



# Integritet i arbetslivet **UNIONEN**

## Var går gränsen mellan rimlig koll och överkontroll?

**Den personliga integriteten i arbetslivet har under 2000-talet satts under hård press. Övervakning, alkohol- och drogtester samt bakgrundskontroller av anställda har blivit allt vanligare i arbetslivet. Men var går egentligen gränsen mellan vad som är rimligt att kontrollera och vad som är överkontroll?**

**Den ökade omfattningen av övervakning och kontroll har samtidigt inte vägts upp med ett ändamålsenligt skydd för arbetstagares integritet. Unionen tycker att det är hög tid för ett starkare och tydligare skydd för den personliga integriteten i arbetslivet. Unionen vill se en utredning som föreslår ny lagstiftning och som tydliggör existerande regler kring skyddet för personlig integritet i arbetslivet.**

### Övervakning

Med modern teknik är det möjligt att kontrollera inte bara när arbetstagaren kliver in och ut genom porten, utan också var i lokalerna hen befinner sig eller var hen befinner sig geografiskt i de fall som arbetet sker på annan plats eller under transport. Utöver det blir det vanligare med datorsystem och programvara som övervakar hur vissa arbetsverktyg används och/eller på andra sätt kontrollerar vad den anställde gör. I vissa fall rör det sig om övervakning som strider mot bland annat dataskyddsförordningen.

*”Jag jobbar som arbetsledare och blev ombedd att titta på övervakningskameror för att säkerställa att personalen utför arbetet korrekt. När jag ifrågasatte detta och påpekade att man inte får övervaka eller arbetsleda via kamera skällde VD ut mig.”*

*Anonym medlem*

Den som upplever sig överdrivet kontrollerad och övervakad befinner sig med stor sannolikhet inte i en arbetssituation där kreativitet och initiativförmåga frodas. Det är ej heller sannolikt att stress förebyggs, snarare tvärtom. I motsats till det kan ställas en ambition att etablera en arbetskultur som bygger på ömsesidigt förtroende och tillit.

Alla ovanstående exempel innefattar att allt större volymer av data om anställda samlas in och lagras genom arbetsgivares påbud, där det är långt från självklart att datahanteringen sker på ett korrekt sätt.

### Bakgrundskontroller

Det har blivit vanligare att arbetsgivare söker undersöka alltmer om anställdas bakgrund. Samma sak gäller kandidater som söker anställning. Det kan röra sig om mer traditionell bakgrundskunskap, exempelvis referenser från tidigare arbetsgivare, men även om sådant som sällan har med arbetet att göra, som brottshistorik eller aktivitet i sociala medier. Vissa bakgrundskontroller kan anses vara motiverade, medan andra kan sägas vara olämpliga, ibland i sådan utsträckning att de inte är eller bör vara tillåtna.

Benägenheten hos arbetsgivare att genomföra bakgrundskontroller kan konstateras ha ökat i takt med den tekniska utvecklingen. Men metoderna för att nå dit vilar på kontroller som skapar en falsk trygghet och rör sig i motsatt riktning mot de konventioner som Sverige har skrivit under. Viljan att som arbetsgivare försöka skydda sig mot exempelvis organiserad brottslighet är med stor sannolikhet genuin, men den grundläggande utgångspunkten måste vara att den som sonat sitt brott inte ska straffas igen genom att stängas ute från arbetsmarknaden.



*”Jag har arbetat i ett företag i sju år. Många av mina kollegor arbetar mot Försvarmakten. De är säkerhetsklassade och får genomföra bakgrundskontroller. Jag själv arbetar inte mot någon säkerhetsklassad kund. Nu vill min arbetsgivare göra bakgrundskontroller på samtliga anställda. Jag blev dömd till ett brott för 2 ½ år sedan, vilket min arbetsgivare inte vet om. Domen är inte kopplad till arbetet, nu är jag livrädd för att bakgrundskontrollen kan påverka anställningen.”*  
*Anonym medlem*

Arbetsgivare begär i allt högre grad att arbetssökande ska visa upp utdrag ur belastningsregistret. Skälet till det är att utdrag ur belastningsregistret i regel bara kan göras av den enskilde. Vissa undantag finns, bland annat för yrkeskategorier där arbetet är inom psykiatrisk sjukvård, tvångsvård av missbrukare eller vård av barn och ungdomar. Men när den enskilde i praktiken tvingas begära utdrag ur belastningsregistret för att kunna söka ett jobb så innebär det att grundtanken om att privata arbetsgivare inte ska behandla uppgifter om lagöverträdelse, sätts ur spel.

En annan oroande utveckling är framväxten av företag vars affärsmodell är att samla in personuppgifter, så kallade bakgrundskontrollföretag. Personuppgifterna kan gälla allt ifrån hela brott- och tvistemålsdomar, uppgifter om tvångsomhändertagande samt betalningsanmärkningar till förekomst på sociala medier. Företag och privatpersoner erbjuds att söka bland de insamlade uppgifterna mot betalning. Ofta har företagen ett så kallat frivilligt utgivningsbevis enligt yttrandefrihetsgrundlagen. Frivilligt utgivningsbevis ger grundlagsskydd för innehavaren av utgivningsbeviset.

