot integritetskränkande åtgärder i övrigt. Innebörden är att en arbetsgivare inte får genomföra en övervaknings- eller kontrollåtgärd som på ett påtagligt sätt påverkar en arbetstagares personliga integritet, om inte åtgärden vidtas för ett berättigat ändamål och framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till det ändamål som motiverat åtgärden.

Då det inte går att göra någon uttömmande uppräkningslista av alla situationer där anställdas personliga integritet kan äventyras och inte är möjligt att förutse alla framtida situationer behövs det en generell bestämmelse. Det finns dock en risk att den bestämmelse som utredningen föreslagit inte är tillräckligt stark. Grundproblemet är det högt ställda kravet – att åtgärden på ett påtagligt sätt ska påverka arbetstagarens personliga integritet – för att en övervaknings- eller

kontrollåtgärd överhuvudtaget ska kunna bli föremål för prövning. Att kravet riskerar att vara för högt ställt framgår av AD 2009 nr 36 där Arbetsdomstolen ansåg att en åtgärd som innebar att blåsa i ett alkoskåp inför sina arbetskamrater inte utgör ”ett särskilt stort ingrepp i arbetstagarnas personliga integritet”. Mot bakgrund av detta beslut finns anledning att befara att en mängd åtgärder som arbetstagarna upplever som integritetskränkande kommer att falla utanför bestämmelsen eftersom Arbetsdomstolen kommer att anse att de inte på ett påtagligt sätt påverkar arbetstagarnas personliga integritet..

Utredningen gör bedömningen att det inte behövs någon särreglering av personlighetstester. TCO anser dock att det mot bakgrund av den ökade användningen av personlighetstester, behövs en särskild reglering. Testen ska bara få användas om de är av stor betydelse för anställningen och sker med tillförlitliga metoder och av sakkunnig personal. Arbetstagaren ska även få ta del av informationen innan den kommuniceras till arbetsgivaren och välja om så ska ske eller inte.

FÖRHANDLINGAR OCH KOLLEKTIVAVTAL – BRA SÄTT ATT REGLERA KONTROLL OCH ÖVERVAKNING

Övervakningen på arbetsplatser runt om i landet har ökat. I Novus undersökning uppgav hela 59 procent av de tillfrågade att kontrollen och övervakningen i arbetslivet har ökat under de senaste åren. (Tabell 6)

Tabell 6 Anser du att kontroll och övervakning i arbetslivet ökat eller minskat på senare år?

	Alla	Kön		Ålder			
		Män	Kvinnor	16–29	30–44	45–59	60–
Ökat mycket	18	19	16	23	20	16	12
Ökat något	41	44	37	31	47	45	37
Ingen skillnad	16	15	16	9	16	21	17
Minskat något	1	1	1	2	-	1	1
Minskat mycket	1	1	0	-	0	-	2
Vet ej	25	20	30	35	16	17	31

Som framgått finns det situationer där övervakning på arbetsplatserna är fullt rimlig och andra situationer där den kan utgöra ett allvarligt hot mot arbetstagarnas personliga integritet. Att dra gränsen däremellan är inte lätt. Som i alla andra situationer där det gäller att hitta en rimlig balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarnas intressen är förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas fackliga organisationer till stor hjälp. Utredningen pekar på vikten av att arbetstagare får delta i besluten om vilka övervakningsåtgärder som ska vidtas och hur de ska utformas och föreslår därför att en arbetsgivare på eget initiativ ska förhandla med berörda arbetstagarorganisationer inför beslut om större övervaknings- och kontrollåtgärder.

TCO anser att frågor om personlig integritet på arbetsplatsen i större utsträckning måste bli föremål för förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. För det krävs, förutom den förhandlingskyldighet vid beslut om övervaknings- eller kontrollåtgärder som utredningen föreslår, möjligheter att ingå kollektivavtal som anpassar reglerna till förhållandena i olika branscher och hos olika företag.

Som redan nämnts föreslår utredningen att Datainspektionen ska få möjlighet att yttra sig över utkast till kollektivavtal som reglerar behandling av personuppgifter. I förslaget finns också en tydlig roll för

kollektivavtal att ange berättigade ändamål i samband med medicinska undersökningar.

Redan idag finns det stora möjligheter för fack och arbetsgivare att ingå kollektivavtal om kontroll- och övervakning i arbetslivet. Rättsligt är egentligen det enda hindret den osäkerhet som kan råda om vad inom personuppgiftslagens område som går att avtala om. Den främsta anledningen till att det inte ingås fler avtal är arbetsgivarnas ointresse. En lag om personlig integritet i arbetslivet, vars tillämpning kommer att vara möjlig att precisera i kollektivavtal, skulle med stor sannolikhet öka arbetsgivarnas intresse att ingå kollektivavtal om kontroll och övervakning.

