

Mona Bråten

Kontroll og overvåking – utfordringer for personvern og arbeidsmiljø

En kunnskapsstatus

Mona Bråten

Kontroll og overvåking – utfordringer for personvern og arbeidsmiljø

En kunnskapsstatus

© Fafo 2013
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	4
1. Innledning	5
1.1 Innledning.....	5
1.2 Avgrensning.....	6
1.3 Metode og datakilder	7
1.4 Notatets oppbygging	7
2. Om kontroll og overvåking i arbeidslivet	9
2.1 Hva menes med kontrolltiltak i arbeidslivet?.....	9
2.2 Begrepsavklaring.....	13
2.3 Regler og rettspraksis	16
3 Hva vet vi om omfanget?.....	21
3.1 Bruk av ulike kontroll- og overvåkingsformer	21
4 Innføringsprosessen	32
4.1 Mangelfull medvirkning.....	32
4.2 Økende formell og reell medvirkning?	36
5. Motiver	39
5.1 Fire hovedbolker av formål	39
5.2 Begrunnelser for feltteknologi	41
5.3 Tredjepartskontroll	43
5.4 Manglende bevissthet omkring kontrolltiltak	43
5.5 Virksomhetenes behandling av personopplysninger.....	44
5.6 Erfaringer fra Finland	46
6. Personvernutfordringer og arbeidsmiljøkonsekvenser	48
6.1 Personvernutfordringer.....	49
6.2 Organisatoriske arbeidsmiljøkonsekvenser.....	52
6.3 Psykososiale arbeidsmiljøkonsekvenser	57
6.4 Arbeidsliv og privatliv.....	58
6.5 Kameraovervåking – holdninger og utfordringer	59
7. Avslutning	61
Litteratur	64
Vedlegg: Litteraturoversikt	66

Forord

Hva vet vi om konsekvensene av kontroll og overvåking i arbeidslivet? Dette notatet gir en kunnskapsstatus over forskning og litteratur om kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv etter 2005, med vekt på hvilke utfordringer dette har for ansattes personvern og arbeidsmiljø. Temaet er komplekst når det gjelder lovregulering. Dessuten bidrar den teknologiske utviklingen til at situasjonen raskt kan endre seg. Ny teknologi gir nye og større muligheter for å kontrollere og overvåke ansatte i arbeidet. Et viktig aspekt er hvordan bruk av IKT i arbeidet muliggjør innsamling og lagring av store mengder data om ansatte og hvordan arbeidet utføres. I dette notatet sammenstiller vi funn fra ulike forskningsbidrag og annen litteratur på området, samt peker på noen utfordringer det kan være verdt å diskutere nærmere.

Notatet er utarbeidet på oppdrag for Arbeidsdepartementet. Direktoratet for Arbeidstilsynet har stilt aktuelle tilsynsrapporter og statistikk til disposisjon for prosjektet. Takk til departementet og direktoratet for raske avklaringer av spørsmål som oppsto underveis i prosjektet.

Professor Dag Wiese Schartum og forsker Tommy Tranvik ved Senter for rettsinformatikk ved Universitetet i Oslo har lest og kommentert et tidligere utkast til notatet. Schartum og Tranvik har lang og bred erfaring når det gjelder spørsmål om personvern i arbeidslivet, og takkes for svært gode innspill og kommentarer – særlig knyttet til rettslige utfordringer. Ved Fafo har forskningsleder Sissel C. Trygstad vært kvalitetssikrer og bidratt med viktige kommentarer.

Flere har bidratt med innspill og kommentarer til notatet. Framstillingen i det endelige notatet, fortolkningen og vektleggingen av de ulike forskningsbidragene og litteraturen på området, står for forfatterens regning.

Oslo, oktober 2013

Mona Bråten

1. Innledning

1.1 Innledning

Hva forteller foreliggende forskningslitteratur, utredninger og annen dokumentasjon om kontroll og overvåking i arbeidslivet? Dette spørsmålet er tema for foreliggende notat.

Arbeidslivet er et av de samfunnsområdene hvor nivået og omfanget av kontroll og overvåking har økt betydelig de seneste årene. En av hoveddrivkreftene er den teknologiske utviklingen som gjør det mulig å samle inn stadig større mengder opplysninger om når, hvor og hvordan arbeidsoppgaver utføres. Ulike former for IKT-baserte systemer og verktøy har blitt vanlig for yrkesgrupper i alle deler av arbeidslivet. I Levekårsundersøkelsen fra 2009 svarte sju av ti arbeidstakere at de arbeidet med tastatur eller datamus. De fleste av disse var i yrker med krav til lengre utdanning (NOA 2011). Som vi skal komme tilbake til i dette notatet, viser senere forskning hvordan IKT også har blitt en viktig del av hverdagen for yrkesgrupper hvor det stilles få eller ingen krav til utdanning. Dette gjelder særlig yrker innenfor tjenesteytende sektor, slik som for eksempel renholdere, sjåfører innenfor både gods- og persontransport, vektere samt hjemmesykepleiere. Kort sagt yrkesgrupper som i stor grad utfører arbeidet utenfor arbeidsgivers lokaler. Det finnes også andre aktører enn arbeidsgiver som kan ha interesse av tilgang til (person)informasjon om arbeidsutførelsen som finnes i IKT-baserte systemer. Eksempler på andre aktører kan være pårørende til brukere av hjemmebaserte tjenester, skattemyndigheter, forsikringsselskap samt kunder og oppdragsgivere. Følgelig favner spørsmålet om personvernutfordringer og arbeidsmiljøkonsekvenser ved kontroll og overvåking videre enn bare relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

I kjølvannet av den teknologiske utviklingen som bidrar til økt innsamling, lagring og sammenkobling av informasjon om enkeltindivider, har spørsmål omkring personvernets status i arbeidslivet fått økt oppmerksomhet. Blant annet etterlyste Personvernkommisjonen en prinsipiell og kontinuerlig debatt om bruk av overvåkingsteknologi i samfunnet, og da særlig i arbeidslivet. Kommisjonen la vekt på at man vil få et kvalitativt annet samfunn dersom man alltid skal benytte de muligheter som ligger i tilgjengelig teknologi (NOU 2009: 1 s. 150). Oppfordringen om en prinsipiell debatt omkring bruk av overvåkingsteknologi i arbeidslivet ble imidlertid i liten grad fulgt opp i arbeidslivsmeldinga som kom høsten 2011 (Meld. St. 29 (2010-2011)).

I arbeidslivet finnes både teknologibaserte og fysiske former for kontroll og overvåking rettet mot ansatte. Et viktig spørsmål er hvilke konsekvenser ulike former for kontroll og overvåking har når det gjelder ansattes personvern og arbeidsmiljøet i virksomhetene. I dette notatet legger vi særlig vekt på litteratur som kan fortelle oss noe om dette.

1.2 Avgrensning

Dette notatet bygger på forskningslitteratur, utredninger og annen dokumentasjon hvor spørsmål om kontroll og overvåking i arbeidslivet har blitt behandlet. Litteratur som handler om kontroll og overvåking på andre samfunnsarenaer, eller som ikke omhandler arbeidstakere eller arbeidsgivere spesielt, inngår ikke i denne studien. Vårt oppdrag har vært å frambringe kunnskap som belyser hvilke konsekvenser ulike kontroll- og overvåkingstiltak har for arbeidsmiljø og personvern. Dessuten skulle litteraturgjennomgangen konsentreres om forskning som er gjort etter 2005, da reglene om «kontrolltiltak i virksomheten» (kapittel 9) ble tatt inn i arbeidsmiljøloven. I dette notatet forholder vi oss fortrinnsvis til forskning gjennomført i Norge.

Generell sosiologisk litteratur og organisasjonslitteratur hvor spørsmål om kontroll og overvåking blir drøftet, men hvor dette ikke er et hovedspørsmål, blir i liten grad vektlagt i notatet.¹

Innledningsvis vil vi også understreke at det er gjort overraskende lite samfunnsvitenskapelig forskning på spørsmål om kontroll/overvåking og personvern i arbeidslivet, både i Norge og internasjonalt. Det finnes imidlertid noe litteratur som har tatt for seg problemstillinger knyttet til personvern på andre arenaer enn arbeidslivet. Som nevnt vil disse i liten grad bli omtalt i dette notatet. Vi vil likevel nevne at det på området samferdsel har vært gjennomført flere prosjekter relatert til personvern i løpet av de siste fem til ti årene. Vi vil spesielt nevne Statens vegvesen, som i perioden 2007 til 2010 hadde et treårig forsknings- og utviklingsprosjekt kalt «Personvern og trafikk». Forskningsinstitusjonene Transportøkonomisk institutt (TØI), SINTEF og IRIS gjennomførte ulike delprosjekter. Rapportene fra prosjektet kan lastes ned fra www.vegvesen.no. I tillegg har TØI utarbeidet flere rapporter hvor personvern i transport har vært tema (se blant annet Ravlum 2004). Relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker samt hensynet til yrkessjåførenes personvern er i liten grad omtalt i disse rapportene. Rapportene ligger derfor utenfor problemstillingene som behandles i dette notatet.

Dessuten finnes det en rikholdig juridisk litteratur på området. Denne har tatt for seg både begrepsdefinisjoner, regelverksstruktur, rettspraksis med mer, og har vært en viktig premissleverandør for lovutforming og regelverksendringer. Særlig har personer tilknyttet Senter for rettsinformatikk, avdeling for forvaltningsinformatikk, ved Universitetet i Oslo levert flere sentrale juridiske bidrag til forståelsen av personvern og regelverket knyttet til dette i arbeidslivet. Disse arbeidene er publisert i tidsskriftsartikler og bøker, både nasjonalt og internasjonalt, i tillegg til i Senter for rettsinformatikk's egen skriftserie CompLex. Det finnes også flere masteroppgaver skrevet av jusstudenter som tar for seg forholdet mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven. I dette notatet går vi ikke dypt inn i de juridiske forholdene, men understøtter at den juridiske forskningen

¹ I litteratursøket ble det imidlertid brukt søkeord og kombinasjoner av søkeord som skulle favne bredt når det gjaldt litteratur om kontroll og overvåking i arbeidslivet, men det ga svært få treff i generell sosiologisk litteratur og organisasjonslitteratur om norske forhold. En masteroppgave i sosiologi hvor litteratur om ansattes medvirkning i innføring av datateknologi på jobben drøftes, kan likevel nevnes her (Angelskær 2013).

danner et viktig bakteppe for samfunnsvitenskapelige undersøkelser omkring både bruk og effekter av ulike kontroll- og overvåkingstiltak i arbeidslivet. I avslutningskapitlet vil vi knytte noen kommentarer til forholdet mellom juridisk og samfunnsvitenskapelig forskning på dette området.

1.3 Metode og datakilder

Notatet er basert på en gjennomgang av relevant forskningslitteratur, utredninger og annen dokumentasjon av kontroll og overvåking i arbeidslivet. Det er gjort systematiske søk i ulike fagfelleverderte tidsskrifter, i databaser som SAMBOK, NORAT, SWETS, Bibsys og Google Scholar, samt i publikasjonslistene til aktuelle norske forskningsinstitutter. Her har vi benyttet ulike søkeord og kombinasjoner i et forsøk på å fange opp det som finnes av relevant litteratur om kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv. Eksempler på søkeord som er brukt enten enkeltvis eller i kombinasjon, er: kontroll, overvåking, personvern, integritet, autonomi samt resultat- og prestasjonsmåling. Både norske og engelske versjoner av ordene ble brukt.

1.4 Notatets oppbygging

I kapittel 2 presenteres begreper og regler knyttet til kontroll og overvåking i arbeidslivet. Kapitlet gir en kort innføring i hva dette dreier seg om og i aktuelle lover. Det er først og fremst den juridiske forskningen som har utredet spørsmål knyttet til definisjoner og rettslige sider ved kontroll og overvåking i arbeidslivet.

Kapittel 3 handler om omfanget av kontroll og overvåking i arbeidslivet. Hva vet vi egentlig om det? Her presenteres ulike empiriske undersøkelser som har forsøkt å kartlegge omfanget i hele eller deler av arbeidslivet.

Innføringsprosessen er tema for kapittel 4. I både lov og avtale vektlegges ansattes medvirkning ved innføring og bruk av kontrolltiltak i virksomhetene. Flere samfunnsvitenskapelige forskningsbidrag har vært opptatt av hvordan dette skjer i praksis.

I kapittel 5 presenteres ulike forskningsbidrag som har sett nærmere på hvilke motiver eller interesser ulike aktører har når det gjelder kontroll og overvåking i arbeidslivet. Her legges det særlig vekt på interessen ulike aktører kan ha når det gjelder opplysninger om arbeidstakerne og hvordan jobben utføres.

Tema for kapittel 6 er personvernutfordringer og arbeidsmiljøkonsekvenser av ulike kontroll- og overvåkingstiltak i arbeidslivet. Det argumenteres for at personvernutfordringer og arbeidsmiljøkonsekvenser i mange tilfeller bør ses i sammenheng. I kapitlet presenteres ulike samfunnsvitenskapelige bidrag som har belyst spørsmål knyttet til personvern- og arbeidsmiljøutfordringer ved økt kontroll og overvåking av ansatte.

I kapittel 7 samler vi trådene og reflekterer rundt status når det gjelder kunnskap om hvilke konsekvenser kontroll og overvåking har for personvern og arbeidsmiljø. Vi pe-

ker også på noen områder innenfor dette temaet hvor kunnskapen i dag etter vår vurdering er svært mangelfull.

2. Om kontroll og overvåking i arbeidslivet

2.1 Hva menes med kontrolltiltak i arbeidslivet?

Det gis ikke noen definisjon i arbeidsmiljøloven som besvarer spørsmålet i overskriften. Tranvik (2013) peker på at departementet i forarbeidene nøyer seg med følgende presisering:

«Departementet vil fremheve at det i de store flertall av tilfeller ikke vil være tvil om man står overfor et kontrolltiltak i lovens forstand eller ikke. Etter departementets oppfatning er det ikke hensiktsmessig å søke å lovfeste eller på annen måte angi generelle retningslinjer for hvor grensen skal trekkes.» (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) sitert i Tranvik 2013 s. 71).

Tranvik (2013) framholder at det i forarbeidene likevel nevnes en rekke eksempler på hva som menes med kontrolltiltak: tidsregistrering, adgangskontroll, prestasjonsmålinger, kvalitetskontroll, rusmiddeltesting, medisinske undersøkelser, veskekontroll, kontroll av garderobeskap, kameraovervåking, elektroniske sensorer og innsyn i ansattes e-post. Tranvik påpeker at feltteknologi ikke blir nevnt blant disse eksemplene, men at både Høyesteretts behandling av den såkalte GPS-saken,² og at det i den juridiske litteraturen legges til grunn at i alle fall visse typer feltteknologi, spesielt flåtestyringssystemer, er å regne som kontrolltiltak i arbeidsmiljølovens forstand (op. cit.).

Arbeidstilsynet har utarbeidet en veileder om kontrolltiltak og overvåking på arbeidsplassen. I denne presiseres det at begrepet «kontrolltiltak» ikke er definert i arbeidsmiljøloven, men at begrepet er ment å være omfattende og vil favne et bredt spekter av kontrolltiltak fra arbeidsgiveren. I tillegg til de tiltakene som er nevnt i forarbeidene, trekker Arbeidstilsynet også fram: overvåking av telefonbruk, posisjonsbestemmelse og sporing gjennom for eksempel mobiltelefoner eller GPS, hvilke internett-sider som blir besøkt samt testing med sikte på å avdekke rusmiddelbruk, og bruk av private etterforskere – for eksempel såkalt «hemmelig kunde».

² HR-2013-234-A. I korthet dreide saken seg om en ansatt i renovasjonsselskapet Avfallsservice AS i Nord-Troms som ble sagt opp fordi ledelsen fikk mistanke om at han hadde ført opp for mange timer på sine timelister. Ved å sammenlikne informasjon fra den elektroniske tømmingsloggen i flåtestyringssystemet med sjåførenes egne timelister, mente ledelsen at de fikk bekreftet sine mistanker rettet mot en av de ansatte. Sjåførene hadde ikke fått noe informasjon om at det kunne bli aktuelt å bruke den elektroniske tømmingsloggen til å sjekke de manuelt førte timelistene. Sjåføren godtok ikke dette, men krevde at oppsigelsen ble kjent ugyldig og forlangte erstatning fra selskapet som følge av urettmessig oppsigelse og ulovlig behandling av personopplysninger. Saken ble behandlet i Datatilsynet, Personvernemnda, Hålogaland lagmannsrett og Høyesterett.

Basert på en vurdering av blant annet forarbeidene til kapittel 9 i arbeidsmiljøloven, konkluderer Schartum (2013) med at tiltak med kontrollpotensial også kommer inn under definisjonen «kontrolltiltak» i arbeidsmiljøloven. Dette innebærer at IKT som åpenbart kan brukes til kontrollformål, kan komme inn under bestemmelsene i aml kap 9 – selv om arbeidsgiver da teknologien ble anskaffet ikke hadde noen intensjon om å bruke den på denne måten (op. cit. s. 26).

I personopplysningsloven stilles det krav om at dersom man planlegger å innhente og behandle personopplysninger, må alltid ett eller flere formål være fastsatt før behandlingen begynner (pol § 11 bokstav b). I praksis betyr det at behandlingsansvarlig ikke har anledning til å bruke personopplysninger til annet enn det som følger av formål som er angitt på forhånd. Har ikke arbeidsgiver formulert et kontrollformål, har han for eksempel ikke anledning til å benytte opplysningene til kontroll (Schartum 2013 s.45). I pol § 11 bokstav c, åpnes det imidlertid for at opplysninger kan brukes til andre formål dersom den registrerte samtykker til dette. Arbeidsgivers adgang til å bruke personopplysninger til andre formål enn det opprinnelige ble drøftet i forbindelse med Høyesteretts dom i Avfallsservice A/S³. En nærmere drøfting av dette temaet er gitt i Schartum (2013 kapittel 3.5)

Grensene mellom hva som er kontrolltiltak og overvåking på arbeidsplassen og hva som er tiltak for organisasjonsutvikling, kan i praksis være uklare. Som et eksempel viser Tranvik (2013) til at innføring av feltteknologi ofte representerer noe annet enn de kontrolltiltakene som nevnes i forarbeidene til arbeidsmiljøloven. Forskjellen er at feltteknologi vanligvis handler om organisasjonsutvikling i stort, for eksempel ved å gjøre virksomhetene mer gjennomsiktlige og styrbare fra toppen ved å tilby de ansatte nye og praktiske arbeids- og administrasjonsredskaper (op. cit. s.71). Ifølge Tranvik kommer dette blant annet til uttrykk gjennom at formålene med bruken av en del typer feltteknologi kan være mange og varierte. Tranvik framholder videre at der hvor innføring av feltteknologi dreier seg om organisasjonsutvikling og -endring, kan det tenkes at reglene i aml § 4-2 blir vel så viktige. Her heter det for eksempel at arbeidstakerne skal holdes løpende informert om og medvirke ved utformingen av systemer som nyttes til planlegging og gjennomføring av arbeidet.

Når det gjelder bruk av IKT i arbeidslivet, understreker imidlertid Tranvik (2013) at definisjonen av hva kontroll og overvåking innebærer, er et viktig poeng. Det handler om at alle former for elektroniske systemer, feltteknologi inkludert, som oftest inneholder omfattende registreringsfunksjoner selv om systemene er definert som noe annet, slik som for eksempel administrasjonsverktøy, styringsverktøy, verktøy for arbeidsledelse med mer. Uansett samler slike systemer inn en rekke data og informasjon om brukerne. Denne informasjonen kan brukes til å analysere den ansattes handlingsmønstre.

Feltteknologier – skjematisk oversikt

Forskningen omkring kontroll og overvåking i arbeidslivet har de seneste årene dreiet seg om innføring og bruk av nye IKT-baserte systemer, og da særlig feltteknologier.

³ HR-2013-234-A

Feltteknologier er et begrep som brukes for å beskrive en rekke digitale (og ofte web-baserte) produkter. Senere i notatet omtales flere typer feltteknologier. I tabell 2.1 gir vi derfor en kort skjematisk oversikt over noen av de mest brukte teknologiene, deres bruksområde og hva som registreres av (person)opplysninger.⁴

Tabell 2.1 Oversikt over ulike feltteknologier, deres bruksområde og hva som registreres av opplysninger.

Typeprodukt/teknologi	Bruksområde	Kjerneteknologi	Registrerer
Elektronisk kjørebok	Brukes for å dokumentere krav til kjøregodtgjørelse og/eller om kjøretøyet anvendes til privat og skattepliktig kjøring.	GPS og GSM/GPRS-kommunikasjon.	Registrerer bruk av virksomhetens kjøretøy, det vil si alle kjøretøyets bevegelser og til hvilket tidspunkt. Et eksempel er registrering av hvor og når kjøretøyet sto parkert. Dette kan også gi informasjon om hvem som var/er sjåfør.
Flåtestyringssystem	Brukes blant annet for å få oversikt over hvor virksomhetens kjøretøy, og dermed ansatte, befinner seg til enhver tid.	GPS og GSM/GPRS-kommunikasjon.	Registrerer kjøretøyets, og dermed også sjåførens lokasjon i sanntid.
Digitale fartsskrivere	Dokumenterer overholdelse og brudd på bestemmelsene om kjøre- og hviletid.	Inneholder en skriverenhet og bevegelses-sensor, i tillegg til GSM/GPRS-kommunikasjon. Kan også inneholde GPS	Den digitale fartsskrivaren inneholder fire fartsskriverkort (sjåførkort, bedriftskort, verkstedkort og kontrollkort). Sjåførkortet identifiserer hvem som er sjåfør og registrerer informasjon om sjåførens aktiviteter uavhengig av hvilket kjøretøy som er brukt. Kontrollkortet gir tilgang til dataene som er registrert i fartsskrivaren.
Mobile forretningsplattformer	Datasystemer som leveres via håndholdte dataenheter som smarttelefon, data-brett eller bærbare PCer. Med disse får ansatte tilgang til å hente ut og registrere informasjon fra og i arbeidsgivers datasystemer, for eksempel ordreinformasjon, kundehistorikk, bilder mv.	GPS og GSM/GPRS-kommunikasjon. Kan også inneholde flåtestyringssystemer og/eller elektronisk kjørebok.	Mobile forretningsplattformer inneholder kjerneteknologier som i seg selv er en type feltteknologi, og registrerer det disse feltteknologiene gjør, for eksempel hvor og når man sto parkert samt lokasjon i sanntid.
RFID	Radiofrekvensidentifikasjon (RFID) er en metode for å lagre og hente ut informa-	Gir muligheter til å spore og identifisere produkter. Det finnes	RFID kan brukes for mange ulike formål og det vil være stor varia-

⁴ Tabellen er basert på kapittel 2 i Bråten og Tranvik (2012), samt Larsson (2013 s. 27-30) som har utarbeidet en skjematisk oversikt over ulike typer feltteknologier. En grundigere gjennomgang og drøfting av teknologien finnes i kapittel 2 i Tranvik (2013).

	<p>sjon via en RFID-brikke. En RFID-brikke er en data-brikke som inneholder informasjon, og denne kan man få tilgang til når brikken kommer i nærheten av en RFID-mottaker. RFID-brikken kan bygges inn i eller festes til både gjenstander, produkter, dyr og personer.</p>	<p>mange eksempler på bruksområder. Et eksempel er renovasjonsvirksomhet hvor RFID-brikker kan bygges inn i avfallsspann og RFID-mottakere festes på renovasjonsbilene slik at det automatisk blir registrert når avfallspannene tømmes.</p>	<p>sjon i hva slags informasjon som kan registreres i brikken. RFID-brikker kan for eksempel lagre medisinske data og andre personopplysninger. Brikken kan også spores.</p>
Systemintegrasjon	<p>Systemintegrasjon er når feltteknologi integreres mot arbeidsgivers interne fagsystemer. Dette er et bindeledd mellom flere systemer som gir mulighet til toveiskommunikasjon, for eksempel ved at informasjon som ligger på arbeidsgivers fagsystem kan overføres (via feltteknologier) til ansatte som arbeider ute i felt, og mot-satt.</p>	<p>I for eksempel budfirma og hjemmesykepleien kan systemintegrasjon bli brukt for å sende oppdrag som er registrert i fagsystemet til de ansatte som arbeider i felt. De ansatte kan etter gjennomført oppdrag kvittere for at arbeidet er utført, en dokumentasjon som sendes tilbake og lagres i fagsystemet. En slik kvittering skjer gjerne via dataenheter, enten håndholdte, for eksempel PDAer eller dataenheter montert i kjøretøyet.</p>	<p>Systemintegrasjon er fagsystemer som jobber sammen med feltteknologiløsninger, som for eksempel PDA. Opplysninger som PDAen registrerer vil bli registrert i fagsystemet når dokumentasjonen sendes tilbake, jf. mobile forretningsplattformer som er beskrevet over.</p>
Sensorteknologi	<p>Bevegelsessensorer er en type sensorteknologi som registrerer bevegelser i for eksempel et kjøretøy eller mobiltelefoner.</p>	<p>Bevegelsessensorer er aktuelle i virksomheter hvor kjøretøy benyttes fordi de vil kunne si noe om ansattes kjøreadferd med tanke på å påvirke og/eller kontrollere kjørestilen.</p>	<p>Sensorteknologi kan registrere opplysninger om sjåførens kjøring, for eksempel hastighet, oppbremsing og hvor krappe svinger som foretas.</p>
Håndholdte teknologier	<p>Håndholdte teknologier er dataenheter som smarttelefoner, databrett, PDAer med videre. Eksempler er strekkodeskannere og mobile betalingsterminaler. Bruk av PDA i hjemmesykepleien er et annet aktuelt eksempel.</p>	<p>Med mobile betalingsterminaler kan kunden betale rett til den ansatte som jobber ute i felt, for eksempel et pizzabud. Informasjon om betalingen går da fra betalingsterminalen til det interne fagsystemet. Slike håndholdte teknologier er dermed også en form for systemintegrasjon.</p>	<p>I likhet med mobile forretningsplattformer inneholder håndholdte teknologier kjerneteknologier som kan registrere når og hvor man utfører ulike arbeidsoppgaver samt lokasjon i sanntid (hvis enheten inneholder GSP). På grunnlag av dette kan man se hvor lang tid oppdraget har tatt, hvilken vei man valgte etc. Slik informasjon er også aktuell innenfor hjemmesykepleien.</p>

Tabellen er ikke uttømmende, men gir eksempler på ulike feltteknologier og hvordan (person)opplysninger kan registreres ved bruk av disse.

