

A man with dark hair and a beard, wearing glasses, a white collared shirt, a patterned tie, and a dark blue V-neck cardigan, is looking down with his hand on his chin in a thoughtful pose. He is also wearing a black watch on his left wrist.

Sacos ståndpunkter om integritet i arbetslivet

Sacos ståndpunkter om integritet i arbetslivet

Integritetsskydd i ett digitalt arbetsliv

Integritet i arbetslivet avser i denna text arbetstagares och arbetssökandes rätt till personlig integritet i förhållande till arbetsgivaren. Frågan om integritet i arbetslivet är högaktuell och berör de allra flesta och kan gälla arbetsuppgifter som utförs under en vanlig arbetsdag – men ibland även aktiviteter som sker på fritiden. I vissa fall är frågan om integritet i arbetslivet också av betydelse för tiden efter att en anställning avslutats. Oberoende av sektor, bransch eller profession är integritetsskyddet relevant vid exempelvis IT-användning, arbetstidsregistrering och rekryteringsprocesser. Det kan också handla om digital uppföljning av närvaro och tillgänglighet, exempelvis genom statusmarkeringar i arbetsverktyg, vilket kan göra gränsen mellan arbete och fritid otydlig genom ökade förväntningar på tillgänglighet. På vissa arbetsplatser aktualiseras det även genom alkohol- och drogtestar, kamerabevakning, inspelning av samtal, prestationsmätning samt in- och utpasseringskontroller. Det kan också gälla arbetsgivares bevakning av anställdas aktivitet i sociala medier. Listan kan göras lång. Automatiserat beslutfattande och en ökad teknikanvändning för planering och uppföljning har dessutom blivit en del av ett modernt arbetsliv.

Övervakning på allt fler sätt

Arbetstagare kan kontrolleras och övervakas på allt fler sätt. Den tekniska utvecklingen i samhället har bidragit till att information om människor kan inhämtas, samlas och användas. Tekniken har dessutom blivit billigare och därmed mer tillgänglig. Samtidigt innebär teknikutvecklingen att individen har allt mindre möjlighet att överblicka hur och i vilken omfattning uppföljning och kontroll sker. Att vi i allt större utsträckning arbetar på distans kan ha bidragit till att fler arbetsgivare använder tekniska hjälpmedel som medför en ökad kontroll. Den ökade uppmärksamheten på brottsförebyggande arbete och säkerhetsfrågor kan också ha bidragit till att arbetsgivare i större utsträckning vill genomföra bakgrundskontroller, exempelvis inför nyanställningar.

När det gäller myndigheter aktualiseras i detta sammanhang även offentlighetsprincipen. Den ger insyn i offentlig verksamhet och är central för öppenhet och för att säkerställa att myndigheter kan granskas och ställas till svars, men måste samtidigt vägas mot rätten till personlig integritet, särskilt när uppgifter om enskilda riskerar att röjas.

Sammantaget utmanas den enskildes möjligheter till integritet i allt större utsträckning. Det är ett ämne som engagerar och väcker frågor. Vissa sorters kontroller, bevakning och tester kan ibland vara motiverade. Ett modernt arbetsliv med stort inslag av distansarbete förutsätter både nya tekniska och organisatoriska lösningar. Medvetenheten kring frågorna måste samtidigt öka hos både arbetsgivare och arbetstagare.

Integritetsfrågor bör diskuteras löpande på arbetsplatsen. Fackligt inflytande är centralt för ett starkt integritetsskydd. Integritetsfrågor, inklusive digital övervakning, kontroll och användning av AI och ny teknik, ska hanteras inom ramen för det ordinarie fackliga arbetet. För arbetsgivaren är förhandling och samverkan enligt medbestämmandelagen ett viktigt verktyg för att säkerställa att åtgärder som kan riskera att skada anställdas integritet är proportionerliga och motiverade. Svåra avvägningar i verksamheten underlättas av en nära samverkan, som är en viktig resurs för att nå rättssäkra beslut. Integritetsfrågorna har också en naturlig plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Exempelvis kan införande och utveckling av ny teknik och nya arbetsverktyg behöva riskbedömas.

Begränsningar av den personliga integriteten måste noga övervägas och utformas så att ingreppet för den enskilde blir så litet som möjligt. Att enbart informera om planerade eller pågående ingrepp i den personliga integriteten är ofta inte tillräckligt – det krävs ett starkare skydd.

