

Mona Bråten

Kontroll og overvåking i arbeidslivet





Mona Bråten

Kontroll og overvåking i arbeidslivet

© Fafo 2010
ISBN 978-82-7422-735-4 (papirutgave)
ISBN 978-82-7422-736-1 (nettutgave)
ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Fredrik Naumann / Samfoto
Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: www.kursiv.no

Innhold

Forord	5
Summary	7
1 Innledning.....	13
Bakgrunn	14
Datagrunnlag og metode.....	19
Rapportens oppbygging.....	22
2 Holdninger til kontroll og overvåking	25
Holdninger til kameraovervåking på ulike steder	25
Utviklingstrekk, nødvendighet og konsekvenser.....	28
Oppsummering.....	32
3 Bruk av ulike former for kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv.....	35
Hvor utbredt er ulike teknologiske kontroll- og overvåkingsformer?	36
Hvor utbredt er ulike former for fysisk kontroll?	38
Oppsummering.....	40
4 Arbeidsmiljøkonsekvenser av teknologisk kontroll og overvåking	41
Et redskap for økt trygghet?.....	41
Et nødvendig styringsverktøy?.....	43
Negative arbeidsmiljøkonsekvenser	44
Krenkes den personlige integriteten?	48
Grenser for arbeidsgivers kontroll?	50
Svekkes tilliten?.....	51
Vurderinger av arbeidsmiljøkonsekvenser	53
Oppsummering.....	55

5 Arbeidsmiljøkonsekvenser av fysisk kontroll	57
Økt sikkerhet og trygghet.....	58
Krenkes den personlige integriteten?	60
Svekket tillitsforhold?	63
Vurderinger av arbeidsmiljøkonsekvenser	64
Oppsummering.....	64
6 Hvor formalisert er bruken av de ulike ordningene?.....	67
Er det utarbeidet avtaler/retningslinjer?	67
Har ansatte eller tillitsvalgte deltatt i utformingen av avtaler/retningslinjer?.....	71
Har arbeidsgiver fått tillatelse til å behandle slike personopplysninger?	73
Oppsummering.....	77
7 Tillit	79
Tillit til regelverket.....	79
Tillit til at arbeidsgiver følger gjeldende regler	82
Krav om opplysninger før ansettelse.....	86
Hvem kontaktes om man føler seg krenket?	88
Oppsummering.....	91
8 Avslutning	93
Utbredelse av kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv	93
Arbeidsmiljøkonsekvenser	95
Mange mangler avtaler eller retningslinjer	100
Kunnskapen om regelverket er lav, men tilliten er høy	101
Litteratur	103
Vedleggstabeller	105

Forord

Denne rapporten tar for seg spørsmål omkring utbredelse og arbeidsmiljøkonsekvenser av ulike former for kontroll og overvåking i arbeidslivet. Hvor formalisert bruken av slike systemer er, samt hvilke holdninger norske arbeidstakere har til kontroll og overvåking i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig, blir også diskutert. Rapporten bygger videre på en Fafo-rapport fra 2008, hvor personvernets stilling i arbeidslivet ble drøftet. Denne gangen har vi gjennomført en webbasert spørreundersøkelse blant 6022 arbeidstakere for å belyse spørsmål om hvilke konsekvenser den økende bruken av overvåking i arbeidslivet har for ansattes arbeidsmiljø. Hensikten med rapporten har vært å gi LO et grunnlag for videre arbeid med problemstillinger knyttet til ulike former for kontroll og overvåking og retten til personvern, både i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig.

Denne rapporten har – i likhet med den forrige – vært skrevet på oppdrag for LO. I LO har juridisk avdeling og arbeidsmiljøavdelingen stått for gjennomføringen av prosjektet. Prosjektgruppen i LO har bestått av Øyvind Rongevær, Haakon Skaug og Marianne Svensli. Prosjektgruppen har fulgt prosjektet hele veien. I tillegg ble LOs øvrige avdelinger og medlemsforbund invitert til å delta i en referansegruppe for prosjektet. Det har vært avholdt tre møter i referansegruppen, i tillegg har det vært anledning til å komme med innspill via e-post. Prosjektgruppen og referansegruppen i LO takkes for godt samarbeid, gode innspill og fruktbare diskusjoner underveis i prosjektet.

Ved Fafo har flere kolleger bidratt underveis i arbeidet, og de fortjener en stor takk for konstruktive innspill. Takk til Kristine Nergaard som har bistått med datateknisk kompetanse og kreative innspill både til spørreskjema, dataanalyse og presentasjon av funn. Kristine har også lest og kommentert et tidligere utkast til sluttrapport. Takk til Sissel C. Trygstad som har kommet med viktige innspill til utforming av spørreskjema og gitt konstruktive kommentarer til sluttrapporten. Takk til Rolf K. Andersen som har kommet med gode råd omkring metodevalg og utforming av spørreskjema. Informasjonsavdelingen ved Fafo har som alltid gjort en flott innsats med å ferdigstille rapporten.

Oslo, august 2010
Mona Bråten



Summary

This report is based on, and expands on, a previous Fafo report discussing the protection of privacy in labour life. The title of the report, published in 2008, was: “Privacy under pressure – where are the limits in working life?” In this report we will return to some of the issues that were addressed by way of conclusion in the previous discussion.

The main issues to be discussed in this report are:

- What attitudes prevail among employees with regard to monitoring and surveillance in the workplace and in society as a whole?
- How prevalent are various forms of monitoring and surveillance in different parts of Norwegian working life?
- What are the consequences of the use of different forms of monitoring and surveillance with regard to the working environment?
- How formalized are the use of various forms of monitoring and surveillance in working life?
- To what extent do employees trust the existing rules for monitoring and surveillance in industry, and to what extent do they trust the employers to comply with these rules?

The report draws on a web-based survey undertaken in the winter of 2009/2010 among 6022 Norwegian employees.

This summary is an abbreviated version of the summaries provided after each chapter in the report. Readers who would like a Norwegian version of the summary should therefore turn to these summaries in the report, including the conclusions in Chapter 8.

Chapter 2 Attitudes to monitoring and surveillance

The conclusions of this chapter are:

- Norwegian employees distinguish clearly between places where they accept camera surveillance and places where they do not accept it. The majority finds camera surveillance to be positive in public areas such as banks and post offices, at bus stops or train stations, in buses and trains, in taxis, in shops, at toll stations and on public streets and squares. A minority finds camera surveillance positive in more private arenas such as bars and restaurants and at the washbasins in public lavatories. However, the workplace, in the meaning of the location where employees perform most of their duties, is where the strongest opposition to camera surveillance is expressed.

- Slightly more than half of the respondents are of the opinion that technological development causes employees to be increasingly monitored by their employers.
- The employees are divided in their opinions with regard to whether social development during the last decade has necessitated monitoring and surveillance of workers by their employers.
- Almost two-thirds of the respondents agree with the assertion that social development during the last decade has necessitated more widespread surveillance in society as a whole. This must be interpreted as indicating widespread acceptance of increasing surveillance in various areas of social life.
- Many others, on the other hand, exclude the labour sphere from this general acceptance of increased surveillance. One-third reports to disagree with the claim that the need for surveillance in working life has increased as a consequence of general development trends in society. Employees tend to be more sceptical of surveillance in the workplace than in public spaces.
- A large proportion takes a neutral view, or is uncertain, of whether the monitoring and surveillance measures have contributed to safety in the workplace. An interesting observation is that persons who work under camera surveillance more often than persons working under other types of monitoring systems agree that this has made their workplace safer.

Chapter 3 Use of various forms of monitoring and surveillance in Norwegian working life

The conclusions of this chapter are:

- Various forms of monitoring and surveillance measures directed at employees are fairly common in Norwegian workplaces. A total of 64 per cent of the respondents report that they have a job where at least one of the monitoring and surveillance measures mentioned is being used.
- The most common forms of technological monitoring and surveillance are electronic access controls that register time of entry (31 per cent of the respondents), electronic systems that register time use or productivity (22 per cent), surveillance of Internet sites visited by employees (20 per cent) and monitoring of telephone use (16 per cent).
- Technological monitoring and surveillance of employees are most widespread in industries such as manufacturing (including offshore petroleum activities), health and social services, communications and transport and retail trade. However, there are major industry-specific variations with regard to the use of technological surveillance systems.
- The most common form of physical monitoring entails regular health checks that are reported to the employer (17 per cent of the respondents).

- Physical monitoring directed at employees are most common in industries such as manufacturing (including offshore petroleum activities), communications and transport and the construction and energy sectors.

Chapter 4 Impact on the working environment from technological monitoring systems

The conclusions of this chapter are:

- Safety is a major concern behind the use of various technological surveillance systems. A majority of the respondents perceive the various monitoring and surveillance measures as a source of safety in their interactions with customers, clients, users, students and others.
 - Two-thirds report that camera surveillance of their work is a source of safety in their interactions with external parties.
 - Approximately half of those who are exposed to surveillance of telephone calls and e-mails, electronic registration of entry and exit and secret customer/visitor schemes respond that this is a source of safety in their contact with external parties.
- A significant proportion (between 20 and 30 per cent) perceives the new technological forms of surveillance, such as monitoring e-mails, Internet use and fleet management, as problematic.
 - Such systems are perceived as offensive and weaken the relationship of trust with the management.
 - Such systems also enable the employers to monitor the activities of the employee during his/her leisure time as well.
- Two of ten who are exposed to systems that register time use or productivity perceive this as a source of stress in the performance of the work. This also applies to those who are exposed to monitoring emails.
- Two of ten also believe that systems that register time use or productivity account for less flexibility in the performance of everyday tasks. This also applies to those who are exposed to monitoring of Internet use and emails.
- In enterprises that have arrangements allowing for secret customers/secret visitors, two of ten employees state that this tends to make them anxious about committing errors, and 22 per cent claim that it accounts for less flexibility in the performance of everyday tasks.

Chapter 5 Impact on the working environment from physical monitoring systems

The conclusions of this chapter are:

- The use of physical monitoring systems as a means to achieve better safety and security enjoys widespread acceptance among Norwegian employees. A large majority agrees that such testing/monitoring gives rise to a sense of safety in the workplace, and that these measures are necessary to ensure safety at work.
- Only a small minority perceives physical monitoring systems as offensive. An exception is found among persons who are exposed to bag searches – two of ten perceive this as offensive.
- Various forms of physical monitoring systems appear to strengthen the perception of trust in the management and colleagues, rather than weakening such perceptions.
- Taken as a whole, the figures in this chapter render the main impression that the use of various physical monitoring systems by employers is perceived as legitimate by the employees, and that such practices tend to have few negative implications for the working environment. On the other hand, more detailed studies reveal that a minority takes a negative view of the use of such testing/monitoring, and perceives this as a violation of their personal integrity.

Chapter 6 How formalized is the use of the various arrangements?

The conclusions of this chapter are:

- A total of 41 per cent of the respondents state that agreements or guidelines for the use of various forms of technological monitoring and surveillance have been drawn up. Slightly more than half of these report that trade union representatives and/or employees have contributed to their formulation.
- A total of 53 per cent of the respondents state that agreements or guidelines for the use of various physical monitoring measures have been drawn up. Of these, 66 per cent report that trade union representatives and/or employees have contributed to their formulation.
- Enterprises that have established arrangements involving trade union representatives and safety delegates more often have formulated such agreements or guidelines.
- A total of 24 per cent respond that they either collectively or individually have granted their employer the right to process personal information. A large majority – 76 per cent – have not given, or cannot recall having given, their employer permission to process such information.
- A total of 41 per cent respond that they either collectively or individually have granted their employer the right to process personal information. As above, a

large majority – 59 per cent – responds not to have given, or not to recall having given, their employer permission to do so.

- The by far largest majority reports having given permission to process personal information in the context of the employment relationship on a collective rather than an individual basis, with regard to both technological and physical monitoring systems.

Chapter 7 Trust

The conclusions of this chapter are:

- In general, Norwegian employees have confidence that their employer complies with general rules for processing personal information, and they are not very concerned with information falling into wrong hands.
- The employees are not very familiar with the regulations. Only seven per cent of the employees claim to have good knowledge of the regulations governing monitoring and surveillance in working life. A total of 51 per cent claim to have some knowledge, but as many as 38 per cent report having little or no knowledge of the prevailing regulations.
- Approximately one-third of the group of managers, trade union officials and safety delegates respond that they have little or no knowledge of the applicable regulations. Only a small proportion claims to have adequate knowledge of the regulations: nine per cent of the trade union officials and safety delegates and eleven per cent of the managers report having a high level of knowledge.
- Only a relatively small proportion report that they have experienced that their employers have read their emails or made unlawful use of personal information, although a number of others suspect that this may have happened.

Chapter 8 Conclusion

The report concludes that Norwegian employees strongly emphasize aspects of safety in their relationships to customers, clients, users, students and others when assessing the use of various technology-based monitoring and surveillance systems. However, the general impression is not unequivocally positive.

In many cases, the use of new technology-based surveillance systems is seen as having a negative impact on the working environment. This applies in particular to systems for fleet management, surveillance of emails and monitoring Internet use. The report concludes that in order to prevent negative reactions from employees, the employer must present legitimate reasons to introduce systems for monitoring and surveillance. The survey shows that the introduction of electronic monitoring systems, which are not perceived as necessary management tools or as safety-related measures, are likely to evoke more negative reactions than systems that are perceived as having such objectives.

A significant minority reports that they perceive the surveillance as offensive. The weight that should be awarded to this minority should in our opinion be given

more attention in the discussions related to the right of employees to protection of their privacy in working life.

In general, Norwegian employees have considerable confidence in the regulations and trust that employers comply with the applicable rules for processing personal information in the employment relationship. The report shows that there is considerable need for better knowledge and awareness of the regulations for monitoring and surveillance in working life.

1 Innledning

Arbeidslivet er et av de samfunnsområdene hvor nivået og omfanget av kontroll og overvåking har økt betydelig de seneste årene. Personvernkommisjonen, som leverte sin innstilling januar 2009, etterlyste 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). Nye former for kontroll og overvåking antas å utfordre etablerte idealer i norsk arbeidsliv, slik som likevekt mellom partene, høy grad av tillit mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, medbestemmelse, ansvarliggjøring, personlig frihet og utfoldelse. I kjølvannet av den teknologiske utviklingen som stadig åpner for nye og mer raffinerte overvåkingsmetoder av ansatte, følger ofte spørsmål om hvilke konsekvenser dette har for ansattes personvern og for arbeidsmiljøet. Så langt vi kjenner til finnes det få, om noen, empiriske studier som har belyst disse temaene. Spørsmål om hva som er konsekvensene for ansattes personvern og for arbeidsmiljøet, rommer flere tema som er aktuelle for fagbevegelsen. Det handler blant annet om tillit og makt i relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, samhandlingsrelasjoner på arbeidsplassen samt arbeidstakernes opplevelse av krenkelse og/eller trygghet i arbeidssituasjonen. Personvern hensyn blir ofte satt opp som en kontrast til overvåking. Konsekvenser for ansattes rett til personvern, både i betydningen rett til vern av personopplysninger, vern av personlig integritet og vern av privatlivets fred, er sentrale tema i debatten omkring nye former for kontroll og overvåking i arbeidslivet. Både arbeidsmiljøloven og hovedavtalen mellom LO og NHO har bestemmelser om at tillitsvalgte eller en representant for de ansatte skal delta aktivt i utforming og innføring av ulike former for kontroll- og overvåkingstiltak. For fagbevegelsen er det viktig å få kunnskap om hvordan disse bestemmelsene fungerer i praksis. Det gir et grunnlag for å vurdere behov for eventuelle endringer i lov- og avtaleverket på området.

Denne rapporten tar utgangspunkt i og bygger videre på en tidligere Fafo-rapport hvor personvernets stilling i arbeidslivet ble drøftet. Tittelen på Fafo-rapporten fra 2008 var: *Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?* I denne rapporten tar vi opp igjen flere av de spørsmålene som ble reist avslutningsvis i den forrige rapporten. Hovedspørsmålene som drøftes i denne rapporten er:

- Hvilke holdninger har arbeidstakerne til kontroll og overvåking i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig?
- Hvor utbredt er ulike former for kontroll og overvåking i ulike deler av norsk arbeidsliv?
- Hvilke konsekvenser har bruk av ulike kontroll- og overvåkingsformer for arbeidsmiljøet?
- Hvor formalisert er bruken av ulike former for kontroll og overvåking i arbeidslivet?

- Hvilken tillit har arbeidstakerne til gjeldende regler for kontroll og overvåking i arbeidslivet, og til at arbeidsgiver følger disse reglene?

Hovedspørsmålene konkretiseres, analyseres og diskuteres i hver sine kapitler.

I rapporten konsentrerer vi oss i all hovedsak om spørsmål knyttet til kontroll og overvåking i arbeidsrelasjonen – det vil si i relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Datamaterialet er samlet inn blant norske arbeidstakere, og rapporten har et arbeidstakerperspektiv på spørsmålene.

Bakgrunn

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. I dette avsnittet – som danner bakteppet for analysen i de neste kapitlene – vil vi først presentere hva kontroll og overvåking i arbeidslivet kan dreie seg om. Deretter gir vi ulike forklaringer på fremveksten av nye former for kontroll og overvåking knyttet til arbeidslivet. Til slutt gir vi en kort presentasjon av lov- og avtaleverket på området og hva LOs handlingsprogram sier om personvern, kontroll og overvåking.

Ulike former for kontroll og overvåking i arbeidslivet

Kontroll og overvåking i arbeidslivet er ikke et nytt tema, og det finnes mange forskjellige og mer eller mindre «nye» former for kontroll- og overvåkingstiltak som er rettet mot de ansatte og arbeidssituasjonen. Det finnes både fysiske overvåkingstiltak, som for eksempel ransaking eller kroppsvisitering, og ikke-fysiske overvåkingstiltak, som for eksempel videoovervåking i arbeidslokalene, overvåking av telefonbruk, kontroll av e-post eller hvilke internettsider som besøkes, posisjonsbestemming og sporing gjennom for eksempel mobiltelefoner eller GPS som kan gi informasjon om hvor ansatte, firmaets biler og/eller varer til enhver tid befinner seg, adgangskontroll som registrerer hvor og når den ansatte befinner seg på ulike steder, samt bruk av private etterforskere (for eksempel «hemmelig gjest» eller «hemmelig kunde»).

Det kan også være snakk om ulike tester eller undersøkelser, slik som for eksempel helseundersøkelser og rusmiddeltester. I tillegg til disse tiltakene som er nevnt her, kommer innhenting og behandling av opplysninger om den enkelte arbeidstaker ved ansettelser eller som ledd i personalbehandlingen inn under personvernspørsmål i arbeidslivet. Alle disse formene for kontroll og overvåkingstiltak kan antas å ha ulike konsekvenser for arbeidsmiljøet.

For å komplisere spørsmål omkring kontroll/overvåking og arbeidsmiljøkonsekvenser ytterligere, må vi legge til at disse ulike tiltakene ofte har ulike formål. Et formål kan være å sikre arbeidsmiljø og ytre miljø. Tiltak kan også være nødvendige for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle lovbestemte plikter som for eksempel internkontroll. Et annet formål kan være «sortering» av arbeidssøkere eller arbeidstakere ved nyansettelser, forfremmelser, lønnsfastsettelse, oppsigelser osv. Formålet kan dessuten være å avdekke illojalitet eller ineffektivitet. Krav fra kontraktspartnere, oppdragsgivere eller andre kan være nok en begrunnelse for at arbeidsgiver setter i verk ulike tiltak. En rekke tiltak kan også være begrunnet i arbeidsgivers personaladministrasjon og behovet for å registrere ulike opplysninger om de ansatte. Systemer som registrerer salg vil gi ledelsen et godt innblikk i den enkeltes bidrag til

virksomhetens resultater. Dessuten kan ett system ha flere hensikter; for eksempel kan videoovervåking av et butikklokale ha til hensikt å sikre at verken kunder eller ansatte stjeler, at ansatte opptrer pent i jobbsammenheng, at de yter en ekstra innsats osv. Slik overvåking kan også være et tiltak for å øke sikkerheten for ansatte som jobber alene om natta, med vanskelige klienter eller brukere osv.

Thompson (2003) fremholder at overvåkingsformene i arbeidslivet best kan forstås som en del av ledelsens verktøy for å kontrollere arbeidet. Hensikten med slike systemer er å sørge for at selvdisiplin og sosial kontroll oppstår blant arbeidstakerne, og slik bidrar til effektivitet i arbeidet. Overvåkingsformene endres som en følge av endringer i arbeidsorganiseringen og ved at den teknologiske utviklingen åpner for nye overvåkingsverktøy. Thompson (ibid.) peker på at det som skiller nye teknologiske former for kontroll og overvåking i arbeidslivet fra tidligere direkte og byråkratiske overvåkingsformer, er først og fremst utbredelsen og intensiteten – både ved at overvåkingen skjer elektronisk og ved at den gjennomtrenger ulike sosiale kontekster (hjemme, på jobb, i samfunnet generelt).

Fremvekst av nye former for kontroll og overvåking i arbeidslivet

Lyon (2001) knytter fremveksten av nye kontroll- og overvåkingsformer i arbeidslivet til den teknologiske utviklingen i seg selv, men også til andre utviklingstrekk ved «det nye arbeidslivet». Endringer i næringsstruktur, teknologi, arbeidsoppgaver, arbeidsprosesser, organisering og ledelse har bidratt til at den enkelte arbeidstaker har fått mer ansvar og større autonomi – den enkeltes kunnskap er ofte bedriftens viktigste ressurs. Arbeidshverdagen har for mange blitt mer fleksibel sammenliknet med tidligere, og grensene mellom privatliv og arbeidsliv har blitt mer flytende. Flere utfører arbeidsoppgaver når de egentlig har fri, og flere bruker arbeidsgivers utstyr og ressurser til private formål, for eksempel til å kommunisere privat, enten via telefon, mobiltelefon eller e-post. Samtidig er arbeidstakerne mer mobile og mindre knyttet til den enkelte arbeidsgiver. Lyon fremholder at under slike forhold er gamle metoder for å holde kontroll over arbeidet lite egnet, og nye elektroniske metoder blir i økende grad tatt i bruk. Arbeidet har blitt mer individualisert, og det har også overvåkingsmetodene. Tidligere var arbeidet ofte organisert slik at alle ansatte jobbet under samme tak, og arbeidsgiver kunne utøve kontroll med ganske enkle og direkte metoder. Plasseringen av formannens kontor enten midt i lokalet eller på et høyere nivå med utsyn over «gulvet» i fabrikklokalet, er et eksempel på en slik direkte form for overvåking.