2.2 Begrepsavklaring

Kontroll og overvåking

Tranvik (2013) skiller mellom overvåking og kontroll av ansatte på følgende måte: kontroller er forbigående og enkeltstående episoder. Overvåking derimot er noe som foregår rutinemessig – mange ganger om dagen, uten at det trenger å foreligge konkrete mistanker om mislighold. I personopplysningsloven § 36 er for eksempel kameraovervåking definert som vedvarende eller regelmessig gjentatt personovervåking. Når det gjelder feltteknologi utdyper Tranvik at dersom personell på driftssentralen sitter foran dataskjermer og følger med på hva de ansatte bedriver, så er dette overvåking. Men dersom opplysninger om ansatte lagres i arbeidsgivers datasystemer og gjennomgås én gang i måneden, fra tid til annen eller ved konkret mistanke om mislighold, så er det kontroll (op. cit.).

I praksis vil det ofte være en nær sammenheng mellom overvåking og kontroll. Som eksempel viser Tranvik (2013) til en situasjon hvor arbeidsgivere sjekker de ansattes kjørebøker (kontroll), her vil registreringen av de opplysningene som kontrolleres likevel kunne karakteriseres som overvåking, siden det er snakk om systematisk og kontinuerlig registrering av opplysninger om de ansattes bilbruk (s. 21).

Personvern og personopplysningsvern

Personvernkommisjonen skiller mellom personvern og personopplysningsvern (NOU 2009: 1 s. 32). Følgende definisjoner legges til grunn:

- «Personvern dreier seg om ivaretagelse av personlig integritet; ivaretagelse av enkeltindividers mulighet for privatliv, selvbestemmelse (autonomi) og selvutfoldelse. Eksempel på en personvernbestemmelse er vernet av privatlivets fred i straffeloven § 390.
- Personopplysningsvern dreier seg om regler og standarder for behandling av personopplysninger som har ivaretagelse av personvern som hovedmål. Reglens formål er å sikre enkeltindivider oversikt og kontroll over behandling av opplysninger om dem selv. Med visse unntak skal enkeltpersoner ha mulighet til å bestemme hva andre skal få vite om hans/hennes personlige forhold. Det er denne delen av personvernretten som er underlagt den mest omfattende lovregulering i for eksempel personopplysningsloven, helseregisterloven, regler om taushetsplikt og så videre.»

Kommisjonen framholder at et tilfredsstillende personopplysningsvern ofte er en forutsetning for godt personvern og omvendt. I litteraturen har personopplysningsvern-tilnærmingen vært dominerende i flere tiår (se Schartum & Bygrave 2011). Når det gjelder arbeidslivet, skriver Borchgrevink (2011) at arbeidstakernes interesse i å unngå kontrolltiltak som oppleves ubehagelig nærgående, vil primært være et personvernspørsmål.

Dessuten kan kontrolltiltak innebære elektronisk innsamling og videre behandling av opplysninger om de ansatte. Dermed vil spørsmål om personopplysningsvern være relevant også i arbeidslivet. Det kan være nyttig å gjøre oppmerksom på disse forskjellene i definisjonen av «personvern» og «personopplysningsvern», men det er vanlig å bruke «personvern» som felles betegnelse for de to begrepene (Borchgrevink 2011; Kjølås 2010). Innføring og bruk av ny IKT i arbeidslivet, slik som for eksempel sensorteknologi, bidrar til at det er en sterkere kobling mellom personvern med vekt på privatliv og personvern med vekt på opplysninger.

Perspektiver på personvern

Tranvik (2013) framholder at arbeidsgivers kontrollinteresser i mange tilfeller vil være relativt konkrete og enkle å forstå. Det handler ofte om behov for effektivisering og rasjonalisering av driften, behov for bedre dokumentasjon av arbeidsutførelsen, økt personellikkerhet og bedre regeletterlevelse.⁵ Samtidig peker han på at det kan være vanskeligere å konkretisere hva ansattes interesser i personvern kan handle om. Schartum og Bygrave (2011) framstiller tre perspektiver på personvern, som også har vært sentrale i offentlige utredninger om personvern og sentrale lovforarbeider (NOU 1997: 19). De tre perspektivene er: integritetsperspektivet, beslutningsperspektivet og maktperspektivet. Til grunn ligger en interessemodell som tar utgangspunkt i (minst) to aktører med dels sammenfallende og dels motstridende interesser. De tre perspektivene på personvern er nærmere drøftet i Schartum og Bygrave (2011). Her vil vi kort nevne noen hovedtrekk:

Integritetsperspektivet handler om individets interesse i å verne sitt personlige og sosiale liv mot uønskede forstyrrelser eller urettmessig inngripen utenfra, dette gjelder også i arbeidslivet. Personvernet betraktes som et grunnleggende ønske om å ha kontroll over opplysninger om seg selv, særlig over opplysninger som oppleves som personlige.

Beslutningsperspektivet forutsetter at beslutninger baseres på personopplysninger, og på grunnlag av det reises det krav om behandlingen av personopplysningene. I arbeidslivet handler beslutningsperspektivet om retten til personvern når arbeidsgiver bruker opplysninger om hver enkelt ansatt til å fatte beslutninger som har betydning for arbeidsforholdet eller innholdet i arbeidet.

Maktperspektivet handler om spørsmålet om makt og innflytelse mellom ulike grupper og/eller personer i samfunnet. Hvis «kunnskap er makt», vil også kunnskap om andre mennesker gi makt, spesielt over de mennesker kunnskapen gjelder. Når det gjelder maktperspektivet i arbeidslivet legger Tranvik (2013) til at registrering av opplysninger om ansatte også er knyttet til en annen form for maktutøvelse, nemlig selve kontroll- eller overvåkingsaktivitetene. Dette betegnes ofte som forventningsmakt, som innebærer at de som vet at de blir overvåket, tilpasser seg forventninger om en viss type adferd. Slik knyttes maktperspektivet til sentrale teorier innenfor arbeids sosiologien.

I sin studie av bruk av feltteknologier konkretiserer Tranvik (2013) dette, og skriver blant annet at personvern kan forstås som en måte for å regulere forholdet mellom to

⁵ Disse ulike begrunnelsene er nærmere beskrevet i kapittel 5.2 i dette notatet.

parter hvor den ene (arbeidstakere) er underordnet den andre (arbeidsgiver) (s. 21). Det betyr at spørsmål om personvern er nært sammenvevd med spørsmål om makt. I tilfelle med feltteknologi styrker arbeidsgiver sin makt når de ansatte blir synlige på ledelsens dataskjermer eller gjenstand for detaljert gransking i virksomhetens datasystemer. Makt-skjevheten kan ifølge Tranvik utjevnes noe dersom de ansatte får innflytelse over hvordan ledelsen håndterer opplysninger om dem, for eksempel hvilke opplysninger som vises på dataskjermene eller registreres i datasystemene. Her vil vi imidlertid legge til at det forutsetter at ansatte faktisk er klar over at de overvåkes og hvordan. Ifølge Tranvik (2013) defineres personvern derfor som graden av kontroll ansatte har med arbeidsgivers bruk av opplysninger som gjelder dem selv. I faglitteraturen beskrives dette som informasjonsmessig integritet (op. cit. s. 22). Dette resonnetet vil gjelde ved bruk av ulike former for IKT i arbeidslivet, men er særlig aktuelt ved ulike former for sensorteknologi, som er viktige bestanddeler i ulike typer feltteknologier.⁶ Denne teknologien innebærer elektronisk registrering og tilgjengeliggjøring av opplysninger om ansatte som jobber utenfor arbeidsgivers lokaler og deres aktiviteter, det vil si opplysninger som tidligere har vært helt eller delvis skjult for arbeidsgiver. Slik teknologi reiser derfor et viktig personvernspørsmål: hvor omfattende kan arbeidsgivers tilgang til opplysninger om ansatte være, før dette representerer en integritetskrenkelse som er en uforholdsmessig belastning for arbeidstakerne? Schartum (2013) har drøftet de rettslige forholdene knyttet til dette, noe vi skal komme tilbake til i neste avsnitt.

Personvern- og arbeidsmiljøutfordringer

Spørsmålet om personvern er tett koblet til spørsmål om arbeidsorganisering (Bråten 2010; Bråten & Tranvik 2012). Kontroll- og overvåkingsteknologier rettet mot de ansatte kan være oppbygd slik at ansatte mister noe av muligheten til å bestemme over sin egen arbeidshverdag. Poenget er derfor at spørsmålet om personvern – hvor omfattende behandlingen av opplysninger om ansatte kan være før den blir integritetskrenkende og belastende – har direkte konsekvenser for arbeidsorganiseringen. Jo svakere barriere personvernet utgjør mot synliggjøring av arbeidstakernes aktiviteter, desto mer innflytelse får arbeidsgiver over utføringen av arbeidsoppgavene (og motsatt: Jo sterkere barriere personvernet utgjør mot synliggjøring av arbeidstakernes aktiviteter, desto mindre detaljstyring kan arbeidsgiver utøve) (Bråten & Tranvik 2012).

I forlengelsen av dette blir det et spørsmål om innføring og bruk av nye former for kontroll og overvåking samt endringer i arbeidsorganiseringen også har konsekvenser for arbeidsmiljøet: Hvilke belastninger kan dette innebære for arbeidstakerne (om noen)? Kan det for eksempel føre til en form for overvåking som har negativ innvirkning på de ansattes integritet? Eller vil de ansatte raskt og smertefritt tilpasse seg de endrede arbeidsbetingelsene som bruken av nye kontroll- og overvåkingsformer innebærer? I en tid der det gjerne snakkes om at arbeidstakerne har fått økt innflytelse over utførelsen av egne arbeidsoppgaver og så videre, kan økt overvåking bidra til en utvikling i motsatt

⁶ For en nærmere redegjørelse for teknologien, se kapittel 2 i Tranvik (2013). En skjematisk oversikt er også gitt i tabell 2.1 i dette notatet.

retning, der muligheten til å utøve skjønn og autonomi i arbeidet utfordres av arbeidsgivers styring gjennom bruk av ny teknologi. Dette er spørsmål vi særlig vil være oppmerksomme på i litteraturgjennomgangen.

2.3 Regler og rettspraksis

Styringsretten gir arbeidsgiver anledning til å iverksette ulike kontroll- og overvåkingstiltak i virksomheten. Arbeidsgivers styringsrett er imidlertid begrenset gjennom bestemmelser i lov, forskrift, tariffavtale og gjennom ulovfestede rettsprinsipper (rettspraksis). På nasjonalt nivå er det særlig personopplysningsloven (pol), arbeidsmiljøloven (aml), tariffavtaler – herunder hovedavtalen mellom LO og NHO samt ulovfestede rettsprinsipper – som legger begrensninger på arbeidsgivers adgang til kontroll (styringsrett) i arbeidsforholdet. Personvernkommissjonen la i sin innstilling vekt på at det etter norsk og internasjonal rett ikke er tvil om at ansatte har krav på vern av sin personlige sfære, og at dette også gjelder på arbeidsplassen (NOU 2009: 1 s. 153). Regelverket på området er fylldig beskrevet i flere forskningsrapporter og bøker. Vi skal ikke gå nærmere inn på dette her, men vil framholde at den juridiske litteraturen gir et svært viktig bakteppe for den samfunnsvitenskapelige forskningen på dette feltet.⁷

Vi vil likevel framheve de fem grunnleggende retningslinjene for overvåking på arbeidsplassen som Personvernkommissjonen pekte på (op. cit. s. 156):

1. «De ansatte skal være informert om at overvåking finner sted, hvordan overvåking skjer og til hvilke(t) formål.
2. Ansatte skal få informasjon om eventuelt endrede formål med overvåkingen.
3. Overvåkingen skal være nødvendig og arbeidsgiver skal ha vurdert om andre metoder ville vært tilstrekkelig eller mer hensiktsmessig.
4. Behandlingen av personopplysninger som følge av overvåking skal oppfattes som rimelig av de ansatte.
5. Graden av overvåking skal stå i forhold til problemene man ønsker å løse (proporsjonalitetsprinsippet) og være saklig i forhold til den virksomheten som drives».

I tillegg vil vi legge til kravet om medbestemmelse. Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen mellom LO og NHO legger særlig vekt på at behov, utforming og gjennomføring av interne kontrolltiltak skal drøftes med tillitsvalgte i bedriften.⁸

⁷ Regelverket og rettspraksis er nærmere behandlet i blant annet: NOU 2004:5, Bråten 2008, NOU 2009:1, Schartum & Bygrave 2011, Kjølås 2010, Borchrevink 2011, Schartum 2013 og Tranvik 2013. I tillegg finnes det flere masteroppgaver ved juridisk fakultet UiO som behandler forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven.

⁸ Hovedavtalen mellom LO og Virke og hovedavtalen mellom LO Stat og Spekter har tilsvarende eller liknende bestemmelser om ansattes medvirkning ved innføring av kontrolltiltak.

Arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven

Når det gjelder spørsmål om arbeidsgivers adgang til kontroll og overvåking og hensynet til ansattes personvern, er dette regulert i både arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Borchgrevink (2011) framholder at hvorvidt et kontrolltiltak overfor en arbeidstaker kan iverksettes, reguleres av arbeidsmiljøloven. Men dersom kontrolltiltaket medfører at personopplysninger blir behandlet, gjelder personopplysningsloven med forskrift i tillegg (op. cit.).

Regelverket på området er komplisert og til dels uoversiktlig. Schartum (2013) presenterer en bred gjennomgang av personvernrettslige spørsmål knyttet til teknologi som brukes for å holde kontakt med, styre og kontrollere arbeidstakere utenfor fast arbeidsted (feltteknologi). For nærmere drøftelser av rettslige aspekter og samspillet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven, vises det til Schartum (2013) Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet.

Her gir vi kun en kort presentasjon av hovedinnholdet i de aktuelle lovene, for å illustrere hvilke hovedregler som gjelder på området.

Arbeidsmiljøloven

I arbeidsmiljøloven finnes et eget kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten. § 9–1 omhandler vilkår for kontrolltiltak i virksomheten, og bestemmelsen angir de generelle vilkårene for arbeidsgivers kontrolladgang. Her legges det vekt på kravet om saklighet og forholdsmessighet:

«Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og de ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.»

Ved behandling av personopplysninger som kommer fram ved et kontrolltiltak, er det personopplysningsloven som gjelder (§ 9–1(2)).

Loven har også bestemmelser om at arbeidsgiver så tidlig som mulig plikter å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlige endringer av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte. Det er også et krav om at arbeidsgiver informerer de arbeidstakerne som blir berørt, før tiltaket iverksettes. Dessuten plikter arbeidsgiver – i samarbeid med tillitsvalgte – jevnlig å evaluere behovet for de kontrolltiltakene som blir iverksatt (§ 9–2).

Loven inneholder også egne bestemmelser om innhenting av helseopplysninger ved ansettelse (§ 9–3). Dette innebærer at helseopplysninger som ikke er nødvendige, ikke kan innhentes selv om den enkelte har gitt sitt samtykke.

I tillegg inneholder loven egne bestemmelser om medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere (§ 9–4).

Personopplysningsloven

Personopplysningsloven gjelder for behandling av personopplysninger på alle samsområder, inkludert arbeidslivet. Dette betyr at så lenge kontrolltiltaket innebærer

en *behandling* av personopplysninger, vil denne siden av kontrolltiltaket være regulert av personopplysningsloven.

Lovens formål (§ 1) er å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger. Loven skal bidra til at personopplysninger blir behandlet i samsvar med grunnleggende personvern hensyn, herunder behovet for personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger.

Personopplysningsloven bygger på prinsippet om menneskets rett til selv å bestemme over opplysninger om seg selv. Loven legger forholdsvis stor vekt på systemer og rutiner.

Når det gjelder kontroll og overvåking i arbeidslivet, omfatter loven de tiltakene som innebærer behandling av personopplysninger i en eller annen form. Tradisjonelle fysiske kontroller som for eksempel sjekk av bag og garderobeskap, brevåpning samt ad hoc-kontroller ved konkret mistanke om misligheter, faller i utgangspunktet utenfor loven. Det at slike kontroller kan virke særlig inngripende for den enkelte arbeidstaker, medfører med andre ord ikke at kontrolltiltaket faller inn under personopplysningsloven. For slike kontrolltiltak gjelder likevel arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Videre legger personopplysningsloven generelt stor vekt på samtykke, i samsvar med prinsippet om retten til å bestemme over opplysninger om seg selv. Det er i utgangspunktet ingen formkrav til samtykke, men det må være uttrykkelig, frivillig og informert (dvs. i form av en erklæring fra arbeidstakeren om at han eller hun godtar behandling av opplysninger om seg selv). Det er den behandlingsansvarlige (arbeidsgiver) som har ansvaret for å sørge for at et slikt samtykke foreligger.

Personopplysningsloven stiller også en rekke prosessuelle krav til den behandlingsansvarlige (arbeidsgiver). Det vil si at arbeidsgiver må følge visse bestemte krav til framgangsmåten ved behandling av personopplysninger. Det stilles krav om formålsangivelse, meldeplikt, konsesjonsplikt, informasjonsplikt og internkontroll. Dessuten gir loven arbeidstakerne rett til informasjon og innsyn i hva som lagres av personopplysninger om den enkelte.

Loven inneholder egne, supplerende bestemmelser for fjernsynsovervåking. Regler for arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post med videre finnes i personopplysningsforskriften. I arbeidsmiljøloven kapittel 9 er det henvist til denne når det gjelder kontroll av ansattes e-post.

Om samspillet mellom lovene

Isolert sett er reglene i arbeidsmiljøloven kap 9 om innføring av kontrolltiltak i virksomhetene få og relativt konkrete (Tranvik 2013). Først må kravene til saklighet og forholdsmessighet oppfylles. Deretter må enkelte saksbehandlingsregler følges (informasjon og drøfting). Til slutt skal tiltakene evalueres og eventuelt endres eller avvikles. Både arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen mellom LO og NHO⁹ legger vekt på ansattes medvirkning (krav om drøfting) ved innføring av kontrolltiltak. Som vi skal se i senere kapitler, har forskningslitteraturen på området vært opptatt av i hvilken grad kravet om

⁹ Hovedavtalen mellom LO og Virke og hovedavtalen mellom LO Stat og Spekter har tilsvarende eller liknende bestemmelser om ansattes medvirkning ved innføring av kontrolltiltak.

medvirkning er fulgt opp ved innføring av kontrolltiltak. I Fafo-rapporten fra 2012 illustrerte vi hvordan bestemmelsene i aml kap 9 kan framstilles i et prosessperspektiv (Bråten & Tranvik 2012 s. 15). Modellen som presenteres i Fafo-rapporten er hovedsakelig basert på arbeidsmiljøloven kap 9, og tar i liten grad hensyn til bestemmelsene i personopplysningsloven.

Schartum (2013) legger særlig vekt på forholdet mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 9. Om samspillet mellom disse to lovene skriver han følgende:

«Samspillet mellom de to lovene innebærer at det for alle kontrolltiltak gjelder en generalklausul med krav til saklighet og fravær av uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren, pluss en plikt til å drøfte, informere og evaluere mv. Arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakeren i forbindelse med kontrolltiltak reguleres av personopplysningsloven med forskrifter. Det er altså ikke nok at kontrolltiltaket er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig. For kontrolltiltak som gjør bruk av feltteknologi gjelder *i tillegg* flere vilkår i personopplysningsloven.» (s. 27)

Schartum (2013) argumenterer for at arbeidsmiljøloven isolert sett er mangelfull når det gjelder krav til ansattes personvern. Om dette skriver han følgende:

«Slik arbeidsmiljøloven kapittel 9 nå står er det en liten samling av spredte bestemmelser som bare gir et helt ufullstendig bilde av ansattes personvern i forbindelse med kontroll.» (Schartum 2013 s. 124)

En hovedkonklusjon hos Schartum (2013) er at endret arbeidsdeling mellom de to lovene kan bidra til å gjøre rettsreglene på området langt mer tilgjengelige, konkrete og forståelige enn dagens lovstruktur. Blant annet gjøres det rede for hvordan personopplysningsloven, som gjelder alle samfunnsområder, gir mer vage og skjønsmessige bestemmelser enn hva som er nødvendig innenfor personvern i arbeidslivet. Det pekes på en mulig løsning hvor arbeidsmiljøloven spiller en større rolle for ivaretagelsen av ansattes personvern enn hva tilfellet er i dag (op. cit.). Gjennomgangen som er gitt i Schartum (2013) er også aktuell for andre kontroll- og overvåkingstiltak i arbeidslivet, og lesere som ønsker større innsikt i rettslige betraktninger omkring personvern i arbeidslivet, henvises til denne rapporten. Rapporten skisserer dessuten noen aktuelle lovtekniske løsninger samt endret virkemiddelbruk for å kunne ivareta ansattes personvern bedre. I likhet med Schartum tar også Borchgrevink (2011) til orde for at man bør vurdere å samle regler om personvern i arbeidslivet, siden dagens lovstruktur er svært uoversiktlig.

Rettspraksis

Borchgrevink (2011) har analysert norske dommer og kjennelser som omhandler arbeidstakers personvern og arbeidsgivers styringsrett i perioden fra 2000 til 2011. Totalt dreier det seg om 19 saker. Hovedproblemstillingen var i hvilken grad arbeidsgivers styringsrett begrenses eller er underlagt føringer som følge av arbeidstakers rett til personvern. Analysene gir viktig kunnskap om domstolenes rolle for grensedragningen mellom

arbeidsgivers styringsrett og personvern i norsk arbeidsliv. Dette vil skape presedens for liknende saker og være normdannende for virksomhetenes praksis. På grunnlag av denne gjennomgangen trekker Borchgrevink følgende konklusjoner om forholdet mellom styringsrett og personvern i arbeidslivet:

For det første legger rettspraksis til grunn at kontrolltiltak normalt er saklig begrunnet og dermed lovlig. Dette gjelder spesielt dersom det foreligger mistanke om at arbeidstaker har opptrådt på en klanderverdig måte. Borchgrevink mener at dette har sammenheng med at adgangen til kontroll er en av grunnpilarene i arbeidsgivers styringsrett.

For det andre anses skjult overvåking, for eksempel hemmelig videoovervåking, å være ulovlig. Tilsvarende gjelder spaning på arbeidstakere og provokasjonsliknende tiltak. Borchgrevink finner at rettspraksis har ansett denne typen kontrolltiltak som grov krenkelse av grunnleggende personvern hensyn eller at de medfører en uforholdsmessig belastning for arbeidstakerne. I slike tilfeller vil kontrolltiltaket falle utenfor arbeidsgivers styringsrett (op. cit.).

For det tredje vises det til hvordan Høyesteretts kjennelse fra mai 2011 i den såkalte GPS-saken, lener seg til den sonderingen Menneskerettighetsdomstolen gjorde i den såkalte Uzun-dommen¹⁰ mellom mer og mindre inngripende kontrolltiltak. I den såkalte GPS-saken fikk arbeidsgiver lov til å legge fram GPS-logger fra arbeidsgiverens flåtestyringssystem som bevis i en tvist om lovligheten av oppsigelse av en arbeidstaker. Dette systemet registrerte kjørerute for den enkelte søppelbil, tidspunkt for tømning av den enkelte søppeldunk etc. Retten mente at bruk av GPS-data ikke var krenkende og at det kunne sammenliknes med tradisjonelle kontrolltiltak (Borchgrevink 2011). I denne saken hadde arbeidsgiver ikke fulgt plikten til å informere og drøfte innføring av GPS som kontrolltiltak, slik arbeidsmiljøloven krever. På tross av dette ble beviset tillatt framlagt fordi det ble ansett som nødvendig for sakens opplysning, og fordi det ikke ble vurdert å være «krenkende». Ifølge Borchgrevink (op. cit.) medfører dette at dersom arbeidsgiver hadde informert og drøftet kontrolltiltaket i henhold til arbeidsmiljølovens krav, ville bruken av GPS-data ikke ha vært utilbørlig, og bruken ville ha vært innenfor arbeidsgivers styringsrett.

For det fjerde viser gjennomgangen av dommer og kjennelser at tradisjonelle kontrolltiltak som veskekontroll, kontrollkjøp og liknende er innenfor arbeidsgivers styringsrett. Dersom arbeidsgiver har unnlatt å informere om kontrolltiltaket, kan dette imidlertid være tilstrekkelig til at domstolene anser kontrolltiltaket som rettsstridig og utenfor arbeidsgivers styringsrett, ifølge Borchgrevink (2011).