Rättsliga ramar för integritetsskydd

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att det finns ett grundläggande dataskyddsarbete och att grundläggande principer för behandling av personuppgifter följs. Om reglerna inte efterlevs kan Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) besluta om sanktionsavgifter, förelägganden eller andra tillsynsåtgärder.

En integritetskänslig åtgärd får inte strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Utöver arbetsrättens regler och kollektivavtal finns det flera regelverk som kan vara tillämpliga. För behandling av personuppgifter gäller framför allt EU:s dataskyddsförordning (GDPR). Därutöver kan EU-stadgan, regeringsformen, brottsbalken, kamerabevakningslagen, Europakonventionen och andra internationella rättsakter vara relevanta. Eftersom grundlagsskyddet för integritetsfrågor gäller gentemot det allmänna skiljer sig skyddet mellan offentlig och privat sektor. I offentlig sektor begränsas arbetsgivarens handlingsutrymme av krav på saklighet och opartiskhet, och personlig integritet skyddas genom förbud mot till exempel kroppsliga ingrepp och övervakning som saknar lagstöd. I privat sektor saknas motsvarande grundlagsreglering.

En arbetsgivare måste också beakta diskrimineringslagen, så att ingen blir orättvist behandlad eller kränkt utifrån lagens diskrimineringsgrunder i samband med ett beslut om en integritetskänslig åtgärd, exempelvis vid bakgrundskontroller. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:11) framgår även att arbetsgivaren inte får kontrollera arbetstagarnas arbetsinsats via ett datasystem, varken kvantitativt eller kvalitativt, utan att arbetstagarna känner till det.

Dataskyddsförordningen (GDPR), personuppgifter och IMY

För behandling av personuppgifter gäller GDPR som är direkt tillämplig i Sverige. Med personuppgift avses en uppgift som kan knytas till en fysisk person. Det kan även vara en kombination av uppgifter som avser en identifierbar person. Exempel på personuppgifter är namn, adress, personnummer, foton på personer, ljudinspelningar, IP-adresser och cookies om de kan kopplas till en person.

Syftet med regelverket är att skydda enskildas grundläggande rättigheter och friheter, då särskilt skyddet av personuppgifter. GDPR reglerar frågor om insamling, lagring, behandling, delning och skydd av personuppgifter, samt de rättigheter individer har över sina egna uppgifter.

Det är betydelsefullt att säkerställa att data används på ett sätt som gynnar samhällsutveckling, samtidigt som individens integritet och rättigheter respekteras. Det behöver finnas en balans mellan skyddet av personlig integritet och möjligheten att använda data. I detta sammanhang är det viktigt att EU:s pågående arbete med regelförenkling sker med bibehållet fokus på ett starkt integritetsskydd.

Som en del av EU:s pågående uppföljning och utvärdering av GDPR bör särskilt fokus riktas mot hur regelverket tillämpas i praktiken och hur en mer enhetlig tolkning kan säkerställas mellan medlemsstaterna. En starkt harmonisering är central för att minska osäkerhet och öka förutsebarheten inom unionen. Ett krångligt och svårtillgängligt regelverk främjar inte integritetsskyddet. Det behövs vägledning och en god dialog om integritetsfrågorna där IMY som ansvarig myndighet får resurser att driva en välfungerande och utåtriktad verksamhet.

Saco anser att:

- GDPR behövs för att skydda personuppgifter i Sverige och EU samt för att stärka transparensen och ge tydliga regler.
- IMY bör inrätta en referensgrupp med representanter från arbetsmarknadens parter för att stärka kunskapsutbytet och samarbetet om integritetsfrågor i arbetslivet.

Det behövs en integritetslag i arbetslivet

I Sverige finns inget samlat regelverk om integritetsskyddet i arbetslivet annat än GDPR. Det finns därför goda skäl att överväga om den personliga integriteten behöver ett starkare skydd. En särskild lag om integritet i arbetslivet skulle kunna komplettera GDPR med tydliga regler anpassade till svensk arbetsrätt och arbetslivets förutsättningar, där frågor om dataskydd, arbetsmiljö och arbetsvillkor möts.