Dagens overvåkingsteknologi er i større grad rettet mot den enkelte arbeidstaker. Etter hvert som mange organisasjoner har fått en flatere struktur og antallet mellomlederposisjoner er blitt redusert, har også de direkte metodene for å kontrollere og overvåke ansatte mer eller mindre forsvunnet. Samtidig viser undersøkelser fra andre land, blant annet fra USA og England, at det vokser frem det Lyon kaller «micromanagement», noe som innebærer at flere og flere virksomheter overvåker ansattes telefon, e-post, voicemail og pc-bruk. Den teknologiske utviklingen har gjort det svært enkelt å overvåke både ansatte, kunder og andre som kan relateres til en virksomhet. Det genereres, registreres og lagres en økende mengde elektronisk informasjon, og ofte skjer dette automatisk. Informasjon om hvilke internettsider ansatte har besøkt, når de har besøkt disse sidene og hvor ofte, er eksempler på opplysninger som enkelt kan hentes frem. Det samme gjelder bruk av telefon og jobbing med ulike elektroniske dokumenter som ligger lagret på arbeidsgivers PC- og kommunikasjonsutstyr. Dette gjelder også når arbeidstakeren bruker arbeidsgivers

kommunikasjonsutstyr for å utføre arbeidsoppgaver fra hjemmekontoret, fra bilen eller på reise. Det finnes flere eksempler fra ulike rettsinstanser både i Norge og internasjonalt på at arbeidsgivere har ønsket å legge frem informasjon fra logger som viser ansattes bruk (eller ikke bruk) av virksomhetens kommunikasjonsutstyr som bevis for domstolene (Bråten 2008). Økt bruk av avansert teknologi har også reist spørsmålet om hvilke deler av arbeidssfæren som skal være definert som privat. Dette har blant annet bidratt til å skape et spenningsfelt med hensyn til hvilken rett arbeidsgiver har til å foreta innsyn i elektronisk lagrede data på virksomhetens utstyr, for eksempel e-post og dokumenter som den ansatte har lagret på sin maskin (Melsom 2004, Coll 2006, Flesland 2006 og 2007). Personvernkommissjonen fremholder at økte muligheter for elektronisk overvåking må antas å påvirke holdninger hos både arbeidsgivere og arbeidstakere (NOU 2009:1). Økt registrering og lagring av informasjon medfører dessuten økt fare for at informasjon både om den enkelte ansatte og om virksomheten kan komme på avveie, eller bli brukt i andre sammenhenger enn det som opprinnelig var formålet. Reaksjonene på bruk av nye teknologier for å overvåke ansatte varierer hos ulike grupper aktører.

Et annet viktig utviklingstrekk ved arbeidslivet er den kraftige sysselsettingsveksten som har funnet sted i servicerettede yrker. I dag finnes det knapt noen jobber som ikke innebærer at arbeidstakeren har kontakt med utenforstående (i betydningen personer som ikke er ansatt på egen arbeidsplass) i arbeidet. En surveyundersøkelse blant norske arbeidstakere i 2007 viste at totalt 82 prosent hadde et arbeid som innebar kontakt med utenforstående (Bråten m.fl. 2008). Det er like vanlig blant kvinner (81 prosent) som blant menn (83 prosent), og det er kun små forskjeller mellom ansatte i privat (80 prosent) og offentlig (85 prosent) sektor når det gjelder andelen som har en jobb som innebærer kontakt med kunder eller brukere. Andelen arbeidstakere i Norge som svarer at de har en jobb som innebærer kontakt med kunder og brukere har økt sammenliknet med en tilsvarende undersøkelse i 2001. Samtidig har det også skjedd endringer i arbeidsoppgaver og arbeidsorganisering i de tradisjonelle industrinæringene, noe som innebærer at spørsmål knyttet til hva som skjer i møtet mellom arbeidstaker og kunder eller brukere, er blitt aktuelle for stadig flere yrkesgrupper innenfor ulike næringer. I denne sammenhengen vil vi også argumentere for at det vil være hensiktsmessig å snakke om overvåking av arbeidssituasjoner heller enn overvåking av arbeidsplassen. Stadig flere arbeidstakere utfører arbeidet på andre steder enn i virksomhetens lokaler. Eksempler på dette finnes både i privat og i offentlig sektor. Selgere, konsulenter og hjemmesykepleiere er eksempler på yrkesgrupper som i stor grad utfører arbeidet hos kunden eller brukeren, og i mindre grad i lokalene til arbeidsgiver. Ved å bringe arbeidstakernes relasjon til kunder, klienter, brukere, elever og liknende inn i diskusjonene, ønsker vi å utvide perspektivet slik at sikkerhetsaspektet blir mer fremtredende i vurderingene av konsekvenser ved økt bruk av overvåking i arbeidslivet. Lyon (2001) argumenterer for at overvåking ofte har to sider; omsorg og kontroll. Hensikten med å bringe inn sikkerhetsaspektet i relasjonen til kunder, klienter, brukere, elever etc., er å få frem en mer helhetlig analyse av ulike konsekvenser av økt overvåking i arbeidslivet. I en slik vurdering er det viktig også å ta hensyn til de faktiske endringene som har skjedd i både næringsutvikling, arbeidsoppgaver og arbeidsorganiseringen i løpet av de siste 20–30 årene. Arbeidsmiljøkonsekvenser av ulike former for kontroll og overvåking må forstås i lys av de faktiske endringene som har skjedd i arbeidslivet. Disse endringene vil være konteksten for analyse og tolkning av datamaterialet, som er basert på en spørreundersøkelse blant 6022 arbeidstakere i Norge.

Lov- og avtaleverk¹

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. Regelverket som gir arbeidsgiver adgang til å ta i bruk ulike former for kontroll og overvåking, er både omfattende og fragmentert. Blant annet finnes det en rekke bestemmelser, i flere lover, om ulike former for kontrolltiltak som virksomhetene plikter å gjennomføre. Disse begrenser seg ofte til utvalgte næringer og yrkesgrupper. På den andre siden finnes det regler som begrenser arbeidsgivers adgang til kontroll. Her vil vi kort nevne at ansattes rett til personvern er nedfelt i følgende internasjonale bestemmelser og retningslinjer: FN-konvensjonen, ILOs Code of Conduct, Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen, Europarådets konvensjon og EUs personverndirektiv. Viktige nasjonale lover og avtaler på området er: personopplysningsloven, arbeidsmiljøloven, tariffavtaler – herunder hovedavtalen mellom LO og NHO samt ulovfestede rettsprinsipper. Dette er reguleringer som begrenser arbeidsgivers adgang til kontroll (styringsrett) i arbeidsforholdet. Personvernkommisjonen 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). Det er utarbeidet et sett med grunnleggende personvernprinsipper, som også omfatter arbeidslivet (se blant annet Schartum og Bygrave 2004, NOU 2004:5, Bråten 2008, NOU 2009:1 samt ulike dokumenter fra artikkel 29-gruppen²). Følgende personvernprinsipper er særlig sentrale innen arbeidslivet:

- prinsippet om medbestemmelse
- prinsippet om at innsamling og behandling av personopplysninger skal være saklig begrunnet
- hensynet til proporsjonalitet
- hensynet til kvalitet på opplysningene
- kravet om samtykke fra den registrerte

Den teknologiske utviklingen i arbeidslivet gir økte muligheter for registrering av opplysninger om de ansatte, noe som utfordrer flere av disse prinsippene. Artikkel 29-gruppen legger vekt på at det ofte må gjøres konkrete interesseavveininger og fremholder argumenter for at proporsjonalitetsprinsippet vil være et virkemiddel for å sikre balanse mellom arbeidsgivers og arbeidstakernes interesser når det gjelder bruk av ulike former for kontroll og overvåking i arbeidslivet. Proporsjonalitetsprinsippet er også viktig i norsk lovgivning på området.

¹ En nærmere redegjørelse for lov- og avtaleverk på området er gitt i Fafo-rapport 2008:34: *Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?* I dette avsnittet nøyer vi oss derfor med å gi en kort oversikt over de mest sentrale reguleringene.

² Artikkel 29-gruppen er et viktig organ innen EU/EØS når det gjelder personopplysningsvern. Denne arbeidsgruppen ble etablert i henhold til personverndirektivet art. 29 (Working Party on the Protection of Individuals with regard to the Processing of Personal Data – kalt artikkel 29-gruppen). Arbeidsgruppen består av representanter fra nasjonale datatilsynsmyndigheter innenfor EØS-området og skal i hovedsak gi råd til Kommisjonen om ulike problemstillinger angående personopplysningsvern, herunder implementering av direktivet.

Arbeidsmiljøloven

I denne rapporten er vi særlig opptatt av hvilke konsekvenser ulike former for kontroll og overvåking i arbeidet har for arbeidsmiljøet, og hvordan dette er regulert i arbeidsmiljøloven. I arbeidsmiljøloven (aml) finnes det bestemmelser som både kan begrunne og begrense iverksettingen av ulike former for kontroll- og overvåkingstiltak.

I den nye arbeidsmiljøloven fra 2005 ble det tatt inn et kapittel om «Kontrolltiltak i virksomheten» (aml, kapittel 9). Dette kapitlet ble utarbeidet på grunnlag av rettspraksis, tariffbestemmelser samt lov- og forskriftsreguleringer som var rettet mot konkrete områder. Hensikten var å konkretisere krav og prinsipper for personvern ved iverksetting av kontrolltiltak i virksomhetene, og å samle dette noe fragmenterte området i lovteksten. Slik har man forsøkt å gi noen generelle regler om vilkår for kontrolltiltak i arbeidslivet.

Det er særlig tre krav som trer tydelig frem når det gjelder arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak, dette er kravene om saklighet, forholdsmessighet/proporsjonalitet og medbestemmelse.

Arbeidsmiljølovens §9-1 omhandler vilkår for kontrolltiltak i virksomheten. Denne bestemmelsen angir de generelle vilkårene for arbeidsgivers kontrolladgang. Her legges det vekt på kravet om saklighet og forholdsmessighet/proporsjonalitet:

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

Ved behandling av personopplysninger som kommer frem gjennom et kontrolltiltak, er det personopplysningsloven som gjelder, med unntak av bestemmelsene i aml §9-4, som omhandler medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere.

Arbeidsmiljøloven har 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). Brudd på kravene om medbestemmelse (informasjon og drøfting) kan i bestemte tilfeller føre til at tiltaket ikke blir vurdert til å være i samsvar med loven.

Loven inneholder egne regler for 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 adgangen til å gjennomføre medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere (§9-4).

I 2009 ble det lagt til en henvisning til egne bestemmelser om arbeidsgivers rett til innsyn i ansattes e-post med mer. Reglene er nedfelt i personopplysningsforskriften.

Det finnes også andre bestemmelser i aml som kan begrunne kontrolltiltak. En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle bestemmelsene i kapittel 3 (virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet) og 4 (krav til arbeidsmiljøet), kan for eksempel være at arbeidsgiver gjennomfører ulike tiltak for å kartlegge arbeidsmiljø- og helseforholdene i virksomheten før eventuelle tiltak for å bedre arbeidsmiljøet kan iverksettes.

Når det gjelder eventuelle negative arbeidsmiljøkonsekvenser av virksomhetenes kontroll- eller overvåkingssystem, hører dette inn under bestemmelsene i kapittel 4, som omhandler krav til arbeidsmiljøet.

Fra og med 1. januar 2010 fikk Arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med hvilke rutiner arbeidsgiverne har for kontroll og overvåking, for å sikre at det skjer på en ordentlig måte. Dersom Arbeidstilsynet finner at virksomhetens kontrolltiltak ikke er i samsvar med loven, kan det gis pålegg eller tvangsmulkt. Arbeidstilsynet skal dessuten føre tilsyn med kapittel 4 i aml, som omhandler krav til arbeidsmiljøet. Eventuelle negative arbeidsmiljøkonsekvenser av ulike kontroll- og overvåkingstiltak hører inn under dette tilsynsområdet.

LOs handlingsprogram

LO har satt personvern, kontroll og overvåking på dagsordenen. I LOs handlingsprogram vedtatt på den 32. ordinære kongress 11.–15. mai 2009, finnes det et eget avsnitt om dette. LO har formulert følgende standpunkt og målsettinger for dette området:

«LO står for et åpent og demokratisk samfunns- og arbeidsliv, der vern av personlig integritet er en grunnleggende verdi. Det forekommer i økende grad kontroll og overvåking av den enkelte i den private sfæren, i det offentlige rom og på arbeidsplassen. LO vil arbeide for en bedre samordning av tiltak rettet mot kontroll og overvåking, og for et sterkere fokus på sentrale spørsmål som hvor grensen skal gå for kontroll og overvåking. LO vil vurdere om lovverket, slik det er utformet i dag, gir tilstrekkelig vern på arbeidsplassen og ellers. LO vil arbeide for et bedre kunnskapsgrunnlag blant arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud når det gjelder utbredelsen av ulike former for kontroll- og overvåkingstiltak knyttet til kjønn og yrkesgrupper og arbeidsmiljømessige konsekvenser».

LO har altså satt søkelyset på utbredelse og konsekvenser av ulike former for kontroll- og overvåkingstiltak for ulike grupper og i ulike deler av arbeidslivet. Hensikten med dette forskningsprosjektet er å gi LO et grunnlag for å vurdere omfang og arbeidsmiljøkonsekvenser av ulike former for kontroll og overvåking for ulike grupper og i ulike deler av arbeidslivet.

Datagrunnlag og metode

Undersøkelsen tar for seg utbredelse og konsekvenser for arbeidsmiljøet av ulike former for kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv. Det er tidligere samlet lite empirisk materiale på området, og våre problemstillinger tilsa at vi burde velge en bredt anlagt spørreundersøkelse blant norske arbeidstakere.

Datamaterialet ble samlet inn ved hjelp av et webbasert spørreskjema. Respondentene ble rekruttert via Norstat sitt webpanel, og er ikke et rent tilfeldig utvalg. Mens utvalg i representative undersøkelser vanligvis trekkes ut fra ulike registre, er deltakerne i Norstats webpanel stort sett rekruttert via telefon for å være tilgjengelig for ulike undersøkelser via internett. Norstats panel er på totalt i overkant av 82 000 personer, og det ble trukket et utvalg fra dette panelet for denne undersøkelsen. Målgruppen for undersøkelsen var arbeidstakere/ansatte i heltids- eller deltidstillinger. Norstat har noen muligheter til å styre sammensetningen av det endelige utvalget.

Dette kan skje både ved at invitasjonene sendes til grupper med bestemte kjennetegn (for eksempel alder, kjønn, næring etc.) og ved at det settes kvotebegrensninger på bestemte grupper. I dette tilfellet ønsket vi at sammensetningen av vårt utvalg skulle være mest mulig likt SSB sine arbeidskraftundersøkelser når det gjaldt kjønn, alder, utdanning og sektor. Den største utfordringen viste seg å være knyttet til å oppnå den ønskede andelen respondenter med lavere utdanning i privat sektor. Etter at 5000 intervjuer var gjennomført, ble det derfor besluttet å gjennomføre ytterligere 1000 intervjuer, men da bare med personer med utdanning på grunnskole- og videregående skoles nivå (av disse 1000 intervjuene var 750 i privat sektor og 250 i offentlig sektor). I det endelige datamaterialet ble det laget vekter for å kompensere for enkelte skjevheter i utvalget. Her tok vi utgangspunkt i SSBs arbeidskraftundersøkelser (AKU), og konstruerte vekter slik at vårt utvalg tilsvarende AKU når det gjelder fordelingen langs alder, sektor og utdanningsnivå (se tabell 1.1). I alt ble det gjennomført 6022 webbaserte intervjuer i løpet av vinteren 2009/2010.

Kjennetegn og representativitet

Utvalget til spørreundersøkelsen om kontroll og overvåking i arbeidslivet 2010 (SK&O 2010) er beskrevet i tabell 1.1, som også viser en sammenlikning med fordelingen i SSBs AKU-undersøkelse for 1. kvartal 2009 etter vektning. Her ser vi at deltakerne i vår panelbaserte undersøkelse stort sett fordeler seg som i SSBs utvalgsundersøkelse når det gjelder kjønn. Utvalget har imidlertid en noe høyere andel heltidsansatte og lavere andel deltidsansatte enn det vi finner i undersøkelser basert på et representativt trukket utvalg. Vi har også en høyere andel som oppgir at de har høyskole eller universitet høyere grad, enn det SSBs registerbaserte opplysninger viser.³ Vi kan imidlertid ikke sammenlikne disse opplysningene direkte med spørreundersøkelser der utdanning hentes fra SSBs utdanningsregister, siden SSB kun registrerer de som har fullført videregående eller høyere utdanning – for eksempel i betydningen at de har oppnådd et visst antall vekttall. Når respondentene selv oppgir sin høyeste fullførte utdanning, opplever vi ofte at andelen med høyere utdanning blir høyere enn SSBs registerbaserte opplysninger, for eksempel fordi man tar med utdanninger som SSB ikke betrakter som fullførte. Vi ser også at andelen fagorganiserte er høyere i SK&O 2010 sammenliknet med SSBs utvalgsundersøkelse i 2008. Arbeidstakere som er fagorganisert, jobber heltid og har lang utdanning på høyskole- eller universitetsnivå er med andre ord overrepresentert i vår panelbaserte undersøkelse når vi sammenlikner med SSBs utvalgsundersøkelser. Én effekt er at for eksempel studenter med ekstrajobb og andre som er svakere integrert i arbeidslivet er underrepresentert, kanskje fordi de har oppfattet undersøkelsen som mindre aktuell for deres situasjon. Vi kan anta at denne typen arbeidstakere også er overrepresentert i en del bransjer og yrker, for eksempel innen privat tjenesteyting. Sett under ett kan dette bidra til at de uorganiserte og mindre velordnede delene av arbeidslivet – arbeidstakere som er løserer tilknyttet bedriften/arbeidsmarkedet – er noe underrepresentert i denne undersøkelsen. Dette er en erfaring vi også har gjort i andre utvalgsundersøkelser blant arbeidstakere (Bråten m.fl. 2008).

³ Vektene ble konstruert på basis av skillet mellom utdanning til og med videregående opplæring og høyere utdanning (universitet eller høyskole).

Tabell 1.1 Utvalgets kjennetegn og representativitet

	SK&O 2010 (vektet)	SSB (AKU 2009, 1. kvartal)
Kjønn		
Kvinne	47	49
Mann	53	51
Total	100	100
Alder		
Under 25 år	12	13
25-29	12	11
30-39	24	24
40-49	23	24
50 år og mer	29	28
Total	100	100
Sektor		
Privat	64	64
Offentlig	36	36
Total	100	100
Heltids-/deltidsansatt		
Heltid	81	73
Deltid	19	27
Total	100	100
Høyeste fullførte utdanning (selvoppgitt)		
Grunnskole	6	*
Videregående skole	56	61
Høyskole eller universitet lavere grad	24	30
Høyskole eller universitet høyere grad	15	9
Total	100	100
N	6022	13682
Fagorganisert		AKU 2008 tilleggsundersøkelse
Ja	64	53
Nei	35	47
Ikke sikker	1	0
Total	100	100
N	6022	8161

* Ikke hensiktsmessig å skille grunnskole og videregående skole pga at SSBs registerbaserte utdanningskode gir alle som ikke har fullført videregående utdanning, koden grunnskole. Dette gjør at SSBs utdanningskode ikke er sammenliknbar med egenoppgitte opplysninger om utdanningsnivå for arbeidstakere med 1-2 år på videregående skole.

I tillegg til kjennetegnene i tabell 1.1, vil vi fremholde at:

- 27 prosent har en stilling med lederansvar, i betydningen av at andre medarbeidere jobber under deres ledelse, og 52 prosent av disse har en lederfunksjon med formelt personalansvar.
- 8 prosent er tillitsvalgt på arbeidsplassen
- 6 prosent er verneombud på arbeidsplassen
- 2 prosent er både tillitsvalgt og verneombud på arbeidsplassen

Spørreskjema

Det ble utarbeidet et nokså omfattende spørreskjema med spørsmål om hvorvidt virksomheten brukte ulike former for kontroll og overvåking som var rettet mot de ansatte, og vurderinger av eventuelle konsekvenser for arbeidsmiljøet. I tillegg ble det stilt en rekke bakgrunsspørsmål om respondenten og virksomheten hvor han eller hun er ansatt.⁴

Webbaserte spørreundersøkelser gir svært gode muligheter når det gjelder å gi «skreddersydde» stier til den enkelte respondent etter hvert som han eller hun besvarer de ulike spørsmålene. Slik kan man redusere den feilkilden som ligger i at respondenten kan misforså stiene som er lagt mellom ulike spørsmål i et papirbasert spørreskjema. Men det forutsetter at forskeren på forhånd kvalitetssikrer spørreskjemaet godt ved å teste alle stier og mulige feilskjær som respondentene kan støte på.

Analyse og presentasjon av data

Enhver utvalgsundersøkelse er beheftet med usikkerhet. Usikkerheten varierer med antall respondenter og svarfordelingen på det enkelte spørsmål. Jo færre respondenter, og jo nærmere svarfordelingen nærmer seg 50/50, jo større er usikkerheten (Hellevik 1980). I rapporten omtaler vi bare forskjeller som er signifikant på 5 prosentnivå eller «bedre». De ulike temaene har blitt studert opp mot en rekke bakgrunnsvariabler, slik som kjønn, alder, utdanning, bransje, sektor og liknende. Hvilke bakgrunnsvariabler de ulike spørsmålene har blitt studert i forhold til, avhenger naturlig nok av typen tema i spørsmålene. Ikke alle bakgrunnsvariabler er like relevante i alle tilfeller.