¹⁰ Uzun mot Tyskland, dom av 2.september 2010, publisert EMDN-2005-35623

3. Hva vet vi om omfanget?

Som vist i forrige kapittel kan listen med kontrolltiltak i arbeidslivet gjøres svært lang, og det er nærmest umulig å gi en uttømmende oversikt. Datatilsynet (2012) skriver i en rapport at behovet for personopplysninger i arbeidslivet synes å være økende. Opplysningene registreres til mange ulike formål, og bruksområdet utvides. Registreringer kan begrunnes i behovet for å kunne planlegge arbeidet, effektivisering, ressursfordeling, hensynet til helse og sikkerhet, miljøhensyn og ulike krav til dokumentasjon. Listen er nær sagt utømmelig. Innføring av rutiner og systemer som innebærer en økt detaljregistrering innebærer at det er forholdsvis enkelt å systematisere, sammenstille og analysere opplysninger om arbeidstakerne (op. cit.). Dessuten viser Tranvik (2013) hvordan kontrollfunksjoner i stadig større grad integreres i andre og mer komplekse teknologiske systemløsninger, noe som gjør at man ikke lenger bruker kontroll og overvåking for å betegne systemene. Slike funksjoner kan likevel være like betydningsfulle, men mer kamuflerte.

Fafo gjennomførte i 2010 en kartlegging av kontroll- og overvåkingssystemer rettet mot ansatte i norske virksomheter (Bråten 2010). Utover dette finnes det ingen omfattende kartlegging av forekomsten av ulike kontroll- og overvåkingssystemer i norsk arbeidsliv. Dessuten går den teknologiske utviklingen svært fort, og nye teknologier gir stadig nye overvåkingmuligheter og utfordringer for personvern og arbeidsmiljø. Slike utviklingstrekk gir grunn til å anta at det bildet som en kartleggingsundersøkelse gir, kan endre seg relativt raskt. Den siste levekårsundersøkelsen (2013) i regi av Statistisk sentralbyrå (SSB) inneholder imidlertid spørsmål om bruk av ulike kontroll- og overvåkingsteknologier i norsk arbeidsliv. Dette gjør det mulig med en oppdatert kartlegging av bruk av ulike kontroll- og overvåkingsteknologier i ulike deler av arbeidsmarkedet. Dataene er imidlertid ikke gjort klare for analyse, og en slik kartlegging ligger derfor utenfor tidsrammene for dette prosjektet. Det kan også nevnes at Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012 (ABU 2012) inneholder spørsmål av relevans, blant annet hvor stor andel av de ansatte som benytter PC og i hvilken grad arbeidet kontrolleres. ABU 2012 ble gjennomført som del av et større forskningsprosjekt i regi av NFR (VAM-programmet). Resultatene er så langt ikke offentliggjort.

I dette kapitlet presenterer vi undersøkelser som på ulike måter har forsøkt å kartlegge omfanget av kontroll og overvåking i ulike deler av norsk arbeidsliv.

3.1 Bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer

Bråten (2010) har ved hjelp av en webbasert spørreundersøkelse blant et representativt utvalg norske arbeidstakere, forsøkt å kartlegge utbredelsen av ulike overvåkingssystemer

mer i norsk arbeidsliv. Totalt deltok 6022 arbeidstakere i undersøkelsen. Disse fikk en liste med ulike teknologiske og fysiske kontrollformer, og ble bedt om å svare på hvorvidt disse systemene fantes på deres arbeidsplass.

Før vi ser nærmere på resultatene av denne undersøkelsen, vil vi påpeke at et kjerne-spørsmål i den juridiske diskusjonen har vært hvordan kontrollbegrepet i arbeidsmiljøloven skal defineres (jf. Schartum 2013). Et viktig skille går mellom tiltak som har klart kontrollformål og tiltak som har kontrollpotensial. I Fafo-undersøkelsen i 2010 fikk respondentene følgende spørsmål: «Nedenfor har vi listet opp ulike former for kontroll- og overvåkingssystemer, og ber deg om å svare hvorvidt disse systemene finnes på din arbeidsplass» (tiltakene er listet opp i tabell 3.1 nedenfor). I lys av den senere juridiske diskusjonen kan det innvendes at dette spørsmålet ikke er tilstrekkelig presist for å kartlegge omfanget av ulike kontroll- og overvåkingstiltak på norske arbeidsplasser. Spørsmålet er stilt slik at man må anta at det først og fremst er kontroll- og overvåkingssystemer som har et definert formål om å kontrollere og overvåke ansatte som er kartlagt. Systemer som ikke har et slikt formål, men som like fullt kan brukes til å kontrollere og overvåke ansatte, må vi i mindre grad anta er fanget opp i denne undersøkelsen. Ved en eventuell gjentakelse av en slik survey bør man vurdere om dette spørsmålet bør stilles i to omganger, først for å kartlegge hvilke systemer som finnes, og deretter hvorvidt disse har som formål å kontrollere eller overvåke ansatte i arbeidet. Samtidig må vi ha i mente at arbeidsgiver kan bruke opplysninger fra elektroniske systemer til å kontrollere og overvåke ansatte, uten at det er opplyst at dette skjer.

Teknologiske kontroll- og overvåkingsformer

Totalt svarte 3463 respondenter at virksomheten hadde ett eller flere av kontroll- og overvåkingssystemene som er listet opp i tabell 3.1. Dette utgjør 58 prosent av utvalget. Tabell 3.1 viser at når vi ser arbeidslivet under ett, er de vanligste formene for teknologisk kontroll og overvåking bruk av elektronisk adgangskontroll som registrerer tidspunkt for passering, 31 prosent svarer at dette brukes på deres arbeidsplass. Videre svarer 22 prosent at elektroniske systemer for å registrere tidsbruk eller produktivitet benyttes. 20 prosent svarer at arbeidsgiver overvåker hvilke internettsider de besøker, og 16 prosent svarer at telefonbruken overvåkes. Av tabell 3.1 ser vi at de øvrige kontroll- og overvåkingsformene er mindre vanlig i norsk arbeidsliv sett under ett – andelen som oppgir at de har disse er under 10 prosent.

Bråten (2010) peker også på at det er interessant å se at en relativt stor andel har svart «vet ikke» på spørsmålene om overvåking av internett, e-post og telefonbruk. Overvåking av telefon og internett kan iverksettes uten at de ansatte vet det, mens de andre tiltakene som oftest vil være mer synlige og kjent blant de ansatte.

I Fafo-rapporten pekes det dessuten på forskjeller mellom ulike virksomheter, sektorer og næringer når det gjelder bruk av de ulike overvåkingssystemene som er gjengitt i tabell 3.1. Generelt er bruk av elektroniske overvåkingssystemer mer vanlig i privat enn i offentlig sektor. Det er også mer vanlig med elektroniske overvåkingssystemer i store og mellomstore enn i små virksomheter. Det er imidlertid forskjeller mellom ulike bransjer. Samlet sett er det mest utbredt i disse bransjene: industri (19 prosent av alle har ett eller

flere elektroniske systemer), helse/sosial (17 prosent), samferdsel/transport (12 prosent) og varehandel (12 prosent).¹¹

Tabell 3.1 Utbredelse av ulike overvåkingssystemer i norsk arbeidsliv. N=6022.

Overvåkingssystem	Ja	Nei	Ikke sikker	Uaktuelt
Elektronisk adgangskontroll som registrerer tidspunkt for passering	31	53	9	7
Elektroniske systemer for registrering av tidsbruk eller produktivitet	22	64	7	7
Overvåking av hvilke internettsider du besøker	20	44	28	8
Overvåking av telefonbruk (regulering av telefonbruk fast og/eller mobil telefon)	16	62	17	6
Overvåking av din e-post (innkommet og/eller avsendt e-post)	9	59	23	9
Kameraovervåking av de områdene hvor ansatte er mens de utfører mesteparten av arbeidet	9	80	5	7
Hemmelig kunde/hemmelig gjest	8	69	11	12
Bruk av flåtestyring (GPS, mobil posisjonering e.l.)	7	72	10	12
Overvåking av telefonsamtaler (medlytt og/eller registrering av samtaletrafikk)	7	74	13	6
Biometriske verktøy (slik som for eksempel fingeravtrykk/ansiktsgjenkjenning og liknende) for adgangskontroll, pålogging eller tidsregistrering	4	83	3	10

Kilde: Fafo-rapport 2010:22

Her vil vi legge til at det kanskje er litt overraskende at så få svarer bekreftende på at virksomheten overvåker bruk av nettsider og e-post. Dette er former for kontroll/overvåking som skjer automatisk i systemene, blant annet for å unngå spam og for å ivareta informasjonssikkerheten (unngå datavirus og annen ødeleggende programvare). Dette er eksempler på at kontrollkapasitet bygges inn i datasystemene, og som er nødvendig for at systemene skal fungere etter hensikten. Men som vi kan se i tabell 3.1 er det altså kun et fåtall blant norske arbeidstakere som er klar over dette, eller som forbinder det med overvåking. Når det gjelder spørsmålet om overvåking av e-post, er det mest nærliggende at respondentene tolker dette slik at arbeidsgiver kontrollerer *innholdet* i e-posten, og ikke den automatiske registreringen som skjer i systemet. Samtidig vil vi peke på at en relativt stor andel svarer at de ikke er sikker på om bruk av internettsider og e-post overvåkes. Dette kan tyde på at ansatte er klar over at det skjer en automatisk kontroll/overvåking gjennom disse systemene, men at de ikke vet om eller eventuelt hvordan disse opplysningene blir brukt.

Vi kjenner ikke til at det er gjort tilsvarende kartlegginger av utbredelse etter Fafoundersøkelsen i 2010¹², men TNS Gallup gjennomførte en spørreundersøkelse for Data-

¹¹ Prosent i parentes viser andelen respondenter som jobber i den aktuelle bransjen blant dem som har svart at virksomheten bruker ett eller flere av de nevnte kontroll- og overvåkingssystemene i tabell 3.1.

¹² Som nevnt har den siste Levekårsundersøkelsen spørsmål om kontroll- og overvåkingsteknologi, men resultatene fra denne er i skrivende stund ikke gjort tilgjengelig.

tilsynet og Teknologirådet i forbindelse med Personverndagen 2013. I undersøkelsen ble det blant annet spurt om området hvor man utfører arbeidsoppgavene er kameraovervåket. 18 prosent av respondentene svarer at dette er tilfellet. Det er imidlertid store forskjeller mellom dem med lav og høy utdanning. Over halvparten, 53 prosent, av de med grunnskole som høyeste utdanning oppgir at de er kameraovervåket der de utfører sine arbeidsoppgaver. I rapporten skriver Datatilsynet og Teknologirådet at dette kan inkludere arbeidsplasser som butikker, kafeer og bensinstasjoner. Dette er arbeidsplasser som tradisjonelt ansetter mange ufaglærte ungdommer. Uten at det utdypes nærmere i rapporten, blir det pekt på at tillitsnivået mellom ansatte og ledelse kan være lavere her enn ved arbeidsplasser som primært ansetter folk med høy utdanning. Dessuten er en del av de mer kameraovervåkede arbeidsplassene mer risikoutsatt, for eksempel for ran og tyveri. Undersøkelsen viser også at kun 5 prosent blant dem med sjuårig høyere utdanning har kameraovervåking av stedet der de utfører sine arbeidsoppgaver (Datatilsynet og Teknologirådet 2013). Selv om man skal være varsom med å sammenlikne funnene fra TNS Gallups undersøkelse med Fafo-undersøkelsen, kan det se ut til at det har skjedd en økning i bruk av kameraovervåking av områdene hvor arbeidet utføres i norske virksomheter.

Fysiske kontrollformer

I Fafo-rapporten fra 2010 ble det også stilt spørsmål om ulike former for fysisk kontroll fantes på deres arbeidsplass. Resultatene er framstilt i tabell 3.2. Totalt svarer 1231 respondenter at virksomheten bruker ett eller flere av de fysiske kontrollsystemene, noe som utgjør 20 prosent av utvalget. Tabell 3.2 viser at 17 prosent svarer at det blir gjennomført jevnlig helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver. De øvrige fysiske kontrollformene i tabell 3.2 er mindre vanlig i norsk arbeidsliv sett under ett – under 10 prosent oppgir at de har disse.

Også når det gjelder bruk av fysiske kontrollsystemer er det forskjeller mellom virksomheter, sektorer og næringer. Generelt er slike kontrollsystemer mer vanlig i privat enn i offentlig sektor. Fysiske kontrollsystemer er mer vanlig i store og mellomstore enn i små virksomheter. I rapporten legges det vekt på at fysiske kontrollformer skiller seg fra andre former for kontroll og overvåking ved at de oftere er begrunnet ut fra krav i lov eller forskrift. Dette gjelder særlig krav om jevnlig helseundersøkelser og rusmiddeltesting, som er obligatorisk for flere yrkesgrupper i industrien (særlig offshoreindustri) og ulike yrkesgrupper innenfor transport og samferdsel (for eksempel flygere og yrkessjåfører). Samlet sett er fysiske kontrolltiltak rettet mot ansatte mest utbredt i disse bransjene: industri (32 prosent av alle har ett eller flere fysiske kontrollsystemer), samferdsel/transport (16 prosent) og bygg, anlegg og energi (13 prosent).¹³

¹³ Prosent i parentes viser andelen respondenter som jobber i den aktuelle bransjen blant dem som har svart at virksomheten bruker ett eller flere av de nevnte overvåkingssystemene.

Tabell 3.2 Utbredelse av ulike fysiske kontrollformer i norsk arbeidsliv. N=6022.

Kontrollsystem	Ja	Nei	Ikke sikker	Uaktuelt
Jevnlige helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver	17	72	7	4
Kroppsvisitering/veskekontroll	6	85	2	7
Tilfeldig rusmiddeltesting	6	84	4	5
Rutinemessig rusmiddeltesting	2	89	3	6

Kilde: Fafo-rapport 2010:22

Parats tillitsvalgtundersøkelse

Arbeidstakerorganisasjonen Parat (YS) gjennomførte i 2010 en e-postbasert kartleggingsundersøkelse blant sine tillitsvalgte om datalagring, kontroll og overvåking i arbeidslivet. 639 tillitsvalgte svarte på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 55. Tillitsvalgte i offentlig sektor utgjør hovedvekten i materialet med 58 prosent, mens tillitsvalgte i privat sektor utgjør 38 prosent og i Spekter-området 4 prosent. For enkelte av de kontroll- og overvåkingstiltakene det ble spurt om, avviker svarene en god del fra Fafo-undersøkelsen, noe som vi vil anta i stor grad skyldes at utvalgene i undersøkelsene er svært ulike. Begge undersøkelsene ble gjennomført i 2010.

Tillitsvalgte fikk spørsmål om virksomheten har iverksatt ett eller flere kontroll- og overvåkingstiltak på arbeidsplassen. Listen besto av tolv ulike tiltak, og tillitsvalgte svarte som følger (andel som svarte ja i parentes):

- Nøkkeltast eller annet elektronisk adgangskontrollsystem (66 prosent)
- Stemplingsur eller annen form for tidsregistrering (46 prosent)
- Systemer for registrering av tidsbruk og effektivitet (33 prosent)
- Kameraovervåking av inngangsparti/publikumsområder (31 prosent)
- Registrering/overvåking av internettbruk (10 prosent)
- Kameraovervåking av områder hvor kun virksomhetens egne ansatte har tilgang (8 prosent)
- Registrering/overvåking av e-post (7 prosent)
- Registrering/overvåking av telefon (7 prosent)
- Rusmiddeltesting/obligatorisk helsekontroll (3 prosent)
- Hemmelig kunde/hemmelig gjest (3 prosent)
- Kroppsvisitering/veskekontroll (3 prosent)
- Flåtestyring/GPS (mobil posisjonering) (2 prosent)

I omtalen av Fafos undersøkelse påpekte vi at det var en noe overraskende liten andel som bekreftet at internettbruk og e-post blir overvåket. Det samme ser vi gjelder blant Parats tillitsvalgte – en relativt liten andel svarer at internettbruk og e-post overvåkes. Dette bekrefter antagelsen om at ansatte og tillitsvalgte ofte ikke betrakter den automatiske loggingen som skjer i slike systemer som overvåking.

Bruk av feltteknologi for utvalgte yrkesgrupper

I en nylig avsluttet studie ser Tranvik (2013) nærmere på erfaringer med og holdninger til feltteknologi i 50 virksomheter i offentlig og privat sektor. Studien tar for seg virksomheter og yrkesgrupper i sju ulike bransjer: elektroyrkene (energiforsyning og elektroinstallasjon), sikkerhet (vekkerbransjen), renhold, den kommunale hjemmetjenesten, kollektivtransport (buss og trikk), varetransport og veidrift. Med feltteknologi menes alle tekniske hjelpemidler som muliggjør elektronisk registrering og tilgjengeliggjøring av opplysninger om ansatte utenfor fast arbeidssted. Ifølge Tranvik (op. cit.) er de mest vanlige formene for feltteknologi: elektroniske kjørebøker, flåtestyringssystemer, håndholdte dataenheter (smarttelefoner, PDA, bærbar pc, osv), strekkodesystemer, ulike typer sensorer, radiofrekvensidentifisering (RFID) og digitale fartsskrivere (se tabell 2.1 i dette notatet for nærmere beskrivelse).

Studien bygger på kvalitative intervjuer med leverandører av feltteknologiprodukter, virksomhetsledere, tillitsvalgte og verneombud (med vekt på de to sistnevnte gruppene). Virksomhetene var i all hovedsak store eller mellomstore med etablerte tillitsvalgtordninger og vernetjeneste.

Hovedkonklusjonen er at de delene av arbeidslivet som denne studien omhandler, er i ferd med å bli mer gjennomsluktige. Forfatteren utdyper at med det menes at arbeidsgiverne i økende grad tar i bruk elektronisk utstyr og systemer (feltteknologi) som gjør det mulig å observere, kontrollere og styre ansatte når de oppholder seg utenfor arbeidsgivers fysiske kontroll. Basert på intervjuer med leverandører, tillitsvalgte og virksomhetsledere, sier Tranvik at det tyder på at bruken av slik teknologi vokser raskt, og at veksten har vært særlig stor siden 2009–10 (Tranvik 2013). Veksten forklares blant annet med at prisen på mange produkter er synkende, slik at også små og mellomstore virksomheter har råd til å kjøpe feltteknologiprodukter.

Når det gjelder hva som er nytt og innovativt med feltteknologiprodukter, framholder Tranvik (op. cit.) to ting som begge kan knyttes til omfanget av kontroll og overvåking: Det ene er måten opplysninger fra forskjellige datakilder sammenstilles innenfor rammen av en felles teknologisk plattform. Den andre er de organisatoriske endringene som feltteknologiproduktene er ment å føre til. Her handler det om at virksomhetene skal bli mer gjennomsluktige og styrbare fra kontoret, og at ledelsens muligheter for overvåking og kontroll av ansatte i felten skal øke.

Selv om undersøkelsen viser noen viktige forskjeller både i bruk av og erfaringer med ulike feltteknologier mellom de ulike bransjene og yrkesgruppene, er likevel en hovedkonklusjon at det totale kontrolltrykket i virksomhetene i mange tilfeller har økt i løpet av de siste årene (Tranvik 2013).

Omfanget i løpet av en vanlig arbeidsdag

Datatilsynet (2012) har utarbeidet en rapport om arbeidshverdagens elektroniske spor.¹⁴ I denne rapporten ser man på omfanget av elektronisk overvåking i løpet av en vanlig

¹⁴ Rapporten er utarbeidet av Datatilsynet og er ikke en forskningsrapport, men en begrenset kartlegging som gir noen øyeblikksbilder av tilstanden for enkelte ansatte i noen utvalgte virksomheter. Kartlegging-

arbeidsdag. Målet med rapporten er å danne seg et bilde av det totale registreringstrykket en arbeidstaker er utsatt for – smått som stort – i løpet av en helt vanlig arbeidsdag. Spørsmålene som belyses i rapporten er: Hva registreres om deg og dine medarbeidere i løpet av en vanlig arbeidsdag? Kan systemene som brukes gi et detaljert bilde av hva hver enkelt av oss har gjort og hvordan oppgavene er blitt utført? Kan hele arbeidsdagen rekonstrueres ned til minste detalj og nærmest minutt for minutt? Hvem ser hva? Rapporten tar for seg tre yrkesgrupper: bussjåfør, hjemmesykepleier og offentlig saksbehandler. Det er gjennomført dybdeintervjuer med representanter fra ledelsen og tilitsvalgte/ansatte ved to arbeidsplasser innenfor hver av de tre valgte yrkesgruppene.

Når det gjelder omfanget av overvåking av bussjåførenes arbeidshverdag, konkluderer rapporten med at klokken styrer bussjåførenes arbeidshverdag. Arbeidsdagen følger en på forhånd fastlagt plan. Bussjåførene må sørge for at bussen befinner seg på bestemte stoppesteder på bestemte tidspunkt gjennom hele arbeidsdagen. Med innføring av sanntidssystem og kjøretøycomputere i bussen kan arbeidsgiver og oppdragsgiver nå følge bedre med på at sjåførene følger oppsatte rutetider og kjører bussene på en forsvarlig og ønskelig måte. Rapporten viser til at ledelsen i ett av selskapene framholder at sjåførene er flyttet over i en ny arbeidshverdag. Før hadde man svært lite kunnskap om sjåførenes jobbutøvelse. Med bruk av nye teknologiske hjelpemidler kan ledelsen nå få inngående kjennskap til hvordan hver enkelt sjåfør ivaretar sin jobb (op. cit.). Datatilsynet har også laget en visuell framstilling av hva som lagres om et av intervjuobjektene i rapporten, bussjåfør «Svein». Framstillingen viser hvor mange spor som kan legges igjen i løpet av en vanlig arbeidsdag. Videoen er tilgjengelig på Datatilsynets internettsider (www.datatilsynet.no).

Rapporten framholder at det finnes likheter mellom hjemmesykepleierne og bussjåførene. Begge gruppene forholder seg til en oppsatt rute – det er planlagt hvor man skal innom, og det finnes en tidsplan for framdriften underveis. Oppgavene kan i liten grad vente eller bli forsinket – et ekstrasøk i morgen vil ikke kompensere for sårstellet eller medisineringsen som skal utføres i dag. For hjemmetjenesten handler arbeidshverdagen om oppgaver, tid og ressurser. Sykepleierne er i likhet med bussjåfører presset på tid. Det kreves opplysninger om arbeidshverdagen for å kunne planlegge arbeidet og finne gode løsninger for å oppnå en effektivisering. Derfor blir det ifølge rapporten utført en årlig detaljregistrering av tidsbruk fordelt på en rekke kategorier innenfor hjemmesykepleien i den ene kommunen. Når det gjelder sykepleiernes hverdag legger forfatterne vekt på at det er et viktig aspekt å dokumentere at oppgavene virkelig er utført. Her fant man også noen forskjeller mellom de to sykepleierne som deltok i undersøkelsen. For den ene sykepleieren var det ingen notering i fagsystemet med mindre noe skulle journalføres, men arbeidslisten ble bevart en stund i systemet. Den andre sykepleieren logget seg både inn og ut fra alle oppgaver (noe som kan ses i fagsystemet), samt journalførte der det var påkrevet. I tillegg ble arbeidslisten bevart. Rapporten konkluderer med at i ettertid er det lagret mye informasjon om arbeidsdagen for begge sykepleierne, men at det er en forskjell på de to arbeidshverdagene. Arbeidslistene alene gir i ettertid kun en

en og beskrivelsene er imidlertid godt egnet til å gi et inntrykk av omfanget av elektronisk overvåking ansatte utsettes for i løpet av en helt vanlig dag på jobben.

oversikt over hva som antagelig skjedde. I det andre tilfellet vet man hva som var planlagt samt hvordan det faktisk ble utført i form av tidsbruk og besøk, og gjennom dette ser man også forskjellen mellom plan og utførelse. Forfatterne ønsker imidlertid også å påpeke et forhold de ikke fant i hjemmesykepleien: Ingen av de to sykepleierne ble posisjonert (i sanntid og eventuelt med logger) gjennom et såkalt flåtestyringssystem. Det kunne vært gjort gjennom et GPS- eller GSM-basert system med utgangspunkt i bilen eller PDA-en.¹⁵ Når kontoret likevel har en omtrentlig oversikt over hvor sykepleierne er, er det basert på mer utledet informasjon fra lister og spor i fagsystemet (op. cit.).

Saksbehandlere er den tredje yrkesgruppen som Datatilsynets rapport beskriver. Om denne yrkesgruppen skriver forfatterne:

«Saksbehandleren vil ofte jobbe nokså selvstendig. Arbeidsgiveren vil lede autonome mennesker, men ha kontrollmekanismer. På mange måter kan saksbehandlingen sammenlignes med en fabrikkarbeider. Fabrikken produserer brev eller vedtak. Arbeidslederen har blitt erstattet av systemer som teller og måler. Økte krav til effektivisering og måloppnåelse medfører en aktiv bruk av opplysningene som registreres om den enkelte. Man kan da sitte igjen med en følelse av å bli redusert til sine data – du blir det som legges igjen i loggene». (s.19)

Datatilsynet peker i rapporten på at det ofte er et dokumentasjonsregime knyttet til saksbehandleroppgavene. Det skal kunne dokumenteres hva som er gjort, av hvem, og når. I tillegg dokumenteres det ofte for å bevise at man ikke har gjort noe galt – i tilfelle det kommer spørsmål senere. Ifølge rapporten er det gjerne lite intuitivt for den enkelte saksbehandler hva som registreres. Registreringen av opplysninger skjer i det skjulte, og saksbehandleren har ikke alltid tilgang til data om seg selv (op. cit.).

Med utgangspunkt i intervjuene av seks vanlige arbeidsdager, er det noen observasjoner som ifølge Datatilsynets rapport peker seg ut når det gjelder muligheter for overvåking gjennom arbeidshverdagens elektroniske spor. Dette er blant annet:

- Det er vanskelig å ha oversikt over bruk av personopplysninger om seg selv.
- Arbeidsdagen lar seg konstruere.
- Det finnes store mengder opplysninger som er egnet til å overvåke ansatte. Dagens situasjon er svært avhengig av tillit.
- Lagring over tid og manglende sletting skaper personvernutfordringer.
- Kontraktparter påvirker hvilke opplysninger arbeidsgiver samler inn om ansatte. Dette skaper uklare ansvarsforhold.
- Selve arbeidsmidlene eller arbeidsverktøyet produserer opplysninger om arbeidet og den som bruker verktøyet.