GDPR gäller all personuppgiftsbehandling men tar inte hänsyn till arbetslivets särskilda villkor. En särskild lagstiftning skulle kunna ge samlad och tydlig reglering för övervakning, kontroll och digital spårning i anställningsförhållanden. Den skulle kunna stärka skyddet för arbetstagare i privat sektor som saknar motsvarande grundlagsskydd som arbetstagare inom offentlig sektor har. Det gäller kroppslig integritet samt skydd mot betydande intrång i den personliga integriteten, såsom övervakning och kartläggning av personliga förhållanden. En sådan lag skulle kunna utformas så att den är tydligt anpassad till arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen och den svenska modellen med kollektivavtal.

När det gäller fackförbundens rätt till uppgifter så finns en skillnad mellan medbestämmandelagen och GDPR. En särskild lag skulle kunna klargöra vilka personuppgifter som får delas med fackförbund och på vilket sätt sådan delning får ske.

Saco anser att:

- En utredning bör tillsättas med uppdrag att föreslå en ändamålsenlig och mer lättöverskådlig integritetslagstiftning inom arbetslivet, med särskilt fokus på beroendeförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare.
- Den personliga integriteten i privat sektor ska stärkas, så att skyddet motsvarar det skydd som gäller för offentlig sektor, med skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp och andra större integritetsintrång.

Närmare om övervakning och kontroll i arbetslivet

I arbetslivet förekommer i dag olika former av insamling, granskning och övervakning som kan påverka arbetstagares personliga integritet. Nedan görs några nedslag i vanliga situationer där integritetsfrågor aktualiseras.

Bakgrundskontroller

Vid rekrytering eller under pågående anställning kan arbetsgivare vilja granska anställdas eller arbetssökandes bakgrund och personliga förhållanden. Dessa kontroller kan utföras på många olika sätt, exempelvis genom referenstagning och CV-granskning inför en anställning men också genom kontroll av ekonomisk historik eller brottslig bakgrund. Allt fler arbetsgivare önskar få information om ifall anställda eller arbetssökande är dömda för brott. Det tycks finnas en uppfattning om att en person som är dömd för brott kan brista i sin förmåga att utföra ett fullgott arbete eller utgöra en risk för verksamheten.

Det är viktigt att lagstiftaren värnar om principen att en person som har gjort sig skyldig till brott och sedan avtjänat sitt straff ska kunna återanpassa sig i samhället och kunna försörja sig. I undantagsfall kan det dock finnas ett berättigat intresse för

arbetsgivare att få kännedom om viss typ av brottslighet. Ett sådant exempel är när arbetstagare arbetar med särskilt utsatta grupper – såsom barn och äldre – där människors behov av trygghet kan behöva komma i första hand. För legitimationsyrken sker lämplighetsbedömningar även genom statlig tillsyn, vilket innebär en risk för dubbelprövning om arbetsgivaren genomför ytterligare kontroller. Ett annat exempel är att skydda känslig verksamhet som är av betydelse för Sveriges säkerhet eller där Sverige har ett internationellt åtagande att skydda. Säkerhetsprövningar behöver tydliggöras i lagstiftningen och beslut måste kunna överprövas eftersom det kan avgöra om en person får utöva sitt yrke.

Utöver brottshistorik kan arbetsgivare ibland vilja efterfråga uppgifter om sjukdomshistorik. Utan uttryckligt lagstöd bör arbetsgivare inte begära utdrag ur Försäkringskassans register. En arbetssökande ska inte behöva lämna uppgifter om exempelvis sjukfall, eftersom sådana uppgifter generellt sett inte är relevanta och riskerar att kränka den personliga integriteten.

Frågan om samtycke till kontroller i arbetslivet är problematisk. Den arbetssökande är i ett beroendeförhållande till arbetsgivaren, och att avstå samtycke kan i praktiken innebära att gå miste om jobbet. Det förekommer att arbetsgivare ber sökande att själva hämta ut och "frivilligt" visa upp olika utdrag. Arbetsgivare ska inte ha tillgång till uppgifter ur belastningsregistret eller Försäkringskassans register annat än när detta är särskilt reglerat i lag. Belastningsregisterkontroll har även utretts i samband med antagning till vissa högskoleutbildningar. Integritetskänsliga uppgifter ska inte spridas i onödan.