Rapporten er i hovedsak beskrivende og basert på frekvenser og bivariate analyser, som presenteres i form av figurer og tabeller. Signifikante sammenhenger mellom svarene på hovedspørsmålene og bakgrunnsvariablene kommenteres i hovedsak i teksten.

Rapportens oppbygging

Rapporten er i det følgende organisert slik:

I kapittel 2 ser vi nærmere på hvilke holdninger norske arbeidstakere har til overvåking generelt og til kameraovervåking av angitte steder. Kapitlet gir en ramme og analyse av spørsmålene i de påfølgende kapitlene, som handler om kontroll og overvåking på egen arbeidsplass.

Kapittel 3 kartlegger bruk av ulike former for kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv. Virksomhetenes bruk av både teknologiske og fysiske kontroll- og overvåkingssystemer blir kartlagt for ulike bransjer.

I kapittel 4 og 5 tar vi for oss spørsmålet om hvilke konsekvenser bruken av de ulike systemene har for ansattes arbeidsmiljø. Vi ser både på positive effekter som økt opplevelse av trygghet og sikkerhet i arbeidssituasjonen, og på negative effekter som redsel for å gjøre feil i arbeidet, økt stress, økt ledelseskontroll både av jobb og fritid, begrensninger på fleksibilitet og krenkelse av personlig integritet. I tillegg vurderer vi konsekvensene for tillit i relasjonen mellom ulike aktører i virksomheten.

⁴ Spørreskjemaet finnes på <http://www.faf.no/pub/rapp/20166/index.html>

I kapittel 6 reiser vi spørsmålet om hvor formalisert bruken av de ulike ordningene er. Konkret stiller vi spørsmål om det er utarbeidet avtaler/retningslinjer, og om ansatte eller tillitsvalgte eventuelt har deltatt i dette arbeidet. På bakgrunn av den oppmerksomheten som har vært rettet mot kravet om individuelt samtykke, spør vi også om arbeidstakerne har samtykket til behandlingen av personopplysninger som fremkommer gjennom ulike kontroll- og overvåkingssystemer.

Kapittel 7 har fått overskriften «Tillit», og tar for seg to hovedområder hvor det er særlig interessant å stille spørsmål ved arbeidstakernes tillit. Det ene er tillit til selve regelverket, og det andre er tillit til at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger.

I kapittel 8 samler vi trådene og vurderer status og utfordringer når det gjelder bruken av ulike former for kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv.



2 Holdninger til kontroll og overvåking

Mange av utfordringene knyttet til kontroll og overvåking og personvern hensyn, er sektorovergripende. Det er derfor interessant å se utfordringene i arbeidslivet i sammenheng med utviklingen og utfordringene i samfunnet for øvrig. Det kan være både sammenfallende og motstridende interesser mellom allmennhetens ønsker om trygghet og arbeidstakernes behov for personvern. Det motsatte kan også være tilfellet; at det er motstridende interesser mellom ulike befolkningsgruppers behov for personvern og arbeidstakernes behov for trygghet og sikkerhet i arbeidssituasjonen. Krav om vandels-/politiattest i stadig flere yrker, og innføring av kameraovervåking av ulike områder der publikum ferdes, er eksempler på områder hvor slike interessekonflikter kan oppstå. I dette kapitlet ser vi først nærmere på hvilke holdninger arbeidstakerne har til bruk av kameraovervåking i ulike publikumsområder og på egen arbeidsplass. Videre ser vi nærmere på hvordan norske arbeidstakere vurderer utviklingen av og behovet for kontroll og overvåking i arbeidslivet generelt. Kapitlet viser arbeidstakernes holdninger til overvåking generelt og til kameraovervåking av angitte steder, og gir en ramme for analyse av spørsmålene i de neste kapitlene som handler om kontroll og overvåking på egen arbeidsplass.

Holdninger til kameraovervåking på ulike steder

Befolkningens holdninger til kameraovervåking på ulike steder har vært kartlagt i tidligere undersøkelser, både internasjonalt og nasjonalt (Hempel og Töpfer 2004, Ravlund 2005). Hempel og Töpfer (2004) har studert holdninger til kameraovervåking blant innbyggerne i fem europeiske storbyer, deriblant Oslo, og de fremholder at det er nasjonale forskjeller når det gjelder holdninger til kameraovervåking på angitte steder. Generelt viser de til at britene for det meste er positive, mens østerrikerne og tyskerne for det meste er skeptiske til kameraovervåking. Likevel trekker de fleste en klar linje når det gjelder på hvilke arenaer de aksepterer kameraovervåking. Ravlund (2005) har gjennomført en representativ spørreundersøkelse blant nordmenn over 15 år om deres holdninger til og kunnskap om personvern. Ett av de områdene hun har kartlagt har vært befolkningens holdninger til kameraovervåking på angitte steder. Ravlund finner i likhet med Hempel og Töpfer at holdningene varierer både for ulike steder og mellom ulike grupper av befolkningen.

Datatilsynet gjennomførte i 2009 en områdekontroll av bruk av kameraovervåking i Oslo sentrum (Karl Johans gate). Denne kontrollen viste at 47 prosent av de kontrollerte virksomhetene hadde aktive overvåkingskameraer. Av disse hadde 74 prosent avvik knyttet til brudd på meldeplikten, og 74 prosent hadde avvik knyttet til manglende varsling. Tilsvarende områdekontroller i de andre store byene i Norge viser at tettheten av kameraovervåking av områder i sentrum er langt større i Oslo enn i de øvrige byene. På områdekontrollen i Oslo fant Datatilsynet en restaurant

som hadde hele åtte kameraer for å overvåke gjester og ansatte. En slik massiv overvåking gir etter Datatilsynets vurderinger grunn til bekymring (www.datatilsynet.no 15.10.2009)

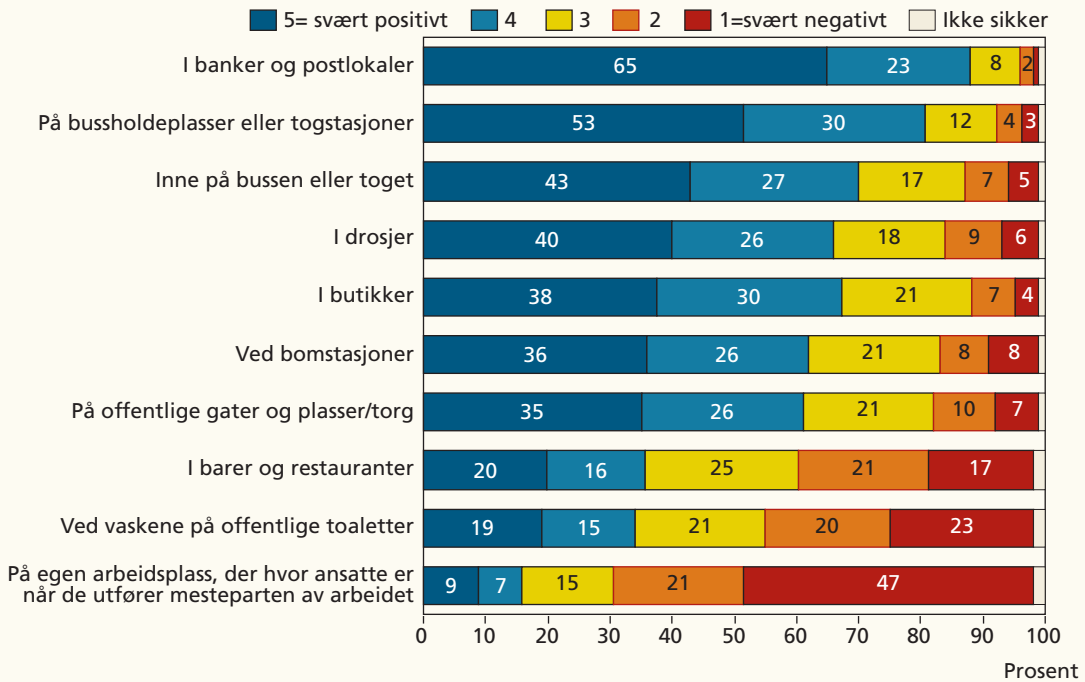
I vår undersøkelse blant norske arbeidstakere har vi tatt utgangspunkt i spørsmålene som ble stilt i disse tidligere undersøkelsene, men det har vært nødvendig å gjøre enkelte tilpasninger. Hensikten med å stille spørsmål om hvilke holdninger norske arbeidstakere har til kameraovervåking på ulike steder, har først og fremst vært å kartlegge hvorvidt holdningene til kameraovervåking varierer med ulike steder og situasjoner personen befinner seg i. Ved å sammenlikne resultatene fra denne undersøkelsen med tidligere undersøkelser, kan vi også danne oss et inntrykk av om det har skjedd holdningsendringer når det gjelder bruk av kameraovervåking av ulike steder over de siste fem til seks år.

Vurderingene som er fremstilt i figur 2.1 viser at norske arbeidstakere generelt stiller seg positive til kameraovervåking av ulike publikumsområder. Nærmere ni av ti mener at det er positivt med kameraovervåking i banker og postlokaler. Drøyt 80 prosent vurderer det som positivt med kameraovervåking på bussholdeplasser og togstasjoner. Cirka 70 prosent mener at det er positivt med kameraovervåking inne på bussen eller toget, i drosjer og i butikker. Godt over halvparten synes at det er positivt med slik overvåking ved bomstasjoner, samt på offentlige gater og plasser/torg. Andelen som synes at det er positivt med kameraovervåking av barer og restauranter samt ved vaskene på offentlige toaletter, er imidlertid lavere enn for de andre offentlige stedene, og likevel vurderer cirka én av tre kameraovervåking på disse stedene som positivt. Når det gjelder vurderingen av kameraovervåking på egen arbeidsplass, der ansatte er når de utfører mesteparten av arbeidet, ser vi at det bare er en liten andel som vurderer dette som positivt. Samtidig ser vi at andelen som vurderer slik kameraovervåking på egen arbeidsplass som negativt, er svært stor (nærmere 70 prosent).

Samlet viser fremstillingen i figur 2.1 at arbeidstakerne synes det er overveiende positivt med kameraovervåking av områder hvor faren for å bli utsatt for kriminalitet, slik som for eksempel ran, trusler og vold, kan være stor. Når det gjelder kameraovervåking av arenaer som oppfattes som mer private, slik som barer og restauranter og ved vaskene på offentlige toaletter, ser vi at utvalget er delt med hensyn til hvordan de oppfatter dette. Mens kameraovervåking på egen arbeidsplass, der de ansatte er når de utfører mesteparten av arbeidet, altså bare oppfattes som positivt blant et mindretall av respondentene. Hele 50 prosent svarer at de stiller seg svært negative til kameraovervåking av egen arbeidsplass. Dette er dobbelt så mange som de som svarer at de er svært negative til kameraovervåking ved vaskene på offentlige toaletter. Vi ser også at det er dobbelt så mange som vurderer kameraovervåking på arbeidsplassen som negativt sammenliknet med i barer og restauranter. Dette viser at det generelt er en stor motstand blant arbeidstakere i Norge mot kameraovervåking av arbeidet. Og dessuten at motstanden mot denne typen overvåking av arbeidsplassen er langt større enn av andre arenaer av mer privat eller intim karakter. Dette er et interessant funn som vi skal ta med oss videre til drøftingene i de neste kapitlene.

Holdningen til kameraovervåking på enkelte av disse stedene varierer mellom ulike grupper. Når vi ser nærmere på hvem det er som har svart at de stiller seg svært positive til kameraovervåking av disse angitte stedene, finner vi: Kvinner er mer positive enn menn til kameraovervåking ved bomstasjoner og i butikker. De med lavere utdanning er generelt mer positive enn de med høyere utdanning til kameraovervåking av alle disse stedene, også på egen arbeidsplass. Arbeidstakere over 50 år er generelt mer positive enn arbeidstakere under 30 år til kameraovervåking av de fleste av disse stedene. Når det gjelder holdninger til kameraovervåking i bank- og

Figur 2.1 Holdninger til kameraovervåking på angitte steder. N=6022. Prosent



postlokaler samt på egen arbeidsplass, er det imidlertid ingen forskjell mellom eldre og yngre arbeidstakere med hensyn til å vurdere dette som svært positivt. Det er heller ingen forskjell mellom eldre og yngre arbeidstakere når det gjelder å vurdere kameraovervåking på egen arbeidsplass som svært negativt. Ansatte i privat sektor er mer positive enn ansatte i offentlig sektor til kameraovervåking på bussholdeplasser og togstasjoner samt inne på bussen og toget. Til gjengjeld er ansatte i offentlig sektor mer positive enn ansatte i privat sektor til kameraovervåking i bank- og postlokaler. Ansatte i offentlig sektor er i større grad enn ansatte i privat sektor svært negative til kameraovervåking på egen arbeidsplass. Videre finner vi at det er nokså store forskjeller mellom ansatte i ulike typer næringer når det gjelder holdninger til kameraovervåking av arbeidet. Den største andelen som er positive til dette finner vi innenfor tjenesteytende næringer, slik som varehandel, hotell og restaurant, samferdsel/kommunikasjon, finans samt vakt/renhold/personlig tjenesteyting. Dette er alle næringer der mye av det arbeidet som utføres skjer i nær kontakt mellom arbeidstaker og kunde eller klient. For mange av disse ansatte vil den positive holdningen til kameraovervåking av arbeidet ha sammenheng med at dette er en kilde til trygghet i arbeidet med kunder, klienter, brukere og liknende – noe vi skal se nærmere på i kapittel 4.

Når det gjelder forskjeller mellom ansatte med ulik utdanningsbakgrunn, finner vi at de med utdanning på lavere nivå (grunn- og videregående skole) stiller seg mer positive til kameraovervåking på alle disse stedene sammenliknet med de som har utdanning på høyere nivå (høyskole og universitet). I vurderingen av kameraovervåking på egen arbeidsplass finner vi at 18 prosent blant dem med utdanning på lavere nivå stiller seg positive til dette. Blant dem med utdanning på høyere nivå er det 13 prosent som stiller seg positive til kameraovervåking av ansatte på egen arbeidsplass.

Bildet som tegner seg i figur 2.1, av at holdningene til kameraovervåking varierer med ulike angitte steder, stemmer godt overens med det bildet som Ravlund (2005) skisserte for befolkningen generelt. Vi finner likevel at det er en større andel

i SK&O 2010 som sier de er negative til kameraovervåking på egen arbeidsplass sammenliknet med Ravlunds undersøkelse som ble gjennomført for fem år siden. Dette kan skyldes forskjeller i utvalgene. Mens Ravlunds undersøkelse var basert på en representativ spørreundersøkelse blant personer over 15 år, består utvalget i SK&O 2010 bare av personer over 18 år og som er arbeidstaker/ansatt i heltids- eller deltidsstilling. Respondentene i SK&O 2010 har derfor svart med utgangspunkt i egen arbeidssituasjon, mens flere av respondentene i Ravlunds undersøkelse har besvart spørsmålet på generelt grunnlag.

I sin internasjonale sammenliknende studie finner som nevnt også Hempel og Töpfer (2004) at folk drar en klar linje mellom hvilke steder de aksepterer kameraovervåking og hvilke steder de ikke aksepterer dette. Flertallet synes at det er positivt med kameraovervåking i banker, supermarkeder, åpne plasser/torg, holdeplasser. Samtidig svarer flertallet at de ikke ønsker kameraovervåking av «intime rom», slik som for eksempel omkleddingsrom. Svært interessant er det at de i denne internasjonale sammenliknende studien finner at den største forskjellen i holdninger er knyttet til kameraovervåking av offentlige gater og plasser/torg. Mens 90 prosent av respondentene i London synes at dette er positivt, er det til sammenlikning bare 25 prosent av respondentene i Wien som synes at kameraovervåking på slike steder er positivt. Disse forskjellene kan nok langt på vei forklares med ulikheter når det gjelder tradisjon for kontroll og overvåking av innbyggerne i disse landene. Når det gjelder holdninger til kameraovervåking i ulike grupper, peker Hempel og Töpfer på det samme mønsteret som det vi fant i SK&O 2010: Det er generelt små forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder holdninger til kameraovervåking, og eldre er generelt mer positive enn yngre til bruk av kameraovervåking på angitte steder.

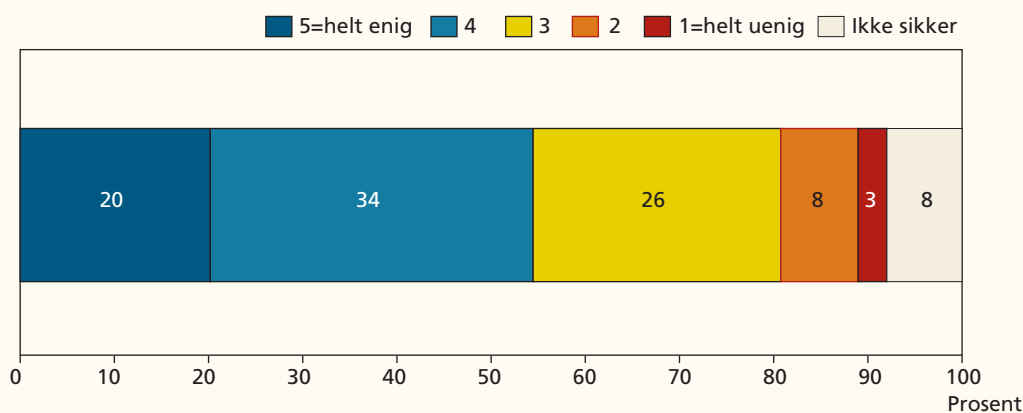
Utviklingstrekk, nødvendighet og konsekvenser

Det er bred enighet om at nivået og omfanget av kontroll og overvåking i arbeidslivet har økt betydelig de seneste årene (Lyon 2001, Bråten 2008, NOU 2009:1). I SK&O 2010 ønsket vi å kartlegge hvilke holdninger og oppfatninger norske arbeidstakere har når det gjelder arbeidsgivers bruk av overvåking rettet mot de ansatte, nødvendigheten av slike tiltak og hvilke konsekvenser det har når det gjelder ansattes trygghet. Her gikk vi bredere ut og stilte spørsmål om overvåking generelt – ikke bare kameraovervåking. Spørsmålene var formulert som påstander. De som deltok ble bedt om å svare hvor enig eller uenig de var i disse påstandene på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig).

Den første påstanden handlet om den teknologiske utviklingen som en drivkraft for økt bruk av overvåking rettet mot de ansatte. Påstanden var formulert slik: «Mitt inntrykk er at den teknologiske utviklingen gjør at norske arbeidstakere i stadig større grad overvåkes av sine arbeidsgivere». Svarfordelingen er vist i figur 2.2.

I figur 2.2 ser vi at drøyt halvparten er enig i påstanden om at den teknologiske utviklingen gjør at norske arbeidstakere i stadig større grad overvåkes av sine arbeidsgivere. Det er en liten andel som svarer at de er uenig i dette (11 prosent), mens 26 prosent stiller seg nøytrale. Når vi ser nærmere på holdningene til ulike grupper, finner vi at menn i større grad enn kvinner er enig i denne påstanden. Det samme gjelder ansatte i privat sektor, som i større grad enn ansatte i offentlig sektor er enig i at den teknologiske utviklingen bidrar til økt overvåking av de ansatte. De med

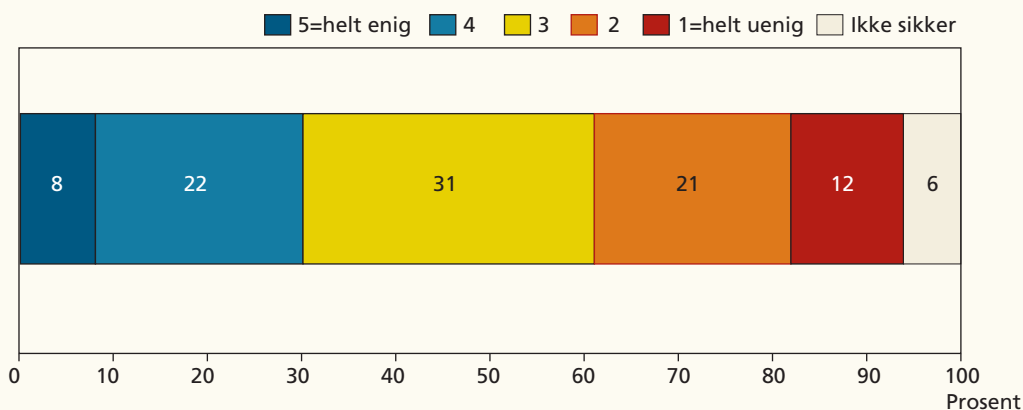
Figur 2.2 Mitt inntrykk er at den teknologiske utviklingen gjør at norske arbeidstakere i stadig større grad overvåkes av sine arbeidsgivere. N=6022. Prosent



utdanning på lavere nivå er i større grad enn dem med utdanning på høyere nivå helt enig i påstanden.

Den neste påstanden handlet om nødvendigheten av økt overvåking i arbeidslivet. Den var formulert slik: «Samfunnsutviklingen de siste 10 årene har gjort det mer nødvendig for arbeidsgiverne å overvåke og kontrollere sine ansatte». Vurderingene av denne er fremstilt i figur 2.3.