¹⁵ Se tabell 2.1 i dette notatet for en skjematisk oversikt over feltteknologier

LOs tillitsvalgtpanel

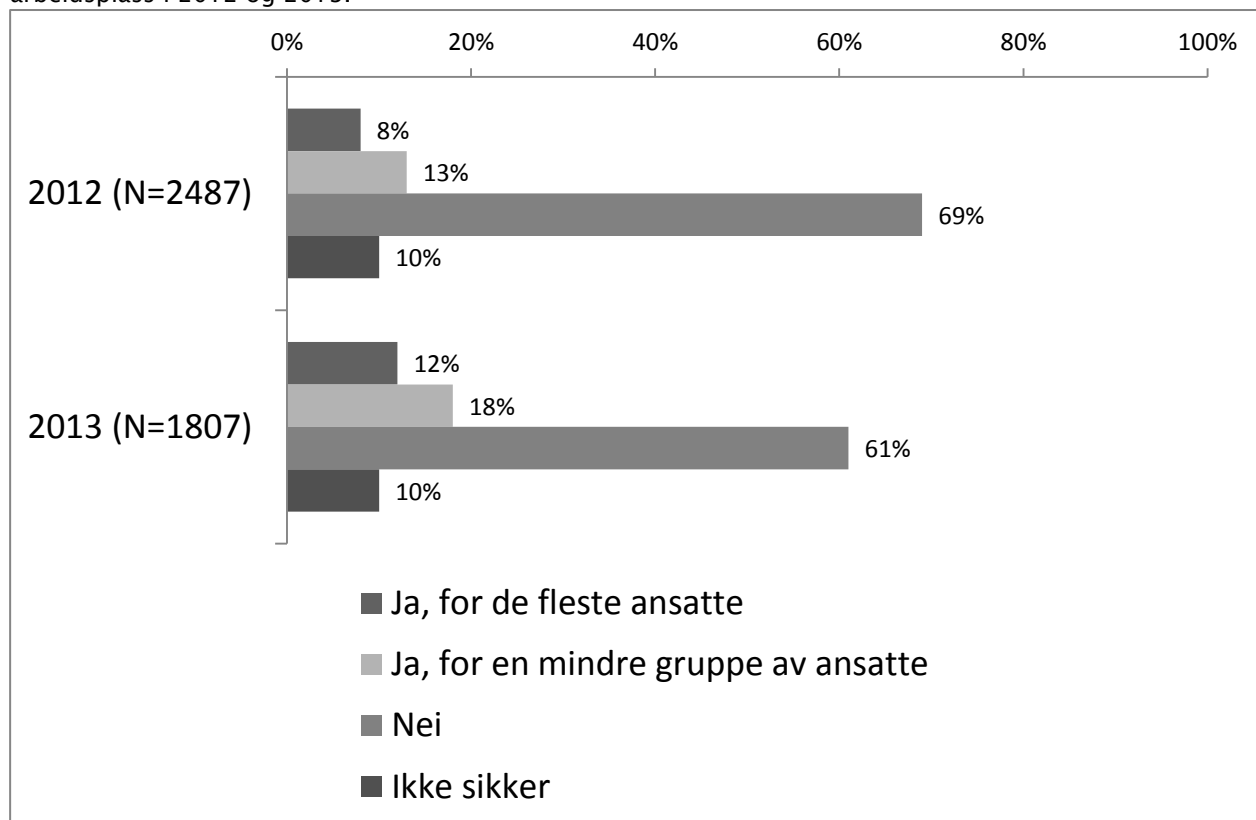
Det er satt sammen et bredt panel av tillitsvalgte fra LOs forbund. Disse får jevnlig spørsmål om aktuelle temaer. Tillitsvalgtpanelet består av om lag 3500 tillitsvalgte og representerer hele landet og samtlige LO-forbund. Fafo har stått for opprettelsen av panelet og gjennomfører undersøkelsene, på oppdrag fra LO.

I forbindelse med lanseringen av Fafo-rapporten om kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted i oktober 2012, ble det stilt spørsmål til LOs tillitsvalgtpanel om bruken av feltteknologier. Spørsmålet var som følger: Finnes det på din arbeidsplass mobile kontrollteknologier¹⁶ som kan brukes for å overvåke ansatte som jobber utenfor fast arbeidssted – eksempelvis GPS, mobilposisjonering, elektronisk kjørebok, PDA, smarttelefoner e.l. Spørsmålet ble gjentatt i forbindelse med en avslutningskonferanse den 28. august 2013 for prosjektet «Flåtestyring og kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted» på oppdrag for LO og fire forbund, og utført i et samarbeid mellom Fafo og Senter for rettsinformatikk ved Universitetet i Oslo. Svarene er framstilt i figur 3.1.

I oktober 2012 svarer 21 prosent av de tillitsvalgte at mobile kontrollteknologier finnes for de fleste ansatte eller for en mindre gruppe av ansatte på deres arbeidsplass. Knapt et år senere, i august 2013, har andelen som svarer at slik teknologi finnes på deres arbeidsplass økt til 30 prosent. Når vi ser nærmere på svarene fra tillitsvalgte etter sektor, finner vi at andelen som svarer at dette finnes på deres arbeidsplass er størst innenfor privat tjenesteproduksjon (37 prosent i 2012 og 45 prosent i 2013). Undersøkelsen blant LO tillitsvalgte ble gjennomført på to ulike tidspunkt, og bidrar til å bekrefte inntrykket av at det skjer en rask og betydelig økning i bruk av mobile kontrollteknologier i deler av norsk arbeidsliv.

¹⁶ Mobile kontrollteknologier er i dette tilfellet synonymt med feltteknologier, som ble brukt i forskningsrapportene fra prosjektet: Flåtestyring og kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted, på oppdrag fra LO og fire forbund. (Schartum 2013; Tranvik 2013; Bråten & Tranvik 2012).

Figur 3.1 LOs tillitsvalgtpanel. Andel som svarer at mobile kontrollteknologier finnes på deres arbeidsplass i 2012 og 2013.



Nye kontrollformer i (post)moderne organisasjoner

Overskriften til dette avsnittet er hentet fra en artikkel skrevet av Bente Rasmussen (2007). Rasmussen diskuterer hvordan arbeidet kontrolleres i de nye organisasjonsformene som er kjennetegnet ved desentralisert ansvar, autonomi og myndighet. Slike organisasjonsformer antyder at ledelsen ikke lenger styrer og kontrollerer de ansatte, men at ansatte styrer seg selv. Basert på egen kvalitativ forskning om nye organisasjonsformer i tjenesteyting og kunnskapsarbeid, diskuterer Rasmussen hvordan nye kontrollformer arter seg i disse organisasjonene. Hun framholder at det er i offentlig sektor desentraliseringen av resultatansvar gjennom målstyring kanskje i sterkest grad er gjennomført. Som endelig ansvarlig trenger myndighetene systemer for å styre, overvåke og kontrollere tjenestene de har desentralisert ansvaret til. Dette har ført til økt bruk av målstyringssystemer og evalueringssystemer for å måle resultatene. Dette målings- og evalueringsbehovet til sentrale myndigheter fører ifølge Rasmussen til et evaluerings- og målingsbyråkrati. Dette har disiplinert ledere og ansatte til å prioritere det som kan måles og som blir målt, og som dermed er tellende for å framstå som de som lykkes. Dermed undergraves den faglige autonomien til de ansatte som var utgangspunktet for desentraliseringen av ansvar, det vil si for å tilpasse tjenestene bedre til brukernes behov. Rasmussen skriver videre at endringen fra en forvaltningstankegang til økt målstyring der avdelingen, teamet og den enkelte ansatte får frihet til å bestemme hvordan arbeidet

skal utføres, kan forstås som en mer subtil form for styring enn direkte kontroll. Det er ikke post-byråkrati forstått som flate og ustrukturerte organisasjoner med normativ styring som er et hovedtrekk i de nye organisasjonsformene, men desentraliserte strukturer der markedet bringens direkte inn som styringsinstrument overfor den enkelte ansatte, hevder Rasmussen. Gjennom resultatstyring og former for måle- og registreringssystemer av den enkeltes økonomiske bidrag, og dermed også markedssituasjon, disiplineres de ansatte til å gjøre det rette for bedriften (op. cit.).

Rasmussen bruker blant annet hjemmehjelpere som eksempel på en yrkesgruppe som gjennom desentralisering av ansvar og myndighet opplevde at de ble sett på som sentrale for tjenesten. Men det var også gjennom ansvarliggjøring at den økte kontrollen skjedde. I en studie av web-designere argumenterer Rasmussen og Johansen (2005) for at autonomi og direkte kontroll ikke er to motsatte ledelsesstrategier, slik mange hevder. Gjennom casestudier viser Rasmussen og Johansen hvordan autonomi kan brukes som en strategi for økt kontroll med både den enkelte ansattes og avdelingens innsats.

Senere forskning har vist hvordan innføring og bruk av feltteknologi, slik som PDA og smarttelefoner, ytterligere har bidratt til å forsterke arbeidsgivers kontroll og svekket ansattes autonomi i blant annet hjemmetjenesten (Bråten & Tranvik 2012; Tranvik 2013). Tranvik (2013) framholder blant annet at de kommunene som deltok i undersøkelsen hadde som ambisjon at de ansatte skulle anvende dataenhetene som administrative arbeidsredskaper, mens det var meningen at ledelsen skulle bruke opplysningene som ble registrert til styrings- og planleggingsoppgaver. For denne yrkesgruppen var feltteknologi særlig viktig for å dokumentere arbeidsutførelse og tidsbruk. Feltteknologien som ble brukt, spesielt PDA og mobil- eller smarttelefoner, ble ikke bare oppfattet som kontrolltiltak, men fungerte i tillegg som arbeidsredskaper for de ansatte. Dette bidro til at skillet mellom kontrolltiltak og arbeidsredskap i mange tilfeller ble flytende og uklart (op. cit.). Feltteknologi brukes for ulike yrkesgrupper som jobber utenfor fast arbeidssted. Både kvalitative og kvantitative undersøkelser tyder på at bruken av ulike feltteknologiprodukter øker i omfang (Bråten & Tranvik 2012; Tranvik 2013, LOs tillitsvalgtpanel 2012, 2013). Vi skal komme nærmere tilbake til ulike arbeidsmiljømessige konsekvenser av feltteknologi i kapittel 6.

4. Innføringsprosessen

Kravet om medbestemmelse står sentralt i det norske lov- og avtaleverket, og gjelder også ved bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer. Som nevnt i kapittel 2 legger både arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen LO-NHO vekt på at behov, utforming og gjennomføring av interne kontrolltiltak skal drøftes mellom representanter for de ansatte (tillitsvalgte) og ledelsen i virksomheten.¹⁷ Det er også et krav om at arbeidsgiver informerer de arbeidstakerne som blir berørt, før tiltaket iverksettes. Dessuten plikter arbeidsgiver – i samarbeid med tillitsvalgte – jevnlig å evaluere behovet for de kontrolltiltakene som blir iverksatt.

Undersøkelser som har vært gjort på temaet kontroll og overvåking i arbeidslivet, har vært opptatt av å belyse spørsmål knyttet til prosessen rundt innføring av ulike former for kontroll- og overvåkingstiltak i virksomhetene (Bråten 2010; Bråten & Tranvik 2012; Tranvik 2013). Hvordan innføringsprosessen har vært, antas også å ha betydning for hvordan ansatte oppfatter de ulike systemene og hva som blir arbeidsmiljøeffektene (op. cit.). Her vil vi kort presentere hovedkonklusjonene i de undersøkelsene som har tatt for seg spørsmål knyttet til innføringsprosessen.

4.1 Mangelfull medvirkning

I Fafo-undersøkelsen 2010, fikk arbeidstakerne spørsmål om det var utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av det aktuelle kontroll- og overvåkingstiltaket i virksomheten. Både teknologiske og fysiske kontrolltiltak ble kartlagt i denne undersøkelsen (Bråten 2010). Blant dem som har teknologiske kontroll- og overvåkingstiltak i virksomheten, svarer totalt 41 prosent at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av de ulike systemene. Drøye halvparten av disse oppgir at tillitsvalgte og/eller ansatte har deltatt i utformingen av disse avtalene eller retningslinjene.

Blant dem som har fysiske kontrolltiltak i virksomheten, svarer totalt 53 prosent at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av disse tiltakene. Videre svarer 66 prosent at tillitsvalgte og/eller ansatte har deltatt i utformingen av avtalene eller retningslinjene. Andelen som oppgir at ansatte eller deres representanter har vært involvert, er dermed høyere for fysiske kontrolltiltak enn for de teknologiske tiltakene.

¹⁷ Bestemmelser om kontrolltiltak finnes også i de andre hovedavtalene, som samsvarer i det vesentlige med Hovedavtalen mellom LO og NHO når det gjelder reglene om kontrolltiltak.

Bråten (2010) finner også at i de virksomhetene som har etablerte ordninger med tillitsvalgte og verneombud, er det en større andel som svarer at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer, og det varierer med virksomhetens størrelse. Tillitsvalgte og verneombud har dessuten noe bedre kjennskap til om det finnes avtaler eller retningslinjer for bruk av kontroll- og overvåkingssystemene sammenliknet med øvrige ansatte. Men det er også en relativt høy andel blant tillitsvalgte og verneombud som ikke er sikre på om slike avtaler/retningslinjer finnes. Ikke overraskende viser undersøkelsen at ansatte med lederansvar har noe bedre kjennskap enn øvrige til hvorvidt det er utarbeidet avtaler/retningslinjer for virksomhetens kontroll- og overvåkingssystemer, men også blant lederne er det en relativt høy andel som svarer at de ikke er sikre på om dette finnes.

I Parat-undersøkelsen som ble nevnt i kapittel 3, kommer det også fram at tillitsvalgte i liten grad har vært med på å drøfte behovet for utformingen eller gjennomføringen av kontrolltiltakene med arbeidsgiver. Kun 26 prosent blant de Parat-tillitsvalgte sier at de har vært med på å drøfte dette. De øvrige tillitsvalgte oppgir enten at tiltakene ikke er drøftet (51 prosent) eller at de ikke vet (22 prosent). Omtrent de samme svarene fikk man på spørsmålet om den tillitsvalgte sammen med arbeidsgiver har evaluert behovet for de tiltakene som er iverksatt: 55 prosent oppgir at dette ikke har skjedd, 22 prosent oppgir at behovet for tiltakene er evaluert, mens 22 prosent svarer at de ikke vet.

Bråten og Tranvik (2012) fant i kvalitative intervjuer med tillitsvalgte og verneombud i ni virksomheter at tillitsvalgte mente det var viktig å utarbeide lokale avtaler for bruk av den aktuelle feltteknologien. Flere tillitsvalgte kunne imidlertid fortelle at prosessene rundt dette hadde vært både arbeidskrevende og strukket seg ut i tid, men at de ble ansett som svært viktige. Betydningen av en sterk klubb, erfarne tillitsvalgte og et godt partssamarbeid ble framholdt som viktig for å få på plass gode lokale avtaler om bruk av feltteknologi. Tillitsvalgte var særlig opptatt av å få inn i avtalene bestemmelser om hvem som skal ha tilgang til informasjon fra systemene, samt å begrense mulighetene til å bruke personopplysninger fra systemet i personalsaker. Forskerne fant dessuten eksempler på hvordan partenes enighet omkring en felles avtale kan bidra til å øke oppslutningen omkring bruk av feltteknologi, og slik bidra til å forhindre sabotasje fra de ansatte og urettmessig bruk fra ledelsens side.

Tranvik (2013) fant at omkring halvparten av de 50 virksomhetene som deltok i hans studie ikke, eller bare i begrenset grad, hadde fulgt reglene i aml kap 9 om informasjon og drøfting ved innføring av kontrolltiltak. Den vanligste mangelen var at drøftinger med de tillitsvalgte enten ikke hadde blitt gjennomført eller hadde skjedd på et såpass sent tidspunkt at deres muligheter for påvirkning på hvordan feltteknologien skulle brukes, var begrenset. Det ble rapportert at drøftelser vanligvis var kommet i stand etter press eller krav fra den lokale klubben. Bare i noen få virksomheter ble det rapportert om at ledelsen hadde tatt initiativ til dette (op. cit.). Med andre ord var det mange eksempler på mangelfull oppfølging av eller brudd på lov- og avtalebestemmelsene om medvirkning i de virksomhetene Tranvik undersøkte.

Etter å ha gått igjennom innholdet i tolv lokale avtaler/dokumenter, i tillegg til sentrale avtaler mellom partene, konkluderer Schartum (2013) med at både sentrale og lokale avtaler om teknologi og kontroll med ansatte har relativt liten innholdsmessig betydning for ivaretagelse av ansattes personvern. Konklusjonen begrunnes med at avtalene i svært

liten grad forholder seg til lovgivningen på området. Vi skal komme nærmere tilbake til dette i kapittel 6.

Tranvik (2013) fant også noen interessante forskjeller mellom virksomhetene etter hvilken type feltteknologi det var snakk om å innføre. Observasjonene som ble referert over, gjaldt bare ved innføring av produkter basert på satellittposisjonering og sporing (primært elektroniske kjørebøker og flåtestyring). Blant dem som hadde innført håndholdte dataenheter (slik som PDA, mobiltelefoner etc.) var det derimot langt færre som hadde overholdt arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler. I praksis innebar dette at mange av de virksomhetene som hadde fulgt reglene ved innføring av elektronisk kjørebok eller flåtestyring, ikke gjorde det samme når det gjaldt innføring av annen type feltteknologi. Tranvik fant at det bare var i vektorbransjen virksomhetene hadde lagt aml kap 9 til grunn ved innføring av håndholdte dataenheter. I de andre bransjene hadde bare noen få virksomheter gjort det samme. Tranvik legger til at behovet for avtaler/protokoller virket å bli oppfattet som mindre presserende ved innføring av håndholdte dataenheter, fordi disse i mindre grad ble assosiert med overvåking eller misbruk av opplysninger enn hva tilfellet var med systemer for satellittposisjonering og sporing. Larsson (2013) gjorde tilsvarende funn i en studie av bruk av PDA i hjemmesykepleien i en bydel i Oslo Kommune.

Tranvik (2013) framholder at i det store flertallet av virksomhetene som ble undersøkt, hadde innføring av feltteknologi og behandling av opplysninger om ansatte likevel sitt grunnlag i styringsretten. I den forbindelse skriver Tranvik at:

«Styringsretten hadde enten blitt brukt ved å instruere de ansatte om å ta teknologien i bruk, eller ved at den ble brukt som «trumfkort» der hvor de ansatte motsatte seg innføring av feltteknologi [...] Bare i noen få virksomheter hadde feltteknologi (primært elektroniske kjørebøker) blitt innført med grunnlag i samtykke fra de ansatte.» (Tranvik 2013, s. 322)

I omtrent hver tredje av de virksomhetene som deltok i undersøkelsen, fantes det avaler eller protokoller som regulerte ledelsens behandling av opplysninger om de ansatte.

Her vil vi også kort nevne at i enkelte av de bransjene Tranvik (2013) undersøkte, ble tredjepartskontroll oppfattet som problematisk blant tillitsvalgte og verneombud. Dette gjaldt særlig i elektrobransjene, varetransport og vektorselskaper. I intervju framholdt tillitsvalgte og verneombud utfordringer knyttet til at arbeidsmiljøloven ikke inneholder regler for kontroll fra tredjepart. I praksis betydde dette at en del tillitsvalgte/verneombud mente de hadde liten innflytelse over utviklingen i det totale kontrolltrykket ansatte ble utsatt for, selv om behandling av personopplysninger reguleres i personopplysningsloven (op. cit.). Tredjepartskontroll er nærmere beskrevet i kapittel 5.

Arbeidstilsynets erfaringer

Det er Arbeidstilsynet som fører kontroll med at reglene i aml kapittel 9 etterleves. Fra 1. januar 2010 fikk Arbeidstilsynet fullmakt til å ilegge arbeidsgiver ulike typer sanksjoner dersom kontrolltiltakene ikke oppfyller kravene i kapittel 9, mens det er Datatilsynet

som fører kontroll med behandlingen av personopplysninger som skjer i forbindelse med kontrolltiltak. Arbeidstilsynet og Datatilsynet har derfor inngått en samarbeidsavtale som angår samarbeid, informasjons- og erfaringsutveksling på etatenes respektive myndighetsområder og som avklarer grenseflatene mellom etatene.

I forbindelse med det nasjonale prosjektet «Arbeid for helse» kontrollerte Arbeidstilsynet virksomhetenes rutiner for systematisk og forebyggende HMS-arbeid, herunder rutiner for kontrolltiltak. Tilsynene var særlig rettet mot virksomheter i næringshovedgruppen «forretningsmessig tjenesteyting», som blant annet inkluderer undergruppene «telefonsalg» og «televaktjenester», også kalt callsentre. I forbindelse med denne kunnskapsstatusen har vi fått tilgang til tilsynsrapportene i forbindelse med tilsyn i de aktuelle virksomhetene. Disse viser at det særlig er virksomheter som driver med telefonsalg og televaktjeneste som har fått reaksjoner for brudd på aml kapittel 9.

I en av tilsynsrapportene fra et callsenter legges det vekt på at virksomheten har flere kontrolltiltak, noe som beskrives på følgende måte:

«Vi fikk opplyst under tilsynet at virksomheten har flere kontrolltiltak som blant annet medlytt, måling av resultat og service gjennom opptak av samtaler, sjekke ansattes epost ved sykefravær. Videre fikk vi opplyst at kontrolltiltakene blir diskutert med HR og AMU dersom det kommer kommentarer til tiltakene, men ikke systematisk. Den enkelte gjøres også kjent med at det benyttes medlytt og tidspunkt for når det skal gjennomføres. Virksomheten kunne ikke fremlegge noen rutine for å drøfte, informere og evaluere kontrolltiltak og det vil bli varslet pålegg om dette». (Arbeidstilsynets tilsynsrapport, callsenter)

Tilsynsrapportene viser at det særlig er gitt reaksjoner for mangler på rutine for drøfting, evaluering og informasjon (§ 9-2). Arbeidstilsynets tilsynsrapporter skal ikke omhandle forhold som angår andre myndighetsområder enn etatens eget. Ingen av de tilsynsrapportene vi har gjennomgått påpeker derfor heller ikke forholdet til personopplysningsloven, som altså ligger innunder Datatilsynets tilsynsområde.

Arbeidstilsynet har i forbindelse med prosjektet «Arbeid for helse» utarbeidet følgende punkter for tilsyn med kapittel 9 i arbeidsmiljøloven:

Paragraf 9-1

- Er kontrolltiltaket/ene saklig og forholdsmessig?
- Er kontrolltiltakene drøftet med de ansatte?

Paragraf 9-2

- Har arbeidsgiver rutine for drøfting, evaluering og informasjon av kontrolltiltak?
- Har arbeidsgiver gitt informasjon om formålet med kontrolltiltaket, praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, og antatt varighet til de berørte arbeidstakerne før kontrolltiltaket ble iverksatt?
- Har arbeidsgiver, i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte, jevnlig evaluert behovet for de kontrolltiltak som iverksettes?
- Har arbeidsgiver rutine for drøfting av, evaluering av og informasjon om kontrolltiltak?
- Er kontrolltiltakene drøftet med de ansatte?

Paragraf 9-3

- Er arbeidsavtale i tråd med AML §9-3 1. ledd om innhenting av helseopplysninger av arbeidstakere?

Paragraf 9-4

- Er arbeidsavtale i tråd med AML §9-4 1 om medisinske undersøkelser av arbeidssøkere eller arbeidstakere?

Paragraf 9

- Deltar arbeidsmiljøutvalget i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følger utvalget utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd?

Gjennomgangen av hvilke reaksjoner som har blitt gitt etter disse kontrollpunktene ved tilsyn gjennomført i 2012 og per 13.09.2013, viser at det totalt har blitt gitt 95 reaksjoner for brudd på disse punktene. Av disse reaksjonene er hele 86 knyttet til brudd på § 9-2, som omhandler drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak.