### **Alkohol- och drogtester på arbetsplatsen**

Utöver ökad övervakning och mer intensiva bakgrundskontroller har det skett en ökning av alkohol- och drogtester på arbetsplatserna. Det kan röra sig som slumpmässiga tester,

regelbundna tester av vissa eller alla yrkeskategorier på en arbetsplats, test innan användning av arbetsredskap eller fordon, med mera. Gemensamt är att de alla utgör ett intrång i privatlivet, ett intrång som ibland kan vara motiverat inom ramen för en anställning.

*”Jag jobbar på ett åkeri. Nu vill arbetsgivaren införa sporadiska drog- och alkoholtester för alla – chaufförer som tjänstemän. Kan arbetsgivaren kräva att även tjänstemännen ska alkohol- och drogtestas?”*  
*Anonym medlem*

Missbruk är ett arbetsmiljöproblem. Arbetsgivaren har ett formellt ansvar och en skyldighet att vidta åtgärder så snart någon upptäcker eller misstänker missbruk som påverkar arbetsprestationen eller om arbetstagaren misstänks vara påverkad på arbetstid. Alkohol- och drogfrågor ska ingå som en naturlig och självklar del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljölagen ställer bland annat krav på att det ska finnas handlingsplaner och rutiner för hur man åtgärdar alkohol- och drogproblem på arbetsplatsen. Det förutsätter i sin tur att arbetsgivaren säkerställer att den kompetens som behövs finns på arbetsplatsen.

Men att arbetsgivaren har ansvar i en fråga betyder inte att arbetsgivaren har rätt att kontrollera vad arbetssökande och arbetstagare gör på sin fritid. Att slumpmässigt alkohol- och drogtesta medarbetare har alltför ofta oklara syften och sker i långt fler situationer än vad som är motiverat utifrån de faktiska krav som arbetet ställer. Det ger en arbetsplatskultur som med ökad regelbundenhet gör intrång i privatlivet.

Sett till den tydliga ökningen av alkohol- och drogtester på arbetsplatser ligger det nära till hands att tänka sig att det finns fler skäl än ett ökat intresse för personalhälsa och förebyggande av missbruk.



## Tydligare regler krävs

Unionen är inte emot alla typer av kontroller och tester men det behöver finnas tydligare reglering kring flera delar och balansen mellan arbetsgivare och arbetstagares intressen och rättigheter behöver säkerställas. Därför behöver regeringen **tillsätta en utredning** som föreslår **ny lagstiftning** och som **tydliggör existerande regler** kring skyddet för personlig integritet i arbetslivet. Med en ny lagstiftning visar politiken att man är i takt med tiden och proaktivt hanterar arbetslivets nya utmaningar men framförallt bidrar du till tryggare arbetsplatser.

Utredningen bör ta fram förslag inom följande områden:

### 1. Tydligare regler för övervakning och kontroll på jobbet

Föreslå lagstiftning som reglerar arbetsgivares övervakning och kontroll av anställda, särskilt den intresseavvägning som måste ske. Reglerna ska ta hänsyn till att anställda ofta inte kan säga nej till övervakning på grund av sin beroendeställning.

### 2. Starkare rättsskydd för anställda

Föreslå lagstiftning som ger anställda rätt att ifrågasätta övervakning och kontroll utan för den sakens skull riskera sitt jobb. Här behöver fackföreningar ges självständig rätt att driva frågor om integritetskränkningar för sina medlemmars räkning.

### 3. Förbud mot oreglerad kontroll av uppgifter om brott

Föreslå att arbetsgivare inte ska tillåtas att hantera utdrag ur belastningsregistret utan lagligt stöd, med undantag för yrken där det tydligt kan motiveras. Utredningen ska också undersöka vilka yrken där det kan vara befogat att begära utdrag från belastningsregistret. Det ska fortsatt vara förbjudet att behandla personuppgifter om lagöverträdelse utöver vad EU:s dataskyddsförordning tillåter.

### 4. Begränsningar för alkohol- och drogtestar på arbetsplatser

Slumpmässiga alkohol- och drogtestar ska inte tillåtas utan tydligt syfte. Förslag ska tas fram för att tester endast får göras med säker testmetod, inom yrken med höga säkerhetskrav eller där drogfrihet av andra skäl är särskilt viktigt.

### 5. Skydd mot olämpliga bakgrundskontroller

Föreslå hur arbetsgivares rätt att göra bakgrundskontroller kan begränsas till endast det som är relevant för tjänsten.

### 6. Rätt till ersättning vid otillåten övervakning

Föreslå lagstiftning som innebär att anställda och jobbsökande som utsatts för otillåten övervakning eller kontroll kan få ersättning.

Utöver att tillsätta en utredning bör regeringen ge Integritetsskyddsmyndigheten i uppdrag att regelbundet kartlägga hur mycket övervakning som sker på arbetsplatser, för att få en bättre bild av hur de anställdas integritet påverkas.

## Unionens Policy briefs

Unionens policy briefs är sammanfattningar av våra förslag på lösningar och rekommendationer inom specifika frågor. Genom dessa riktar vi oss till beslutsfattare och andra intressenter som är med och formulerar och/eller påverkar olika arbetsmarknadsfrågor.

## Kontakt

Susanna Kjällström, förbundsjurist,

[susanna.kjallstrom@unionen.se](mailto:susanna.kjallstrom@unionen.se),

Victor Bernhardt, utredare,

[victor.bernhardt@unionen.se](mailto:victor.bernhardt@unionen.se)