Figur 2.3 Samfunnsutviklingen de siste 10 årene har gjort det mer nødvendig for arbeidsgiverne å overvåke og kontrollere sine ansatte. N=6022. Prosent

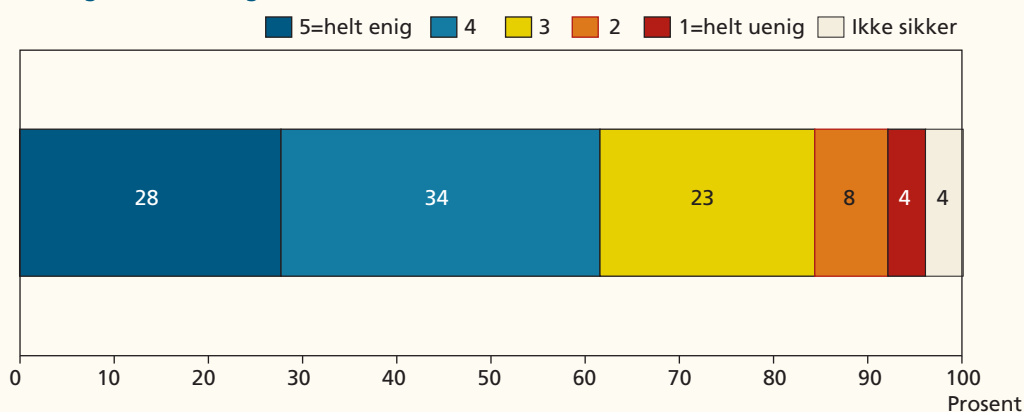


Figur 2.3 viser at respondentene deler seg i tre omtrent like store grupper når det gjelder påstanden om at samfunnsutviklingen de siste ti årene har gjort det mer nødvendig for arbeidsgiverne å overvåke og kontrollere sine ansatte. Cirka en tredjedel er enig, cirka en tredjedel er nøytral og cirka en tredjedel er uenig i denne påstanden. Det er med andre ord en god del som er uenig i at vi beveger oss i en retning der økt bruk av kontroll og overvåking kommer som en «naturlov» eller naturlig konsekvens av det som skjer i samfunnet for øvrig. En nærmere analyse av hva ulike grupper svarer, viser at menn i større grad enn kvinner er uenig i denne påstanden. Motstanden øker med økende alder, og de som er over 50 år er i større grad enn de som er yngre uenig i at behovet for kontroll og overvåking i arbeidslivet har tiltatt. Blant de som er enig i påstanden finner vi at arbeidstakere som ikke er fagorganisert, i større grad enn de som er fagorganisert er enig i påstanden om at arbeidsgivernes

behov for å overvåke og kontrollere sine ansatte har økt i løpet av de siste ti årene. Det samme gjelder arbeidstakere med utdanning på lavere nivå som i større grad enn dem med utdanning på høyere nivå er enig i påstanden om at behovet for å overvåke og kontrollere de ansatte har økt de siste ti årene.

De seneste årene har det vært en økende oppmerksomhet omkring behovet for overvåking i samfunnet generelt og på ulike samfunnsarenaer spesielt. Dette har i stor grad vært knyttet til større fare for internasjonal terrorvirksomhet, og fikk en kraftig oppblomstring etter «9/11» – da sikkerhetsaspektet legitimerte økt overvåking av ulike samfunnsarenaer. I den senere tiden har det også vært større oppmerksomhet omkring bruk av informasjon fra overvåkingssystemer til å oppklare ulike kriminalsaker, slik som vold i det offentlige rom, ran av sjåfører (buss og taxi), innbrudd, sporing gjennom kort- eller telefonbruk etc. Det har først og fremst vært kameraovervåking og elektroniske spor som har vært etablert for å tjene andre formål, som har vært brukt som bevis av politiet i oppklaringen av kriminalsaker. I de tilfellene hvor informasjon fra overvåkingssystemer kommer til nytte i oppklaringen av kriminalsaker, blir det sjelden stilt spørsmål ved om det aktuelle overvåkingssystemet var nødvendig eller lovlig. Sikkerhetsaspektet legitimerer på mange måter økt overvåking i samfunnet generelt. Vi ønsket imidlertid mer kunnskap om hvordan norske arbeidstakere stiller seg til økt bruk av overvåking som en nødvendig konsekvens av den generelle samfunnsutviklingen. Den neste påstanden var derfor formulert slik: «Samfunnsutviklingen de siste ti årene har gjort det nødvendig med mer overvåking i samfunnet generelt».

Figur 2.4 Samfunnsutviklingen de siste 10 årene har gjort det nødvendig med mer overvåking i samfunnet generelt. N=6022. Prosent

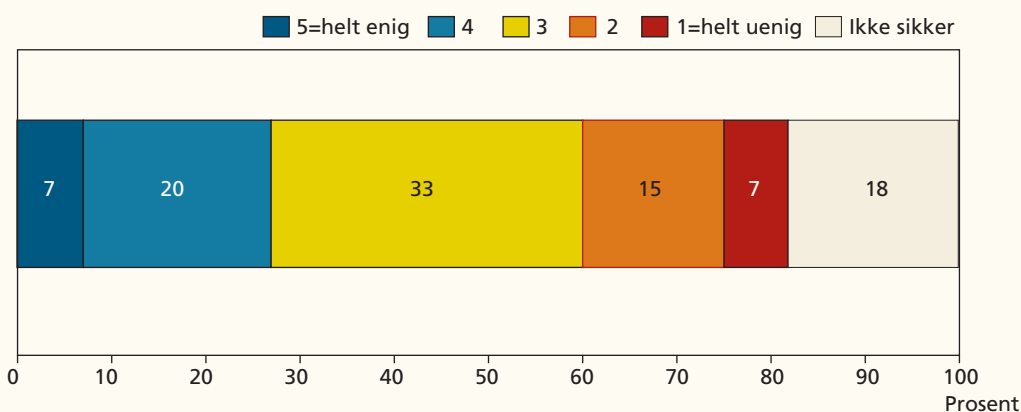


Figur 2.4 viser at nærmere to tredjedeler er enig i påstanden om at samfunnsutviklingen de siste ti årene har gjort det nødvendig med mer overvåking i samfunnet generelt. Altså er det en dobbelt så stor andel som mener at det er nødvendig med mer overvåking i samfunnet generelt enn som mener at det er nødvendig med mer overvåking i arbeidslivet (figur 2.3). Dette må tolkes som at det generelt er en aksept blant respondentene for at behovet for overvåking har økt i takt med en samfunnsutvikling som tilsier at det er nødvendig å bedre sikkerheten og tryggheten til de som ferdes på ulike samfunnsarenaer. Overvåkingen vil i enkelte tilfeller også omfatte brukerne av elektroniske kommunikasjonssystemer. Arbeidstakerne overfører likevel ikke dette automatisk til arbeidslivet, jamfør at det er en betydelig andel som avviser at utviklingen har bidratt til behov for mer overvåking i arbeidslivet.

En analyse av holdninger til ulike grupper av arbeidstakere viser at menn i større grad enn kvinner er enig i påstanden om at samfunnsutviklingen de siste ti årene har gjort det nødvendig med mer overvåking i samfunnet generelt. Arbeidstakere over 50 år er i større grad enn de som er yngre helt enig i denne påstanden. Det samme gjelder ansatte i privat sektor, som i større grad enn ansatte i offentlig sektor er helt enig i påstanden. Også når det gjelder dette spørsmålet finner vi at ansatte med utdanning på lavere nivå i større grad enn dem med utdanning på høyere nivå er helt enig i påstanden om at behovet for overvåking i samfunnet generelt har økt som følge av samfunnsutviklingen de siste ti årene.

Vi stilte også et spørsmål som var knyttet til arbeidstakernes holdninger til nødvendigheten av alle kontrolltiltak i arbeidslivet. Påstanden var formulert slik: «Norske arbeidsgivere bruker unødig mange kontrolltiltak overfor sine ansatte».

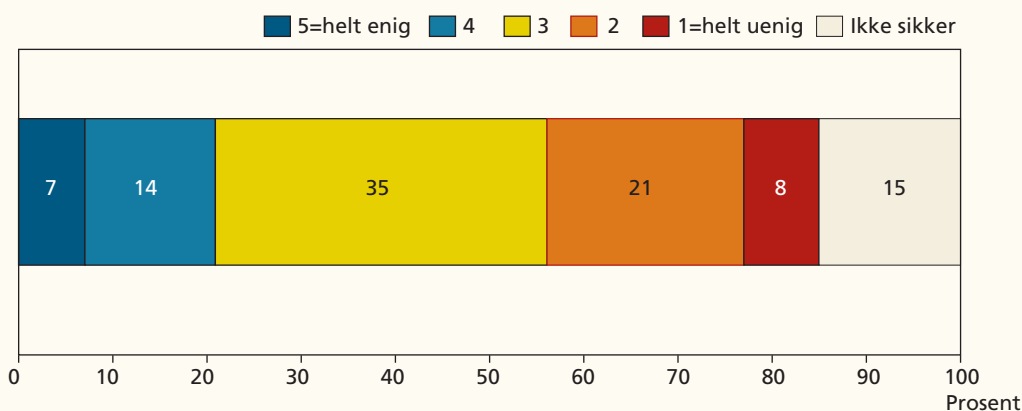
Figur 2.5 Norske arbeidsgivere bruker unødig mange kontrolltiltak overfor sine ansatte. N=6022. Prosent



Figur 2.5 viser at det er en relativt stor andel som stiller seg nøytral (angir verdi 3) eller som svarer «ikke sikker» på denne påstanden. Til sammen utgjør disse halvparten av alle respondentene. En drøy fjerdedel er enig i påstanden om at det iverksettes for mye kontroll, mens en knapp fjerdedel er uenig i en slik kritisk påstand. En nærmere analyse av hva de ulike gruppene svarer, viser at menn i større grad enn kvinner er enig i påstanden om at norske arbeidsgivere bruker unødig mange kontrolltiltak overfor sine ansatte. Ansatte i privat sektor er i større grad enn ansatte i offentlig sektor både enig og uenig i denne påstanden, mens ansatte i offentlig sektor i større grad svarer at de ikke er sikre. Det at ansatte i privat sektor i større grad både er enig og uenig i denne påstanden, må nok ses om et uttrykk for at undersøkelsen omfatter ansatte i svært ulike bransjer og virksomheter i privat sektor, og at de svarer med bakgrunn i egne erfaringer. Når det gjelder forskjeller mellom ansatte med ulik utdanningsbakgrunn, finner vi at de med utdanning på lavere nivå i større grad enn dem med utdanning på høyere nivå er enig i denne påstanden. I den andre delen av skalaen – blant de som er uenig i denne påstanden – finner vi at arbeidstakere som er 50 år eller eldre i større grad enn de som er yngre er helt uenig i påstanden om at norske arbeidsgivere bruker unødig mange kontrolltiltak overfor sine ansatte.

Endelig stilte vi et spørsmål som var knyttet til arbeidstakernes oppfatninger av om den økte bruken av kontroll- og overvåkingstiltak faktisk har medført et tryggere arbeidsliv. Påstanden var formulert slik: «Kontroll- og overvåkingstiltakene har ført til tryggere arbeidsplasser for de som jobber der».

Figur 2.6 Kontroll- og overvåkingstiltakene har ført til tryggere arbeidsplasser for de som jobber der. N=6022. Prosent



Figur 2.6 viser at også på dette spørsmålet er det en relativt stor andel som stiller seg nøytral (angir verdi 3) eller som svarer at de ikke er sikre. Til sammen utgjør disse gruppene halvparten av alle respondentene. Bare to av ti sier at de er enig i denne påstanden, mens nærmere en tredjedel svarer at de er uenig. Det vil si at heller ikke her finner vi noen sterk støtte for et generelt utsagn til støtte for mer kontroll og overvåking i arbeidslivet. En nærmere analyse av disse viser at menn i større grad enn kvinner er helt uenig i påstanden om at kontroll- og overvåkingstiltakene i arbeidslivet har ført til tryggere arbeidsplasser for de som jobber der. Det samme gjelder for arbeidstakere som er 50 år eller eldre – disse er i større grad enn de som er yngre helt uenig i denne påstanden. Samtidig finner vi at de med utdanning på lavere nivå i større grad enn de med utdanning på høyere nivå er enig i påstanden om tryggere arbeidsplasser. Dette må nok ses i sammenheng med at høyere utdanning ofte kvalifiserer til jobber som er mindre risikoutsatte. Et interessant funn er at de som har en jobb som innebærer kameraovervåking av arbeidet, i større grad enn de som har andre overvåkings- eller kontrollsystemer sier seg helt enig i påstanden om at overvåkingen har gjort arbeidsplassen tryggere for de ansatte.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at:

- Norske arbeidstakere trekker klare skillelinjer mellom hvilke steder de aksepterer kameraovervåking og hvilke steder de ikke aksepterer dette. Flertallet synes at det er positivt med kameraovervåking av ulike publikumsområder, slik som i banker og postlokaler, på bussholdeplasser eller togstasjoner, inne på bussen eller toget, i drosjer, i butikker, ved bomstasjoner samt på offentlige gater og plasser/torg. En mindre andel synes at det er positivt med kameraovervåking av mer private arenaer, slik som i barer og restauranter samt ved vaskene på offentlige toaletter. På egen arbeidsplass, der ansatte er når de utfører mesteparten av arbeidet, er imidlertid den arenaen hvor flesteparten stiller seg negativ til kameraovervåking.
- Drøyt halvparten oppfatter at den teknologiske utviklingen gjør at arbeidstakere i stadig større grad overvåkes av sine arbeidsgivere.

- Arbeidstakerne er delt når det gjelder oppfatninger om at samfunnsutviklingen de siste ti årene har gjort det mer nødvendig for arbeidsgiverne å overvåke og kontrollere arbeidstakerne.
- Nærmere to av tre er enig i påstanden om at samfunnsutviklingen de siste ti årene har gjort det nødvendig med mer overvåking i samfunnet generelt. Dette må tolkes som at det generelt er stor aksept for at overvåkingen av ulike samfunnsområder stadig tiltar.
- For mange er arbeidslivet unntatt fra denne generelle aksepten for økt overvåking. En av tre svarer at de er uenig i at behovet for overvåking i arbeidslivet har økt som følge av den generelle utviklingen i samfunnet. En betydelig andel uttrykker skepsis mot økt overvåking i arbeidet. Arbeidstakerne er mer skeptiske til overvåking i arbeidet enn i det offentlige rom.
- Også i vurderingen av hvorvidt kontroll- og overvåkingstiltakene har bidratt til tryggere arbeidsplasser for de som jobber der, er det en relativt stor andel som stiller seg nøytralt (angir verdi 3), eller som svarer at de ikke er sikre. Interessant her er at de som jobber under kameraovervåking i større grad enn de som jobber under andre kontroll- eller overvåkingssystemer er helt enig i at dette har bidratt til å gjøre arbeidsplassen tryggere.
- Generelt tegner det seg et bilde der det er forskjell mellom menn og kvinner når det gjelder hvordan de vurderer de ulike påstandene. Menn er i større grad enn kvinner enig i at den teknologiske utviklingen gjør at norske arbeidstakere i stadig større grad overvåkes av sine arbeidsgivere, og at norske arbeidsgivere bruker unødige mange kontrolltiltak overfor sine ansatte. Når det gjelder påstandene om at samfunnsutviklingen de siste ti årene har gjort det mer nødvendig for arbeidsgiverne å overvåke og kontrollere sine ansatte, og at det har blitt nødvendig med mer overvåking i samfunnet generelt, finner vi at menn i større grad enn kvinner er uenig i dette. Det samme gjelder påstanden om at kontroll- og overvåkingstiltakene har ført til tryggere arbeidsplasser – menn er i større grad enn kvinner uenig i dette. Videre er det noen forskjeller mellom eldre og yngre arbeidstakere. De som er 50 år eller eldre er i større grad enn de som er yngre uenig i at norske arbeidsgivere bruker unødige mange kontrolltiltak overfor sine ansatte eller at slike tiltak har bidratt til tryggere arbeidsplasser. De eldste (50 år eller eldre) er også i større grad enn de som er yngre helt enig i at samfunnsutviklingen de siste ti årene har gjort det nødvendig med mer overvåking i samfunnet generelt. Vi finner dessuten at ansatte i privat sektor oftere enn ansatte i offentlig sektor er enig i at overvåkingen i arbeidslivet har økt som følge av den teknologiske utviklingen, at samfunnsutviklingen de siste ti årene har gjort det nødvendig med mer overvåking i samfunnet generelt og at norske arbeidsgivere bruker unødige mange kontrolltiltak overfor sine ansatte. Generelt finner vi at det er forskjeller mellom de med utdanning på lavere nivå og de med utdanning på høyere nivå når det gjelder vurderingen av alle disse påstandene.



3 Bruk av ulike former for kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv

I dette kapitlet kartlegger vi utbredelsen av ulike former for kontroll- og overvåking i arbeidslivet. Vi kartlegger bruken av både teknologiske kontroll- og overvåkings-systemer og ulike former for fysisk kontroll. Kartleggingen er basert på en surveyundersøkelse blant arbeidstakere, noe som byr på noen utfordringer som bør nevnes innledningsvis. Temaet er både komplekst og uoversiktlig. Overvåkingssystemene er i mange tilfeller en del av ledelsens kontroll- og styringssystemer. Det ligger nesten i sakens natur at det kan være vanskelig å få en god oversikt over utbredelsen av ulike overvåkingsystemer ved å spørre de ansatte. I en del tilfeller vil det også være snakk om skjult overvåking, og ansatte vil da som oftest ikke ha informasjon om at de blir overvåket og kontrollert av arbeidsgiver. Det er derfor grunn til å anta at utbredelsen av ulike overvåkingsformer – og da særlig ulike former for teknologisk overvåking – kan være langt mer omfattende enn det vi greier å fange opp gjennom en slik spørreundersøkelse blant arbeidstakere. Vi har delt inn kontroll- og overvåkingsystemene i to hovedgrupper (se samlet oversikt i tabell 3.1). I den ene har vi ulike former for teknologisk overvåking, slik som elektronisk adgangskontroll som registrerer tidspunkt for passering, elektroniske systemer for registrering av tidsbruk eller produktivitet, overvåking av telefon- og internettbruk samt e-post, bruk av biometriske verktøy for adgangskontroll, pålogging eller tidsregistrering, flåtestyring og kameraovervåking av arbeidet. I denne hovedgruppen har vi også

Tabell 3.1 Ulike systemer for kontroll og overvåking som det ble spurt om

Elektroniske kontroll- og overvåkingsystemer	Fysiske kontrollsystemer
Overvåking av telefonsamtaler (medlytt og/eller registrering av samtaletrafikk)	Rutinemessig rusmiddeltesting
Overvåking av telefonbruk (regulering av telefonbruk fast og/eller mobil telefon)	Tilfeldig rusmiddeltesting
Overvåking av din e-post (innkommet og/eller avsendt e-post)	Jevnlige helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver
Overvåking av hvilke nettsider du besøker	Kroppsvisitering/veskekontroll
Elektronisk adgangskontroll som registrerer tidspunkt for passering	
Kameraovervåking av de områdene hvor ansatte er mens de utfører mesteparten av arbeidet	
Bruk av flåtestyring (GPS, mobil posisjonering el.)	
Biometriske verktøy (slik som for eksempel fingeravtrykk/ansiktsgjenkjenning eller liknende) for adgangskontroll, pålogging eller tidsregistrering	
Elektroniske systemer for registrering av tidsbruk eller produktivitet	
Hemmelig kunde/hemmelig gjest (mysterious shopper)	

stilt spørsmål om bruk av hemmelig kunde/hemmelig gjest, selv om denne ordningen som regel ikke er basert på bruk av teknologiske verktøy. I den andre hovedgruppen har vi ulike former for fysisk kontroll, slik som jevnlig helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver, tilfeldig og rutinemessig rusmiddelkontroll samt kroppsvisitering/veskekontroll. I kapittel 4 og 5 vil vi se nærmere på hvordan arbeidstakerne vurderer ulike arbeidsmiljøkonsekvenser av disse systemene.

Hvor utbredt er ulike teknologiske kontroll- og overvåkingsformer?

De som deltok i undersøkelsen fikk en liste med disse teknologibaserte kontroll- og overvåkingssystemene, og ble bedt om å svare på hvorvidt disse systemene fantes på deres arbeidsplass. I tillegg inneholdt listen spørsmål om hemmelig kunde/hemmelig gjest. Resultatet er fremstilt i tabell 3.2.

Tabell 3.2 Utbredelse av ulike overvåkingssystemer i norsk arbeidsliv. N=6022. Prosent

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 el.)	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

Totalt svarte 3463 respondenter at virksomheten hadde ett eller flere av disse kontroll- og overvåkingssystemene, noe som utgjør 58 prosent av utvalget. Tabell 3.2 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 3.2 ser vi at de øvrige kontroll- og overvåkingsformene er mindre vanlig i norsk arbeidsliv sett under ett – andelen som oppgir disse er under ti prosent.

Det er også 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 ansatte vet det, og det er derfor ikke overraskende at en relativt stor

andel svarer «vet ikke» på spørsmålene om telefon- og internettovervåking, sammenliknet med de andre tiltakene, som ofte vil være mer synlige.

Vi har sett nærmere på om det er forskjeller mellom hva ansatte i lederstillinger svarer på disse spørsmålene sammenliknet med ansatte som ikke er i lederstillinger. Generelt er det grunn til å anta at lederne har god kjennskap til virksomhetens ulike kontroll- og overvåkingssystemer. Vi fant at lederne i større grad oppgir at virksomheten har elektronisk adgangskontroll, overvåking av telefonbruk, kameraovervåking og bruk av flåtestyring, sammenliknet med hva de øvrige ansatte oppgir. Selv om lederne i noe mindre grad enn de øvrige ansatte svarer at de ikke er sikre på om virksomheten har disse ulike overvåkingssystemene, finner vi likevel at rundt 20 prosent blant lederne ikke vet om virksomheten overvåker e-post eller internettbruk.

Det er forskjeller mellom sektorer og næringer når det gjelder bruk av de ulike overvåkingssystemene gjengitt i tabell 3.2. Generelt er bruk av elektroniske overvåkingssystemer mer vanlig i privat enn i offentlig sektor. 75 prosent av de som svarer at ett eller flere av disse overvåkingssystemene finnes på deres arbeidsplass, er tilknyttet privat sektor, mens 25 prosent er tilknyttet offentlig sektor. Det er også mer vanlig med elektroniske overvåkingssystemer i store og mellomstore enn i små virksomheter. Nærmere 80 prosent av de som svarer at ett eller flere av disse overvåkingssystemene finnes på deres arbeidsplass, jobber i virksomheter med 20 ansatte eller flere.