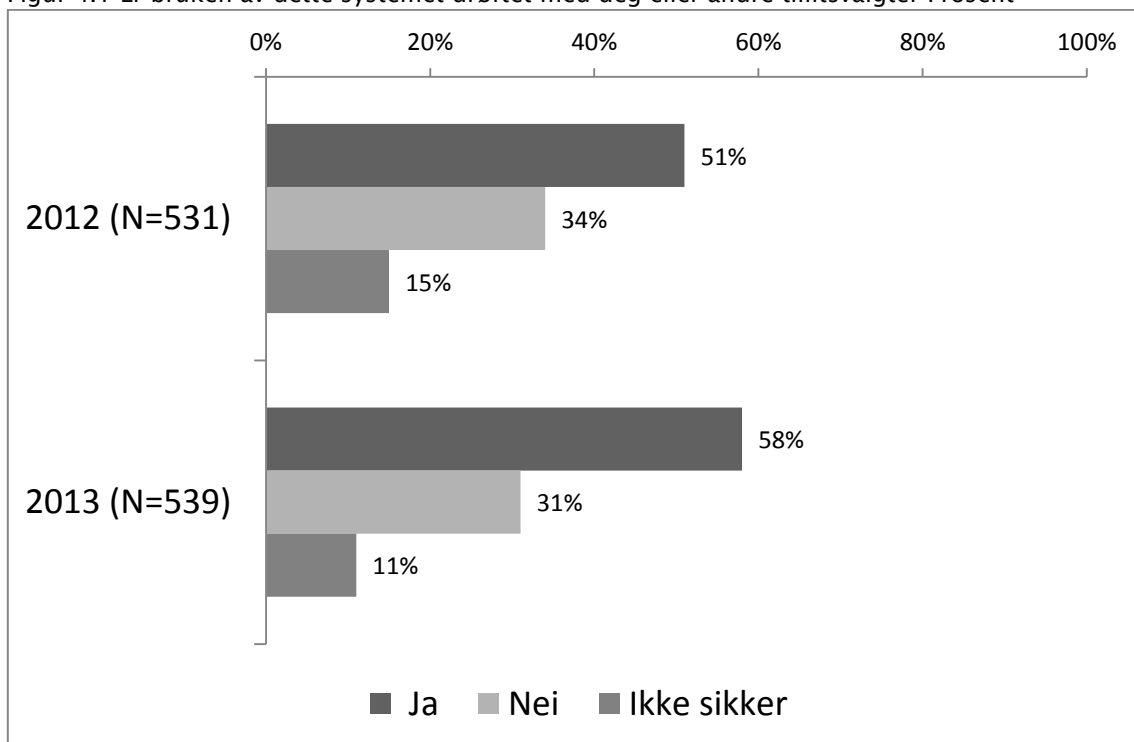
4.2 Økende formell og reell medvirkning?

I forbindelse med forskningsprosjektet om bruk av feltteknologier på oppdrag for LO og fire forbund,¹⁸ ble det stilt spørsmål til LOs tillitsvalgtpanel om bruk av feltteknologi var blitt drøftet med tillitsvalgte. Spørsmålet ble stilt i 2012 og 2013, med 10 måneders mellomrom. I utvalget inngår bare tillitsvalgte som har verv på virksomhets- eller arbeidsplassnivå. I figur 4.1 ser vi at andelen tillitsvalgte som svarer at bruken av feltteknologi har blitt drøftet med tillitsvalgte, økte fra 51 prosent i 2012 til 58 prosent i 2013. Økningen er signifikant og kan tyde på at den formelle medvirkningen ved innføring av feltteknologier har økt betydelig på relativt kort tid i virksomheter hvor LO har tillitsvalgte. Vi vil også peke på nedgangen i andelen tillitsvalgte som svarer at de ikke vet, noe som tyder på at oppmerksomheten omkring disse spørsmålene har medført at færre nå er usikre.¹⁹

¹⁸ Resultatene fra prosjektet er presentert i tre forskningsrapporter: Bråten & Tranvik (2012); Tranvik (2013) og Schartum (2013).

¹⁹ Her bør det nevnes at LO og flere av forbundene hatt stor oppmerksomhet rettet mot temaet kontroll og overvåking i arbeidslivet de siste fem til seks årene. Blant annet har det treårige forskningsprosjektet «Flåtestyring og kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted», som har vært ledet av SERI, vært finansiert av LO og fire forbund.

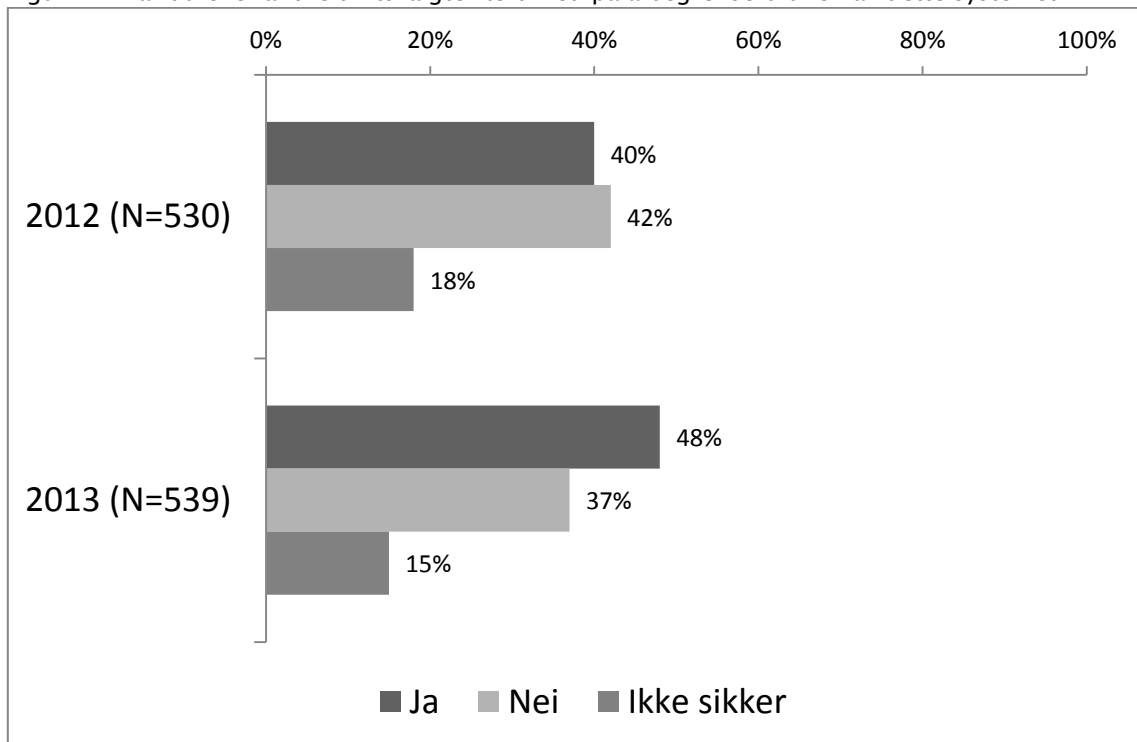
Figur 4.1 Er bruken av dette systemet drøftet med deg eller andre tillitsvalgte? Prosent



Kilde: LOs tillitsvalgtpanel, presentert på seminar i LO 28.08.2013

Videre ble det stilt spørsmål om hvorvidt tillitsvalgte har vært med på å begrense bruken av dette systemet. I figur 4.2 ser vi at det har vært en signifikant økning i andelen som svarer at tillitsvalgte har vært med på å begrense bruken av dette systemet fra 2012 (40 prosent) til 2013 (48 prosent). Ifølge svarene fra LOs tillitsvalgtpanel kan det tyde på at også den reelle medvirkningen har økt når det gjelder innføring og bruk av feltteknologier i virksomheter hvor LO har tillitsvalgte. Også her ser vi at det har vært en nedgang i andelen som svarer at de ikke vet i 2013, sammenliknet med i 2012.

Figur 4.2 Har du eller andre tillitsvalgte vært med på å begrense bruken av dette systemet?



Kilde: LOs tillitsvalgtpanel, presentert på seminar i LO 28.08.2013

5. Motiver

Arbeidsgiver kan ha ulike motiver for å kontrollere og overvåke ansatte. Det kan blant annet handle om tiltak som skal sikre effektiv drift, kvalitetsforbedring, økt sikkerhet i arbeidet samt ulike dokumentasjonsbehov. Arbeidsgivers interesse av å overvåke ansatte kan også bunne i mistillit og ønsker om å kontrollere om ansatte sluntrer unna eller for eksempel stjeler varer fra virksomheten. Det er likevel ikke bare arbeidsgiver som kan være interessert i informasjon om ansatte. Logger som viser bruk av kjøretøy kan for eksempel være av interesse for skattemyndigheter, kunder/oppdragsgivere, forsikrings-selskaper, bilverksteder og bilprodusenter, selv om disse gjerne ikke har definert et formål direkte. Andre eksempler kan være pårørende som har interesse av logger fra hjemmesykepleiernes PDA. Det kan også være tilfeller hvor arbeidstakerne selv har interesse av å bruke bestemte teknologier, for eksempel i voldsutsatte situasjoner eller for å dokumentere at arbeidet faktisk er utført. I dette kapitlet presenterer vi ulike forskningsbidrag som har sett nærmere på motiver for kontroll og overvåking av ansatte.

5.1 Fire hovedbolker av formål

Datatilsynet (2012) skriver i sin rapport om arbeidshverdagens elektroniske spor at det for ansatte ofte kan være vanskelig å få full oversikt over hva som er arbeidsgiverens motivasjon for eller fullstendige formål med innsamlingen av personopplysninger. Det kan være mange grunner til å samle inn og bruke personopplysninger i arbeidslivet. Som eksempler nevnes at det kan være for å dokumentere leveranse og kvalitet av varer eller tjenester, å ivareta informasjonssikkerhetshensyn eller å drive arbeidsledelse. Dessuten kan de samme opplysningene eller det samme systemet tjene flere formål. Forfatterne skriver at det kan være vanskelig for en ansatt å påvise at et system er brukt til noe mer enn det forhåndsdefinerte formålet. Som et eksempel vises det til at arbeidsgiveren kan benytte opplysninger til å undersøke en mistanke. Blir den avkreftet, vil den ansatte kanskje aldri få vite om undersøkelsen. Og blir mistanken bekreftet, vil det ikke alltid refereres til at et overvåkingsopptak eller andre kontrolltiltak er brukt når de ansatte kalles inn til en samtale.

I rapporten fra Datatilsynet blir det pekt på fire bolker som enkeltformål kan samles i (s. 21–24). Vi har sammenfattet dette slik:

1. Effektivisering og kvalitetsforbedring. Det utvikles systemer og rutiner som innhenter personopplysninger med det formål å kunne måle produktivitet og kvalitet på tjenestene som leveres og for å kunne analysere og effektivisere arbeidet.

Opplæring og oppfølging av den enkelte ansatte for å bedre effektivitet eller kvalitet på arbeidet er også en viktig del av dette.

2. Dokumentasjonshensyn. Å dokumentere leveranse og kvalitet av varer eller tjenester står sentralt. Hensynet medfører en omfattende bruk av personopplysninger om ansatte. Dokumentasjonen er også rettet mot flere ulike aktører: Buss-selskapene dokumenterer utført arbeid overfor sin oppdragsgiver og kontraktspart, for eksempel den offentlige innkjøperen av transporttjenestene. Dokumentasjon kan også være nødvendig av hensyn til kunder, brukere eller pasienter, slik som i hjemmetjenesten. Plikter til å rapportere vil dessuten medføre et behov for å dokumentere hva som er utført. Dokumentasjonshensyn er dessuten viktig internt, for å kontrollere at oppgaver er utført og for å kunne oppdage hva som ikke er gjort. Lagring og bruk av personopplysninger forekommer også direkte eller indirekte som følge av lovkrav eller lagring av data for myndighetskontroll. Bruk av digital fartsskriver og individuelt sjåførkort nevnes som eksempler på dette. I rapporten framholdes det at opplysninger som er innsamlet til dokumentasjonsformål i mange sammenhenger kan være mer inngripende enn opplysninger som er innsamlet til kontrollformål. Dessuten har opplysningene en mer uklar lagringstid enn opplysninger som står i sammenheng med hva som tradisjonelt kalles overvåking, og lagres ofte lengre, heter det i rapporten.
3. Hensynet til ulike former for sikkerhet som medfører en rekke behandlinger av personopplysninger om de ansatte. Denne kan deles i tre kategorier: liv, helse og sikkerhet for personer, sikring av verdier (penger, gjenstander eller bygninger), og informasjonssikkerhet. Det nevnes at tiltak som adgangskontroll, kameraovervåking og bruk av IT-systemer er relevante innenfor denne gruppen av formål. I rapporten legges det vekt på at tiltak for å ivareta ulike sikkerhetskriterier kan være svært inngripende for de ansatte. I noen tilfeller vil tiltak av denne typen være de mest sentrale elementene i en vurdering av ansattes personvern, heter det i rapporten. Forfatterne viser til at et typisk eksempel på en slik situasjon kan være hvis det skjer en kontinuerlig kameraovervåking av steder hvor ansatte har sine primære arbeidsoppgaver, og hvor tiltaket også benyttes til å se hvordan ansatte gjør jobben og hvordan de håndterer penger.
4. Kontroll eller overvåking av ansatte. Forfatterne framholder at ordet «overvåking» er vanskelig i den forstand at det er svært forskjellig hva som legges i begrepet. Dessuten er det ulikt hvor den enkelte vil trekke grensen for hva som forstås som overvåking og ikke. Et generelt inntrykk Datatilsynet fikk fra intervjuene var at terskelen for at ordet overvåking ble brukt på et tiltak var nokså høy. Forfatterne viser til at ordet mest ble brukt i sammenhenger hvor bruken av personopplysninger skjedde med basis i en form for mistillit, og at opplysningene kunne få negative konsekvenser for den ansatte.

5.2 Begrunnelser for feltteknologi

Tranvik (2013) har som tidligere nevnt studert bruken av ulike former for feltteknologi i sju bransjer. Tranvik skriver at den økende bruken av feltteknologi og at arbeidsgiver behandler stadig flere opplysninger om sine ansatte, er et av de viktigste teknisk-organisatoriske utviklingstrekkene i de 50 virksomhetene som er med i undersøkelsen. Undersøkelsen viser blant annet at arbeidsgivernes begrunnelser for innføring av slik teknologi varierer både etter hvilke produkter det er snakk om og hvilke bransjer de blir brukt i. Bruken av enkelte typer feltteknologi kan være frivillig, mens andre typer feltteknologi er lovpålagt, for eksempel digitale fartsskrivere (op. cit.).

Når det gjelder arbeidsgivers formål eller motiver for å ta i bruk feltteknologi, finner Tranvik fire hovedbegrunnelser: rasjonalisering og effektivisering av driften, bedre dokumentasjon av arbeidsutførelsen, økt personellsikkerhet og bedre regeletterlevelse. Vi skal kort oppsummere forfatterens hovedkonklusjoner omkring disse fire hovedbegrunnelserne (s. 319–320).

Tranvik finner at den viktigste begrunnelsen er rasjonalisering og effektivisering av driften. Dette skal i første rekke oppnås gjennom mer sentralisert planlegging og styring av arbeidsutførelsen, for eksempel ved at kjøretider og kjøreruter legges opp på bedre måter enn tidligere, eller ved at responstiden ved hasteoppdrag reduseres. Det samme formålet skal kunne oppnås ved at ansatte får tilgang til og kan registrere viktig informasjon om oppdrag (eller kunder/brukere) i interne datasystemer uten at de trenger å komme tilbake til kontoret. Økt kvalitet på tjenesteytingen, mer nøyaktig dokumentasjon på utført arbeid og mer fornøyde kunder/oppdragsgivere er andre formål som ifølge Tranvik ble nevnt i tilknytning til rasjonaliserings- og effektivitetsbegrunnelserne.

Den andre begrunnelsen var bedre dokumentasjon av arbeidsutførelsen. Denne ble også nevnt i de fleste bransjene som Tranvik undersøkte. Tranvik fant at dette var spesielt viktig der hvor arbeidet ble utført på kontrakt og hvor det lett kunne oppstå tvil om oppgavene var utført. Dette gjaldt spesielt innenfor renhold, vekterbransjen og veidrift, men ble også nevnt som viktig innenfor elektroyrkene, rutebilnæringen, varetransport og hjemmetjenesten. Dokumentasjon på arbeidsutførelsen kunne i noen grad være lovpålagt, for eksempel kjøre- og hviletider i varetransport, men var i hovedsak selvvalgte og «defensive» tiltak, det vil si opplysninger som var «kjekke å ha» i tilfelle klager fra kunder/oppdragsgivere (op. cit.).

Videre fant Tranvik at økt personellsikkerhet var et formål som ble nevnt i de fleste bransjene, men med et visst unntak av renhold og hjemmetjenesten. Sikkerhetsbegrunnelsen besto ifølge Tranvik i at det skulle bli enklere å lokalisere ansatte dersom de ble utsatt for ulykker, voldsepisoder eller andre nødsituasjoner.

Endelig fant Tranvik at bedre regeletterlevelse var en begrunnelse som særlig ble vektlagt der hvor kjøretøy (firmabiler eller lastebiler) inngikk som en del av arbeidsutførelsen. Elektronisk kjørebok ble for eksempel anvendt innenfor flere av bransjene for å dokumentere firmabilreglene i skattelovgivningen. I varetransport ble flere systemer anvendt for å overholde lovpålagte krav, her nevnes spesielt digitale fartsskrivere, temperatursensorer og alkoholås. I hjemmetjenesten kunne elektronisk registrering av direkte

brukertid ses på som en form for regeletterlevelse, i den forstand at man dokumenterer at brukerne får den hjelpen de har krav på i henhold til kommunale vedtak (op. cit.).

Det kan også nevnes at en god del av arbeidsgiverrepresentantene Tranvik (2013) intervjuet, oppga mange formål med innføring av feltteknologi. I varetransport var det for eksempel virksomheter som opererte med 16–18 ulike formål. Tranvik påpeker at dette formåls mangfoldet gjorde det lettere å argumentere for at innføring av systemene var nødvendig, men det førte samtidig til at det ble vanskelig for de ansatte å vite hva opplysningene kunne bli brukt til. Personopplysningloven forutsetter altså at formål skal formuleres på en slik måte at dette er mulig (op. cit.).

Hvilket formål arbeidsgiver har med kontrolltiltaket, påvirker også hvilken legitimitet tiltaket får blant de ansatte og de ansattes reaksjoner og konsekvenser for arbeidsmiljøet. Dette er et tema vi skal komme nærmere tilbake til i kapittel 6, som handler om arbeidsmiljøkonsekvenser av kontroll- og overvåkingstiltak i virksomhetene.

Feltteknologi kan også synliggjøre arbeidsutførelse og tidsbruk

Vi vil også kort nevne at i undersøkelsene om bruk av feltteknologi (Tranvik 2013; Larsen 2013; Bråten & Tranvik 2012) kom det fram flere eksempler på hvordan de tillitsvalgte ser noen positive sider ved at arbeidsutførelse og tidsbruk registreres og kan dokumenteres. Følgende sitat fra en tillitsvalgt i renhold er i så måte representativt:

«At folk skulle gå tidlig hjem fra jobben ble satt fram som en bekymring da systemet ble tatt i bruk, men det er ikke noe problem i renhold. Snarere tvert imot. Vi fikk da dokumentert at renholderen reiser hjemmefra kl 05.30 og er hjemme kl 16.30. Så bruk det gjerne som en dokumentasjon på arbeidstid!» (Tillitsvalgt, stor renholdsbedrift. Sitert i Bråten og Tranvik 2012, s. 83).

Et liknende eksempel på hvordan PDAen har bidratt til å synliggjøre tiden det tar å forflytte seg mellom ulike brukere, fant Bråten og Tranvik (2013) i kommunale hjemmebaserte tjenester. Men bruk av PDA har også medført økte krav om effektivitet og påfølgende tidspres og stress. Bruk av PDA kan synliggjøre tid, men det kan også gi ledelsen muligheter til å kontrollere effektiviteten, noe dette sitatet fra et verneombud illustrerer:

«Det har aldri blitt fokusert på at vi også må forflytte oss mellom brukerne. Nå blir det i alle fall bekreftet at vi forflytter oss mellom brukerne. Det er positivt at det kommer fram for vi har ikke blitt trodd på dette. Men det er også enkelt for kommunedministrasjonen daglig å lese av om vi er effektive nok, eller springer fort nok.» (Verneombud, hjemmebaserte tjenester. Sitert i Bråten & Tranvik 2012, s. 83)

5.3 Tredjepartskontroll

I innledningen til dette kapitlet ble det nevnt at også andre aktører kan ha interesse av at det samles inn opplysninger om ansatte. Tranvik (2013) har undersøkt hvordan innføring av feltteknologi kunne føre til større innslag av tredjepartskontroll. Tredjepartskontroll innebærer at andre enn arbeidsgiver registrerer eller har tilgang til opplysninger om de ansatte. Tranvik fant at dette i særlig grad var tilfelle der hvor oppgaver ble satt ut på anbud eller ansatte utførte arbeid hos kunder. I de bransjene som ble undersøkt, gjaldt dette spesielt i rutebilnæringen, varetransport, trikk, veidrift og vekterbransjen. Tranvik fant også tilfeller av tredjepartskontroll innenfor elektroyrkene og renhold.

Når det gjelder tredjepartskontroll fant Tranvik at dette i liten grad ble problematisert i rutebilnæringen, trikk, veidrift og renhold. Tranvik framholder at det for eksempel ikke ble referert til episoder hvor arbeidsgiver ønsket at tredjeparter utleverte opplysninger om ansatte (registrert i kameraovervåkings- eller adgangskontrollsystemer). I varetransport, vekterbransjen og elektroyrkene ble det derimot rapportert at tredjepartskontroll kunne være en ekstra belastning for arbeidstakerne. I disse tilfellene var det enda en aktør, i tillegg til arbeidsgiver, som registrerte eller hadde tilgang til opplysninger om dem. Tranvik beskriver hvordan tillitsvalgte og verneombud har erfart episoder hvor arbeidsgiver ba om tilgang til opplysninger om ansatte registrert hos kunder/oppdragsgivere, eller at kunder/oppdragsgivere selv brukte opplysningene til å kontrollere arbeidstakerne. Et viktig poeng som vi vil understreke, er at Tranvik fant at tillitsvalgte og verneombud mente at de hadde liten innflytelse over omfanget av tredjepartskontroll.

5.4 Manglende bevissthet omkring kontrolltiltak

I en nylig avlagt masteroppgave i forvaltningsinformatikk, diskuterer Hanne Adelheid Larsson (2013) spørsmål knyttet til ivaretagelse av arbeidstakernes personvern ved innføring av Personal Digital Assistant (PDA) i hjemmesykepleien i Oslo kommune – Bjerke bydel. Larsson kombinerer juridisk og samfunnsvitenskapelig metode, og illustrerer ved hjelp av en casestudie fra Bjerke bydel hvilke utfordringer som i praksis kan være knyttet til definisjonen av kontrolltiltak i aml kap 9, og hvordan dette får konsekvenser for ansattes personvern ved innføring og bruk av PDA. Undersøkelsen viser at både arbeidsgiver- og arbeidsgiversiden i Bjerke bydel og Oslo kommune har hatt lite bevissthet og kunnskap på området. På grunnlag av dette trekker hun følgende konklusjon:

«Jeg mener at dette [lite bevissthet og kunnskap på området] kan ha påvirket arbeidsgivers vurdering og oppfatning av PDA og begrepet kontrolltiltak samt innføring av PDA i bydelen. Fordi bydelen ikke har oppfattet bruk av PDA som et kontrolltiltak, er ikke relevant rettslig regulering blitt fulgt. Arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven som stiller krav til arbeidsgiver når kontrolltiltak skal iverksettes og (arbeidstakers) personopplysninger behandles, og som skal ivareta arbeidstakers (personvern) interesser, er ikke kommet til anvendelse. Dette har ført til at innføring og

bruk av PDA har skjedd, og skjer på bekostning av arbeidstakernes personvern.» (s 78)

Gjennom denne casestudien av innføring og bruk av PDA i Bjerke bydel illustrerer Larsson en utfordring som kan antas å være av mer generell karakter når det gjelder innføring og bruk av kontrollteknologier i arbeidslivet. Både Larsson (2013) og Tranvik (2013) finner i sine studier at både arbeidsgivere og arbeidstakere synes å oppfatte at feltteknologi som ikke innebærer GPS-sporing²⁰, heller ikke er kontrolltiltak. Som nevnt i kapittel 2, framholder Schartum (2013) at tiltak med kontroll*potensial* også kommer inn under definisjonen «kontrolltiltak» i arbeidsmiljøloven. I casestudien av Bjerke bydel viste det seg likevel at arbeidsgiver benytter seg av kontrollpotensialet når pårørende eller bruker selv ringer og etterlyser hjemmesykepleien, eller når arbeidsgiver mottar klager på ansatte eller tjenestene som er gitt. Larsson beskriver hvordan arbeidsgiver ved slike henvendelser går inn i fagsystemet og sjekker hvilken ansatt klagen gjelder, og hvordan arbeidsutførelsen kan kontrolleres og etterprøves.

Funnene i disse studiene som viser manglende bevissthet og kunnskap både hos arbeidsgiver og ansattes representanter omkring kontrolltiltak, og hvilket potensial IKT har når det gjelder å utøve kontroll med ansatte (Larsson 2013; Tranvik 2013), gir også noen utfordringer når det gjelder hvilke spørsmål som bør stilles i kartleggingsundersøkelser av ulike kontroll- og overvåkingstiltak i arbeidslivet (jf. kartleggingen som er presentert i Fafo-rapport 2010:22). Dersom IKT ikke oppfattes som et kontrolltiltak, men likevel blir brukt til å kontrollere ansatte, er det grunn til å anta en betydelig underrapportering av ulike kontroll- og overvåkingssystemer i arbeidslivet. I kapittel 3 kom vi med noen forslag til hvordan spørsmålene i slike kartleggingsundersøkelser kan stilles slik at man kanskje får et mer fullstendig bilde av hvor vanlig bruk av ulike kontroll- og overvåkingsformer er i arbeidslivet. Likevel vil det alltid hefte en viss usikkerhet ved hvordan respondentene oppfatter spørsmålene, og i dette tilfellet også ved i hvilken grad de har bevissthet og kunnskap omkring hvordan ulike IKT-systemer kan brukes og faktisk blir brukt i kontrolløyemed.

5.5 Virksomhetenes behandling av personopplysninger

Transportøkonomisk institutt (TØI) utga i 2005 to rapporter om personvern. Den ene tok for seg spørsmål knyttet til behandling av personopplysninger i norske virksomheter (TØI rapport 800/2005a). Den andre handlet om befolkningens holdning til og kunnskap om personvern (TØI 789/2005b). Begge tok utgangspunkt i bestemmelsene i personopplysningsloven, og ble gjennomført før arbeidsmiljøloven fikk et eget kapittel om kontrolltiltak i virksomheten.