Saco anser att:

- Lagstiftningen ska värna principen om återanpassning – den som avtjänat sitt straff ska ha reell möjlighet att få arbete och komma tillbaka in i samhället.
- Arbetsgivare ska inte få begära utdrag ur belastningsregistret eller Försäkringskassans register utan tydligt lagstöd. Bakgrundskontroller ska endast ske där det finns ett tydligt och berättigat behov.

Kamerabevakning

För att kamerabevakning ska vara tillåten krävs att vissa grundvillkor är uppfyllda, bland annat att det finns ett specifikt och berättigat syfte. Eftersom kamerabevakning innebär insamling av omfattande personuppgifter bör den användas med stor återhållsamhet. Kamerabevakning bör inte ske där anställda vistas regelbundet, om inte ett tydligt och motiverat behov finns. Exempelvis ska kamerabevakning inte ske i personalrum, omklädningsrum eller andra integritetskänsliga utrymmen. Från och med den 1 april 2025 krävs inte längre

tillstånd från IMY för kamerabevakning i någon verksamhet. Detta ökar risken för mer bevakning samtidigt som tillsynen försvagas.

Flera åtgärder kan vidtas för att skydda integriteten vid kamerabevakning. Intrånget kan minimeras genom att begränsa kamerans upptagningsområde, tiden för bevakningen, lagringstiden samt åtkomsten till inspelat material. Det är också avgörande att säkerheten kring personuppgifter är stark, så att inget material hamnar i orätta händer.

Om en arbetsgivare väljer att kamerabevaka en arbetsplats ska det ses som en åtgärd för att stärka arbetsmiljön, exempelvis vid hot eller våld mot tredje man. Arbetstagare befinner sig i ett beroendeförhållande till arbetsgivaren och har i praktiken sällan möjlighet att undvika bevakning under arbetstid. Därför ska mindre ingripande alternativ med lägre integritetspåverkan alltid övervägas först. Att hantera kamerabevakning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet underlättar identifiering av risker. En konsekvensbedömning är viktig för att belysa de integritetsrisker som kan uppstå.

Saco anser att:

- Kamerabevakning ska präglas av återhållsamhet och respekt för individens integritet och användas främst för att stärka arbetsmiljön och när mindre ingripande alternativ har prövats.
- Ändringarna i kamerabevakningslagen bör följas upp och utvärderas för att säkerställa ett långsiktigt starkt integritetsskydd.

AI i arbetslivet

Den snabba teknikutvecklingen och AI:s framväxt har skapat nya möjligheter att övervaka arbetstagare. Integrerad med befintliga övervakningsmetoder möjliggör AI en mer omfattande och automatiserad analys som kan identifiera mönster, förutse beteenden och vidta åtgärder i realtid.

AI kan också användas vid algoritmisk verksamhetsledning, det vill säga när arbetsgivaren använder automatiserade system för att övervaka, styra och fatta beslut om arbetstagare, exempelvis deras prestationer. Det här kan göras genom inbyggda funktioner i arbetsrelaterad mjukvara, vilket gör att insamling av data kan ske kontinuerligt och i bakgrunden, ofta utan att arbetstagaren är medveten om det.

Utvecklingen gör övervakningen mer ingripande och stärker arbetsgivarens informationsövertag, vilket kan försvåra arbetstagares möjligheter att hävda sina rättigheter. AI kan också påverka arbetsuppgifter och villkor genom att arbetet i allt större utsträckning styrs och kontrolleras med automatiserade system. För att säkerställa att användningen av AI i arbetslivet sker på ett tryggt sätt krävs

transparens, fackligt inflytande, starkt skydd för arbetsmiljön och att ingen arbetstagare diskrimineras.

När AI används för att behandla personuppgifter är GDPR tillämplig. EU:s nya AI-förordning kompletterar dataskyddsregelverket genom att införa krav på AI-system baserat på vilken risknivå de utgör. System inom anställning- och arbetsledning anses utgöra en hög risk och omfattas därför av strikta krav på bland annat riskbedömning, transparens och dokumentation. Det finns dock undantag för system som inte bedöms innebära en betydande risk, vilket skapar en gråzon där AI kan ha stor påverkan på arbetstagare utan att omfattas av de striktare kraven för högriskklassificering.

Saco anser att:

- Transparens ska säkerställas vid införande och användning av AI i arbetslivet. Arbetstagare och fackliga organisationer ska ha insyn och inflytande över vilka system som används, hur arbetstagardata behandlas och i vilket syfte.
- Arbetsmiljön ska värnas när AI används i arbetslivet – tekniken får inte leda till försämrad hälsa, diskriminering eller försämrade villkor i samband med förändrade arbetsuppgifter.

