

Introduktion

Av professor Birgitta Nyström
Umeå universitet

Avvägningen mellan arbetsgivarens kontrollbehov och arbetstagarens integritet har under senare år blivit ett allt mera aktuellt och omdiskuterat problem. Detta gäller inte bara i de nordiska länderna. Både arbetsmarknadens parter och lagstiftaren har börjat intressera sig för frågan. I Sverige har arbetstagarens integritet ägnats uppmärksamhet vid ett par seminarier vid större juristmöten de senaste åren. Det nordiska arbetsgivarjuristmötet sensommaren 1999 hade den svåra balansen mellan kontroll och integritet som ett konferenstema. Den juridiska forskningen har börjat studera problematiken, och med tillfredsställelse kan konstateras att t.o.m. doktorsavhandlingar verkar vara på gång. Statligt utredningsarbete pågår på flera håll¹ och EU börjar intressera sig för frågan.

Varför har frågor kring arbetsgivarens kontroll och arbetstagarens integritet börjat bli så uppmärksammade? Flera faktorer spelar in. Den tekniska utvecklingen har ökat möjligheterna för arbetsgivaren att enkelt och omärkligt kontrollera de anställda. Samtidigt har medicinska framsteg möjliggjort kartläggningar av enskilda människors förutsättningar och brister i fysiska och psykiska hänsenden. Möjligheterna att kontrollera de anställda har alltså ökat högst väsentligt, och samtidigt har också arbetsgivarens behov av kontroll ökat, i vart fall på vissa områden. Det kan t ex gälla säkerhetsfrågor i verksamheten, arbetstagarnas användande av dyrbar och kvalificerad utrustning, ensamarbete, distansarbete mm. Den allmänna utvecklingen på arbetsmarknaden, med bl a höjda kvalifikationskrav, har också medfört att arbetstagarens personliga förutsättningar och personliga förhållanden blivit av större intresse för arbetsgivaren. Dessutom har skyddet för grundläggande mänskliga och sociala rättigheter, som kan utgöra skydd för olika integritetskränkningar i första hand mot staten men också mellan individer, bland annat genom internationaliseringen och EU blivit allt mera centralt i diskussionerna i de nordiska länderna.

I fyra mycket intressanta uppsatser (från Sverige, Danmark, Finland och Norge) behandlas denna viktiga avvägning mellan kontroll och integritet.

Sammanfattningsvis kan beträffande de nordiska länderna mycket översiktligt konstateras:

¹ I Sverige har en utredning tillsatts 1999 som skall se över behovet av lagstiftning för att stärka skyddet för den enskilde arbetstagarens personliga integritet. I Finland finns ett färdigt lagförslag om integritetsskydd i arbetslivet.

att arbetsgivarens rätt att kontrollera sina anställda härleds ur arbetsledningsrätten, men att arbetsledningsrätten på olika sätt beskurits av hänsyn till arbetstagarens personliga integritet,
att arbetssökandes integritetsskydd generellt sett är svagare än anställdas,
att det i varierande omfattning och med sikte på delvis skilda situationer finns lagstiftning och kollektivavtalsbestämmelser på olika nivåer som berör området och begränsar arbetsgivarens kontroll,
att det inte i något land – ännu i alla fall² – finns någon heltäckande lagstiftning på området,
att det i rättspraxis utformats vissa grundläggande kriterier,
att det finns grundläggande krav på saklighet; arbetsgivarens kontroll skall ha verksamhetshänsyn, och proportionalitet; det skall finnas en proportion mellan mål och medel, samt
att det f.n. saknas klara, heltäckande regler för vilka kontrollåtgärder en arbetsgivare får vidta och var gränserna går för skyddet för arbetstagares privata sfär.

² Det finska lagförslaget om integritetsskydd i arbetslivet förväntas bli antaget. Denna lag kommer då att bli den i Norden mest heltäckande lagen på området.