²⁰ GPS-sporing innebærer altså at arbeidsgiver eller andre i administrasjonen kan følge med på hvor de ansatte er og hvordan de beveger seg i sanntid. Se tabell 2.1 i dette notatet for en skjematisk oversikt over bruksområder og hva som registreres gjennom ulike typer feltteknologier.

Rapporten om behandling av personopplysninger i norske virksomheter (800/2005) bygger på svar fra totalt 424 norske virksomheter innenfor privat og offentlig sektor. Spørsmålene som behandles i TØI-rapporten ligger litt på siden av temaet som behandles i dette notatet. Det finnes imidlertid få undersøkelser av kontroll og overvåking hvor arbeidsgiversiden er kartlagt, og vi gjengir derfor hovedkonklusjonene i rapporten som handler om hvordan virksomhetene behandler personopplysninger. Det konkluderes med at undersøkelsen tyder på en grunnleggende positiv holdning til personvern blant virksomhetene. Kunnskapen om personopplysningsloven og de pliktene som følger av den, er imidlertid lav. Ravlum (2005a) finner at svært mange av virksomhetene mener at kravene ikke gjelder for dem, selv om de behandler personopplysninger og følgelig er omfattet av loven. Kun en liten andel av virksomhetene sier seg helt enig i at de etterlever de konkrete kravene som følger av loven eller forskriften. Dette gjelder krav til informasjonssikkerhet, internkontroll og informasjon til den som opplysningene gjelder (op. cit.). Representantene for virksomhetene ble også bedt om å vurdere grad av enighet i påstander om arbeidsgivers innsynsrett, kameraovervåking på arbeidsplassen og utveksling av personopplysninger. Resultatene er gjengitt i tabell 5.1.

Tabell 5.1 Grad av enighet i påstander om arbeidsgivers innsynsrett, kameraovervåking på arbeidsplassen og utveksling av personopplysninger. Prosent N=382.

Påstander	Uenig	Verken eller	Enig	Vet ikke	Sum
Arbeidsgiveren bør ha ubegrenset rett til å lese all e-post som de ansatte sender og mottar på jobben	65	11	19	5	100
Arbeidsgiverne bør ikke ha anledning til, uten varsel, å se hvilke internettsider de ansatte har søkt på ved hjelp av virksomhetens utstyr	40	20	33	8	101
For å avdekke mulige lovbrudd på arbeidsplassen, bør arbeidsgiveren ha anledning til å sette i gang skjult kameraovervåking	61	11	21	8	101
Det er så viktig å beskytte personvernet at det bør være strenge regler for utveksling av opplysninger om enkeltpersoner, selv om en friere utveksling kan gi bedre produkter og tjenester	10	36	46	8	100

Kilde: TØI-rapport 800/2005

Etter vår vurdering viser svarene som er framstilt i tabell 5.1 at arbeidsgiverne i noen grad kan sies å være opptatt av personvern, men at langt fra alle er enige i at dette bør veie tungt i ulike situasjoner. Senere forskning viser dessuten at kontroll- og overvåkingstrykket øker når virksomhetene innfører nye IKT-systemer, særlig gjelder dette ved innføring og bruk av feltteknologier, og ansattes personvern settes under stadig større press (Tranvik 2013; Bråten & Tranvik 2012). Som tidligere nevnt, fant Tranvik at bare omtrent hver tredje av virksomhetene som deltok i undersøkelsen hadde avtaler eller protokoller som regulerte ledelsens behandling av opplysninger om de ansatte ved bruk av feltteknologi. Schartum (2013) peker på flere utfordringer knyttet til manglende kunnskap om personvernrett hos både arbeidsgivere og arbeidstakere. Et viktig funn i Fafo-undersøkelsen fra 2010 var at norske arbeidstakere har lav kunnskap om regelverket knyttet til kontroll og overvåking i arbeidslivet, men at de samtidig har svært stor

grad av tillit til at arbeidsgiverne følger gjeldende regler. Norske arbeidstakere er i liten grad bekymret for at personopplysninger om dem i arbeidet skal komme på avveie (Bråten 2010).

5.6 Erfaringer fra Finland

Finland har en egen særlov om integritetsvern i arbeidslivet (YkstitL 759/2004). Loven trådte i kraft 1.10.2004, og erstattet da den tidligere loven med samme navn (477/2001). Dette er en særlov som supplerer personopplysningsloven og går foran denne i tilfelle motstrid mellom reglene (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)). Hensikten med loven er å imøtekomme særskilte spørsmål om integritetsvern i arbeidslivet. Loven gjelder bare forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Deler av loven gjelder også arbeidssøkere. Arbeidsgiveren har kun anledning til å behandle personopplysninger som har direkte relevans for ansettelsesforholdet.

Det er gjennomført en undersøkelse av hvordan finske virksomheter praktiserer integritetsvernloven (Kuokkanen, Laitinen & Kairinen 2008). Rapporten er skrevet på finsk, men den har engelsk og svensk sammendrag, som vi baserer oss på her. Undersøkelsen fokuserer på bruken av narko- og alkoholtester, kameraovervåking og overvåking av e-post og internettbruk, som er blant de tiltakene som loven regulerer.

Undersøkelsen bygger på en spørreundersøkelse blant finske virksomheter. Totalt ble spørreskjema sendt til 1296 virksomheter i privat og offentlig sektor. Spørreskjemaet ble besvart av arbeidsgivere eller deres representanter. Svarprosenten var 35, med andre ord ikke særlig høy.

Arbeidsulykker ble vurdert som den høyeste sikkerhetsrisikoen blant virksomheter i både offentlig og privat sektor. Mobbing på arbeidsplassen ble også vurdert som en betydelig utfordring innenfor alle områdene.

Respondentene svarer i overveiende grad at de har kjennskap til loven om integritetsvern. To tredjedeler av virksomhetene i privat og statlig sektor benytter kameraovervåking, mens andelen med kameraovervåking i kommunal sektor er noe under halvparten. Ifølge loven skal innføring av kameraovervåking behandles i partssammensatte fora, men ifølge undersøkelsen er dette ikke blitt gjort særlig ofte (det er imidlertid svært få som har svart på dette spørsmålet).

Nærmere 20 prosent av virksomhetene bruker narkotikatesting. Over to tredjedeler av virksomhetene i privat og kommunal sektor oppgir at de bruker alkoholtesting av ansatte, mens under halvparten i statlig sektor svarer det samme.

Over 90 prosent av virksomhetene svarer at de bruker en eller annen form for e-postsystem. Cirka 80 prosent av dem som svarte så ikke noe problem med disse systemene relatert til integritetsvernloven. I denne undersøkelsen er det altså stilt spørsmål om virksomheten bruker et e-postsystem, og ikke om dette brukes til å overvåke ansatte, slik det ble spurt om i Fafo-undersøkelsen fra 2010 (Bråten 2010).

Forfatterne framholder at på grunn av de kravene som grunnloven stiller, har loven knyttet til integritetsvern blitt komplisert og vanskelig å forstå. Det faktum at loven ikke

alltid følges, mener forfatterne også kan skyldes mangler i sanksjoner og tilsynet med loven. Basert på erfaringer fra Norge, som vi har presentert i dette kapitlet, vil vi legge til at mangel på kunnskap om loven og manglende bevissthet om kontrolltiltak også kan være årsaker til at arbeidsgiverne i Finland ikke alltid følger loven.

6. Personvernutfordringer og arbeidsmiljøkonsekvenser

Hva er personvernutfordringene ved bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer, og hvordan påvirker det arbeidsmiljøet i virksomhetene? I dette kapitlet presenterer vi litteratur som har tatt for seg personvernutfordringer og arbeidsmiljøkonsekvenser av kontroll og overvåking. Personvernutfordringer ved bruk av kontroll og overvåking i arbeidslivet er et kjernesporsmål. Økt bruk av IKT i arbeidet og muligheter for automatisk logging av en stor mengde opplysninger om ansatte, er en utvikling som har aktualisert spørsmål omkring ansattes personvern i arbeidslivet. I praksis vil det ofte være en tett kobling mellom svekket personvern og arbeidsmiljøutfordringer i virksomhetene. Vi har derfor valgt å presentere disse to sammenvevde temaene i ett kapittel. Her presenterer vi samfunnsvitenskapelig litteratur som behandler spørsmål knyttet til konsekvenser for ansattes personvern og arbeidsmiljø. Sett fra de ansattes side kan arbeidsmiljøkonsekvensene være både negative og positive. Flere dimensjoner kan være aktuelle her, som for eksempel positive konsekvenser ved økt trygghet og sikkerhet i arbeidssituasjonen. Samtidig vil vi se nærmere på ulike negative konsekvenser, slik som redusert handlingsrom, økt stress og redsel for å gjøre feil i arbeidet. Vi er også interessert i studier som har sett nærmere på hvordan bruken av ulike kontroll- og overvåkingssystemer i arbeidssituasjonen kan ha for forholdet mellom arbeidsliv og privatliv. Studier som har tatt for seg spørsmålet om hvordan ulike systemer påvirker mellommenneskelige relasjoner og arbeidstakernes personlige integritet, blir også belyst i dette kapitlet.

Fafo har i sin forskning omkring kontroll og overvåking vært særlig opptatt av hvilke konsekvenser slike systemer har for den enkelte ansatte og for arbeidsmiljøet. I Fafo-undersøkelsen som ble gjennomført i 2010, ble ansatte bedt om å vurdere flere konsekvenser av at virksomheten brukte ulike kontroll- og overvåkingssystemer, både teknologiske og fysiske. Vurderingene av effektene av ulike systemer er framstilt i totalt 21 figurer i kapittel 4 og 5 i Fafo-rapport 2011:22. Disse figurene vil ikke bli gjengitt her. Lesere som er interessert i å se nærmere på hvordan ansatte vurderer arbeidsmiljøeffekter av ulike kontroll- og overvåkingssystemer, henvises til Fafo-rapporten, som er tilgjengelig for nedlastning fra denne nettsiden: <http://www.fafo.no/pub/rapp/20166/20166.pdf>. Vi vil likevel framholde at de kontroll- og overvåkingssystemene som ansatte vurderte som mest belastende, var: flåtestyring (GPS, mobilposisjonering) samt overvåking av e-post og internettbruk. I dette kapitlet, hvor vi framstiller forskning omkring personvernutfordringer og arbeidsmiljøkonsekvenser av ulike kontroll- og overvåkingstiltak, vil vi derfor først og fremst behandle effekten av disse tiltakene i omtalen av Fafo-undersøkelsen.

6.1 Personvernutfordringer

Personvernutfordringer ved innføring og bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer i arbeidslivet er et kjernetema innenfor både juridisk og samfunnsvitenskapelig forskning. Særlig har den juridiske forskningen i Norge vært opptatt av personvernets stilling i arbeidslivet og hvordan personvernet ivaretas ved innføring og bruk av IKT i arbeidet. Når det gjelder lovregulering er spørsmål om ansattes personvern først og fremst hjemlet i personopplysningsloven, mens arbeidsmiljøloven kun har en henvisning til personopplysningsloven. Personvern, slik det er definert og forstått i personopplysningsloven, har i liten grad blitt viet oppmerksomhet innenfor tradisjonell samfunnsvitenskapelig arbeidslivsforskning, som i større grad har vært opptatt av temaer som makt, medvirkning, autonomi med mer i arbeidsrelasjonen.

Her vil vi imidlertid også gjøre oppmerksom på at fagbevegelsen tidlig var opptatt av hvilke konsekvenser innføring av ny datateknologi har for ansattes personvern. Som en del av Norsk Jern- og Metallarbeiderforbunds forskningsprosjekt kalt «Planleggingsmetodikk for fagbevegelsen» tidlig på 1970-tallet, ble det i samarbeid med Jon Bing²¹ blant annet drøftet hvilke konsekvenser inntoget av datamaskiner, samt planleggings- og styringssystemer som bruker datamaskiner, har for ansattes personvern. Behovet for å utarbeide lokale dataavtaler i virksomhetene ble vektlagt, og eksempel på en slik avtale er presentert i rapporten fra prosjektet (Nygaard i samarbeid med Bergo 1973). Dataavtalen som ble inngått ved Viking-Askim A/S, var så vidt forfatterne hadde kjennskap til, den første i sitt slag i verden (op. cit.).

Gjennom et omfattende kvalitativt forskningsprosjekt har Tranvik (2013) analysert personvernets status i 50 virksomheter som har tatt i bruk ulike former for feltteknologi. Analysene er gjort med utgangspunkt i nyere juridisk forskning på området. Hvilke personvernutfordringer som følger av bruk av ny teknologi i deler av arbeidslivet, gis slik en konkret empirisk basert vurdering. Dette gir et viktig bidrag til den samfunnsvitenskapelige arbeidslivsforskningen, som i liten grad har sett på utfordringer knyttet til behandling av personopplysninger ved bruk av ny teknologi i arbeidslivet.

Tranvik (2013) skriver at spørsmålet om personvern for ansatte utenfor fast arbeidsted ikke handler om at arbeidsgiver ikke kan følge med på eller følge opp egne ansatte. Det handler i stedet om hvor systematisk, rutinemessig og fokusert behandlingen av opplysninger om ansatte skal være; i hvilken grad skal ansatte være synlige for og bli gransket av personer de er underordnet og står i et avhengighetsforhold til? Når blir synligheten og granskingen av en slik karakter at autonomien og selvstendigheten – den individuelle sfæren – forvitrer eller forsvinner, spør Tranvik på side 21 i rapporten. Svaret leses delvis ut av lokale avtaler/protokoller som regulerer behandling av personopplysninger.

²¹ Jon Bing var da amanuensis ved Institutt for privatrett ved Universitetet i Oslo, i dag er han professor ved samme institutt.

Lokale avtaler

Tranvik (2013) og Schartum (2013) viser til at lokale avtaler eller protokoller som regulerer ledelsens behandling av opplysninger om de ansatte, er viktige for å vurdere hvordan ansattes personvern er ivarettatt ved innføring og bruk av feltteknologier. Dette kan ses i forlengelsen av behovet for lokale dataavtaler ved innføring av datamaskiner og bruk av elektronisk databehandling i virksomhetene, som ble utredet allerede tidlig på 1970-tallet (jf. Nygaard 1973).

Tranvik fant at om lag hver tredje virksomhet som deltok i undersøkelsen, hadde avtaler eller protokoller om dette. Flertallet av disse avtalene/protokollene omfattet produkter basert på satellittposisjonering og sporing, mens det var mindre vanlig med avtaler som omfattet opplysninger registrert ved hjelp av håndholdte dataenheter. Avtaler om håndholdte dataenheter var primært inngått i vektorbransjen.

Tranvik fant at det var relativt store forskjeller i innholdet i de lokale avtalene, noe som er drøftet nærmere i Schartum (2013). Tranvik fant likevel at avtalene hadde visse likhetstrekk når det gjaldt to punkter. Det ene var formålsangivelse, ofte med forsikringer om at opplysningene ikke skulle brukes mot de ansatte. Det andre var tilgangsstyring, det vil si angivelse av hvilke ledere eller personell som kunne sjekke opplysningene. Tranvik legger vekt på at disse avtalene spiller en viktig rolle når det gjelder ivaretagelse av ansattes personvern. Selv om flere av avtalene var forholdsvis kortfattede, kan det ifølge Tranvik sies at der hvor man hadde avtaler/protokoller var virksomhetene noe bedre til å overholde reglene i personopplysningsloven med forskrift, enn i virksomheter hvor man ikke hadde avtaler/protokoller. Tranvik peker på tre verdier som avtalene/protokollene virket å ivareta i virksomhetene. Disse var (s. 323):

1. Avtalene/protokollene ga de ansatte en større sikkerhet for at opplysninger om dem ble behandlet på en akseptabel måte.
2. Det ga virksomhetene noe større sikkerhet for at behandlingen av opplysninger om ansatte til en viss grad var i overensstemmelse med regulatoriske krav.
3. Det virket som forhandlinger om avtaler/protokoller hadde bevisstgjort og styrket begge partenes kompetanse på spørsmål knyttet til overvåking, kontroll og personvern.

Tranvik fant imidlertid at enkelte informanter var kritiske til avtalenes/protokollenes praktiske verdi. Det ble vist til at tillitsvalgte og ansatte hadde få muligheter til å sjekke om lederne overholdt avtalene, og enkelte tvilte på at eventuelle overtramp ville få særlige konsekvenser for vedkommende leder. Tranvik legger også vekt på at feltteknologi i mange tilfeller innebærer at det er flere enn bare arbeidsgiver som er interessert i de opplysningene som registreres om ansatte (jf. tredjepartskontroll i kapittel 5). Dette har personvernmessige konsekvenser, ved at det kan bli vanskeligere for de ansatte å kontrollere bruken av opplysninger om dem; hvem som har tilgang til opplysningene, hva de brukes til, hvor lenge de lagres og så videre (op. cit.). I forlengelsen av dette kan det

nevnes at Datatilsynet påpeker at en av tendensene som skaper personvernutfordringer i arbeidslivet, er manglende sletting og gjenbruk av opplysninger til nye formål.²²

Som tidligere nevnt retter Schartum (2013) sterk kritikk mot både lokale og sentrale avtaler når det gjelder ivaretagelse av ansattes personvern ved bruk av feltteknologi i arbeidslivet. Schartum finner at disse avtalene i svært liten grad forholder seg til lovgivningen, og at de derfor ikke kan bidra til å gi oversikt, formidle og utdype hovedtyngden av personvernregler for ansatte (op. cit.).

Personvernutfordringer sett fra ansattes side

Ifølge Tranvik (2013) kan altså personvern forstås som en måte å regulere forholdet mellom to parter på, hvor den ene (arbeidstaker) er underordnet den andre (arbeidsgiver). Han framholder at det betyr at spørsmål om personvern i arbeidslivet er nært sammenvevd med spørsmål om makt. I tilfellet feltteknologi, innebærer dette at arbeidsgiver styrker sin makt når ansatte blir synlige på ledelsens dataskjermer eller gjenstand for detaljert gransking i virksomhetens datasystemer. Maktskjevheten kan utjevnes noe dersom de ansatte får innflytelse over hvordan ledelsen håndterer opplysninger om dem, for eksempel hvilke opplysninger som vises på dataskjermene eller registreres i datasystemene. Personvern defineres derfor som graden av kontroll som ansatte har med arbeidsgivers bruk av opplysninger som gjelder dem selv (op. cit.). Dette innebærer at den som har informasjon om en annen person, også har makt over denne.

Mangelen på presise definisjoner av og oppfatninger om hva personvern i arbeidslivet handler om, kan være en av grunnene til at dette i liten grad har blitt undersøkt empirisk. Bråten (2010) gjorde imidlertid et forsøk på å kartlegge betydningen av ulike kontroll- og overvåkingstiltak på ansattes personvern, og ba respondentene om å vurdere hvor enig eller uenig de er i påstanden om at virksomhetens overvåkingssystem oppleves som krenkende. Undersøkelsen viser at andelen som opplever dette som krenkende, er størst blant dem som har overvåking av e-post (27 prosent enig), overvåking av nettsidebruk (22 prosent enig) og flåtestyring (18 prosent enig). Dette er overvåkingssystemer som kan gi arbeidsgiver et innblikk i arbeidstakernes private sfære, noe mange opplever som krenkende. Det bør bemerkes at spørsmålet om hvorvidt man opplever seg krenket, er ganske sterkt, og forbindes med en alvorlig situasjon. Det at mellom 20 og 25 prosent blant dem som har disse systemene opplever det som krenkende, må i så henseende sies å være en betydelig andel. Når det gjelder de andre kontroll- og overvåkingssystemene det er spurt om i undersøkelsen, er andelen som svarer at de opplever dette som krenkende, under 15 prosent. Kan hende ville mer raffinerte spørsmål rundt bruk av ulike kontroll- og overvåkingstiltak, innsamling og bruk av personopplysninger samt konsekvenser for personvernet, gitt et bedre bilde av i hvilken grad ansatte opplever at personvernet settes under press ved arbeidsgivers bruk av ulike kontroll- og overvåkingstiltak rettet mot ansatte.

Sett i lys av hvordan noen utvalgte virksomheter bruker feltteknologier, diskuterer Bråten og Tranvik (2012) noen av de viktigste utfordringene som bruken av feltteknolo-

²² Brev fra Datatilsynet til Arbeidsdepartementet 30. juni 2011.

gier reiser når det gjelder press mot ansattes rett på personvern. Forfatterne legger vekt på at personvern må ses i sammenheng med andre utfordringer som bruken av feltteknologier reiser, og da særlig spørsmål knyttet til arbeidsorganisering og arbeidsmiljø. Om relasjonen mellom disse faktorene skriver forfatterne følgende:

«Slik vi tolker de empiriske funnene, er det relasjonen mellom disse tre faktorene – personvern, arbeidsorganisering og arbeidsmiljø – som framstår som det springende punktet ved innføring og anvendelse av en feltteknologi. Det betyr at bruken av feltteknologier både kan sette de ansattes personvern under press (ved at det behandles flere og mer detaljerte opplysninger om arbeidsrelaterte forhold) og føre med seg en del konsekvenser for arbeidsorganisering og arbeidsmiljø. Vi har blant annet sett hvordan graden av fleksibilitet og autonomi i arbeidsutførelsen kan svekkes (men også at opplevelsen av trygghet kan styrkes), og at tidspresset i arbeidshverdagen kan intensiveres. Dette indikerer at spørsmål om personvern i arbeidslivet har betydning langt ut over de problemstillingene som defineres som personvernespesifikke (personlig integritet, privatlivets fred, osv.). Med bakgrunn i funnene fra denne undersøkelsen, kan vi derfor si at hvis de ansattes personvern svekkes, er det rimelig å forvente at virkningene forplanter seg til andre sider av arbeidsforholdet, og at konsekvenser som opprinnelig var av personvernmessig karakter, etter hvert vil manifestere seg som endringer i arbeidsorganisering og arbeidsmiljø». (Bråten & Tranvik 2012, s. 94–95)

I de neste avsnittene skal vi se nærmere på ulike forskningsbidrag som har tatt for seg spørsmål knyttet til konsekvenser for arbeidsmiljø og arbeidsorganisering ved kontroll og overvåking av ansatte.

6.2 Organisatoriske arbeidsmiljøkonsekvenser

Thompson (2003) legger vekt på at kontroll- og overvåkingssystemene som brukes i arbeidslivet først og fremst er en del av ledelsens verktøy for å kontrollere arbeidet. Han framholder at hensikten med like systemer er å sørge for at det oppstår selvdisciplin i arbeidet. Arbeidsgivers argumenter om behov for kontroll med virksomheten kan bidra til å legitimere innføringen av ulike kontroll- og overvåkingssystemer (Sewell et al. 2012). For eksempel blir flåtestyring og andre former for feltteknologier ofte framholdt som nødvendige styringsverktøy i virksomheter der ansatte utfører mesteparten av arbeidet utenfor fast arbeidssted, og som har mange kjøretøy ute i trafikken (Bråten & Tranvik 2012, Tranvik 2013). I Fafo-undersøkelsen fra 2010, svarte imidlertid cirka halvparten av dem som har flåtestyring, overvåking av e-post eller internettbruk, at de ikke oppfattet disse systemene som nødvendige styringsverktøy for arbeidsgiver (Bråten 2010). Videre svarte mellom 20 og 30 prosent at de nevnte kontroll- og overvåkingssystemene gir arbeidsgiver for stor kontroll med hvordan arbeidet utføres og er en kilde til mindre fleksibilitet i arbeidshverdagen.

I kapittel 5 viste vi til at økt personellsikkerhet var et formål som arbeidsgiverne i mange tilfeller oppgir som begrunnelse for bruk av feltteknologier (Tranvik 2013). I Fafo-undersøkelsen fra 2010 kom det også fram at ansatte i mange tilfeller oppfatter virksomhetenes bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer som en kilde til trygghet i omgangen med kunder, klienter, brukere, elever og liknende (Bråten 2010). Hele 78 prosent av ansatte som har kameraovervåking av de områdene hvor ansatte er mens de utfører mesteparten av arbeidet, er enig i påstanden om at dette er en kilde til trygghet. Blant dem som har overvåking av telefonsamtaler svarer 55 prosent at de opplever dette som en trygghet i omgangen med eksterne, mens blant dem som har flåtestyring er andelen 52 prosent (op. cit.).

