

Arbetsmarknadsdepartementet

Betänkandet integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44)

Genom remiss den 15 maj 2009 (A2009/1596/ARM) har ILO-kommittén anmodats att yttra sig över betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). Betänkandet innehåller förslag om en ny lag; lagen om integritetsskydd i arbetslivet, vars syfte är att stärka skyddet för arbetstagares personliga integritet i arbetslivet. Det föreslås även följdändringar i lagen (1994:260) om offentlig anställning och i personuppgiftsförordningen (1998:1191). Förändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2010.

Den nya lagen innehåller bestämmelser om arbetsgivares övervaknings- och kontrollåtgärder av arbetstagare och vissa andra personkategorier, t.ex. arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft.

Lagen innehåller huvudsakligen följande fem förslag:

1. vissa ändringar som rör personuppgiftsbehandling enligt personuppgiftslagen,
2. förbud mot att begära vissa registerutdrag,
3. en uttrycklig reglering om när det är tillåtet att kräva medicinska undersökningar,
4. förbud mot integritetskränkande åtgärder i övrigt, och
5. förhandlingsskyldighet och möjlighet till yttrande av Datainspektionen över förslag till kollektivavtal om personuppgiftsbehandling.

Det finns inga ILO-konventioner eller rekommendationer som behandlar de frågor som betänkandet rör. ILO har däremot antagit en rad riktlinjer gällande personlig integritet i arbetslivet. År 1996 antogs riktlinjer angående skydd för arbetstagares personuppgifter.¹ Riktlinjerna omfattar både manuell och automatiserad behandling av personuppgifter och är avsedda att tillämpas på arbetstagare i både privat och offentlig sektor. Syftet med riktlinjerna är att begränsa behandlingen av personuppgifter i allmänhet och behandlingen av känsliga uppgifter i synnerhet.

¹ Protection of workers' personal data - An ILO code of practice, ILO 1997.

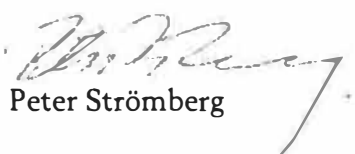
ILO har också antagit två riktlinjer som behandlar drog- och alkoholtester på arbetsplatser. År 1993 antog ILO de vägledande principerna för drog- och alkoholtester på arbetsplatser² och år 1996 antogs riktlinjerna för hur drog- och alkoholrelaterade problem bör hanteras på arbetsplatsen.³ Slutligen har en expertgrupp inom ILO år 1997 antagit vissa tekniska och etiska riktlinjer för övervakningen av arbetstagares hälsa.⁴ Samtliga dessa riktlinjer redogörs för i betänkandet.

ILO-kommitténs slutsats

Eftersom det inte finns några ILO-konventioner som behandlar de frågor som betänkandet rör så kan förslagen inte anses strida mot någon av Sverige ratificerad ILO-konvention.

ILO-kommittén välkomnar utredningens gedigna genomgång av de av ILO framtagna riktlinjerna på området. ILO-kommittén har inget i övrigt att tillföra i den delen.

I handläggningen av detta ärende har deltagit undertecknad ordförande och ledamöterna Hult, Söderlöf, Edström och Nygren samt ersättarna, Svenson, Kovar och Grahl. Närvarande var ersättaren Jonsson, experten Jacobsson, adjungerande Hanna Schmidt, SKL och Monica Eng Sjölund, Arbetsmarknadsdepartementet samt sekreterare Petra Herzfeld Olsson.


Peter Strömberg


Linda Hiljemärk

² Guiding principles on drug and alcohol testing in the workplace as adopted by the ILO Interregional Tripartite Experts Meeting on drug and alcohol testing in the workplace, ILO 1993.

³ Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace- An ILO code of practice, ILO 1996.

⁴ Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance, 1997.