Det er imidlertid forskjeller mellom ulike bransjer når det gjelder bruk av disse ulike overvåkingssystemene. I vedleggstabell A1 bak i rapporten, har vi laget en oversikt som viser hvor stor andel av de spurte innenfor hver bransje som svarer at de ulike systemene blir brukt på deres arbeidsplass. Mens tabell 3.2 ga et inntrykk av at flåtestyringssystemer og hemmelig kunde/gjest generelt var lite utbredt, så viser vedleggstabell A1 at en av fire som jobber innenfor transport og samferdsel oppgir at virksomheten bruker flåtestyring. I de øvrige bransjene er ikke dette systemet så vanlig, noe som må ses i sammenheng med ulike arbeidsoppgaver og arbeidsorganisering. Det samme gjelder bruk av hemmelig kunde/gjest, som ikke er så vanlig når vi ser arbeidslivet under ett, men som er svært vanlig i servicesektoren. I vedleggstabell A1 ser vi at nærmere halvparten innen for hotell og restaurant og en tredjedel innenfor varehandel oppgir at virksomheten bruker et slikt system.

Samlet sett er bruk av teknologiske kontroll- og overvåkingssystemer av de ansatte 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)⁵ (tabell ikke vist).

De som svarte ja på spørsmålet om ett eller flere av disse overvåkingssystemene finnes på deres arbeidsplass, fikk videre spørsmål om hvordan dette påvirker deres arbeidssituasjon (se kapittel 4). De som svarte at flere av disse overvåkingssystemene fantes, ble bedt om å velge det systemet som de mente har størst betydning for deres arbeidssituasjon, og besvare de neste spørsmålene med utgangspunkt i det systemet de valgte. I tabell 3.3 viser vi en oversikt over hvor mange som totalt har svart at det aktuelle overvåkingssystemet finnes i deres virksomhet, og hvor mange som har valgt dette systemet som det som har størst betydning for arbeidssituasjonen. Kolonnen lengst til høyre viser hvor stor andel av de som har det aktuelle systemet som også har valgt å besvare de neste spørsmålene (presenteres i kapittel 4) på grunnlag av dette systemet.

⁵ Prosent i parentes viser andelen respondenter som jobber i den aktuelle bransjen blant de som har svart at virksomheten bruker ett eller flere av de nevnte overvåkingssystemene.

Tabell 3.3 Bruk av elektroniske overvåkingsystemer totalt, og antall/andel som har valgt å besvare på grunnlag av de ulike systemene

	Total (N)	Antall (N) som har valgt dette som det systemet som har størst betydning for arbeidssituasjonen	Andel som har valgt å besvare på grunnlag av dette systemet. Prosent
Elektronisk adgangskontroll som registrerer tidspunkt for passering	1852	1030	56
Elektroniske systemer for registrering av tidsbruk eller produktivitet	1314	718	55
Overvåking av hvilke internettsider du besøker	1242	480	39
Overvåking av telefonbruk (regulering av telefonbruk fast og/eller mobil telefon)	931	277	30
Kameraovervåking av de områdene hvor ansatte er mens de utfører mesteparten av arbeidet	498	262	53
Hemmelig kunde/hemmelig gjest	440	200	45
Bruk av flåtestyring (GPS, mobil posisjonering el.)	380	156	41
Overvåking av din e-post (innkommet og/eller avsendt e-post)	535	156	29
Overvåking av telefonsamtaler (medlytt og/elle registrering av samtaletrafikk)	415	129	31
Biometriske verktøy (slik som for eksempel fingeravtrykk/ansiktsgjenkjenning og liknende) for adgangskontroll, pålogging eller tidsregistrering	255	55	22

Det totale antallet som har svart at virksomheten bruker de aktuelle systemene, er langt høyere enn det antallet som har valgt å svare med utgangspunkt i de ulike systemene. Vi har ingen grunn til å anta at de som har valgt bort et system fremfor et annet, ville gitt en annen vurdering av arbeidsmiljøkonsekvensene av de systemene som ble valgt bort enn de som faktisk valgte å svare på grunnlag av det aktuelle systemet.

Hvor utbredt er ulike former for fysisk kontroll?

De som deltok i undersøkelsen, fikk også spørsmål om ulike former for fysisk kontroll fantes på deres arbeidsplass. Resultatene er fremstilt i tabell 3.4.

Tabell 3.4 Utbredelse av ulike fysiske kontrollformer i norsk arbeidsliv. N=6022. Prosent

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

Totalt svarte 1231 respondenter at virksomheten brukte ett eller flere av disse fysiske kontrollsystemene, noe som utgjør 20 prosent av utvalget. Tabell 3.4 viser at 17 prosent svarer at det blir gjennomført jevnlig helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver. De øvrige fysiske kontrollformene i tabell 3.4 er mindre vanlig i norsk arbeidsliv sett under ett – under ti prosent oppgir disse.

Generelt er fysiske kontrollsystemer mer vanlig i privat enn i offentlig sektor. 85 prosent av de som svarer at ett eller flere av disse kontrollsystemene brukes i virksomheten, jobber i privat sektor, mens 15 prosent jobber i offentlig sektor. Fysiske kontrollsystemer er mer vanlig i store og mellomstore, enn i små virksomheter. 78 prosent av de som har ett eller flere av disse systemene jobber i virksomheter med 20 ansatte eller flere.

Ansatte i en lederstilling oppgir i større grad enn øvrige ansatte at virksomheten gjennomfører jevnlig helseundersøkelser og tilfeldig rusmiddeltesting. Dette kan ha sammenheng med at ledere oftere enn øvrige ansatte gjennomgår slike undersøkelser. Det skyldes neppe forskjeller i kjennskap til virksomhetens bruk av fysiske kontroller. Som oftest involveres ansatte aktivt i gjennomføringen av disse. Vi ser også at andelen som svarer at de ikke er sikre er svært lav her, sammenliknet med svarene for de teknologiske systemene, vist i tabell 3.2.

De fysiske kontrollformene 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). I vedleggstabell A2 har vi laget en fremstilling som viser at det er forskjell mellom ulike bransjer når det gjelder andelen arbeidstakere som svarer at de ulike fysiske kontrollsystemene brukes på deres arbeidsplass. Her ser vi at 42 prosent blant de som jobber i industrien (inklusive offshore) og 32 prosent blant de som jobber i bygg og anlegg (inklusive elektrisitet og kraft) oppgir at de har jevnlig helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver. I vedleggstabell A2 ser vi også at fysiske kontrollsystemer er lite brukt i enkelte bransjer og etater, særlig gjelder dette innenfor offentlig sektor.

Samlet sett er fysiske kontrolltiltak rettet mot de 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)⁶ (tabell ikke vist).

På samme måte som beskrevet i avsnittet over, fikk de som svarte ja på spørsmålet om ett eller flere av disse fysiske kontrolltiltakene ble brukt på deres arbeidsplass, videre spørsmål om hvordan dette påvirket deres arbeidssituasjon (se kapittel 5). De som svarte at flere av disse kontrollsystemene ble brukt, ble bedt om å velge det systemet som de mente hadde størst betydning for deres arbeidssituasjon, og besvare de neste spørsmålene med utgangspunkt i det systemet de hadde valgt. I tabell 3.5 viser vi en oversikt over hvor mange som totalt har svart at det aktuelle kontrollsystemet finnes i deres virksomhet, og hvor mange som har valgt dette systemet som det som har størst betydning for arbeidssituasjonen. Kolonnen lengst til høyre viser hvor stor andel av de som har det aktuelle systemet som også har valgt å besvare de neste spørsmålene (presenteres i kapittel 5) på grunnlag av dette systemet. Med tanke på de diskusjonene som har vært presentert i media omkring bruk av rusmiddeltesting

⁶ Prosent i parentes viser andelen respondenter som jobber i den aktuelle bransjen blant de som har svart at virksomheten bruker ett eller flere av de nevnte overvåkingssystemene.

Tabell 3.5 Bruk av fysiske kontrollsystemer totalt, og antall/andel som har valgt å besvare på grunnlag av de ulike systemene

	Total (N)	Antall (N) som har valgt dette som det systemet som har størst betydning for arbeidssituasjonen	Andel som har valgt å besvare på grunnlag av dette systemet. Prosent
Jevnlige helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver	943	831	88
Kroppsvisitering/veskekontroll	339	226	67
Tilfeldig rusmiddeltesting	328	147	45
Rutinemessig rusmiddeltesting	134	27	20

av ulike yrkesgrupper,⁷ fant vi det litt overraskende at bare en liten andel blant de som har rutinemessig rusmiddeltesting valgte å svare på grunnlag av dette. På grunn av det lave antallet (N) som har svart på grunnlag av rutinemessig rusmiddeltesting, blir ikke denne gruppen kommentert i de neste kapitlene.

Dersom vi ser både de teknologiske og de fysiske kontroll- og overvåkingssystemene under ett, så finner vi at hele 64 prosent av de som svarte på undersøkelsen har en jobb hvor minst ett av disse systemene er tatt i bruk (jf. tabell 3.1).

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at:

- Ulike former for kontroll- og overvåkingstiltak rettet mot de ansatte er nokså vanlig på norske arbeidsplasser. Totalt svarer 64 prosent at de har en jobb hvor minst ett av de oppgitte kontroll- og overvåkingssystemene er tatt i bruk.
- De vanligste formene for teknologisk kontroll og overvåking er: elektronisk adgangskontroll som registrerer tidspunkt for passering, elektroniske systemer som registrerer tidsbruk eller produktivitet, overvåking av hvilke nettsider ansatte besøker, og overvåking av telefonbruk.
- Teknologisk kontroll og overvåking av ansatte er mest brukt innenfor industrien, helse/sosial, samferdsel/transport og varehandel. Det er store bransjevise variasjoner når det gjelder bruk av ulike teknologibaserte overvåkingssystemer.
- Den vanligste formen for fysisk kontroll er jevnlig helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver.
- Fysisk kontrolltiltak rettet mot de ansatte er mest utbredt i industrien, i samferdsel og transport samt i bygg, anlegg og energi.

⁷ Senest i juni 2010 tok helseministeren til orde for å innføre krav om rusmiddeltesting av helsepersonell (VG Nett 15.06.2010)

4 Arbeidsmiljøkonsekvenser av teknologisk kontroll og overvåking

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvilke virkninger de ulike kontroll- og overvåkingsformene har på arbeidsmiljøet. Vi er her interessert i konsekvenser for både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi belyser konsekvenser for trygghet og sikkerhet i arbeidssituasjonen. Vi ser nærmere på negative konsekvenser, som økt stress og redsel for å gjøre feil i arbeidet og arbeidsgivers kontroll med hvordan arbeidet utføres. Vi er også interessert i hvilke konsekvenser bruken av ulike overvåkings- og kontrollsystemer i arbeidssituasjonen kan ha for forholdet mellom arbeidsliv og privatliv. Er det slik enkelte hevder, at ulike overvåkingssystemer i arbeidslivet har gitt arbeidstakerne mindre fleksibilitet og arbeidsgiver økt kontroll med hva de ansatte gjør på fritiden også? Spørsmål om hvordan disse ulike systemene påvirker mellommenneskelige relasjoner og arbeidstakernes personlige integritet, blir også belyst i dette kapitlet.

De som svarte ja på spørsmålet om ett eller flere av disse kontroll- og overvåkingssystemene (kapittel 3) ble brukt på deres arbeidsplass, fikk videre spørsmål om hvordan dette påvirker deres arbeidssituasjon. De som hadde svart at flere av disse overvåkingssystemene ble brukt, ble bedt om å velge det systemet som de mente hadde størst betydning for deres arbeidssituasjon, og besvare spørsmålene om ulike konsekvenser for arbeidsmiljøet med utgangspunkt i det systemet de hadde valgt. Disse ble så bedt om å vurdere totalt elleve spørsmål om hvordan dette påvirker deres arbeidssituasjon. Vi har valgt å presentere disse spørsmålene enkeltvis i figurer. Spørsmålene var formulert som påstander, der man skulle svare hvor enig eller uenig man var i de ulike påstandene, på en skala fra 1=helt uenig til 5=helt enig. Spørsmålene som presenteres i figurene 4.1–4.11 gir et grunnlag for å diskutere både positive og negative konsekvenser av teknologisk kontroll- og overvåking i arbeidslivet sett fra de berørtes ståsted, som i dette tilfellet er arbeidstakere i virksomheter hvor slike systemer er tatt i bruk.

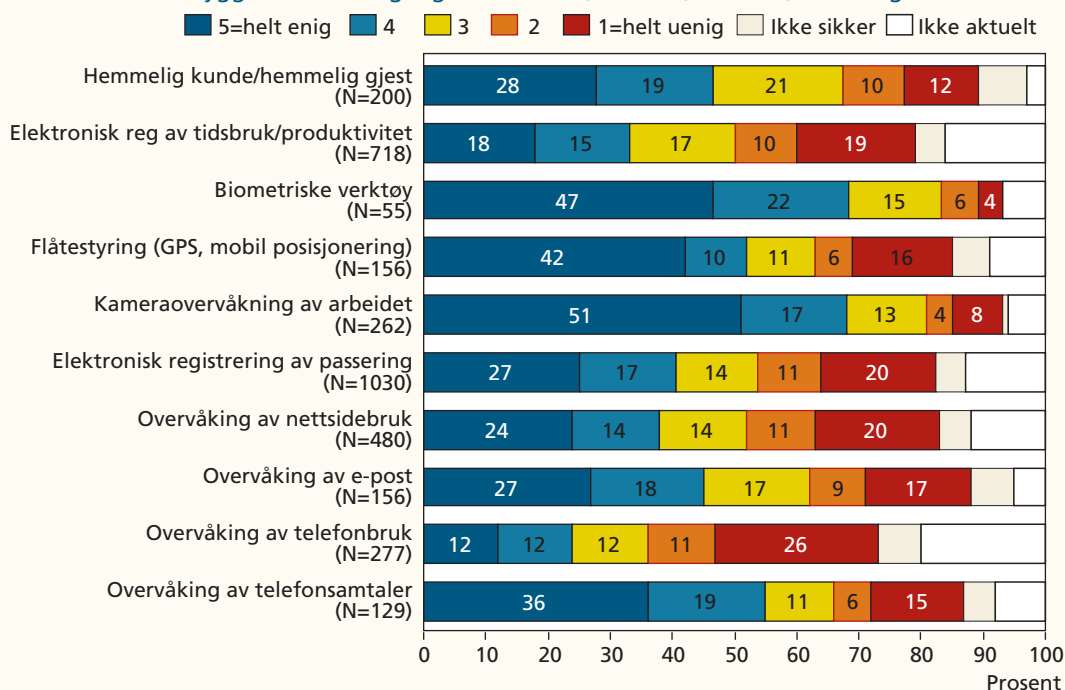
Et redskap for økt trygghet?

Kontroll og overvåking i arbeidssituasjonen kan ha to sider; både kontroll og omsorg (Lyon 2001:3). Mens kontroll gjerne forbindes med noe negativt, er omsorg som oftest knyttet til noe positivt. Hvorvidt en arbeidstaker opplever overvåkingssystemet som omsorg (positivt) eller kontroll (negativt), vil ofte være subjektivt og basert på risikovurderinger av egen arbeidssituasjon. Vektleggingen av de positive omsorgsaspektene ved virksomhetenes bruk av ulike overvåkingssystemer kom svært tydelig frem i vurderingene av den første påstanden, som var formulert slik: «Dette er en trygghet i min omgang med kunder, klienter, brukere, elever og liknende». Fremstillingen av svarene i figur 4.1 viser at vurderingene her er overveiende positive. Det er særlig arbeidstakere i virksomheter som har flåtestyring (GPS, mobil

posisjonering), kameraovervåking av arbeidet, elektronisk adgangskontroll med registrering av passering og overvåking av telefonsamtaler som vurderer disse overvåkingssystemene som en kilde til trygghet i utføring av arbeidet (angir verdi 4 eller 5). Hele 51 prosent av de som har kameraovervåking av de områdene hvor ansatte er mens de utfører mesteparten av arbeidet, er helt enig i påstanden om at dette er en kilde til trygghet i omgangen med eksterne. Også blant de som har kontrollordninger basert på hemmelig kunde/hemmelig gjest, finner vi at nærmere halvparten mener at dette er en kilde til trygghet i omgangen med kunder og klienter. Bruk av biometriske verktøy, slik som for eksempel fingeravtrykk/ansiktsgjenkjenning for adgangskontroll, pålogging eller tidsregistrering, blir også vurdert som en kilde til trygghet i omgangen med kunder, klienter, brukere, elever og liknende, men her er antallet respondenter (N) lav.

Samtidig viser figur 4.1 at bildet ikke er entydig positivt, det er også en god del arbeidstakere som er uenig i denne påstanden (angir verdi 1 eller 2). Særlig gjelder dette arbeidstakere i virksomheter hvor arbeidsgiver overvåker bruk av telefon (her er flere negative enn positive), e-post og internett, samt elektronisk registrering av passering og av tidsbruk/produktivitet. I en del virksomheter vil dette være former for kontroll og overvåking som ikke er direkte knyttet til arbeidet med kunder, klienter, brukere og elever, og som da heller ikke blir vurdert som en kilde til trygghet i relasjonen til disse. Vi ser også at det er en relativt stor andel blant de som har hemmelig kunde/gjest som er uenig i at dette gir noen trygghet i omgangen med kunder eller liknende.

Figur 4.1 Dette er en trygghet i min omgang med kunder, klienter, brukere, elever og liknende

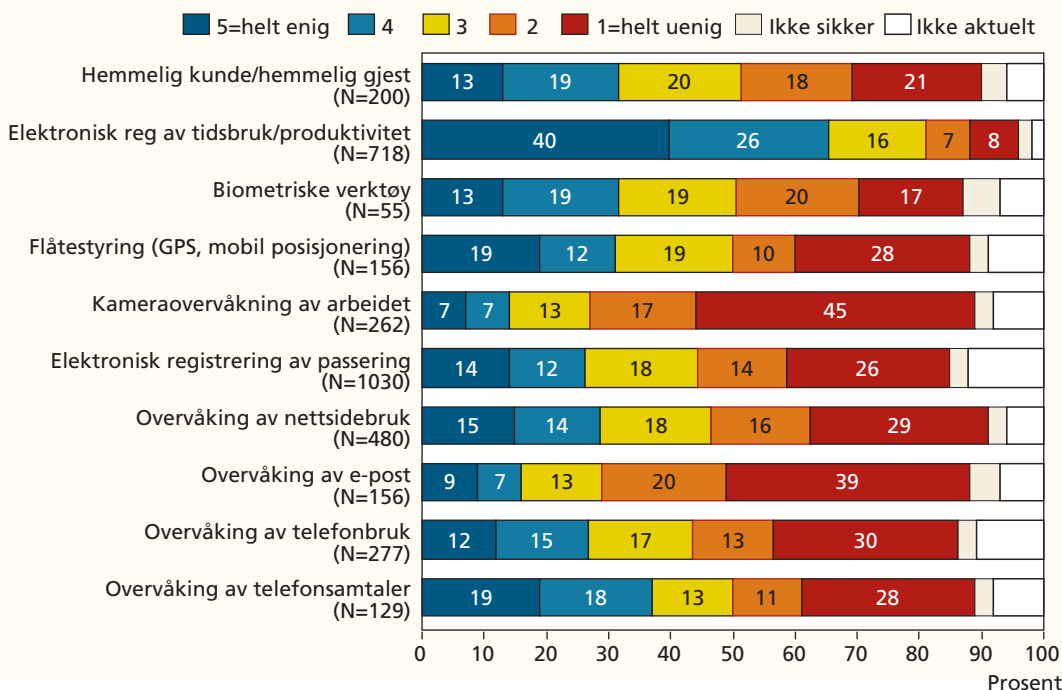


Arbeidsgivernes bruk av ulike overvåkingssystemer i arbeidslivet er imidlertid ikke bare positivt, det kan også ha noen negative virkninger på arbeidsmiljøet. Vi skal se nærmere på dette i de neste avsnittene.

Et nødvendig styringsverktøy?

Thompson (2003) legger vekt på at overvåkingsformene i arbeidslivet først og fremst er en del av ledelsens verktøy for å kontrollere arbeidet. Han fremholder at hensikten med slike systemer er å sørge for at det oppstår selvdisciplin og sosial kontroll blant arbeidstakerne, noe som bidrar til effektivitet i arbeidet. Arbeidsgivers argumenter om behov for kontroll med virksomheten kan bidra til å legitimere innføringen av ulike kontroll- og overvåkingssystemer. Vi ba de som deltok i undersøkelsen om å vurdere i hvilken grad det aktuelle overvåkingssystemet er et nødvendig styringsverktøy for at arbeidsgiver skal ha kontroll med tidsbruken og produktiviteten hos de ansatte. Figur 4.2 viser at blant de som har elektroniske systemer som registrerer tidsbruk eller produktivitet, mener hele to av tre at dette er nødvendig for at arbeidsgiver skal ha kontroll med effektiviteten. Også blant de som har systemer med overvåking av telefonsamtaler, noe som er nokså vanlig å bruke i callsentrene og blant telefonselgere/intervjuere, ser vi at nærmere 40 prosent mener at dette er et nødvendig styringsverktøy for arbeidsgiver. Samtidig ser vi at det er en høy andel blant de som har kameraovervåking og blant de som har overvåking av e-post – omkring 60 prosent i begge gruppene – som mener at disse systemene ikke er nødvendige for at arbeidsgiver skal holde kontroll med tidsbruk og produktivitet. Dette er overvåkingssystemer som gjerne har andre formål enn å kontrollere ansattes tidsbruk og produktivitet.

