

Justitiedepartementet

103 33 Stockholm

REMISSVAR (Ju2016/04398/L6)

Hur står det till med den personliga integriteten? (SOU 2016:41)

Inledning

Saco har inbjudits att lämna synpunkter på Integritetskommitténs delbetänkande, "Hur står det till med personliga integriteten?". Saco väljer att endast yttra sig över kapitel 8 Arbetslivet och tillhörande analys och slutsatser.

Övergripande synpunkter

Saco har sedan länge efterfrågat en lagreglering kring skyddet av den personliga integriteten i arbetslivet. Utvecklingen går mot en ökad användning av olika kontroll- och övervakningsåtgärder i arbetslivet beträffande både förekomst och metoder. Samtidigt är skyddet för den enskildes personliga integritet i arbetslivet idag begränsat och dessutom finns det en stor brist på förutsägbarhet. Det måste finnas tydliga spelregler för vad arbetsgivaren får göra. Idag saknas det, vilket leder till att arbetsgivaren får ett tolkningsföreträde.

Saco välkomnar mot denna bakgrund Integritetskommitténs kartläggning och riskanalys av den personliga integriteten på arbetslivets område. Vi tycker att det är en bra kartläggning och att analysen i stora delar överensstämmer med vår egen analys.

Vi saknar dock i kartläggningen en tydligare distinktion mellan *när* och *hur*. *När* handlar om frågan när det kan/bör anses befogat och relevant att genomföra kontroll och bevakning. *Hur* handlar om hur integritetskänsliga personuppgifter ska hanteras när dessa väl har samlats in i samband med kontroll och övervakning. Kommittén har i stor utsträckning fokuserat på *hur* personuppgifter behandlas. Vi hade gärna sett en mer fördjupad analys av frågan om *när* det kan anses vara befogat och relevant för en arbetsgivare att genomföra kontroll- och övervakningsåtgärder.

Ytterligare en fråga, som är viktig att beakta när den personliga integriteten analyseras är behovet av *kvalitetssäkring*. Med det menar vi vikten av att de metoder och processer som väljs är tillförlitliga. Det är i relevanta fall också viktigt att inhämtad information analyseras av sakkunniga. Även kvalitetsaspekten kan få stor betydelse för hur stort ett eventuellt integritetsintrång blir och upplevs. Detta gäller bland annat vid genomförande av olika medicinska och psykologiska tester. Kommittén berör kvalitetssäkring på ett par ställen, men vi skulle önskat att även denna aspekt fått en bättre genomlysning.

De fackliga organisationernas roll

Kommitténs lyfter fram både personuppgiftslagen (PUL) och lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL), som möjliga vägar framåt för fackliga organisationer som vill tillvarata medlemmarnas intresse av ett integritetsskydd.

Det finns ett skydd för den personliga integriteten vid personuppgiftsbehandling genom *PUL*, men precis som kommittén framhåller har *PUL* inte fått det genomslag på arbetslivets område som man kunde ha förväntat sig. Saco delar kommitténs bedömning att ett särskilt regelverk för integritetsskydd i arbetslivet skulle medföra att det blir lättare för parterna att förstå hur regelverket ska tillämpas på förhållandena i arbetslivet, och därmed kanske skulle kunna leda till att reglerna börjar användas oftare i parternas förhandling och tvister. När det gäller att stärka och förtydliga vad som ska gälla för arbetsgivares personuppgiftsbehandling, kan det även vara så att det är bestämmelserna i *PUL* som behöver anpassas.

Saco vill här särskilt peka på vikten av ett starkare skydd för ändamålsglidningar, det vill säga fall där en arbetsgivare använder personuppgifter för ett annat ändamål än det som först angetts. Som kommittén själv konstaterat finns en stor risk för ändamålsglidningar på arbetslivets område, samtidigt som Datainspektionen i sin praxis har varit relativt tillåtande inför ändamålsglidningar i arbetslivet. Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) lämnade ett förslag om ett sådant förstärkt skydd, vilket Saco ställde sig positiv till.

Saco vill här även understryka vikten av effektiva sanktioner. För att *PUL* ska kunna ge ett adekvat skydd på arbetslivets område, krävs det också att skadeståndsnivåerna är tillräckligt höga för att arbetsgivare ska avskräckas från att bryta mot *PUL*. I nuläget når skadestånden inte alls upp till sådana nivåer.