Maktforskyvning, redusert tillit, endret arbeidssituasjon og mindre trivsel

Tranvik (2013) legger forholdsvis liten vekt på arbeidsmiljøkonsekvenser av feltteknologi, men oppsummerer de viktigste motargumentene fra tillitsvalgte og verneombud. Flere av disse punktene handler om organisatoriske arbeidsmiljøkonsekvenser, og vi har derfor valgt å gjengi dem i sin helhet her:

- «Maktforskyvning: Dette handler om at registrering av opplysninger om ansatte ved hjelp av feltteknologi kunne føre til at den sterke parten (arbeidsgiveren) styrket sin posisjon vis-à-vis den svakere parten (arbeidstakerne). Her ble det nevnt at ansatte og tillitsvalgte kunne bli mer engstelige eller tilbakeholdne med å fremsette sine synspunkter overfor ledelsen når de visste at ledelsen hadde tilgang til detaljerte opplysninger om hvordan de utførte arbeidet sitt. Bekymringen besto dels i at opplysningene kunne bli brukt til å straffe kritiske røster i virksomheten, og dels i at ledere kunne bruke opplysningene til å kvitte seg med ansatte som de av andre grunner oppfattet som problematiske eller brysomme.
- Redusert tillit: Dette handlet om at økt registrering av opplysninger av ansatte ble opplevd som mistillit, det vil si at ledelsen ikke lenger stolte på at de ansatte gjorde jobben sin. Flere tillitsvalgte og verneombud mente dessuten at bruk av feltteknologi hadde ført til at de ansatte fikk mindre tillit til ledelsen. Dette gjaldt spesielt i virksomheter hvor det hadde forekommet episoder med misbruk av opplysninger om ansatte, eller hvor innføringsprosessen ble beskrevet som problematisk.
- Endret arbeidssituasjon: Dette handlet om at bruken av feltteknologi, spesielt dersom den ble brukt til økt kontroll med og styring av arbeidsutførelsen, ville påvirke måten jobben ble utført på – og den enkeltes opplevelse av eget arbeid – på en negativ måte. Flere tillitsvalgte og verneombud mente at autonomien og selvstendigheten til de ansatte ville bli mindre, mens andre fryktet mer tidspress og høyere arbeidstempo. Fellesnevneren var bekymringen for at de ansatte i mindre grad enn før ville ha innflytelse over sin egen arbeidshverdag.
- Mindre trivsel: Dette handlet om at redusert innflytelse over egen arbeidshverdag kunne føre til større mistrivsel i jobben (eventuelt høyere sykefravær). Større mistrivsel kunne dels gå ut over de ansattes produktivitet og dels kvaliteten på det

arbeidet som ble utført. Dette kunne også føre til at de ansatte ble mindre lojale overfor arbeidsgiveren, det vil si at de ikke lenger var like villige til å gjøre en ekstra innsats dersom det var behov for det» (s. 320–321)

Tranvik legger samtidig til at ikke alle tillitsvalgte og verneombud som ble intervjuet sa seg enig i disse motargumentene, men hevdet at bruken av feltteknologi ikke hadde påvirket maktforhold, tilliten, arbeidssituasjonen eller trivselen i særlig grad. De mente dessuten også at feltteknologi neppe hadde ført til rasjonalisering eller effektivisering av driften. Tranvik skriver at slike synspunkter spesielt ble fremmet av tillitsvalgte og verneombud i virksomheter hvor forholdet til ledelsen ble beskrevet som meget godt, hvor det ikke hadde vært kjente episoder med misbruk av opplysninger og hvor bruken av feltteknologi var en forutsetning for å vinne anbud og sikre arbeidsplassene (op. cit.). Tranvik framholder dessuten at flere tillitsvalgte/verneombud ga uttrykk for at ansatte ikke alltid var like opptatt av hvordan innføring av feltteknologier hadde gitt arbeidsgiver større overvåkingsmuligheter enn tidligere. Holdninger som at man ikke har noe å skjule og dermed ikke noe å frykte, eller at utviklingen i samfunnet er slik at det blir økt overvåking og det kan vi ikke gjøre noe med, var vanlige blant en del ansatte. Denne observasjonen samsvarer godt med Fafø-undersøkelsen fra 2010, som viser at halvparten av norske arbeidstakere mener at den teknologiske utviklingen i seg selv har bidratt til økt overvåking i arbeidslivet (Bråten 2010).

Vi må imidlertid legge til at mye av den empiriske forskningen på området er basert på undersøkelser av relativt store og velorganiserte virksomheter, det vil si virksomheter som er medlemmer i en arbeidsgiverforening, har tariffavtale, hvor organisasjonsgraden blant ansatte er høy og det finnes etablerte ordninger med tillitsvalgte og verneombud. Dette gjelder både i undersøkelsene til Bråten (2010), Bråten og Tranvik (2012) og Tranvik (2013). Samtidig vet vi at det finnes en stor mengde virksomheter som ikke har partsbaserte ordninger eller verneombud på plass, og hvor forholdet mellom ansatte og ledelse heller ikke kan beskrives som godt. Blant annet er det et stort innslag av slike virksomheter i deler av privat servicesektor, hvor en stor andel av ansatte utfører arbeidet utenfor arbeidsgivers lokaler, og hvor ulike former for feltteknologi anvendes for å kontrollere og overvåke ansatte. Det er grunn til å minne om at vi vet lite om situasjonen når det gjelder kontroll og overvåking av ansatte i disse virksomhetene, samtidig som vi mener det er grunn til å anta at utfordringene knyttet til ansattes personvern og arbeidsmiljø er minst like sterke i disse virksomhetene.

Økt intensivering i arbeidet

Som omtalt i kapittel 3, har Rasmussen (2007) blant annet studert hjemmehjelpere. Gjennom desentralisering av ansvar og myndighet opplevde de å bli sett på som sentrale for tjenesten, og at deres kompetanse ble verdsatt som viktig for organisasjonen. Den økte kontrollen, skriver Rasmussen, skjedde gjennom ansvarliggjøring:

«Ved å gi de ansatte autonomi og ansvar i organisasjonen, ble de mobilisert til å ta ansvar for de eldres behov (...) Men, når arbeidsmengden økte fordi behovene for

hjemmesykepleie økte, førte dette til en intensivering av arbeidet. På denne måten ble deres meningsfulle jobber med interessante oppgaver, autonomi og ansvar, det som skapte en grådig organisasjon med umettelige krav for de ansatte». (Rasmussen 2007, s. 75).

De ansattes vilje til å ta ansvar og gjøre en ekstra innsats handlet i dette tilfellet om at de opplevde å få økt ansvar og frihet og at de ble verdsatt i organisasjonen. Rasmussen framholder at hjemmehjelperne i praksis deltok i sin egen arbeidsintensivering, for at tjenestene de hadde fått ansvar for skulle bli av god nok kvalitet.

Mens de ansatte opplever økt intensivering i arbeidet som følge av økt arbeidsmengde og ansvarliggjøring av den enkelte, framholder Rasmussen at lederne i hjemmetjenesten har fått ansvar både for å levere gode nok tjenester og å holde seg innen budsjettet – to mål som ikke uten videre er forenlige. Siden budsjettet lett kan måles og kommunene må holde sine budsjetter, er den sentrale ledelsen mest aktiv i å kontrollere budsjettet, mens kvaliteten på tjenestene ofte er vanskeligere å måle.

Rasmussen gjorde tilsvarende funn når det gjaldt web-designere, som var den andre gruppen som ble undersøkt. Som nevnt i kapittel 3, hevder Rasmussen og Johansen at de ansatte disiplineres til å gjøre det rette for bedriften gjennom resultatstyring og former for måle- og registreringssystemer av den enkeltes økonomiske bidrag, og dermed også markedssituasjonen. Når de ansatte ble ansvarlige og handlet i bedriftens interesse, minket behovet for kontroll fra overordnede drastisk. På mange måter abdiserte ledelsen i de flate organisasjonene når de overlot ansvaret for produksjonen helt til de ansatte (op. cit.). Kontrollen med ansattes innsats ble aktivert ved å tilby dem autonomi i arbeidet samt ved å titulere dem som eksperter (Rasmussen & Johansen 2005). Rasmussen (2007) henviser også til flere kvantitative studier som drøfter hvordan mange ansatte har opplevd å få større ansvar og mer autonomi i sitt daglige arbeid, men at de samme studiene også finner at de ansatte samtidig opplevde økt arbeidsintensivering gjennom press på tidsfrister, kunder og produksjonsmål. Rasmussen og Johansen (2005) viser hvordan kunnskapsarbeidere jobber hardt og svært lange dager uten ekstra betaling når de har posisjonen som eksperter, og blir gitt nærmest ubegrenset autonomi over arbeidsoppgaver og arbeidstid. Rasmussens studie må ses i sammenheng med debatter omkring nye organisasjonsstrukturer og ledelseskonsepter som startet på slutten av 1990-tallet innenfor organisasjonsforskningen. Dette er nærmere diskutert i Trygstad (2004), som legger vekt på at selv om styring i form av klare instruksjoner og et avgrenset handlingsrom mister sin rolle, betyr ikke dette nødvendigvis at makten i organisasjonen desentraliseres. Tvert imot kan det hende at makt som fenomen har endret sitt uttrykk, og blitt byttet ut med mer indirekte eller disiplinerende kontrollformer. Som eksempler på dette nevner Trygstad blant annet mål- og resultatstyring, innsatsbasert lønn og individuelle avtaler eller kontrakter mellom arbeidsgiver og den ansatte. Med sentrale organisasjonsteoretiske bidrag som bakteppe, konkluderer Trygstad med at makt som fenomen kan sies å ha blitt skjult gjennom mer sofistikerte former for kontroll og overvåking, men den er ikke nødvendigvis blitt mindre tilstedeværende av den grunn. Vi skal ikke gå nærmere inn på denne debatten her, men nøye oss med å nevne at den er viktig som et bakteppe for forståelsen av hvilke endringer som skjer når det gjelder kon-

troll og overvåking i arbeidslivet, og at endringene ikke nødvendigvis bare er drevet fram av den teknologiske utviklingen i seg selv.

Økt intensivering som følge av feltteknologier

Økt intensivering i arbeidet som følge av økende bruk av feltteknologier, er et tema som er nærmere belyst i Bråten og Tranvik (2012) og Tranvik (2013). Gjennom kvalitative intervjuer med tillitsvalgte og verneombud, viser Bråten og Tranvik (2012) hvordan bruk av feltteknologier har bidratt til økt arbeidsintensivering og en mer stressende arbeidshverdag for ulike yrkesgrupper. I denne studien er det særlig bussjåfører og hjemmehjelpere som trekkes fram som eksempler på hvordan bruk av feltteknologi har gitt økt arbeidsintensivering med påfølgende stress. Når det gjelder bussjåførene pekes det på at elektroniske tidsmålinger har bidratt til at tid og tidsavvik har fått stor oppmerksomhet. Dette virker stressende, og sjåførene opplever at de har mistet mye av fleksibiliteten. Tids- og ruteplanene gir lite rom for avvik, og hindringer underveis som gir forsinkelser i ruta, er en vesentlig kilde til stress. Personlige gjøremål som for eksempel å gå på toalettet, blir det ofte ikke tid til mellom rutene. Bråten og Tranvik skriver at eksemplet fra busselskapet viser tydelig hvordan kundekrav og anbudsprosesser har bidratt til økt tidspress og stress i bussjåførenes arbeidshverdag, og hvordan krav om flåtestyring har bidratt til å forsterke dette presset. Tranvik (2013) framholder også at sanntidsinformasjonssystemer kan ha en indirekte og negativ effekt på bussjåførenes arbeidsmiljø: trafikklederne presser på for å unngå forsinkelser eller andre avvik som kan føre til at selskapene får pengebøter fra oppdragsgiverne.

Bråten og Tranvik (2012) framholder at det ikke bare er i anbudsutsatte virksomheter tillitsvalgte og verneombud forteller om økte krav til effektivitet. De finner at erfaringene fra de kommunale hjemmebaserte tjenestene har flere fellestrekk med anbudsutsatte virksomheter når det gjelder økt intensivering av arbeidsdagen. Erfaringen blant dem som ble intervjuet i dette prosjektet er at innføring av PDA har bidratt til en intensivering av arbeidshverdagen, med flere hjemmebesøk og større oppmerksomhet omkring tidsbruk, noe som illustreres med to sitater:

«De som jobber ute hos pasientene, erfarer ofte at tiden som er satt av er for knapp. Må ha flere pasienter nå enn tidligere. Innføring av PDA skulle gi en optimaliserings- og effektivitetsgevinst, noe som medførte at alle fikk flere pasienter inn på ruta si.» (Hovedtillitsvalgt, hjemmebaserte tjenester. Referert i Bråten & Tranvik 2012, s. 81)

«Med PDAen er alt så styrt etter klokka. PDAen har ført til frustrasjon både når det gjelder tidsbruk og tekniske problemer. Det tekniske er det bygd opp gode rutiner for. Får hjelp når man ber om det. Men forståelsen for tiden er det vanskelig å gjøre noe med.» (Verneombud, hjemmebaserte tjenester. Referert i Bråten & Tranvik 2012, s. 81)

Som en konsekvens av at tiden hos brukerne ikke strekker til, blir det ofte heller ikke tid til lunsjpause. Matpakka må spises i bilen, underveis til neste bruker. Generelt blir det lite tid til pauser i løpet av en arbeidsdag, skriver forfatterne. Det å kontrollere ansatte er

trolig særlig viktig i arbeidsintensive bransjer, der tjenester i form av arbeidstid og -innsats er det som produseres og selges. Det er også disse elementene (arbeidstid og innsats) det er knyttet størst kostnader til i arbeidsintensive bransjer.

Som nevnt i kapittel 3, var feltteknologi for yrkene/bransjene renhold, den kommunale hjemmetjenesten og vokterbransjen viktig både for å dokumentere arbeidsutførelsen og fordi det fungerte som arbeidsredskaper for de ansatte. Tranvik (2013) skriver at skillet mellom kontrolltiltak og arbeidsredskap dermed ble flytende og uklart, noe som kan ha bidratt til å dempe motsetningen mellom arbeidsgivers kontrollinteresser og arbeidstakernes personinteresser i disse yrkene/bransjene (op. cit.).

6.3 Psykososiale arbeidsmiljøkonsekvenser

Bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer vil være en del av de organisatoriske forholdene i virksomhetene. De organisatoriske forholdene påvirker gjerne hvordan ansatte opplever det psykososiale arbeidsmiljøet på godt og vondt. Arbeidstilsynet definerer psykososiale problemer som opplevde belastninger, særlig i samspillet mellom kolleger eller kunder, eller i arbeidet (www.atil.no). I spørreundersøkelsen fra 2010 stilte Fafo flere spørsmål om hvordan virksomhetenes bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer virker inn på psykososiale sider ved arbeidsmiljøet (Bråten 2010). Som nevnt er det ansatte som har flåtestyring, overvåking av e-post eller internettbruk som i størst grad gir tilbakemelding om at dette er kilder til ulike psykososiale arbeidsmiljøutfordringer.

Blant dem som har flåtestyring, overvåking av e-post eller internettbruk, svarer mellom 20 og 30 prosent at dette er: en kilde til stress, bidrar til å svekke tilliten til ledelsen og oppleves som krenkende.

Bråten og Tranvik (2012) argumenterer for at konsekvenser av ulike kontroll- og overvåkingssystemer for de psykososiale sidene ved arbeidsmiljøet må belyses innenfor rammen av den enkelte arbeidsplass. På grunnlag av intervjuer med tillitsvalgte og verneombud i ni virksomheter som benytter ulike former for feltteknologi, konkluderer forfatterne med at feltteknologier i mange tilfeller synes å forsterke utfordringer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, slik som opplevelse av tidspress og uheldig stress. Dette kan igjen være kilder til helseplager og sykefravær. I rapporten gir Bråten og Tranvik flere eksempler på hvordan feltteknologier kan bidra til økt tidspress og stress. Dette vektlegges særlig i busselskapet som ble undersøkt, og i de to transportselskapene, men ble også nevnt i hjemmetjenesten og i renholdsbedriften. Følgende sitat fra en tillitsvalgt i ett av transportselskapene illustrerer det flere ga uttrykk for når det gjelder stress som følge av forsinkelser og mas fra ulike aktører:

«Så fort du er litt på etterskudd i jobben, så er du i en særstilling. Alle maser når man blir litt forsinket – sjåførene har mange å forholde seg til: kjøreleder, kundene, salgsavdelingen og så videre. Flere sjåfører velger å ikke ta telefonen når de ser at det er

kjørekontoret som ringer – det blir for mye mas.» (Tillitsvalgt transportselskap. Sitert i Bråten & Tranvik 2013, s. 75)

Tillitsvalgte i det andre transportselskapet som deltok i undersøkelsen ga uttrykk for at innføringen av feltteknologi har gitt kjørekontoret økt kontroll over sjåførene. Noe sjåførene i mange tilfeller opplever som negativt og en kilde til stress. Han sa det på følgende måte:

«Det er en uting når ledere ringer og sier ‘ser at PDAen står stille’ og spør hvorfor». (Tillitsvalgt transportselskap. Sitert i Bråten & Tranvik 2013, s. 75)

6.4 Arbeidsliv og privatliv

Et spørsmål som flere har vært opptatt av, er hvorvidt bruk av ny teknologi og andre former for kontroll og overvåking i arbeidslivet gir arbeidsgiverne økte muligheter til også å kontrollere hva ansatte gjør når de egentlig har fri. I Fafo-undersøkelsen fra 2010 fant vi at de som i størst grad var enig i at kontroll- og overvåkingsteknologien ga arbeidsgiver muligheter til også å kontrollere hva de gjør når de egentlig har fri, var de som hadde:²³ overvåking av telefonbruk (18 prosent enig), flåtestyring (19 prosent enig), overvåking av nettsidebruk (21 prosent enig) og overvåking av e-post (23 prosent enig).

I senere undersøkelser av bruk av feltteknologier, finner vi at fagorganisasjonene som organiserer innenfor transport- og elektroyrkene forteller at de får henvendelser med saker der medlemmer har blitt ringt opp av arbeidsgiver når de egentlig har fri, og fått spørsmål om hvorfor bilen står parkert, eller om hvorfor de har valgt å kjøre én rute framfor en annen (Bråten & Tranvik 2012). Det er likevel ingen av de tillitsvalgte som ble intervjuet som fortalte at de ofte får tilbakemeldinger om at feltteknologien har gitt arbeidsgiver økt kontroll med hva ansatte gjør på fritiden (Bråten & Tranvik 2012; Tranvik 2013).

To masteroppgaver i sosiologi behandler temaer knyttet til bruk av mobil teknologi i arbeidet og grensene mellom arbeid og fritid (Kummen 2008; Johannessen 2013). Studiene berører også temaer knyttet til kontroll, overvåking og maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Johannessen (2013) baserer sin studie på 21 kvalitative intervjuer blant arbeidstakere med høyere utdanning i en offentlig og en privat bedrift i Norge, som bruker mobil teknologi og hjemmekontor og har omsorg for barn.

Ansatte som deltok i studien hadde ved hjelp av mobil teknologi muligheter til å jobbe hjemmefra – eller på kafé, flyplass og liknende.

I begge de undersøkte bedriftene fortalte ansatte at ledere og kolleger kan se når de logger seg på pcen uansett om de er hjemme eller i bedriftens lokaler. Johannessen skri-

²³ Andel som var enig i at det aktuelle systemet gir arbeidsgiver mulighet til også å kontrollere hva de gjør når de egentlig har fri, er oppgitt i parentes.

ver at ingen av arbeidstakerne i de to bedriftene ga uttrykk for at de opplevde dette som krenkende, men at det opplagt er en ny måte å overvåke arbeidstakerne på, som kan være en kilde til økt stress. Dessuten kan ett resultat være at arbeidstakerne vil være pålogget til alle døgnets tider, slik at andre kan se og følge med om de er tilgjengelig og når de jobber, skriver Johannessen. I den ene bedriften forteller flere ansatte at de deler sine iCal (kalendre) med sjefen og andre kolleger. Da vet sjefen også når det er aktiviteter med barn på ettermiddagene, slik at det ikke blir lagt møter som kolliderer med dette. Johannessen skriver at for noen arbeidstakere er dette helt greit (beskrives som «one single source of truth»), mens for andre føles det som overvåking og er en kilde til økt stress. I begge de undersøkte bedriftene ble likevel ordningen med hjemmekontor og fleksible arbeidsordninger oppfattet som et gode av de ansatte. Dette til tross for at det også ga noen nye utfordringer knyttet til kontroll og overvåking både fra sjefer og kolleger gjennom aktivt bruk av kalenderen, som ble delt med mange, og til løpende tidsfrister som måtte overholdes.

Kummen (2008) baserer sin studie på intervjuer med 12 personer fordelt på to ulike bedrifter i privat sektor. Alle informantene hadde erfaringer med bruk av mobil e-post. Kummen beskriver hvordan ulike aktører har ulike brukermønstre for mobil e-post utenfor arbeidstiden, og hvordan denne ble betraktet som frivillig, men i noen tilfeller også som problematisk. Forfatteren konkluderer med at det «synkroniserte arbeidslivet» er et individualisert arbeidsliv hvor teknologien visker ut grensene mellom arbeid og fritid. Denne utviklingen tillater et friere og mer selvstendig forhold til tid, samtidig som den gir mulighet for å «stramme skruene ytterligere til», hevder Kummen.

Begge disse studiene er med på å underbygge påstanden om at ny teknologi bidrar til å viske ut grensene mellom arbeidsliv og privatliv i deler av arbeidslivet, og at arbeidsgivers kontrollsystemer trenger inn i stadig flere sosiale sammenhenger. Tilsvarende effekter har vi også påpekt når det gjelder bruk av feltteknologier for enkelte yrkesgrupper, men som tidligere omtalt, opplever ikke tillitsvalgte dette som et stort problem når det gjelder bruk av feltteknologier (Bråten & Tranvik 2012; Tranvik 2013). Internasjonale sammenlikninger viser imidlertid at Norge er det landet i Europa hvor flest opplever regelmessig å bli kontaktet av arbeidsgiver på fritiden (NOA 2007).

6.5 Kameraovervåking – holdninger og utfordringer

Befolkningens holdninger til kameraovervåking på ulike steder har vært kartlagt i flere undersøkelser (Ravlum 2005a, 2005b; Bråten 2010; Meland & Øvstedal 2010). Selv om utvalgene for disse undersøkelsene varierer en del, er resultatene svært like. Undersøkelsene viser at nordmenn generelt stiller seg positive til kameraovervåking av ulike publikumsområder. Særlig stiller de seg positive til kameraovervåking i banker og postlokaler. Et overveiende flertall er også positive til kameraovervåking i transportmidler, parkeringsanlegg og bomstasjoner, samt på offentlige gater og plasser/torg. Når det gjelder kameraovervåking på egen arbeidsplass, viser derimot alle de nevnte undersøkelsene at

holdningen er en helt annen, og at mange stiller seg svært negativt til dette. I Fafo-undersøkelsen som ble gjennomført blant norske arbeidstakere, svarte nærmere 70 prosent at de var negative til kameraovervåking på egen arbeidsplass, der hvor ansatte er når de utfører mesteparten av arbeidet (Bråten 2010). Meland og Øvstedal (2010) gjør tilsvarende funn i sin undersøkelse om trafikanter og synet på personlig integritet i transport-systemet. Meland og Øvstedal tolker dette dit hen at det er positivt med kameraovervåking på andres arbeidsplass, underforstått fordi det gir trygghet for dem som benytter/besøker disse stedene, mens det er svært negativt med overvåking på egen arbeidsplass, siden man der ville føle seg kontinuerlig overvåket. Sammenliknet med Ravlums (2005a og 2005b) undersøkelser som ble gjennomført blant befolkningen generelt og blant norske virksomheter, fant Bråten at det er en større andel i undersøkelsen blant norske arbeidstakere som sier de er negative til kameraovervåking på egen arbeidsplass. Dette kan skyldes forskjeller i utvalget i disse undersøkelsene, men det kan også skyldes at undersøkelsene er gjennomført med fem års mellomrom.

Datatilsynet har tilsynsoppgaver knyttet til godkjenning av kameraovervåking, og til håndtering av informasjon fra slike systemer. Datatilsynet har gitt uttrykk for bekymring for økende bruk av kameraovervåking i ulike publikumsområder og i arbeidslivet. I brev til Arbeidsdepartementet 30. juni 2011 ga Datatilsynet sine innspill til kartlegging av kontroll og overvåking i arbeidslivet, og uttalte følgende om kameraovervåking i arbeidslivet:

«Datatilsynet har gjennom årene sett en kraftig økning av kameraovervåking til ulike formål, i tillegg til at stadig flere formål trekkes frem for å rettferdiggjøre kameraovervåking. Et illustrerende eksempel er innføring av kameraovervåking på en restaurant, hvor hovedbegrunnelsen var muligheten for å kunne følge med på behovet for å rydde bord eller å betjene kundene. Et annet utviklingstrekk er at arbeidsgiver bruker overvåkingskamera med et webgrensesnitt, som innebærer at bildene fra kamera er tilgjengelig gjennom en portal på Internett. Tilsynet mottar ukentlig henvendelser fra arbeidstakere som opplever å få korrekser fra arbeidsgiver som befinner seg hjemme, eksempelvis at pausen har vart lenge nok, at tiden kan benyttes til å fylle hyllene i butikken eller at arbeidstaker må slutte å snakke i telefonen. Bruk av slik teknologi medfører ikke bare en trussel ut i fra et informasjonssikkerhetsperspektiv, men føles også som en merbelastning for arbeidstaker som ikke vet når og hvor vedkommende blir overvåket.»

Datatilsynet peker her på at kameraovervåking i arbeidet, slik det er beskrevet her, også medfører en betydelig merbelastning for ansatte og er et vesentlig arbeidsmiljøproblem.

7. Avslutning

Hensikten med dette notatet har vært å lage en kunnskapsstatus over hva vi vet om kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv, med vekt på personvernutfordringer og arbeidsmiljøkonsekvenser. Litteraturgjennomgangen har vært begrenset til undersøkelser hvor spørsmål knyttet til kontroll og overvåking av ansatte er et hovedtema i litteratursøket. Det ble imidlertid også brukt søkeord og kombinasjon av søkeord som skulle favne bredt i tilfelle det fantes undersøkelser hvor kontroll og overvåking av ansatte ikke var hovedspørsmål, men hvor det likevel ble behandlet.

Avslutningsvis må vi gjenta at det er gjort overraskende lite samfunnsvitenskapelig forskning på kontroll, overvåking og personvern i arbeidslivet, både i Norge og internasjonalt.