Figur 4.2 Dette er nødvendig for at arbeidsgiver skal ha kontroll med tidsbruken og produktiviteten



Bildet er imidlertid ikke entydig, heller ikke når det gjelder vurderingen av de systemene som ofte vil være innført med begrunnelser om behov for å kontrollere tidsbruk og produktivitet. Flåtestyring har vært mye omdiskutert, og det er interessant å se at hele 38 prosent blant de som har dette, sier seg uenig i påstanden om at det er et nødvendig styringsverktøy for arbeidsgiver. Det samme gjelder blant de som har elektronisk registrering av passering, der 40 prosent sier seg uenig at dette

er nødvendig for å kontrollere tidsbruk og produktivitet. Også blant de som har overvåking av telefonbruk er andelen som er uenig høy – 39 prosent.

Negative arbeidsmiljøkonsekvenser

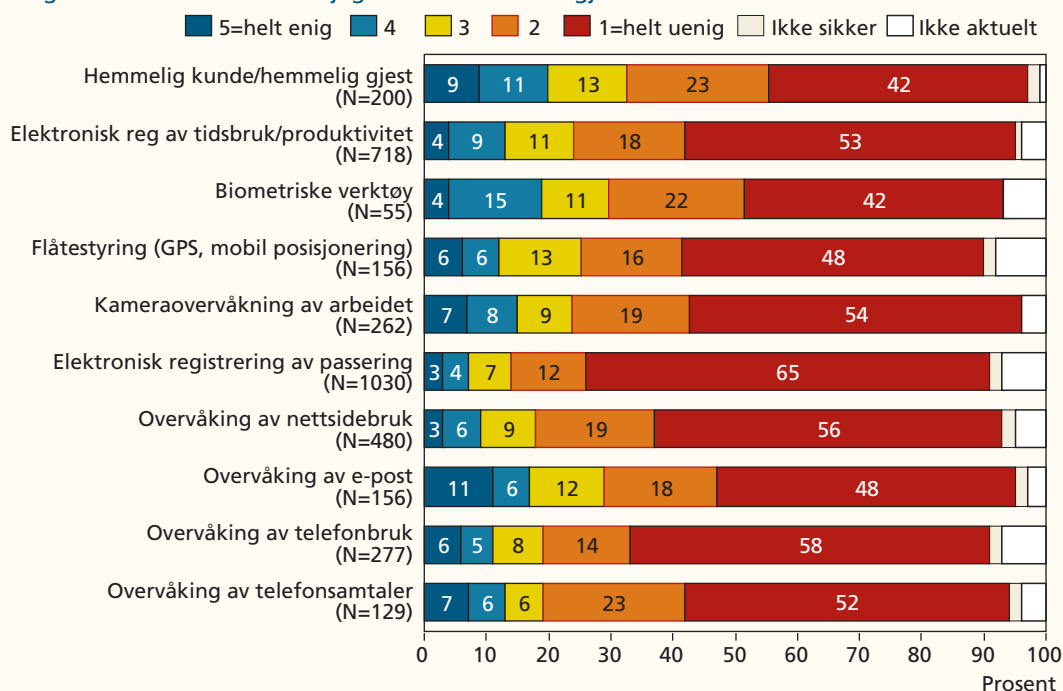
I prosjektet har vi vært særlig opptatt av å kartlegge eventuelle negative arbeidsmiljøkonsekvenser av «nye» teknologiske overvåkingssystemer i arbeidslivet, og vi har derfor formulert noen påstander som kan bidra til å kaste lys over de mer negative sidene ved en økende bruk av slike systemer.

Redsel for å gjøre feil

Den neste påstanden deltakerne skulle ta stilling til, var om det aktuelle overvåkingssystemet bidro til at man ofte var redd for å gjøre feil i arbeidet. Vurderingene av denne påstanden er fremstilt i figur 4.3, hvor vi ser at det bare er en mindre andel som svarer bekreftende på at bruken av det aktuelle systemet har en slik negativ effekt. Det er blant arbeidstakerne i virksomheter som bruker hemmelig kunde/hemmelig gjest, kameraovervåking av arbeidet, overvåking av e-post og overvåking av telefonsamtaler at vi finner de største andelene som svarer at denne overvåkingen bidrar til at de ofte er redd for å gjøre feil i arbeidet. Slike overvåkingssystemer er svært direkte, og det vil være enkelt for arbeidsgiver å fremskaffe «bevis» på at det har blitt gjort feil i arbeidet som kan spores til den enkelte arbeidstaker. Gjennom ulike forbund og oppslag i media har vi fått kjennskap til tilfeller hvor de ansatte har opplevd arbeidsgivers bruk av kameraovervåking som svært belastende. Fagblandet HK-nytt (19.11.2008) presenterte en sak der en ansatt ble oppsagt som følge av at en «hemmelig kunde» mente at vedkommende underslo penger fra kassa. Den ansatte opplevde dette som en stor psykisk belastning. Den hemmelige kunden bidro i dette tilfellet på vegne av arbeidsgiver til å fremskaffe bevis mot en ansatt, og saken endte med oppsigelse. NRK Nyheter (19.04.2010) presenterte en sak der eieren av en liten kafé hadde knyttet kameraovervåkingen til sin private PC, for å følge med på hva som foregikk i kaféen når hun selv ikke var på jobb. I dette tilfellet brukte arbeidsgiveren overvåkingen kontinuerlig, og de ansatte syntes den var både unødvendig og uhyggelig. De opplevde dette som ødeleggende for arbeidsmiljøet; de følte seg spionert på og var stadig redd for å gjøre feil. Arbeidsgiveren på sin side fremholdt at overvåkingen var nødvendig for å kontrollere at arbeidet ble gjort ordentlig; at det var nok vafler i disken og at kaffen ble laget ordentlig selv når hun ikke var til stede. Gjennom kameraovervåkingen kunne hun også per telefon veilede de ansatte i kaffekoking dersom det var nødvendig. Presentasjon av slike enkeltsaker gir oss et innblikk i negative konsekvenser av arbeidsgivers ulovlige bruk av kameraovervåking.

I vår undersøkelse er det 14 prosent som svarer at kameraovervåking bidrar til at de er redd for å gjøre feil i arbeidet. Videre ser vi at omkring en av fem svarer at overvåkingssystemer som hemmelig kunde/gjest, overvåking av e-post og biometriske verktøy bidrar til at de ofte er redd for å gjøre feil i arbeidet. Samlet viser likevel fremstillingen i figur 4.3 at arbeidstakerne i liten grad er redd for å gjøre feil i arbeidet, selv om arbeidsgiver har ulike systemer for å kontrollere dem. Like fullt vil vi fremheve funn som viser at bildet ikke er entydig positivt. Det er også en betydelig andel som rapporterer negative konsekvenser som redsel for å gjøre feil i arbeidet som følge av ulike kontroll- og overvåkingstiltak.

Figur 4.3 Dette bidrar til at jeg ofte er redd for å gjøre feil i arbeidet

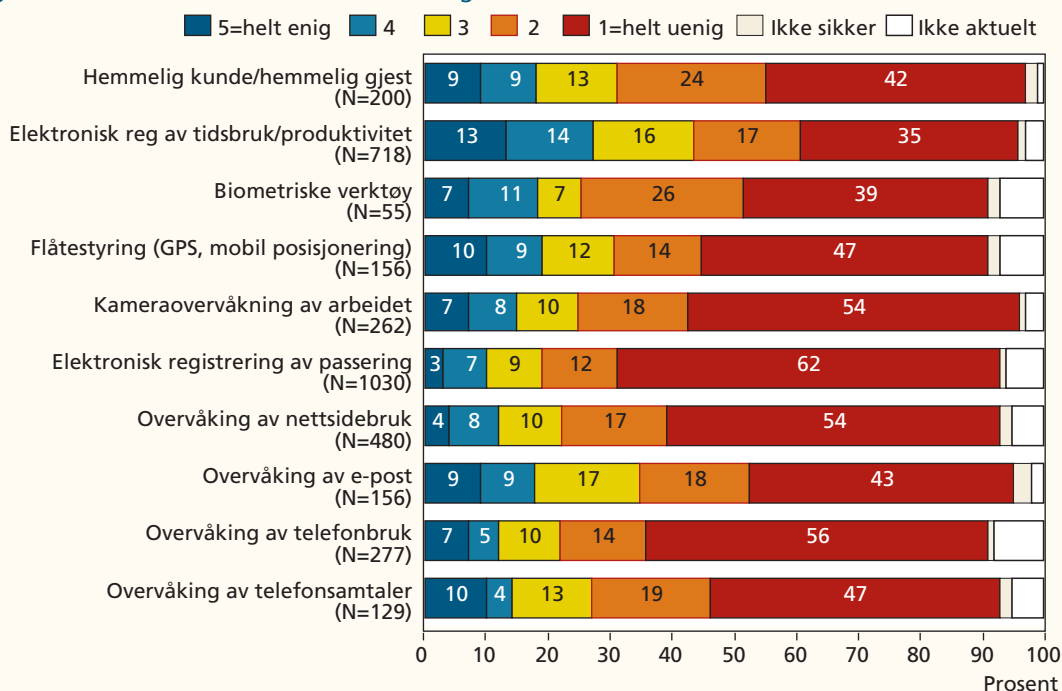


En kilde til stress

Opplevelsen av stress i arbeidssituasjonen handler gjerne om individuell selvbestemmelse og den enkeltes kontroll over arbeidsoppgaver og organiseringen av arbeidet (Karasek og Theorell 1990). Overvåkingssystemer som har som formål å måle ansattes produktivitet, tilstedeværelse, hvordan arbeidet blir utført og hva som blir skrevet i en e-post, kan i ulike situasjoner være en kilde til stress i arbeidet.

De som deltok i undersøkelsen fikk spørsmål om de opplevde virksomhetens overvåkingssystem som en kilde til stress i utføringen av arbeidet. Figur 4.4 tegner et bilde av at arbeidstakerne i liten grad opplever virksomhetens overvåkingssystem som stressende. Tvert imot ser vi at andelen som svarer at de er helt uenig (verdi 1) er gjennomgående høy for alle disse overvåkingssystemene. Blant de som har elektronisk registrering av tidsbruk eller produktivitet finner vi likevel at nærmere tre av ti svarer at dette systemet er en kilde til stress i utføringen av arbeidet. Blant de som har flåtestyring svarer to av ti at dette bidrar til stress. Dette er systemer som måler produktivitet og tidsbruk direkte, og som en god del opplever som stressende. Vi ser også at nærmere to av ti svarer at de opplever arbeidsgivers overvåking av e-post som en kilde til stress. I disse tilfellene er det naturlig å anta at det oppleves som stressende at arbeidsgiver kan gå inn og kontrollere hva som står skrevet i inngående og utgående e-post, mens det ved bruk av flåtestyring og tidsregistrering vil være snakk om stress i forbindelse med krav om høyt arbeidstempo, og med tidsnormer som gir lite rom for avvik.

Figur 4.4 Dette er en kilde til stress i utføringen av arbeidet mitt

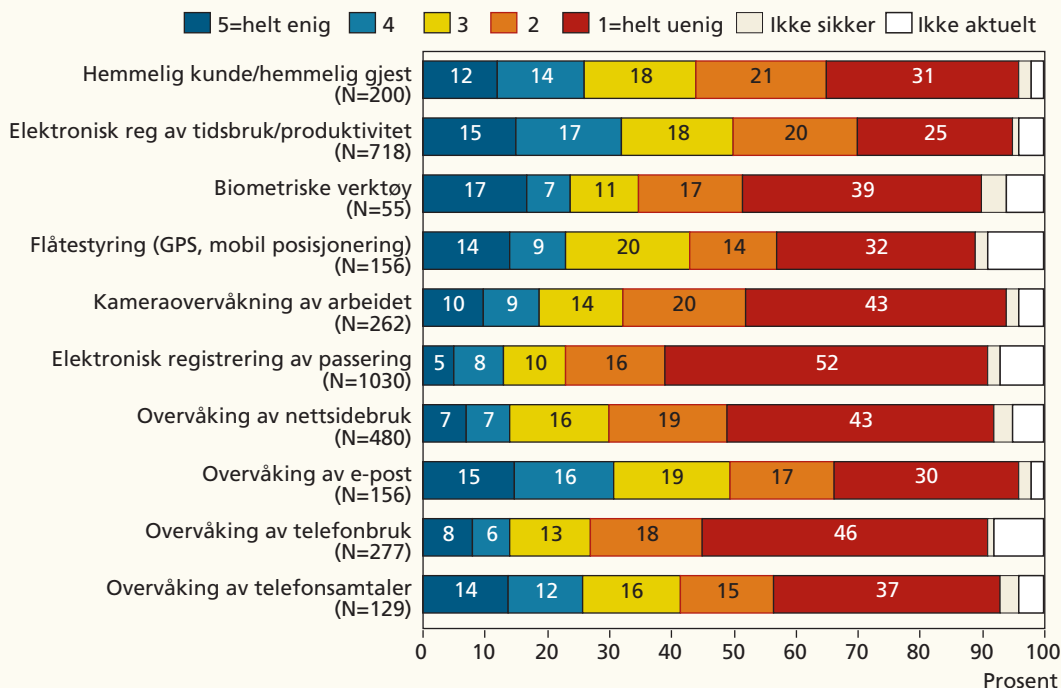


Får arbeidsgiver for stor kontroll?

I et moderne arbeidsliv er arbeidstakernes muligheter til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar i arbeidet sterkt vektlagt. Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge for personlig og faglig utvikling i arbeidet er også nedfelt i arbeidsmiljøloven. Innføring av ulike verktøy for å overvåke og kontrollere de ansatte kan i enkelte tilfeller virke i motsatt retning, ved at det legges begrensninger på den enkeltes autonomi og selvbestemmelse i arbeidssituasjonen. Vi ønsket å undersøke dette nærmere, og ba de som deltok i undersøkelsen om å vurdere hvorvidt overvåkingssystemene gjør at arbeidsgiver får for stor kontroll med hvordan arbeidet utføres.

Igjen ser vi at andelen som er uenig i påstanden om at arbeidsgiver får for stor kontroll med hvordan arbeidet utføres, er gjennomgående stor for alle de aktuelle tiltakene. Samtidig er det noe variasjon i hvordan de ulike overvåkingstiltakene blir vurdert. Det er blant de som har elektronisk registrering av tidsbruk/produktivitet, biometriske verktøy, flåtestyring, kameraovervåking av arbeidet, overvåking av e-post, overvåking av telefonsamtaler og hemmelig kunde/hemmelig gjest, at andelen som er enig i denne påstanden er størst. Ledelsens overvåkingssystemer kan i en del tilfeller bidra til å legge begrensninger på arbeidstakernes autonomi i gjennomføringen av arbeidet, noe saken med kameraovervåking av kaféansatte som ble presentert i forrige avsnitt er et eksempel på. Figur 4.5 viser at det for en del av systemene er et ikke ubetydelig mindretall blant de spurte i SK&O 2010 som mener at virksomhetens overvåkingssystem bidrar til at arbeidsgiver får for stor kontroll med hvordan arbeidet utføres.

Figur 4.5 Dette gjør at arbeidsgiver får for stor kontroll med hvordan jeg utfører arbeidet mitt



Begrenses fleksibiliteten?

Siden midten av 1980-tallet har det vært fokusert mye på sterkere innslag av differensiering og fleksibilitet i arbeidslivet. Ønskene om større fleksibilitet på ulike områder har vært drevet frem av både arbeidsgivere og arbeidstakere. På bakgrunn av dette ønsket vi å undersøke hvorvidt nye former for kontroll- og overvåkings-systemer er tiltak som bidrar til å bremse denne fleksibilitetsbølgen.

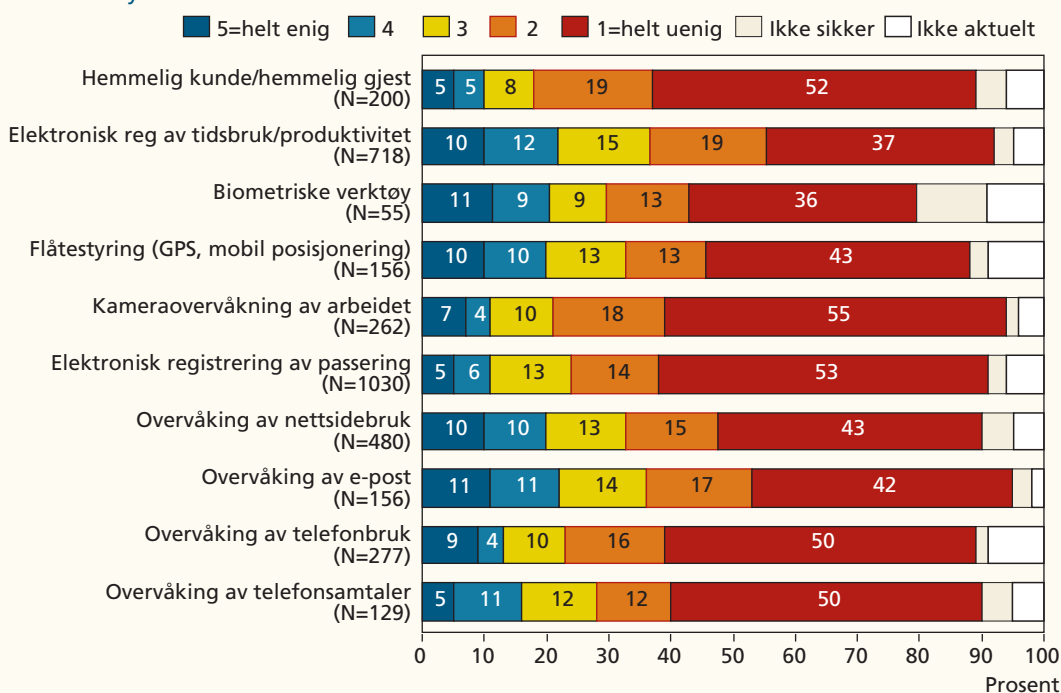
De som deltok i undersøkelsen ble bedt om å vurdere påstanden om at det aktuelle overvåkingsystemet bidrar til å gi mindre fleksibilitet i arbeidshverdagen enn hva som ville vært tilfelle dersom dette systemet ikke var tatt i bruk. Også på dette spørsmålet var det en stor andel som svarte at de var uenig. Likevel var det blant de som har elektronisk registrering av tidsbruk/produktivitet, biometriske verktøy, flåtestyring, overvåking av nettsidebruk og overvåking av e-post en viss andel (drøyt 20 prosent) som oppga at de var enig i påstanden om mindre fleksibilitet i arbeidshverdagen. Flere av disse systemene registrerer tidspunkt og tidsbruk svært nøyaktig, og gir ofte lite rom for avvik uten gyldig grunn. Tid som går tapt én dag, må ofte tas igjen en annen dag. Ansatte i virksomheter som innfører flåtestyring er ofte svært skeptisk til dette, og argumenterer for at det legger unødvendige begrensninger på ansattes autonomi og handlingsrom i gjennomføringen av arbeidet. Ansatte motsetter seg arbeidsgivernes iver etter å kopiere flåtestyringssystemene og erfaringene fra taxisentraler og budbilfirmaer til andre næringer, hvor man tradisjonelt har hatt stor grad av personlig frihet og ansvar i arbeidet. Eksempler på andre næringer og yrkesgrupper hvor systemer med flåtestyring i økende grad tas i bruk, er montører, rørleggere og hjemmesykepleiere (Aftenposten 05.10.2009 og 30.05.2010). I 2009 konsentrerte Datatilsynet tilsynsaktiviteten i arbeidslivet mot ulike virksomheter som hadde tatt i bruk flåtestyring. Totalt ble det gjennomført seks slike tilsyn i 2009.

Tilsynene viste at virksomhetenes praksis ofte ikke var i samsvar med kravene i personopplysningsloven, som er Datatilsynet sitt område. Datatilsynet legger i sin årsrapport også vekt på at bruk av flåtestyring i mange tilfeller er konfliktfylt, og skriver at:

Datatilsynet observerer at ansatte i virksomhetene som benytter omfattende flåtestyringsverktøy i økende grad melder sin bekymring til Datatilsynet. I to av kontrollene har Datatilsynet snakket med tillitsvalgte, og det fremgikk at temaet var konfliktfylt i begge tilfellene. (Årsrapporten 2009).

Arbeidsgivers overvåking av nettsidebruk og e-post, legger begrensninger på privat bruk av dette i arbeidstiden, og kan av arbeidstakerne oppleves som begrensende når det gjelder ønsker om fleksibilitet. Selv om hovedinntrykket er at disse «nye» overvåkingsformene i liten grad legger begrensninger på arbeidstakernes handlingsrom, er det likevel to av ti som opplever at disse systemene gir begrenset fleksibilitet i arbeidshverdagen.