Integritetskommittén lyfter också fram den viktiga roll som arbetsmarknadens parter spelar, bland annat genom förhandlingar enligt *MBL* om kontrollåtgärder som har inverkan på arbetstagarnas personliga integritet. Saco delar kommitténs bedömning att införandet av kontroll- och övervakningsåtgärder kan vara sådana viktiga förändringar av verksamheten som arbetsgivaren är skyldig att förhandla om enligt 11 § *MBL*. Här vill dock Saco framhålla att just det faktum att det saknas lagregler på området (vid sidan av *PUL*), gör att det är svårt för lokala fackligt förtroendevalda att bryta arbetsledningsrätten genom att motsätta sig kontroll och övervakning. Det saknas i realiteten ett ramverk att förhandla inom och att stödja sig mot. Integritetskommittén påtalar också, i linje med detta, att de ökade möjligheterna till kontroll och övervakning riskerar att styrkeförhållandena mellan parterna förskjuts på arbetslivets område till förmån för arbetsgivarsidan.

Kap 8 – Arbetslivet

I kapitel 8 går kommittén igenom olika former av kontroll- och övervakningsåtgärder. I denna genomgång gör också kommittén en riskbedömning. Saco tycker att kommittén gjort en korrekt och förtjänstfull genomgång. Vi vill dock kommentera analysen i några delar.

Positionering och annan övervakning av aktiviteter och beteenden

Saco delar kommitténs bedömning att det finns allvarliga risker för den personliga integriteten när arbetsgivare använder sig av positionering och annan övervakning för att kontrollera arbetstagarnas aktiviteter och beteenden. Vi ser liksom kommittén risken för överskottsinformation av integritetskänslig karaktär som dessutom samlas hos externa leverantörer och i molntjänster. Risken för ändamålsglidningar är här mycket stor. Vi ser också att utvecklingen går mot att positioneringstekniken används i allt fler verksamheter och för allt fler yrkesgrupper.

Positioneringstekniken innebär dessutom ofta en risk för intrång i de anställdas privatliv. Precis som Sveriges Ingenjörer framför är det därför viktigt att ställa krav på att spårfunktionerna i den utrustning arbetsgivaren tillhandahåller ska kunna stängas av på fritiden och vid de tillfällen de anställda har rast eller paus.

Sociala medier

Kommittén konstaterar att arbetsgivare som kontrollerar anställdas och/eller arbetssökandes aktiviteter på sociala medier går in i den privata sfären. Gränsen mellan ageranden i tjänsten respektive på fritiden suddas lätt ut, vilket kan leda till att aktiviteter på fritiden får arbetsrättsliga konsekvenser. Även här är risken för överskottsinformation stor.

Kommittén bedömer att det finns en viss risk för den personliga integriteten. Risken begränsas enligt kommittén genom att anställda och arbetssökande kan begränsa åtkomsten.

Med anledning av kommitténs riskbedömning vill Saco peka på en relaterad företeelse som kommit till vår kännedom genom våra förbund. Det förekommer att arbetsgivare begär att få kontouppgifter till sociala medier, inklusive inloggningsuppgifter, från anställda och arbetssökande. En anställd och/eller arbetssökande är ofta i en situation, där det kan vara svårt att motsätta sig en sådan begäran. Om denna begäran efterföljs innebär det att även aktiviteter på sociala medier med begränsad åtkomst blir tillgänglig för arbetsgivaren. Vi kan i nuläget inte bedöma hur vanligt detta är, men kan konstatera att om denna företeelse ökar så ökar även riskerna för den personliga integriteten.

Kompetensdatabaser och bakgrundskontroller

Kommittén framför att det troligen inte är vanligt med omfattande och detaljerade kompetensdatabaser och bakgrundskontroller. Bland annat mot den bakgrunden finner kommittén att det endast föreligger en viss risk för den personliga integriteten på detta område. Saco tycker att denna slutsats är motsägelsefull med tanke på att den samtidigt framhåller att det under de senaste åren blivit allt vanligare att göra bakgrundskontroller i samband med rekryteringar.

Allt fler företag erbjuder bakgrundskontroller. De bakgrundskontroller som erbjuds är ofta omfattande och går dessutom in i den privata sfären. Det förekommer till exempel att bakgrundskontroller omfattar rent personliga förhållanden och till och med bakgrundskontroll av den arbetssökandes familjemedlemmar. Med tanke på denna utveckling anser Saco att det finns anledning att ompröva den riskbedömning som kommittén gör.

Avslutande kommentar

Integritetskommitténs kartläggning och analys illustrerar väl behovet av en samlad lagstiftning till skydd för den personliga integriteten i arbetslivet. Saco förhoppning är att kommitténs delbetänkande liksom tidigare utredningars förslag om lagstiftning på området (bland annat SOU 2009:44 och SOU 2014:48) leder till en lag om integritetsskydd i arbetslivet. Kontroll och övervakning i arbetslivet ökar och den tekniska utvecklingen skapar successivt nya möjligheter för arbetsgivare att kontrollera och övervaka. Lagstiftningsarbetet kan inte längre skjutas på framtiden.

Saco bilägger också yttrande från Sacoförbundet Sveriges Ingenjörer.

Med vänlig hälsning

Sveriges akademikers centralorganisation

Lena Granqvist

Lena Maier Söderberg