Innenfor de juridiske miljøene finnes det imidlertid en lang tradisjon for forskning på spørsmål knyttet til personvern på ulike samfunnsarenaer, herunder arbeidslivet. Den dominerende tilnærmingen har vært «data protection» eller personopplysningsvern. Den teknologiske utviklingen har bidratt til at en stor mengde data om brukerne kan logges og lagres automatisk, ofte uten store økonomiske kostnader. Denne utviklingen gjør at det i dag er en tendens til sterkere sammenkobling mellom personvern med vekt på privatliv, og personvern med vekt på opplysninger innenfor den juridiske forskningen. Interesseteorien har vært formulert innenfor det rettsinformatiske miljøet fra 1970-årene og finnes igjen i de fleste lovforarbeider til sentral lovgivning om personvern i Norge (Schartum & Bygrave 2011). Denne teorien har flere elementer som også er velkjente innenfor arbeidssosiologisk teori, særlig gjelder dette maktperspektivet, som er ett av tre perspektiver som anlegges i interesseteorien.

Likevel har vi ved utarbeidelse av denne kunnskapsstatusen ikke funnet særlig mange samfunnsvitenskapelige forskningsbidrag på temaer om kontroll og overvåking av ansatte i norsk arbeidsliv i perioden etter lovendringen i 2005. De forskningsbidragene som finnes, har i liten grad vært opptatt av personvernspørsmål i betydningen personopplysningsvern. Det finnes likevel enkelte nyere bidrag som har lagt vekt på personvernutfordringer som følge av ny teknologi i arbeidslivet. Her vil vi særlig nevne Tranviks rapport, *Det gjennomsiktede arbeidslivet*, som tar for seg erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker. Rapporten bygger både på samfunnsvitenskapelig og juridisk forskningslitteratur og gir en omfattende analyse av personvernutfordringer ved innføring og bruk av ny teknologi for arbeidstakere som jobber utenfor arbeidsgivers lokaler, eller i felt.

Generelt vil vi peke på et behov for større grad av samarbeid mellom juridiske- og samfunnsvitenskapelige miljøer når det gjelder undersøkelser omkring effekter av kontroll og overvåking på ansattes personvern og arbeidsmiljø. Blant annet er det behov for en begrepsavklaring og diskusjoner omkring hvordan sentrale begreper kan operasjonaliseres og brukes i samfunnsvitenskapelig forskning. I dette notatet har vi særlig pekt på to sentrale begreper: kontrolltiltak og personvern/integritet, som trenger en nærmere

avklaring. Erfaringen er at det er vanskelig å stille treffende spørsmål i empiriske undersøkelser uten en nærmere presisering av hva som menes med dette, og hvilke spørsmål man bør stille for å få den informasjonen man ønsker omkring dette (jf. Bråten 2010). Det kan være hensiktsmessig å legge større vekt på å teste spørsmålene slik at man får bedre innblikk i hvordan respondentene forstår ulike spørsmål knyttet til kontroll og overvåking i arbeidslivet. Dette gjelder både spørsmål som har til hensikt å kartlegge omfanget av ulike ordninger og spørsmål som tar sikte på å belyse utfordringer knyttet til personvern og arbeidsmiljø.

I notatet har vi presentert to bidrag fra Rasmussen (det ene i samarbeid med Johansen) (2005 og 2007), som illustrerer hvordan spørsmål om økt kontroll innenfor den samfunnsvitenskapelige arbeidslivsforskningen settes i sammenheng med organisasjonsendringer og nye styringsprinsipper eller ledelseskonsepter. Innføring og bruk av IKT vil i mange tilfeller være et viktig element i dette. I kjølvannet av disse organisasjonsendringene har arbeidslivsforskningen vært opptatt av å belyse tradisjonelle arbeidssosiologiske temaer, slik som for eksempel endringer i maktforhold, autonomi i arbeidssituasjonen og utfordringer knyttet til bruk av IKT for ulike yrkesgrupper (jf. Trygstad 2004). Personvern har i liten grad blitt drøftet som eget tema, og vi har ikke funnet noen eksempler som viser at personopplysningsvern har blitt vektlagt i studier som tar utgangspunkt i ulike former for organisasjonsendringer.

Avslutningsvis vil vi peke på noen områder innenfor temaet kontroll og overvåking i arbeidslivet hvor kunnskapen i dag, etter vår vurdering, er svært mangelfull.

Ett område det finnes lite kunnskap om, er hvilke motiver eller interesser ulike aktører har når det gjelder bruk av kontroll- og overvåkingstiltak i arbeidslivet (jf. kapittel 5 i dette notatet). Her mangler vi kunnskap om arbeidsgivernes motiver, men også om hvilke interesser andre aktører har av opplysninger om ansatte (tredjepartskontroll). Hvilken rolle ulike aktører spiller som drivkraft for økt kontroll og overvåking av ulike yrkesgrupper, er forhold vi har svært begrenset kunnskap om. I hvilken grad det økte kontroll- og overvåkingspresset som beskrives når det gjelder arbeidslivet skyldes et reelt behov eller om det i stor grad er drevet fram av pågående selgere, er også forhold som bør kartlegges nærmere. Tranvik (2013) framholder blant annet at selgerne/leverandørene i mange tilfeller spiller viktig rolle når det gjelder innføring av feltteknologi i virksomhetene.

Det er også behov for undersøkelser som kartlegger omfanget av kontroll og overvåking i arbeidslivet generelt og for ulike yrkesgrupper. Vi har pekt på at den teknologiske utviklingen er omfattende, og at situasjonsbilder kan endre seg raskt, særlig når det gjelder bruk av IKT-baserte kontroll- og overvåkingsverktøy. I LKU 2013 er det stilt spørsmål om ulike former for kontroll- og overvåkingstiltak. Disse spørsmålene vil kunne tegne et situasjonsbilde anno 2013, og være utgangspunkt for nærmere analyse og drøftelser innenfor miljøer som jobber med arbeidslivsforskning i Norge.

Vi har framholdt at temaer knyttet til personvern på ulike samfunnsområder, herunder i arbeidslivet, i flere tiår har stått sentralt innenfor den juridiske forskningen, både nasjonalt og internasjonalt. Med utgangspunkt i empiriske funn, argumenterer Bråten og Tranvik (2012) for at det er en nær relasjon mellom personvern, arbeidsorganisering og arbeidsmiljø. Mer overvåking og kontroll og svekket personvern vil i mange tilfeller

være bakteppet for eller årsaken til ulike arbeidsmiljømessige utfordringer i virksomhetene. Eksempler på dette er økt arbeidsintensivering og tidspress, stress, mindre autonomi og selvstendighet i arbeidet, mindre tillit mellom ansatte og ledelse samt mer uklare grenser mellom arbeid og fritid. Generelt mangler vi imidlertid kunnskap om hvordan dette arter seg i praksis, og hvilke konsekvenser det har for ulike yrkesgrupper. En utfordring det kan være verdt å nevne, er knyttet til manglende bevissthet hos både arbeidsgiver og arbeidstaker omkring kontrolltiltak (jf. Larsson 2013). Dette er forhold som må tas med i betraktningen når man utformer spørsmål til bruk i både kvantitative og kvalitative spørreundersøkelser.

Vi vil også peke på at mye av den empiriske forskningen som finnes på området, er basert på studier av relativt store og velorganiserte virksomheter med etablerte verneordninger og tillitsvalgtapparat (Tranvik 2013; Bråten & Tranvik 2012). Også i den webbaserte kartleggingsundersøkelsen som Fafo gjennomførte i 2010, var det et større innslag av arbeidstakere som var medlem i en fagforening, sammenliknet med hvor stor andel disse utgjør i den totale arbeidsstyrken. Følgelig har vi mangelfull kunnskap både når det gjelder omfanget, innføringsprosessen og konsekvenser for ansattes personvern og arbeidsmiljø i mindre virksomheter uten etablerte verneordninger og fravær av tillitsvalgte. Etter vår vurdering er det grunn til å anta at utfordringene knyttet til kontroll og overvåking av ansatte er minst like store i disse virksomhetene, noe som funn basert på undersøkelser blant store og velorganiserte virksomheter har vist oss. Blant annet vil innføring av IKT-baserte systemer som gir økte muligheter for kontroll med ansatte, bidra til å forsterke en situasjon med asymmetriske maktrelasjoner ytterligere i disse virksomhetene. Vi har framholdt at det å kontrollere ansatte vil være særlig viktig i arbeidsintensive bransjer i privat servicesektor, slik som renhold, vakt hold, transport, varehandel med mer. Hvordan økt kontroll og overvåking påvirker arbeidsmiljøet i disse bransjene, er forhold vi har begrenset kunnskap om. Det som finnes av forskningslitteratur peker likevel på økt intensivering og redusert autonomi i arbeidet som viktige arbeidsmiljøeffekter ved bruk av nye IKT-baserte kontroll- og overvåkingssystemer i disse bransjene. Hvordan opplevelser av tidspress og negativt stress påvirker ansattes helse og sykefraværet i virksomhetene, er spørsmål som følger i kjølvannet av disse observasjonene, men som i liten grad er drøftet i den foreliggende litteraturen.

Litteratur

- Angelskår, L. (2013). *Medvirkning i en digital tidsalder. Ansattes medvirkning i innføring av data-teknologi på jobben – et aktuelt tema i dagens arbeidslivsforskning?* Masteroppgave ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitetet i Oslo.
- Borchgrevink, M. (2011). *Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern – en gjennomgang av norske rettspraksis.* CompLex 5/2011.
- Bråten, M. (2010). *Kontroll og overvåking i arbeidslivet.* Oslo: Fafo-rapport 2010:46.
- Bråten, M. (2008). *Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?* Oslo: Fafo-rapport 2008:34.
- Bråten, M. & Tranvik, T. (2012). *Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted. Ansattes erfaringer med feltteknologi.* Oslo: Fafo-rapport 2012:50.
- Datatilsynet (2012). «En vanlig dag på jobb» *Arbeidshverdagens elektroniske spor.*
- Datatilsynet & Teknologirådet (2013). *Personvern. Tilstand og trender 2013.*
- Johannessen, A. K. L. (2013). *Mobil teknologi og hjemmekontor i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid.* Masteroppgave i sosiologi ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitetet i Oslo.
- Kjølaas, C. (2010). *Personvern i arbeidsforhold.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Kummen, Ø. (2008). *Det synkroniserte arbeidslivet. Om bruk av mobil e-post og nye grenser mellom arbeid og fritid.* Masteroppgave Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Kuokkanen, T., Laitinen, A. & Kairinen, M. (2008). *Datasekretessen i arbetslivet* (svensk tittel). Arbets- och näringsministeriet, Arbete och företagsamhet 10/2008. Edita Publishing Ab.
- Larsson, H. A. (2013). *Bruk av Personal Digital Assistant i hjemmesykepleien. En undersøkelse av ivaretagelse av arbeidstakers personvern.* Masteroppgave i forvaltningsinformatikk. Avdeling for forvaltningsinformatikk. Universitetet i Oslo.
- Meland, S. & Øvstedal, L. (2010). *Trafikantenes syn på personlig integritet i transportsystemet.* Sintef-rapport 2010.
- Meld. St. 29 (2010-2011). *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit* (Arbeidslivsmeldinga). Arbeidsdepartementet.
- NOA (2011). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011.*
- NOA (2007). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2007.*

- NOU 2009: 1. *Individ og integritet. Personvern i det digitale samfunnet.* (Personvernkommissjonen) Oslo: Fornyings- og administrasjonsdepartementet.
- NOU 2004: 5. *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst* (Arbeidslivslovsutvalget). Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- Nygaard, K. i samarbeid med Bergo, O. T. (1973). *Planlegging, styring og databehandling. Grunnbok for Fagbevegelsen. Del 2 Datamaskiner, systemer og språk.* Tiden Norsk forlag i samarbeid med Arbeidernes opplysningsforbund.
- Rasmussen, B. (2007). Nye kontrollformer i (post)moderne organisasjoner. I J. Hjelbrekke, O. J. Olsen & R. Sakslind (red.), *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet.* Unipub.
- Rasmussen, B. & Johansen, B. (2005). Trick or treat? Autonomy as control in knowledge work. I R. Barrett (red.), *Management, Labour Process and Software Development. Reality bytes.* NewYork: Routledge.
- Ravlum, I-A. (2005a). *Behandling av personopplysninger i norske virksomheter. En spørreundersøkelse om personvern og personopplysningsloven.* Oslo: TØI rapport 800/2005.
- Ravlum, I-A. (2005b). *Setter vår lit til Storebror ... og alle småbrødre med? Befolkningens holdning til og kunnskap om personvern.* Oslo: TØI rapport 789/2005.
- Ravlum, I-A (2004). *Makt, beslutning og integritet. IKT og personvern i transport.* TØI rapport 703/2004.
- Schartum, D. W. (2013). *Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet.* CompLex 3/2013.
- Schartum, D. W. & Bygrave, L. A. (2011). *Personvern i informasjonssamfunnet. En innføring i vern av personopplysninger.* 2. utgave. Fagbokforlaget.
- Sewell G., Barker, J. R. & Nyberg, D. (2012). Working under intensive surveillance: When does 'measuring everything that moves' become intolerable? *Human Relations* 2012 65. SAGE
- Thompson, P. (2003). Fantasy Island: a Labour Process critique of the "age of surveillance". *Surveillance & Society*, 1(2), 138–151.
- Tranvik, T. (2013). *Det gjennomslitete arbeidslivet. Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker.* CompLex 2/2013.
- Trygstad, S. C. (2004). *Fra rettighet til nytte? Det kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management.* Trondheim: Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, NTNU.

Vedlegg: Litteraturoversikt

Forfatter	År	Tittel	Institutt	Type dokument	Tema, problemstilling	Metode	Funn, konklusjoner
Borchgrevink, M.	2011	Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern. En gjennomgang av norsk rettspraksis	SERI	Forskningsrapport	Hovedproblestillingen er i hvilken grad arbeidsgivers styringsrett begrenses eller er underlagt føringer som følge av arbeidsgivers rett til personvern.	Gjennomgang av norske dommer og kjennelser som omhandler arbeidstakers personvern og arbeidsgivers styringsrett i perioden fra 2000 til 2011. Totalt 19 saker	Når det gjelder forholdet mellom styringsrett og personvern i arbeidslivet, trekker Borchgrevink følgende konklusjoner: 1) Rettspraksis legger til grunn at kontrolltiltak normalt er saklig begrunnet og dermed lovlig. 2) Skjult overvåking, for eksempel hemmelig videoovervåking eller sporing, anses å være ulovlig. 3) Bruk av GPS-data vurderes som ikke å være krenkende og kan sammenliknes med tradisjonelle kontrolltiltak. 4) Tradisjonelle kontrolltiltak slik som veskekontroll og kontrollkjøp ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.
Bråten, M.	2010	Kontroll og overvåking i arbeidslivet	Fafo	Forskningsrapport	Rapporten tar for seg spørsmål knyttet til bruk og innføring av feltteknologi på norske arbeidsplasser; hva kjennetegner ulike former for feltteknologier, hvordan har prosessen rundt innføring vært og hva er konsekvensene for ansattes personvern og arbeidsmiljø	Kvantitativt web-basert spørreundersøkelse blant et representativt utvalg norske arbeidstakere. 6002 respondenter	Bred kartleggingsundersøkelse med mange spørsmål knyttet til bruk og virkninger av ulike kontroll- og overvåkingsformer i norsk arbeidsliv. Konkluderer med at det er knyttet størst arbeidsmiljøutfordringer til nye teknologibaserte systemer sammenliknet med mer tradisjonelle former for kontroll og overvåking
Bråten, M. & Tranvik, T.	2012	Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted. Ansattes erfaringer med feltteknologi	Fafo/SERI	Forskningsrapport	Rapporten diskuterer ulike spørsmål knytte til personvern i arbeidslivet; hva lov- og avtaleverket sier, hva vi vet om utbredelse og type saker samt hvilke spørsmål som trenger en nærmere drøfting	Rapporten bygger på flere datakilder og metoder: Dokumentanalyse, kvantitative data, kvalitative intervjuer og vignettmetoden.	Rapporten viser hvordan feltteknologi omfatter en rekke teknologiske systemer som er laget for å samle inn, overføre, sammenstille/analysere og presentere detaljerte opplysninger om hva hver enkelt ansatt foretar seg når arbeid utføres utenfor fast arbeidssted. Feltteknologier gjør ansatte og aktiviteter i felt synlige for arbeidsgiver samtidig som forretningsystemer hos arbeidsgiver kan brukes av ansatte i felt. To hovedfunn vektlegges: 1) Bruken av feltteknologier oppfattes i enkelte tilfeller som problematisk med hensyn til de ansattes personvern, 2) personvern har først og fremst betydning når det ses i sammenheng med andre utfordringer som bruken av feltteknologi reiser. Det dreier seg særlig om spørsmål knyttet til arbeidsorganisering og arbeidsmiljø.
Bråten, M.	2008	Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?	Fafo	Forskningsrapport	Hensikten er å illustrere hvordan registreringstrykket i deler av arbeidslivet ser ut, samt gi pkt kunnskap og bevissthet om hvordan personopplysninger om arbeidstakere samles inn og benyttes	Kvalitative intervjuer med ledere og tillitsvalgte/ansatte på seks arbeidsplasser. Yrkesgrupper: sjåfør, hjemmesykepleier og offentlig saksbehandler	Rapporten er utarbeidet på oppdrag for LO og beskriver status og utfordringer knyttet til ansattes personvern og arbeidsgivers kontroll og overvåking i arbeidslivet. Avslutningsvis pekes det på noen utfordringer for fagbevegelsen når det gjelder dette.
Datailsynet	2012	"En vanlig dag på jobb" Arbeidshverdagens elektroniske spor	Datailsynet	Rapport			Blant observasjonene som trekkes fram er: 1) Det er vanskelig å ha oversikt over bruk av personopplysninger om seg selv. 2) Arbeidshverdagen lar seg konstruere. 3) Det finnes store mengder opplysninger som er egnet til å overvåke ansatte. Dagens situasjon er svært avhengig av tillit. 4) Lagring over tid og manglende sletting skaper personvernutfordringer. 5) Kontraktsparter påvirker hvilke opplysninger arbeidsgiver samler inn om ansatte. Dette skaper uklare ansvarsforhold. 6) Selve arbeidsmidlene eller arbeidsverktøyet produserer opplysninger om arbeidet og den som bruker verktøyet.

Johannessen, A.K.L.	2013	Mobil teknologi og hjemmekontor i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid		Masteroppgave		Kvalitative intervjuer (21) blant arbeidstakere med høyere utdanning, som bruker mobil teknologi og hjemmekontor og har omsorg for barn.	Ledere og kolleger kan se når man logger seg på pc, uansett om de er hjemme eller i bedriftens lokaler. Ingen oppfattet det som krenkende, men det var åpenbart en kilde til stress. Ordningen med hjemmekontor og fleksible arbeidstidsordninger ble oppfattet som et gode blant de ansatte.
Kummen, Ø.	2008	Det synkroniserte arbeidslivet. Om bruk av mobil e-post og nye grenser mellom arbeid og fritid		Masteroppgave		Kvalitative intervjuer med 12 personer fordelt på to ulike bedrifter i privat sektor	Det konkluderes med at det synkroniserte arbeidslivet er et individualisert arbeidsliv hvor teknologien skaper nye grenser mellom arbeid og fritid. Denne utviklingen tillater et friere og mer selvstendig forhold til tid, samtidig som det gir arbeidsgiver mulighet for å stramme skruene ytterligere til.
Larsson, H. A.	2013	Problemstillingen består av tre hovedspørsmål: 1) hva er et kontrolltiltak og hvordan kan begrenset avgrensning, 2) oppfatter bydel Bjerke bruk av PDA som kontrolltiltak, 3) har arbeidsgiver og arbeidstaker vært bevisste på og hatt kunnskap om ivaretagelse av arbeidstakers personvern og rettslig regulering når PDA innføres og tas i bruk?	Det juridiske fakultet, avdeling for forvaltningsinformasjonstikk, UIO	Masteroppgave	Oppgaven belyser tre hovedspørsmål knyttet til ivaretagelse av og konsekvenser for arbeidstakernes personvern når IKT tas i bruk i arbeidslivet: 1) hva er kontrolltiltak og hvordan kan begrepet avgrensning, 2) oppfatter bydel Bjerke	Kvalitative intervjuer, casestudie av Oslo kommune/Bjerke bydel, i tillegg er juridisk metode brukt for å fastslå hva som er gjeldende rett	Det konkluderes med at PDA er et kontrolltiltak, men det viste seg at verken arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden i bydelen har oppfattet bruk av PDA som kontrolltiltak. Partene har hatt lite bevissthet og kunnskap på området og relevant rettslig regulering har ikke blitt fulgt. Det har medført at innføring og bruk av PDA har skjedd, og skjer på bekostning av arbeidstakernes personvern.
Rasmussen, B. & Johansen, B.	2007	Nye kontrollformer i (post)moderne organisasjoner		Artikkel/bokkapittel	Hvordan kontroll og overvåking får nye uttrykk i postmoderne organisasjoner	Kvalitativ forskning om nye organisasjonsformer i tjenesteyting og kunnskapsarbeid	Drøfter hvordan økt kontroll skjer gjennom ansvarliggjøring når ansvar og myndighet desentraliseres til ansatte i hjemmetjenesten. De ansatte opplevde økt intensivering i arbeidet som følge av økt arbeidsmengde og ansvarliggjøring av den enkelte. Tilsvarende funn gjaldt web-designere, som var den andre gruppen Rasmussen undersøkte.
Rasmussen, B. & Johansen, B.	2005	Trick or treat? Autonomy as control in knowledge work		Artikkel/bokkapittel	Hvordan kontroll og overvåking får nye uttrykk i postmoderne organisasjoner	To casestudier av kunnskapsarbeidere i to typer dynamiske kunnskapsintensive firma	Drøfter hvordan kunnskapsarbeidere jobber hardt og veldig lange dager uten ekstra lønn når de behandles som profesjonelle eller eksperter og gis utstrakt autonomi over arbeidsoppgaver og arbeidstid. Den nærmest grenseløse autonomien bidrar også til å kontrollere ansatte.
Ravlum, I.-A.	2005a	Behandling av personopplysninger i norske virksomheter	TØI	Forskningsrapport	Hvilke personopplysninger norske virksomheter behandler samt i hvilken grad kravene i personopplysningsloven med forskrift etterleves. Samt holdninger og kunnskap til relevant lovverk	Spørreundersøkelse blant 424 virksomheter i offentlig og privat sektor	Undersøkelsen konkluderer med at det eksisterer en grunnleggende positiv holdning til personvern blant virksomhetene. Kunnskapen om personopplysningsloven og de pliktene som følger av den er imidlertid lav. Svært mange av virksomhetene mener at kravene ikke gjelder for dem, selv om de behandler personopplysninger og følgelig er omfattet av loven.
Ravlum, I.-A.	2005	Setter vår lit til Storebror ... og alle småbrødre med?	TØI	Forskningsrapport	Kartlegger befolkningens holdning til og kunnskap om personvern	Representativ spørreundersøkelse basert på svar fra 1 000 personer	Hovedkonklusjonen er at det råder en stor tillitt i befolkningen til at personvernet blir ivarettatt på en god måte og at det er få som er bekymret for at personopplysninger skal bli misbrukt.

Schartum, D.W.	2013	Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet	SERI	Forskningsrapport	Rapporten inneholder en bred gjennomgang av personvernsrettslige spørsmål knyttet til teknologi som brukes for å holde kontakt med, styre og kontrollere arbeidstakere utenfor fast arbeidssted (feltteknologi)	Rapporten bygger på nærmere analyser av sentrale bestemmelser i relevant lovgiving samt en gjennomgang og vurdering av sentrale og lokale avtaler om teknologi og kontroll med ansatte	Forholdet mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 9 er en vesentlig del av analysen. En hovedkonklusjon er at endret arbeidsdeling mellom de to lovene kan bidra til å gjøre rettsreglene på området langt mer tilgjengelige, konkrete og forståelige enn med dagens lovstruktur. Ulike løsninger og endret virkemiddelbruk foreslås
Tranvik, T.	2013	Det gjennomsløkte arbeidslivet. Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker	SERI	Forskningsrapport	Rapporten er basert på kvalitative intervjuer i 50 virksomheter i offentlig og privat sektor. Sju bransjer er representert: elektoryrkene (energi-forsyning og elektroinstallasjon), sikkerhet (vekerbransjen), renhold, den kommunale hjemmetjenesten, kollektivtransport (buss og trikk), varetransport og veidrift. I tillegg ble leverandører av feltteknologi intervjuet	Hovedkonklusjonen er at de delene av arbeidslivet som omfattes av studien er i ferd med å bli mer gjennomsløkte. Med det menes at arbeidsgiverne i økende grad tar i bruk elektronisk utstyr og systemer (feltteknologi) som gjør det mulig å observere, kontrollere og styre ansatte når de oppholder seg utenfor arbeidsgivers fysiske kontroll. Utviklingen har særlig skutt fart de siste tre-fire årene, og skaper nye utfordringer (og usikkerhet) for partene på virksomhetsnivå når det gjelder hvor grensen mellom legitim kontroll og problematisk overvåking skal trekkes.	

Kontroll og overvåking – utfordringer for personvern og arbeidsmiljø

Dette notatet gir en kunnskapsstatus over forskning og litteratur om kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv etter 2005, med vekt på hvilke utfordringer dette har for ansattes personvern og arbeidsmiljø. I kjølvannet av den teknologiske utviklingen som har bidratt til økt innsamling, lagring og sammenkobling av informasjon om enkeltindivider, har spørsmål omkring personvernets status fått økt oppmerksomhet, dette gjelder også i arbeidslivet. Studier som har drøftet ulike konsekvenser av innføring og bruk av nye IKT-baserte verktøy, har fått en sentral plass i notatet. Deler av den juridiske forskningen presenteres også som et viktig bakteppe for den samfunnsvitenskapelige forskningen på området. Kunnskapsstatusen viser likevel at det er gjort overraskende lite samfunnsvitenskapelig forskning på spørsmål om kontroll og overvåking og utfordringer for personvern og arbeidsmiljø.

