

Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark  
Justitie- och migrationsminister Morgan Johansson  
Energi- och digitaliseringsminister Anders Ygeman

## Lag om personlig integritet i arbetslivet

Arbetslivet är en av de platser där mest information om oss som individer skapas, lagras och behandlas. Det sker dessutom i en situation där den ena parten, arbetstagaren, står i ett beroendeförhållande till den andra, arbetsgivaren. Arbetsgivarna har dessutom långtgående befogenheter i förhållande till arbetstagarna. Ändå saknas det i dag tydliga regler kring den personliga integriteten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Coronapandemin har inneburit en snabb utveckling av digitala arbetsätt, varav många kommer att leva vidare i olika former även efter att rekommendationerna om att jobba hemifrån har lyfts. När rekommendationen om att de som kan ska jobba hemifrån så småningom tas bort kommer de allra flesta att återgå till kontoret, men mycket av de digitala arbetsätten kommer sannolikt att leva vidare och innebära klara förbättring i arbetet.

Men precis som i andra situationer måste vi även se de risker som uppstår med ny teknik. En sådan överhängande risk är att det digitala arbetsättet kan gå ut över den personliga integriteten. Även om den svenska arbetsmarknaden präglas av tillit mellan arbetsgivare och arbetstagare så finns det ofta möjligheter för till exempel nära övervakning inbyggda i IT-systemen, vilket kommer att kunna användas okontrollerat av arbetsgivarna, vilket förmodligen redan sker i dag. Önskan att mäta personalens prestationer finns också både i privat och offentlig sektor. Pandemins snabba utveckling av digitala arbetsätt ökar riskerna på flera sätt för den personliga integriteten.

Pandemin har även fört upp frågor som vad en arbetsgivare kan kräva i form av hälsotester eller vaccinationsintyg. Dessa kommer sannolikt inte att försvinna helt när pandemin klingar av och behöver vara lösta innan liknande situationer uppstår igen, till exempel vid lokala utbrott av smittsamma sjukdomar eller en svår influensasäsong.

Frågan om personlig integritet i arbetslivet har utretts flera gånger och förslag om lagstiftning har lagts fram, bland annat i betänkandena *Personlig integritet i arbetslivet* (SOU 2002:18) och *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44). Behovet av en samlad

lagstiftning om integritet i arbetslivet har senast lyfts av Integritetskommittén i sitt slutbetänkande *Så stärker vi den personliga integriteten* (SOU 2017:52). Någon samlad lagstiftning har trots det inte kommit på plats.

Mycket på det här området är i stort sett oreglerat. Även om dessa frågor är komplicerade och den tekniska utvecklingen går snabbt är det mer angeläget än någonsin med en arbetsrättslig lag om personlig integritet i arbetslivet. Bara så kan vi på ett tydligt och rättssäkert sätt skilja motiverade åtgärder som utförs på sätt som minimerar intrånget i den personliga integriteten från integritetskränkande åtgärder.

En samlad lagstiftning om personlig integritet i arbetslivet bör bland annat innehålla bestämmelser om:

- medicinska undersökningar samt alkohol- och drogtester, inklusive regler för om och när man kan ställa krav på vaccin- eller hälsointyg;
- när arbetsgivare får kräva att arbetssökande och anställda lämnar utdrag ur belastningsregistret och andra register;
- lämplighets- och personlighetstester vid rekrytering och befordran;
- kontroller av arbetstagare inklusive kameraövervakning, GPS-positionering, prestationsmätning, biometriska uppgifter samt e-post, sociala medier och internetanvändning.

En sådan lagstiftning måste omfatta såväl privat som offentlig sektor och gå att anpassa till olika branscher genom kollektivavtal. På så vis blir den också en viktig del av partsmodellen.

Vad gäller personuppgifter så har allmänna regler om dataskydd (GDPR) betydelse. Ett stort problem i detta sammanhang är att omfattande behandling av känsliga personuppgifter i dag kan baseras på arbetstagarens samtycke, trots att beroendeförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare skapar en maktobalans som gör det mycket svårt för arbetstagaren att säga nej. Det är av stor vikt att Personuppgiftsbehandling i arbetslivet aldrig ska kunna grundas enbart på arbetstagarens samtycke, utan den måste motiveras av objektiva skäl. Sverige bör överväga utnyttja den uttryckliga möjlighet som GDPR ger att ha särskilda regler för arbetslivet.

Genom tydliga regler om personlig integritet i arbetslivet skyddas inte bara arbetstagarnas personliga sfär. Det är också en förutsättning för att skapa den tillit som krävs för att kunna bejaka fördelarna med digitala arbetssätt och förtroende för den kontroll och övervakning som är nödvändig för att skapa ett säkert arbetsliv med en bra arbetsmiljö som förhindrar olyckor.

TCO anser därför att en arbetsrättslig lag om personlig integritet i arbetslivet är nödvändig, men eftersom alltför lång tid har gått sedan dessa frågor senast utreddes samt nya tekniska lösningar och andra förhållanden tillkommit är det ett måste att integritetsfrågorna åter utreds. Det behöver ske skyndsamt och med ett tydligt uppdrag att det ska vara en enkel och sammanhållen lagstiftning för arbetslivet som tar sin utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Frågan om samtycke som grund för personuppgiftsbehandling i arbetslivet bör ges förtur i detta arbete.

TCO ser gärna att regeringen kallar till ett möte i närtid för att kunna diskutera denna angelägna fråga vidare.

Med vänliga hälsningar

*Therese Svanström*  
*Ordförande, TCO*