

Finansförbundets åsikt om: Integritet i arbetslivet

Den tekniska utvecklingen har ökat möjligheterna för arbetsgivare att kontrollera sin personal. Samtidigt saknas heltäckande regelverk som skyddar integriteten i arbetslivet.

Därför tycker Finansförbundet att

- Alla åtgärder som inkräktar på en medarbetares integritet ska motiveras av tydliga verksamhetsskäl som parterna enats om.
- Den personliga integriteten, bland annat när det gäller arbetsgivares möjligheter att i olika situationer få ta del av registerutdrag, ska skyddas genom ny lagstiftning.
- Det är oacceptabelt att arbetsgivare kränker medarbetares personliga integritet, till exempel genom omotiverad övervakning eller gruppredovisning av individresultat.
- När arbetsgivare spelar in samtal mellan medarbetare och kund måste partsgemensamma överenskommelser träffas om hur inspelat material får användas. Detsamma gäller för användning av information som dokumenteras på annat sätt.

När det gäller de anställdas integritet styrs arbetsgivaren bland annat utifrån GDPR, arbetsrättslig lagstiftning och praxis. När anställdas personuppgifter samlas in, lagras och används ska det göras på ett etiskt sätt och i enlighet med dessa bestämmelser, även vad gäller övervakning, kontroll och spårning.

I flera fall har arbetstagarnas integritetsintresse fått vika för arbetsgivarens intresse av att övervaka medarbetarna. I vissa fall får arbetstagarnas integritetsintresse också vika för kundernas skyddsintresse. I finansbranschen förekommer till exempel mätningar av säljresultat och kundnöjdhet på individnivå. Vidare har arbetsgivarens intresse för registerutdrag av arbetstagare ökat, både vid rekrytering och under pågående anställning. Dessutom innebär konsumentskyddsregler att många samtal spelas in.

Det är viktigt att integritetsfrågorna blir tydligt reglerade. Finansförbundet anser att medarbetarnas och de arbetssökandes personliga integritet måste få ett starkare skydd genom ny lagstiftning som bland annat reglerar hur övervakning/kontroll,

drogtester och personlighetstester får utföras och användas och fastslår i vilken utsträckning registerutdrag kan avkrävas arbetstagarna.

Vad gäller drogtester har en medarbetare i dag svårt att avgöra om en vägran att delta i tester kommer få arbetsrättsliga konsekvenser. Lagstiftningen behöver därför tydligare ange vid vilka tillfällen det är tillåtet för arbetsgivaren att kräva att medarbetaren drogtestas. Förbundet anser att sådana tillfällen endast bör vara när drogpåverkan kan medföra särskilda risker för olyckor som innebär fara för liv och hälsa.

Medarbetare kan uppleva säljhets, underblåst av närgången övervakning i det dagliga arbetet, till exempel genom att enskildas resultat mäts och visas för gruppen. Inloggning på telefonslingor kan övervakas i realtid, medlyssning sker, säljtävlingar arrangeras och redovisas öppet och e-post och internetanvändning kontrolleras. Övervakningen och mätningen kan påverka medarbetarnas arbetsmiljö negativt.

Finansförbundet menar att det är ett oacceptabelt ingrepp i medarbetarnas personliga integritet att redovisa individuella prestationer i grupp. Individuellt samtycke till sådan redovisning gör det inte mer acceptabelt, eftersom medarbetarna står i beroendeställning till arbetsgivaren, vilket gör det svårt för den enskilde att motsätta sig metoden.

Finansbranschen är strikt reglerad och har hårda dokumentationskrav. För att säkerställa en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv är det viktigt att medarbetarna ges inflytande och att parterna kommer överens om hur frågorna ska hanteras. Dokumentationskraven vid exempelvis telefonrådgivning uppfylls genom inspelning av telefonsamtal med kunden. För inspelning av samtal måste partsgemensamma rutiner upprättas. Rådgivningsdokumentation kan också ske på andra sätt men oavsett hur rådgivningen dokumenteras får dokumentationen endast användas i ett uttalat berättigat syfte. Användning som avviker från detta syfte kräver överenskommelse mellan parterna.

Reviderad av förbundsstyrelsen: juni 2024.