Figur 4.6 Dette gjør at jeg får mindre fleksibilitet i arbeidshverdagen enn hva jeg ville hatt dersom dette systemet ikke var tatt i bruk



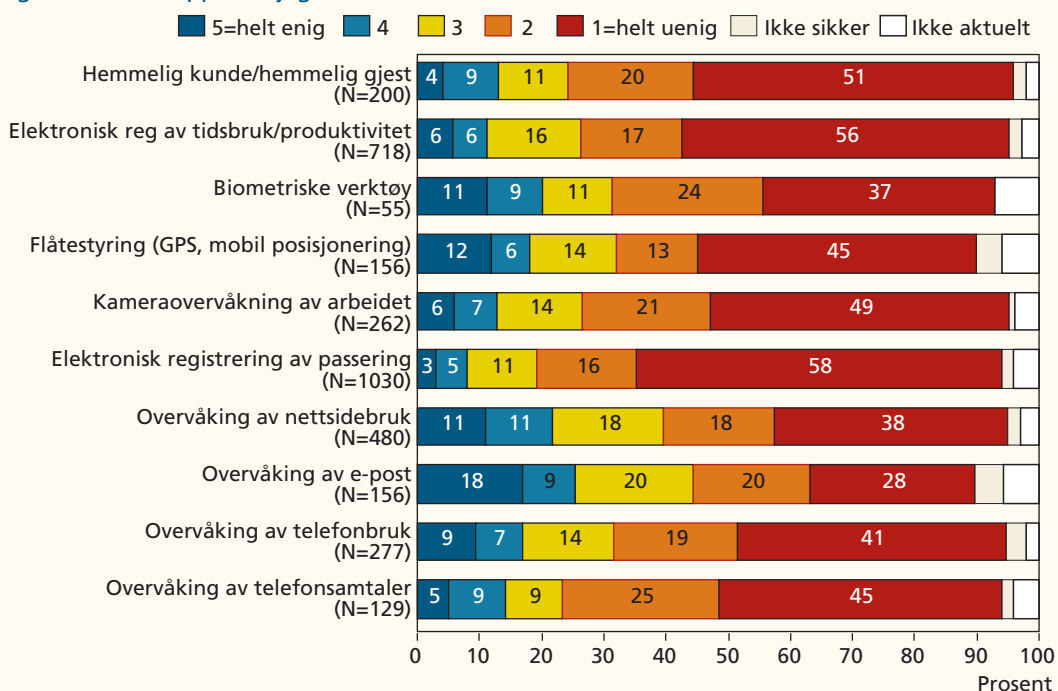
Krenkes den personlige integriteten?

Et tema som har fått mye oppmerksomhet, er konsekvenser for ansattes personvern i kjølvannet av at arbeidsgiver tar i bruk nye former for kontroll og overvåking i arbeidslivet. Den norske 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). I arbeidsmiljøloven stilles det krav om at arbeidsgiver legger arbeidet til rette slik at arbeidstakernes integritet og verdighet ivaretas. Bruk av overvåkingsystemer som de ansatte opplever som krenkende, kan i bestemte situasjoner være i strid med kravet om integritet og verdighet. Hvordan opplever så arbeidstakerne virk-

somhetens bruk av ulike overvåkingssystemer, er det en krenkelse av den personlige integriteten?

Arbeidstakerne ble bedt om å vurdere hvor enig eller uenig de er i påstanden om virksomhetens overvåkingssystem som krenkende. Vurderingene av denne påstanden er fremstilt i figur 4.7. Også når det gjelder vurderingen av påstanden om at overvåkingssystemene bidrar til at man føler seg krenket, ser vi at en overveiende andel er uenig i dette. For en del av systemene er det kun en relativt liten andel som svarer at de opplever arbeidsgivers bruk av det aktuelle overvåkingssystemet som krenkende. For noen av systemene er likevel andelen som opplever dette som krenkende, høyere. Det er blant de arbeidstakerne som har svart at virksomheten har overvåkingssystemer i form av flåtestyring og overvåking av e-post og internett, at vi finner den høyeste andelen som er enig i påstanden om at dette oppleves som krenkende. Dette er overvåkingssystemer som kan gi arbeidsgiver et innblikk i arbeidstakernes private sfære, noe arbeidstakerne vegrer seg mot. Derimot oppleves andre overvåkingssystemer som gir arbeidsgiver muligheter til å følge med på hva arbeidstakeren gjør i sanntid (real time) – slik som for eksempel kameraovervåking av arbeidet og overvåking av telefonsamtaler – av de fleste ikke som særlig krenkende. Også når det gjelder hemmelig kunde/hemmelig gjest ser vi at det er en liten andel som opplever dette som krenkende. Én forklaring kan være at folk gjør jobben sin så godt de kan, er hyggelig mot kunder og gjester og så videre. Men det kan også være, som vi har påpekt over, at overvåking som begrenser seg til arbeidssituasjonen i mindre grad oppleves som krenkende, enn overvåking som også kan gi arbeidsgiver innsyn i den private sfære.

Figur 4.7 Dette opplever jeg som krenkende



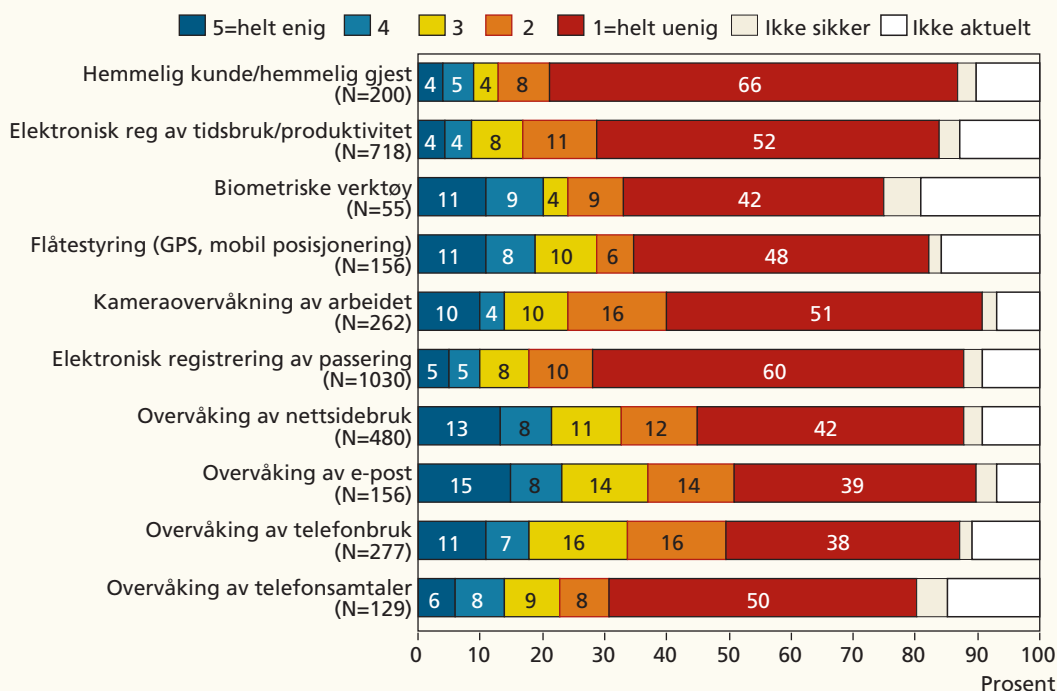
Grenser for arbeidsgivers kontroll?

En side ved «det nye arbeidslivet» som særlig fagbevegelsen har satt spørsmålstegn ved, er hva som skjer med grensene mellom arbeid og fritid. Utviskes grensene mellom arbeid og fritid når arbeidstiden blir mer fleksibel, flere utfører arbeidsoppgaver når de egentlig har fri, og flere bruker arbeidsgivers utstyr og ressurser til private formål, for eksempel til å kommunisere privat, enten via telefon, mobiltelefon eller e-post? Et spørsmål i denne sammenhengen er hvorvidt bruk av nye former for kontroll og overvåking i arbeidslivet gir arbeidsgiverne økte muligheter til også å kontrollere hva de ansatte gjør når de egentlig har fri.

Figur 4.8 viser hvordan arbeidstakerne vurderer påstanden om at de ulike overvåkingssystemene gir arbeidsgiver muligheter til også å kontrollere hva de gjør når de egentlig har fri.

Igjen ser vi at det er en overveiende andel som svarer at de er uenig i denne påstanden. Samtidig ser vi at det er en relativt stor andel blant de som har overvåking av e-post og nettsidebruk som svarer at de er enig i påstanden om at denne overvåkingen bidrar til å gi arbeidsgiver muligheter til også å kontrollere hva de gjør når de egentlig har fri. Det samme gjelder bruk av flåtestyring. Forbundene som organiserer innenfor transportnæringen kan fortelle om 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 fremfor en annen. Aftenposten (30.05.2010) presenterte en sak der en tillitsvalgt for sjåførene i en transportbedrift uttaler at kolleger i andre bedrifter ofte forteller at de får slengbemerkinger fra sine arbeidsgivere om hvorfor traileren sto stille, hva de gjorde utenfor barnehagen og slikt. De har GPS kombinert med flåtestyringssystemer i bilene, noe som gjør slik overvåking mulig. Den tillitsvalgte etterlyser regler for bruk av elektroniske sporingssystemer i arbeidslivet. Dette eksemplet illustrerer hvordan arbeidsgivers overvåkingssystemer i enkelte tilfeller har en radius som går utover arbeidssfæren,

Figur 4.8 Dette gir arbeidsgiver muligheter til også å kontrollere hva jeg gjør når jeg egentlig har fri



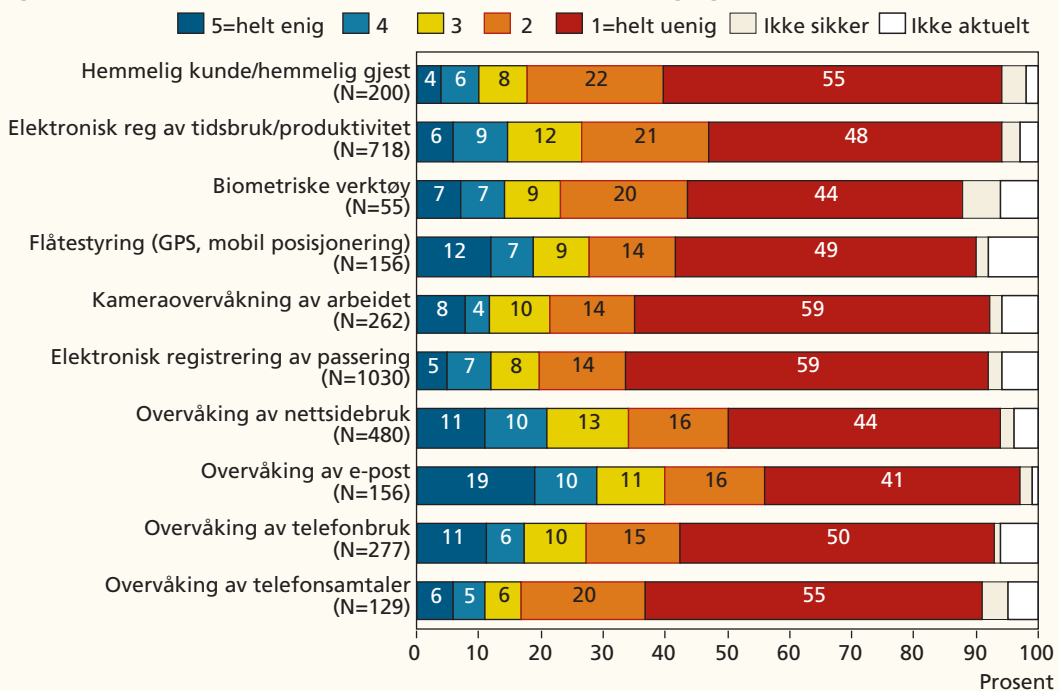
og inn i ulike sosiale kontekster hvor arbeidstakerne befinner seg. Noen ganger har det gitt arbeidsgiverne større muligheter til også å kontrollere hva arbeidstakerne gjør når de egentlig har fri. Dette eksemplet underbygger påstander om at grensene mellom arbeidsliv og privatliv er i ferd med å viskes ut i deler av arbeidslivet, og at arbeidsgivers kontrollsystemer trenger inn i stadig flere sosiale kontekster (jf. Lyon 2001, McCahill og Norris 2002, Thompson 2003).

Svekkes tilliten?

Spørsmål om makt og tillit i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er grunnleggende for hvordan arbeidslivet organiseres. Disse spørsmålene har også vært fremtredende i diskusjoner om konsekvenser av nye overvåkingsformer i arbeidslivet (NOU 2009:1). Høy grad av tillit i et samfunn vil redusere aktørenes behov for kontroll av hverandre. Innføringen av nye teknologibaserte overvåkingssystemer i arbeidslivet kan bidra til å svekke etablerte samhandlingsmønstre og tilliten mellom ulike aktører. De som deltok i undersøkelsen ble bedt om å vurdere konsekvensene av de aktuelle overvåkingssystemene på tillitsforholdet til ledelsen, mellom kolleger og i forholdet til eksterne, slik som kunder, brukere, klienter, elever og liknende.

Figur 4.9 viser vurderingene av hvordan de ulike overvåkingssystemene bidrar til at tillitsforholdet til ledelsen svekkes. Igjen ser vi at det er en overveiende andel som svarer at de er uenig i en slik påstand. Likevel ser vi at det er en god del blant de som har overvåking av e-post, nettside- og telefonbruk samt flåtestyring som svarer at disse overvåkingssystemene bidrar til å svekke tillitsforholdet mellom dem og ledelsen. Dette er overvåkingssystemer som også kan gi ledelsen et innblikk i forhold som angår den private sfære hos arbeidstakerne, noe en god del oppfatter som negativt for tillitsforholdet til ledelsen. Blant de som har overvåking av e-post svarer hele tre av ti at dette svekker tillitsforholdet til ledelsen. Systemer som gir ledelsen innsyn

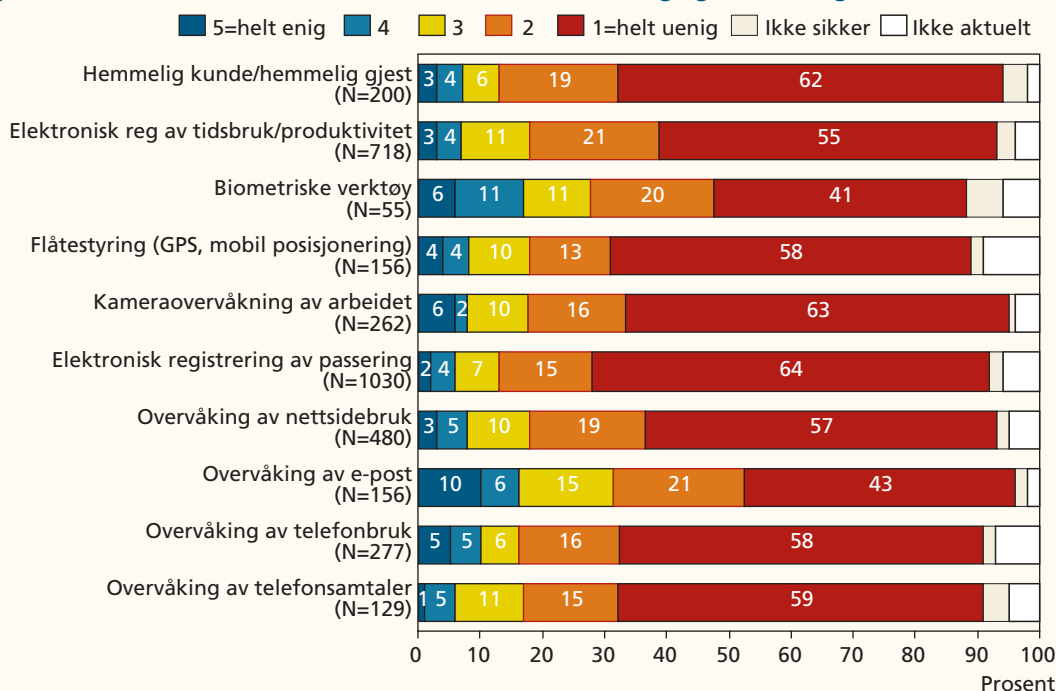
Figur 4.9 Dette bidrar til å svekke tillitsforholdet mellom meg og ledelsen



i de ansattes privatliv kan oppfattes som mindre legitime enn systemer der kontrollen er begrenset til jobbsfæren, og derfor bidra til at tilliten til ledelsen svekkes.

Arbeidstakerne ble også bedt om å vurdere i hvilken grad de aktuelle overvåkingssystemene bidrar til å svekke tillitsforholdet mellom kolleger. Gjennomgående er det kun en liten andel som sa seg enig i denne påstanden. Det er bare blant de som har overvåking av e-post vi finner en viss andel (16 prosent) som svarer at de er enig i dette.

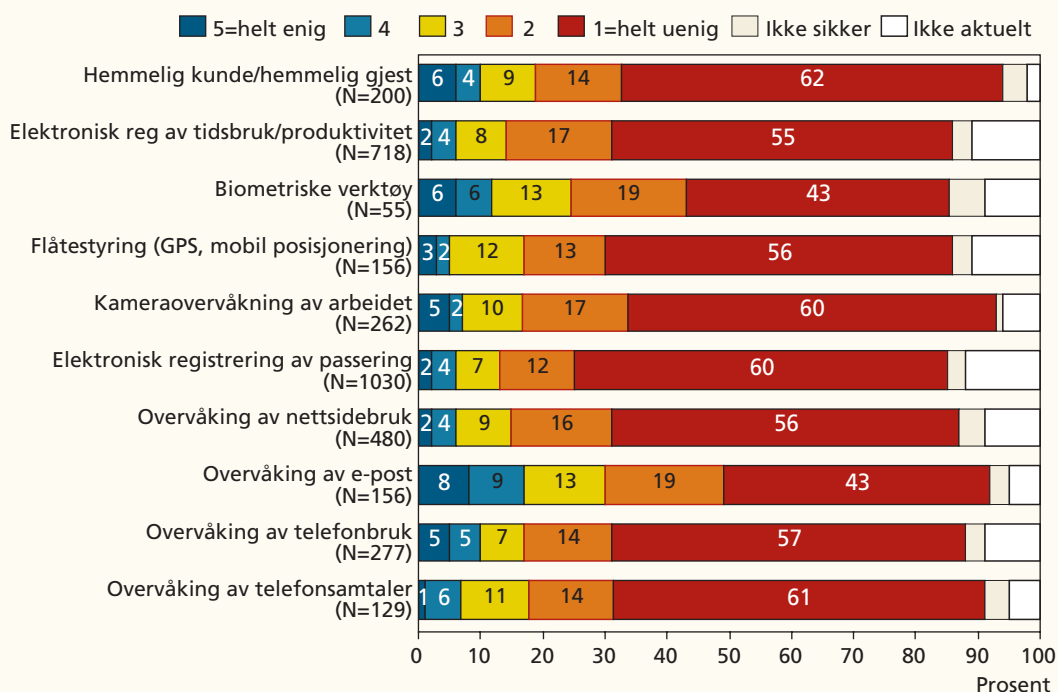
Figur 4.10 Dette bidrar til å svekke tillitsforholdet mellom meg og mine kolleger



Det samme gjelder påstanden om at det aktuelle overvåkingssystemet bidrar til å svekke tillitsforholdet til kunder, klienter, brukere, elever og liknende. Også her var det bare en liten andel som sa seg enig i dette. Den største andelen som var enig i at tillitsforholdet til eksterne svekkes, var blant de som har overvåking av e-post (17 prosent).

Samlet viser altså figurene 4.9, 4.10 og 4.11 at arbeidstakerne vurderer de ulike overvåkingstiltakene til å ha begrenset negativ effekt på tillitsforholdene mellom ulike aktører. Men det er verdt å merke seg at det er en god del som mener at overvåking av e-post, nettsidebruk og telefonbruk samt flåtestyring bidrar til å svekke tillitsforholdet mellom dem selv og ledelsen. Disse funnene støtter opp om Datatilsynets erfaringer med at overvåkings- og styringsverktøy som er basert på ny teknologi, ofte er konfliktfylte temaer i virksomhetene.

Figur 4.11 Dette bidrar til å svekke tillitsforholdet mellom meg og kunder, klienter, brukere, elever og liknende



Vurderinger av arbeidsmiljøkonsekvenser

Resultatene fra denne spørreundersøkelsen blant norske arbeidstakere viser at spørsmål om konsekvenser av overvåking i arbeidssituasjonen er komplekst. Arbeidstakernes vurderinger av virksomhetens bruk av ulike overvåkingssystemer som er fremstilt i figurene 4.1 – 4.11, viser et sammensatt bilde, der både positive og negative konsekvenser for arbeidsmiljøet vektlegges.

En nærmere analyse av dataene viser at det ikke er noen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn, og at det bare er mindre forskjeller mellom eldre og yngre arbeidstakere når det gjelder disse spørsmålene. Når det gjelder vurderingene av overvåkingen som en kilde til trygghet i arbeidssituasjonen (figur 4.1), er det imidlertid arbeidstakere innenfor tjenesteytende næringer (varehandel, bank og finans, samferdsel og transport, hotell og restaurant, helse og sosial, vakt og renhold) som er mest positive.⁸ Dette er kanskje ikke særlig overraskende, med tanke på at dette er næringer der mange av arbeidsoppgavene utføres i tett dialog med kunder, brukere, klienter og liknende.

Vurderingene i figur 4.1 av de ulike overvåkingssystemene som en kilde til trygghet i arbeidssituasjoner som innebærer kontakt kunder, brukere, klienter, elever og liknende, må ses i sammenheng med den kraftige sysselsettingsveksten som har funnet sted innenfor de fleste tjenesteytende næringer gjennom de siste 20–30 årene. Dette har ført til at en stadig større andel arbeidstakere utfører arbeidet i relasjoner til personer som ikke er ansatt på egen arbeidsplass. Endringer i arbeidsorganiseringen og utvidelse av åpningstider har også medført at flere arbeider alene, og om natten. Vurderingene av overvåkingssystemene som en kilde til økt trygghet i omgangen med kunder, klienter, brukere, elever og liknende, må ses i forbindelse med at slike endringer har skapt et behov for overvåking for å sikre de ansattes trygghet. Det er derfor ikke usannsynlig at fremveksten av nye overvåkingsformer

⁸ Her er alle respondenter som har svart at de har lite å gjøre med personer som ikke er ansatt på arbeidsplassen, tatt ut av analysen. Dette fordi denne vurderingen er lite relevant for dem.

særlig innenfor servicesektoren er drevet frem av ønsker blant de ansatte om større trygghet i arbeidssituasjonen.