Rekrytering och integritet

Rekryteringssituationen är särskilt känslig ur ett integritetsperspektiv. Arbetssökande befinner sig ofta i en utsatt position där balansen mellan parterna är ojämn. För att inte riskera att sorteras bort kan individer känna sig pressade att samtycka till integritetskänsliga moment, såsom omfattande personlighetstester eller bakgrundskontroller utan att ifrågasätta relevansen.

Personlighetstester bör bygga på vetenskapligt stöd och användas med stor försiktighet, eftersom de rör känsliga uppgifter som kan misstolkas eller hanteras fel. Arbetsprov och färdighetstester behöver vara väl utformade för att vara träffsäkra. Tester vid rekrytering bör alltid vara en del av ett bredare beslutsunderlag tillsammans med intervjuer, referenser och CV.

Bakgrundskontroller måste motiveras av tjänstens krav och ha stöd i lag. Inom staten gäller principen om förtjänst och skicklighet enligt regeringsformen. Om kopplingen mellan kontrollen och arbetsuppgifterna är oklar riskerar det att bli integritetskränkande eller leda till diskriminering. Urvalet ska baseras på kompetens – inte misstankar, antaganden eller irrelevanta uppgifter.

Arbetsgivare har friheten att anställa, men den medför också ansvar. Rekrytering ska präglas av saklighet, fokus på kompetens och respekt för individens integritet.

Diskrimineringslagen förbjuder missgynnande som har samband med de grunder som är skyddade i lagen.

Saco anser att:

- Rekrytering ska präglas av respekt för personlig integritet. Tester och kontroller ska vara relevanta, motiverade och rättssäkra.
- Osakliga bakgrundskontroller och irrelevanta riskbedömningar riskerar att urholka principen om förtjänst och skicklighet vid rekrytering till statliga anställningar – särskilt när kopplingen till arbetsuppgifterna är svag.

Saco anser att:

- GDPR behövs för att skydda personuppgifter i Sverige och EU samt för att stärka transparensen och ge tydliga regler. IMY bör inrätta en referensgrupp med representanter från arbetsmarknadens parter för att stärka kunskapsutbytet och samarbetet om integritetsfrågor i arbetslivet.
- En utredning bör tillsättas med uppdrag att föreslå en ändamålsenlig och mer lättöverskådlig integritetslagstiftning inom arbetslivet, med särskilt fokus på beroendeförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare.
- Den personliga integriteten i privat sektor ska stärkas, så att skyddet motsvarar det skydd som gäller för offentlig sektor, med skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp och andra större integritetsintrång.
- Lagstiftningen ska värna principen om återanpassning – den som avtjänat sitt straff ska ha reell möjlighet att få arbete och komma tillbaka in i samhället.
- Arbetsgivare ska inte få begära utdrag ur belastningsregistret eller Försäkringskassans register utan tydligt lagstöd. Bakgrundskontroller ska endast ske där det finns ett tydligt och berättigat behov.
- Kamerabevakning ska präglas av återhållsamhet och respekt för individens integritet, och användas främst för att stärka arbetsmiljön och när mindre ingripande alternativ har prövats.
- Ändringarna i kamerabevakningslagen bör följas upp och utvärderas för att säkerställa ett långsiktigt starkt integritetsskydd.
- Transparens ska säkerställas vid införande och användning av AI i arbetslivet. Arbetstagare och fackliga organisationer ska ha insyn och inflytande över vilka system som används, hur arbetstagardata behandlas och i vilket syfte.
- Arbetsmiljön ska värnas när AI används i arbetslivet – tekniken får inte leda till försämrad hälsa, diskriminering eller försämrade villkor i samband med förändrade arbetsuppgifter.
- Rekrytering ska präglas av respekt för personlig integritet. Tester och kontroller ska vara relevanta, motiverade och rättssäkra.
- Osakliga bakgrundskontroller och irrelevanta riskbedömningar riskerar att urholka principen om förtjänst och skicklighet vid rekrytering till statliga anställningar – särskilt när kopplingen till arbetsuppgifterna är svag.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 21 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Sacoförbunden samlar omkring 986 000 akademiker och närmar sig miljonen. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

