

SKRIFTLIG FRÅGA TILL STATSRAÅD

Från Riksdagsförvaltningen
2016-06-02
Besvaras senast
2016-06-15 kl. 12.00

Till arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson (S)

2015/16:1317 Fackföreningarnas rätt att inhämta information kontra skyddet av den personliga integriteten

I Sverige finns i huvudsak ingen allmän lagstiftning om arbets- och anställningsvillkor. Detta regleras i stället genom kollektivavtal med normativ effekt. Det innebär att arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal är skyldiga att tillämpa avtalens innehåll på samtliga arbetstagare inom avtalsområdet – oavsett om de är organiserade i den avtalsbärande fackföreningen, i annan fackförening eller är oorganiserade.

I Sverige finns inga statliga myndigheter som kontrollerar efterlevnaden av kollektivavtalen. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på autonom självreglering. Ansvar för att bevaka att kollektivavtalen följs, och att alla arbetstagare får sina rättigheter tillgodosedda, åligger arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna. För att detta ska vara möjligt behöver fackföreningarna kunna samla in relevanta uppgifter om arbetstagares villkor från arbetsgivarna. Rätten att inhämta uppgifter måste också omfatta oorganiserade arbetstagare eftersom arbetsgivare är skyldiga att tillämpa kollektivavtalet även på dessa.

Arbetsgivare har förhandlingsskyldighet, informations- och editionsplikt gentemot arbetstagarorganisationer genom lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). För att arbetstagarorganisationerna ska kunna kontrollera att ingångna avtal följs och att det inte förekommer någon diskriminering är det avgörande att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har tillgång till likvärdig information på individnivå. Det kan gälla bland annat under lönerevisioner, kollektiva löneförhandlingar, fördelningar av individuella löneutrymmen och lönekartläggningar.

I svensk rätt råder det i dag delade meningar om vilken information som arbetstagarorganisationerna har rätt att inhämta från arbetsgivaren. Här finns en konflikt mellan å ena sidan fackens rätt att inhämta uppgifter i syfte att säkerställa att kollektivavtal följs och å andra sidan bestämmelserna om skyddande av den personliga integriteten i personuppgiftslagen (PUL).

Enligt en dom (nr 87/10) från arbetsdomstolen (AD) konstateras att arbetsgivaren bröt mot gällande kollektivavtal när de nekade en facklig organisation (Transport) att ta del av en kopia av nyanställdas anställningsavtal. AD menade att fackets intresse av att upprätthålla gällande kollektivavtal väger

tyngre än de oorganiserades intresse av skydd för den personliga integriteten. Uppgiftsöverlämningen stred inte mot PUL enligt AD och arbetsgivaren dömdes för kollektivavtalsbrott.

I ett liknande ärende hos Datainspektionen år 2007 mellan fack och arbetsgivare blev utfallet däremot det motsatta. Enligt gällande kollektivavtal hade den fackliga organisationen (Byggnads) rätt att få ta del av löneuppgifter med fullständiga namn och personnummer, även från oorganiserade arbetstagare. För facket, i bred mening, är lönegranskning och uppföljning viktiga medel för att upprätthålla kollektivavtalen och för att motverka en svart arbetsmarknad. Datainspektionen menade dock i ovanstående fall att det saknades lagligt stöd för Byggnads inhämtning av löneuppgifter för oorganiserade och att bestämmelserna i PUL vägde tyngre än de tecknade kollektivavtalen. Datainspektionens beslut fastställdes senare i länsrätten i Stockholms län.

Flera fackförbund vittnar om att allt fler arbetsgivare vägrar att lämna ut oorganiserade arbetstagares löneuppgifter till facket med hänvisning till PUL. I andra fall lämnar arbetsgivaren enbart ut avidentifierad information till arbetstagarorganisationen. Sammantaget innebär detta att fackets kontrollmöjlighet förloras. Arbetstagarorganisationen kan inte längre bevaka och kontrollera att ingångna avtal, exempelvis avtalade löneökningar, följs. Därmed begränsas fackets möjligheter att utföra sin huvuduppgift: att skapa och upprätthålla goda anställningsvillkor och löner.

Konflikten mellan å ena sidan arbetstagarorganisationernas rätt att inhämta information i syfte att säkerställa att kollektivavtalen följs och å andra sidan bestämmelserna om skyddande av den personliga integriteten i PUL har uppmärksammats av arbetstagarorganisationerna vid flera tillfällen.

År 2011 lämnade LO och TCO in en gemensam skrivelse till EU-kommissionen med anledning av det öppna samrådet kring dataskyddsdirektivet (Dir. 95/46/EG), vilket i Sverige har implementerats genom PUL. I skrivelsen framhöll de två fackliga centralorganisationerna vikten av att bestämmelserna i dataskyddsdirektivet utformas så att de inte förhindrar fackens kontroll av kollektivavtalens tillämpning: ”Det måste säkerställas att kollektivavtal följs och för att det ska vara möjligt måste fackföreningarna ha rätt att kräva in nödvändiga uppgifter.”

Mot bakgrund av detta vill jag fråga arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson:

Tänker ministern vidta några lagstiftningsinitiativ eller några andra åtgärder för att se till att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna ges tillgång till likvärdig information under bland annat lönerevisioner, kollektiva löneförhandlingar, fördelningar av individuella löneutrymmen och lönekartläggningar?

.....
Jenny Bengtsson (V)

Överlämnas enligt uppdrag

Lisa Gunnfors