JOBDET I PANT FÖR DEN SOM IFRÅGASÄTTER EN KRÄNKANDE ÅTGÄRD

I juni 2009, några veckor efter att betänkandet *Integritetsskydd i arbetslivet* publicerats, offentliggjorde arbetsdomstolen en dom som kan få stora konsekvenser för den personliga integriteten i arbetslivet.

AD 2009 nr 36 handlar om två förare vars arbetsgivare installerat ett så kallad alkoskåp, en anordning där förarna för att få nycklar till sina fordon måste göra ett utandningsprov. De två arbetstagarna vägrade att använda alkoskåpet med motiveringen att det innebar ökad smittorisk och att deras personliga integritet kränktes av att behöva genomföra alkoholtest framför alla arbetskamrater, ibland åtföljt av oönskade kommentarer.. De två förarna blev uppsagda på grund av personliga skäl.

Det viktiga i målet är emellertid inte själva sakfrågan. Enligt 34 § MBL har fackliga organisationer tolkningsföreträde i tvister om *arbetskyldighet*. Det innebär att till dess att tvisten slutligt har prövats, är det den fackliga organisationens mening som gäller. Under den tid då tvisten pågår kan alltså en arbetstagare vägra att utföra de omtvistade arbetsuppgifterna utan att arbetsgivaren kan säga upp arbetstagaren för att denne bryter mot anställningsavtalet genom att inte följa arbetsgivarens beslut.

I AD 2009 nr 36 fann emellertid Arbetsdomstolen att en tvist om en arbetstagares skyldighet att underkasta sig alkoholkontroll inte är en tvist om arbetsskyldighet utan en tvist om *arbetstagares skyldighet att följa en av arbetsgivaren ensidigt beslutad föreskrift*. I det senare fallet finns inte något fackligt tolkningsföreträde. Konsekvensen är att en arbetstagare som upplever att ett krav eller en åtgärd från arbetsgivaren sida är integritetskränkande, och tvivlar på om den är laglig, måste sätta sitt jobb i pant för att få saken prövad. Om fackliga organisationer inte har tolkningsföreträde i dessa frågor innebär det att arbetstagare tvingas välja mellan att underkasta sig i princip varje integritetskränkning eller vägra detta och riskera att bli uppsagda. För att komma till rätta med denna situation krävs att den föreslagna lagen kompletteras med en tydlig bestämmelse om fackligt tolkningsföreträde.

HÖG TID FÖR EN LAG OM PERSONLIG INTEGRITET I ARBETSLIVET

Integritetsfrågorna har fått allt större utrymme i samhällsdebatten. Nu gäller det att föra debatten vidare till personlig integritet på arbetsmarknaden. Vi är på god väg. Utredningens förslag är ett steg i rätt riktning och vi har starkt stöd av svenska folket och övriga fackliga organisationer.

Novus undersökning visar starkt stöd för en ny lag om personlig integritet i arbetslivet. 45 procent, en majoritet av de som hade en åsikt, angav att det behövs en lag. Bland unga anser många fler, sex av tio, att en lag behövs (Tabell 7).

Tabell 7. Tycker du att det behövs en lag om personlig integritet i arbetslivet?

	Alla	Kön		Ålder			
		Män	Kvinnor	16–29	30–44	45–59	60–
Ja	45	49	41	58	48	42	34
Nej	30	35	25	17	28	36	39
Vet ej	24	16	33	25	24	22	27

Remisstiden för utredningens förslag gick ut den 1 september, men regeringen har ännu inte gett något besked om de tänker gå vidare med förslaget. En anledning till att det drar ut på tiden kan vara det hårda motstånd som finns från arbetsgivarorganisationerna mot att överhuvudtaget reglera frågor som rör personlig integritet i arbetslivet. Strax innan utredningen skulle presenteras, försökte de hindra den från att lägga fram sitt förslag. I ljuset av den allt intensivare integritetsdebatten ter sig deras ståndpunkt omodern.

Den osäkerhet som råder idag om vilka regler som gäller för kontroll och övervakning på jobbet är ohållbar. Facket kan inte stillatigande se på när arbetstagare utsätts för integritetskränkningar. Att sälja sin arbetskraft innebär inte med automatik att människor också säljer sin personliga integritet!

METODBESKRIVNING AV NOVUS OPINIONS UNDERSÖKNING

Kund: TCO

Projektnamn: ”Inställning till integritet på arbetet”

Urval: Riksrepresentativt i åldersgruppen 18–74år vad gäller kön, ålder och geografi. Urvalet dras från Novus förrekryterade panel.

Datafångst: Via webben, inbjudan sändes ut via e-post.

Antal intervjuer: 1000 genomförda webbintervjuer

Fältperiod: 24–29 september 2009



FTF – facket för försäkring och finans



försvarsförbundet

FINANSFÖRBUNDET



**JOURNALIST
FÖRBUNDET**



teaterförbundet
fackförbundet för scen & media



Polisförbundet

SFHL

UNIONEN

SKTF

symf



Läraryrket