Samtidig viser figurene i dette kapitlet at arbeidstakernes vurderinger av kontroll og overvåking i arbeidslivet også byr på noen utfordringer. Det er særlig de nye teknologiske overvåkingsformene, slik som overvåking av e-post, hvilke internettsider som besøkes og flåtestyring, som peker seg ut som de mest problematiske, sett fra arbeidstakernes synspunkt. Det er en relativt stor andel som opplever disse overvåkings-systemene som krenkende og som en kilde til at tillitsforholdet til ledelsen svekkes. Det er også en relativt stor andel som svarer at overvåking av e-post, internettbruk, telefonbruk og flåtestyring gir arbeidsgiver muligheter til også å kontrollere hva de gjør når de egentlig har fri. Disse svarene kan tolkes som et resultat av at grensene mellom arbeidsliv og privatliv i enkelte tilfeller er i ferd med å viskes ut. Gjennom nye former for elektronisk overvåking har arbeidsgiver fått større kontroll med hva ansatte gjør på fritiden. I denne sammenhengen kan det være relevant å bringe inn referansen til Panoptikon⁹ og Foucaults argument om at ideene bak Panoptikon vil bre om seg og omfatte stadig nye områder av samfunnet. McCahill og Norris (2002) bringer dette videre og hevder at ideene om makt og sosial kontroll i Panoptikon langt fra har gått ut på dato. Tvert imot hevder de at denne formen for makt og sosial kontroll har blitt dramatisk utvidet av den teknologiske utviklingen, som har gjort det mulig for det «disiplinerende blikket» å omfatte stadig større deler av samfunnet. McCahill og Norris illustrerer dette med at videoovervåkingssystemer representerer en utvidelse av disiplinerende makt, og at softwaresystemer som muliggjør kobling av data fra ulike kilder, har gjort dette til en enda større maktfaktor i dagens samfunn. Arbeidsgivers kontroll gjennom elektroniske systemer som også registrerer hva ansatte gjør når de egentlig har fri, kan være et område hvor det er relevant å bringe inn slike perspektiver i analysen. Denne undersøkelsen gir imidlertid ikke et entydig bilde av negative konsekvenser, og vi støtter Thompsons (2003:148) argumenter om at en slik overføring mellom ulike sosiale kontekster må gjøres med en viss forsiktighet, og følgelig ikke bør overdrives.

Selv om arbeidstakerne som har svart på denne websurveyen vektlegger de positive sidene ved ulike kontroll- og overvåkingsformer i arbeidslivet – som en kilde til trygghet i omgangen med kunder, klienter, brukere, elever og liknende –, viser denne undersøkelsen at de negative effektene også er til stede. Overvåking i arbeidssituasjonen kan med andre ord ha to sider: både omsorg og kontroll (Lyon 2001:3).

⁹ Et sosiologisk perspektiv på overvåking har ofte vært knyttet til forestillingene om Panoptikon (Lyon 2001, McCahill og Norris 2002). Særlig har dette perspektivet vært brukt på videoovervåking som naturlig inviterer til sammenlikning med Jeremy Bentham's idé fra slutten av 1700-tallet om det ideelle fengsel, Panoptikon, hvor ingen ting lot seg skjule for det overvåkende øye. Ideen var at man gjennom et arkitektonisk design (Panoptikon) kunne skape en tilstand av konstant synlighet som ville medføre handlinger som var preget av konformitet og selvdisciplin blant fangene. Selv om Panoptikon aldri ble bygget, har disse ideene om sosial kontroll gjennom konstant overvåking blitt videreutviklet. Både hos Foucault og Giddens finnes teorier som bygger videre på ideene om Panoptikon i dagens samfunn.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at:

- Trygghetsaspektet ved bruk av ulike teknologiske overvåkingsformer er fremtredende. En overveiende andel opplever de ulike overvåkings- og kontrolltiltakene som en kilde til trygghet i omgangen med kunder, klienter, brukere, elever og liknende.
 - To av tre oppgir at kameraovervåking av arbeidet er en kilde til trygghet i omgangen med eksterne.
 - Omkring halvparten av de som har overvåking av telefonsamtaler og e-post, elektronisk registrering av tidspunkt for passering og hemmelig kunde/gjest svarer at dette er en kilde til trygghet i arbeidet med eksterne.
- En god del (mellom 20 og 30 prosent) opplever nye teknologiske overvåkingsformer, som overvåking av e-post, internettbruk og flåtestyring, som problematisk.
 - Slike systemer oppleves som krenkende og svekker tillitsforholdet til ledelsen.
 - Slike systemer gir arbeidsgiver muligheter til å kontrollere hva man gjør på fritiden.
- To av ti som har systemer som registrerer tidsbruk eller produktivitet opplever dette som en kilde til stress i utføringen av arbeidet. Det samme gjelder blant de som har overvåking av e-post.
- To av ti opplever også at systemer som registrerer tidsbruk eller produktivitet gir mindre fleksibilitet i arbeidshverdagen. Det samme gjelder blant de som har overvåking av nettsidebruk og e-post.
- I virksomheter som har ordninger med hemmelig kunde/hemmelig gjest, sier to av ti arbeidstakere at dette gjør at de ofte er redd for å gjøre feil i arbeidet, og 22 prosent sier at det gir mindre fleksibilitet i arbeidshverdagen.



5 Arbeidsmiljøkonsekvenser av fysisk kontroll

I dette kapitlet tar vi for oss arbeidsmiljøkonsekvenser av ulike fysiske kontrollsystemer. Med fysiske kontrollsystemer mener vi ulike former for kontroller eller tester som innebærer at den som utfører testen kommer i nærkontakt med den som blir testet. Det er sjelden slike tester blir utført av arbeidsgiver direkte. Som oftest er det en tredjepart, for eksempel helsepersonell eller vektene, som utfører selve testen/kontrollen, men hvor arbeidsgiver får tilgang til resultatene i etterkant. Fysiske kontrollsystemer er ofte av en noe annen karakter og kan ha andre begrunnelser enn teknologiske kontroll- og overvåkingstiltak. Denne formen for kontroll gjennomføres som oftest i åpenhet, og i mange tilfeller vil virksomhetene være pålagt å utføre kontrolltiltak ved bestemmelser i lov eller forskrift. Det kan for eksempel være snakk om nødvendig kontroll for å sikre at kravene i arbeidsmiljøloven kapittel 4 om fullt forsvarlig arbeidsmiljø er oppfylt. Slike bestemmelser vil ha betydning både som rettslig grunnlag for kontrolltiltak og som grense for hvilke typer kontrolltiltak som kan gjennomføres. Listen med lover og forskrifter hvor arbeidsgiver plikter å gjennomføre ulike kontrolltiltak, og hvor arbeidstakerne plikter å medvirke til gjennomføringen av disse kontrollene, kan gjøres lang. Flere av disse er eksempler på bestemmelser som ikke bare åpner for kontrolltiltak, men som også pålegger arbeidsgiver å gjennomføre forholdsvis omfattende helseundersøkelser. Blant de mest sentrale lovene og forskriftene er:

1. arbeidsmiljøloven
2. kjøttproduktforskriftene
3. forskrift om arbeid med kreftfremkallende kjemikalier
4. lov om pliktmessig avhold i vegtrafikkloven
5. sjømannsloven
6. luftfartsloven
7. smittevernloven
8. petroleumsloven

Datamaterialet inneholder ikke informasjon om hvorvidt bruken av de ulike fysiske kontrollsystemene er begrunnet ut fra krav i lov eller forskrift. Her er vi primært opptatt av hvilke konsekvenser bruken av ulike fysiske kontrollsystemer har for ansattes arbeidsmiljø, og i mindre grad av hva som begrunner bruken av disse ordningene.

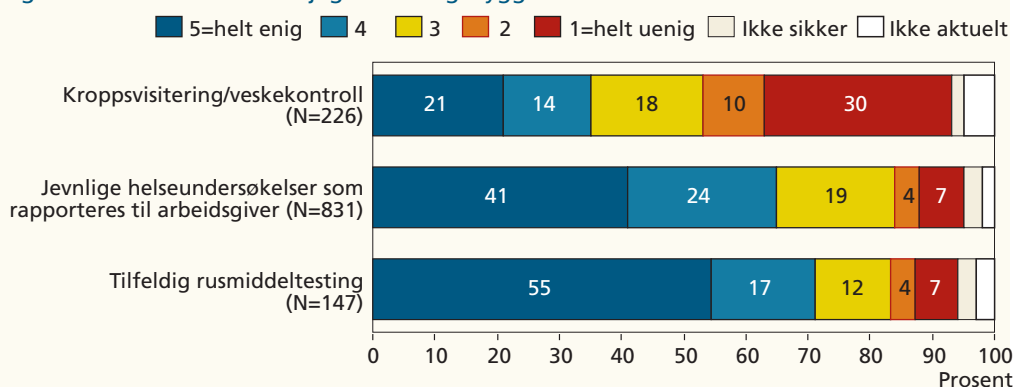
Det må likevel understrekes at begrunnelsene for ordningene kan ha betydning for hvordan de ansatte vurderer konsekvensene av dem.

Temaområdene i dette kapitlet er i hovedsak de samme som i kapittel 4, og spørsmålene ble stilt i form av påstander som man skulle si seg enig eller uenig i på en skala fra 1=helt uenig til 5=helt enig. På samme måte som beskrevet i kapittel 4, ble de som hadde svart at flere av disse fysiske kontrollsystemene ble brukt, bedt om å velge det systemet som de mente hadde størst betydning for arbeidssituasjonen, og svare på grunnlag av dette.

Økt sikkerhet og trygghet

Bruk av fysiske kontrollsystemer begrunnes ofte med at det er nødvendig for å ivareta hensynet til sikkerhet og trygghet i arbeidet. Dette gjelder både sikkerhet og trygghet for den ansatte, for kollegene, for virksomheten, for publikum og for samfunnet for øvrig. Figurene 5.1–5.10 viser hvordan de arbeidstakerne som har ulike fysiske kontrollsystemer vurderer disse når det gjelder deres bidrag til trygghet og sikkerhet.

Figur 5.1 Dette bidrar til at jeg føler meg tryggere i mitt arbeid

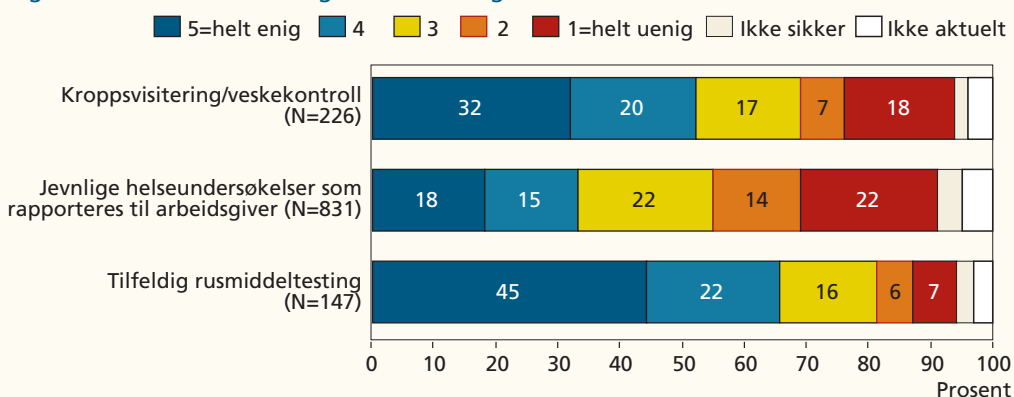


Figur 5.1 viser at blant de som har tilfeldig rusmiddeltesting og jevnlig helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver, er det en stor andel som er enig i påstanden om at dette bidrar til at man føler seg tryggere i arbeidet. Helseundersøkelser og rusmiddeltesting er ofte påkrevd i risikoutsatte virksomheter, og figur 5.1 viser at ansatte i hovedsak synes slike tester/kontroller er et bidrag til økt sikkerhet og trygghet. Blant de som har kroppsvisering/veskekontroll, ser vi at andelen som er enig i denne påstanden er omtrent like stor som andelen som er uenig. Her er med andre ord meningene delte når det gjelder vurderingen av om dette er en kilde til økt trygghet i arbeidet. En forklaring på dette kan være at praktiseringen av kroppsvisering/veskekontroll har ulike begrunnelser i ulike bransjer. Kroppsvisering/veskekontroll er påbudt i enkelte høyrisikobransjer, slik som for eksempel i luftfart. I andre bransjer, som for eksempel varehandelen, brukes stikkprøver med kroppsvisering/veskekontroll for å forhindre at ansatte stjeler fra arbeidsgiver. Arbeidsgivers ulike hensikter med å bruke systemene kan påvirke hvorvidt ansatte oppfatter disse som en kilde til trygghet i arbeidet eller ikke. Som et eksempel presenterte Dagsavisen (13.08.2009) en sak om økende bruk av «privat politi» for å avsløre uærlige ansatte i handels- og servicebransjen. Forbundet Handel og Kontor oppfordret i den forbindelse alle sine tillitsvalgte til å kjempe mot at bedriftene

engasjerer eksterne sikkerhetselskaper, som etter deres vurderinger ofte bruker ulovlige metoder for å kontrollere ansatte.

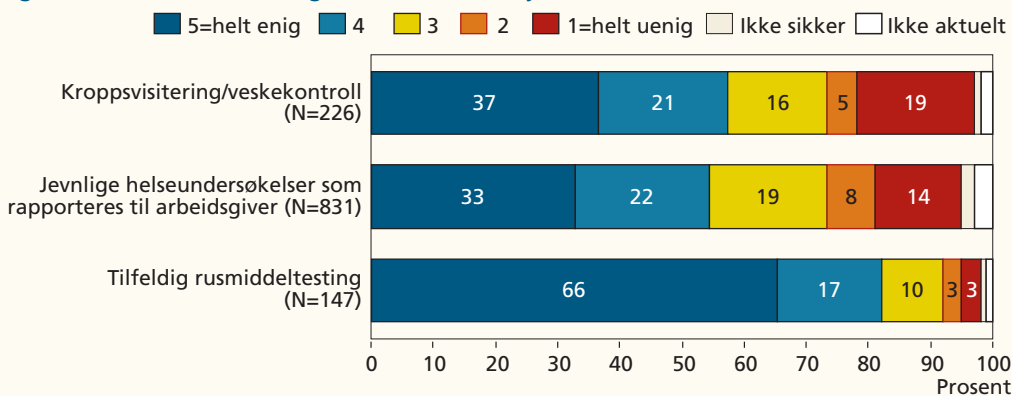
Vurderingene av påstanden om at «dette er nødvendig for at arbeidsgiver skal ha kontroll med virksomheten», er vist i figur 5.2. Her ser vi at det er en stor andel som er enig både blant de som har kroppsvisitering/veskekontroll og blant de som har tilfeldig rusmiddeltesting. Blant de som har jevnlig helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver, er imidlertid oppfatningene av dette mer delte.

Figur 5.2 Dette er nødvendig for at arbeidsgiver skal ha kontroll med virksomheten



I enkelte næringer er oppmerksomheten rettet mot sikker drift svært stor, særlig innenfor offshorevirksomhet, deler av industrien og deler av transport- og samferdselsnæringen, der skadeomfanget kan bli svært stort dersom det skjer en ulykke. I figur 5.3 ser vi at det er en overveiende andel som er enig i at disse ulike fysiske kontrolltiltakene er nødvendige for å ivareta hensynet til sikker drift i virksomheten. Blant de som har kroppsvisitering/veskekontroll og jevnlig helseundersøkelser finner vi imidlertid at en mindre andel også er uenig i denne påstanden. Som vi har påpekt tidligere, kan bruken av disse systemene i enkelte virksomheter ha andre begrunnelser enn hensynet til sikkerhet, noe som også kan forklare hvorfor enkelte arbeidstakere er uenig i at disse tiltakene ikke er nødvendige for å ivareta sikker drift der hvor de jobber.

Figur 5.3 Dette er nødvendig for å ivareta hensynet til sikker drift i virksomheten

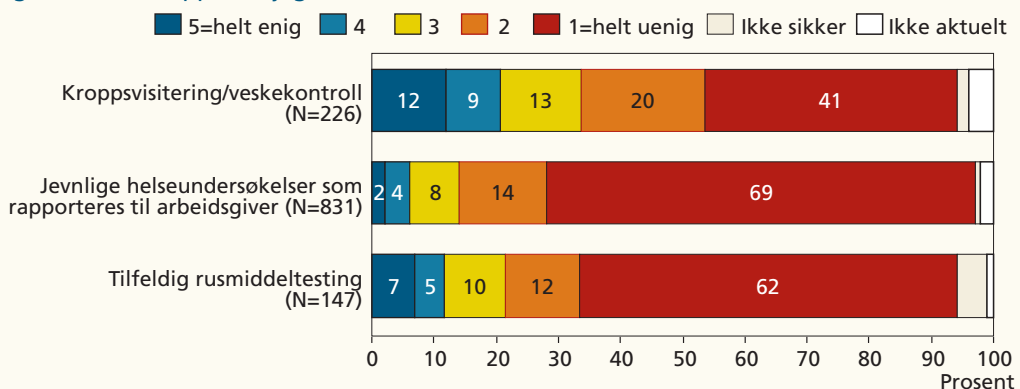


Krenkes den personlige integriteten?

Bruken av fysiske kontrollsystemer har fått relativt mye oppmerksomhet i debattene om personvernets status i arbeidslivet. Utføringen av fysiske kontroller innebærer i mange tilfeller at den som gjennomfører kontrollen, kommer svært «tett på» den som blir kontrollert. Kontrolløren kan risikere å komme langt innenfor (den usynlige) sirkelen som oppfattes som den private sfæren hos den enkelte arbeidstaker. Den som trår innenfor det som oppfattes som den private sfæren, må ha en god og legitim grunn for dette. Arbeidslivet er et område der praktiseringen av fysisk kontroll kan utfordre oppfatninger om hva som er legitimt og hva som oppleves som en krenkelse av den personlige integriteten. Gjennom media har vi også fått kjennskap til enkelte saker hvor ansatte har blitt sagt opp fordi de ikke oppfyller helsekravene i enkelte yrker. I slike tilfeller har ofte problemene vært knyttet til overvekt. Det har vært reist spørsmål om myndighetene gjennom forskrift skal kunne sette grenser for arbeidstakernes kroppsvekt i bestemte yrker eller bransjer. Kroppsvekt er et tema mange mener tilhører privatsfæren, og kontroll av og diskusjoner omkring dette kan oppleves som personlig krenkende.

Arbeidstakerne i denne undersøkelsen er likevel lite opptatt av at disse systemene kan være integritetskrenkende. I figur 5.4 ser vi at det bare er en mindre andel som opplever de ulike fysiske kontrollsystemene som krenkende. Tvert imot ser vi at det er en overveiende andel som er uenig i denne påstanden. Det kan tyde på at de virksomhetene som gjennomfører slike fysiske kontroller av sine ansatte, har godt etablerte ordninger for dette – at testene/kontrollene skjer innenfor rammer som de ansatte er trygge på og at informasjonen fra disse testene/kontrollene brukes og lagres på en måte som de ansatte synes er betryggende. For ansatte i yrker hvor det finnes standardkrav til helsetilstand og rusmiddelbruk, vil kontroll av dette ofte være en nødvendig betingelse for jobben, og følgelig ikke oppleves som et angrep på den personlige integriteten. Testene vil da som regel være felles for alle i samme yrkesgruppe og dermed ha et kollektivt snarere enn et individuelt preg (selv om informasjonen som samles inn er høyst individuell). I figur 5.4 ser vi at hele 83 prosent blant de som har jevnlig helseundersøkelser og 74 prosent blant de som har tilfeldig rusmiddeltesting, er uenig i at dette oppleves som krenkende. Det er nærliggende å tolke dette slik at de ansatte stoler på systemet rundt gjennomføringen av slike tester/kontroller, og at arbeidsgiver har en legitim grunn for å be om slik informasjon. Vi vil likevel peke på at to av ti blant dem med kroppsvisitering/veskekontroll opplever dette som krenkende. Dette vil vi anta henger sammen med at kroppsvisitering/

Figur 5.4 Dette opplever jeg som krenkende



veskekontroll kan ha svært ulike begrunnelser, og at ikke alle begrunnelser fremstår som legitime blant de ansatte. Vi vil anta at veskekontroll blant butikkansatte gjerne oppleves som mer krenkende enn veskekontroll ved sikkerhetssjekk av flypersonell.

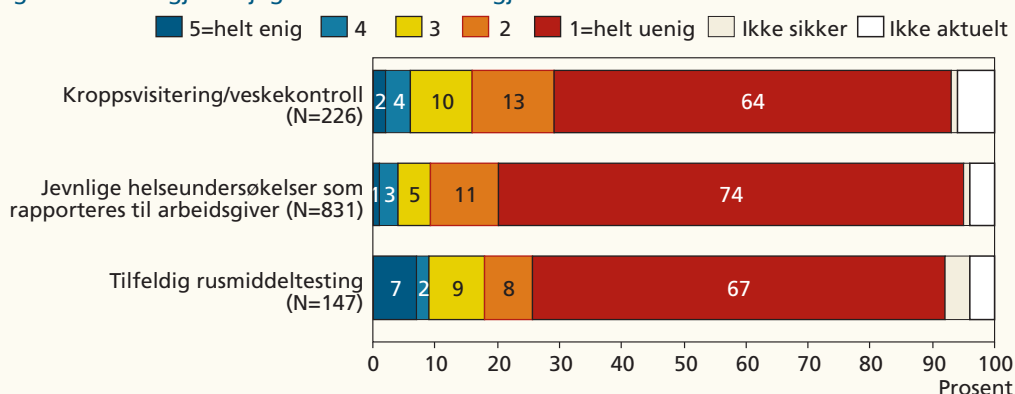
Negative konsekvenser for arbeidsmiljøet

Selv om bruken av ulike fysiske kontrollsystemer kan ha en annen begrunnelse enn andre overvåkingssystemer i arbeidslivet, er det viktig å undersøke om også disse kan ha negative arbeidsmiljøkonsekvenser. Vi vil da rette oppmerksomheten mot eventuelle negative konsekvenser for de psykososiale og organisatoriske sidene ved arbeidsmiljøet.

De som oppga at virksomheten brukte ett av de aktuelle fysiske kontrollsystemene, ble bedt om å vurdere ulike negative konsekvenser for arbeidsmiljøet av dette. Spørsmålene og resultatene er presentert i figur 5.5–5.8.

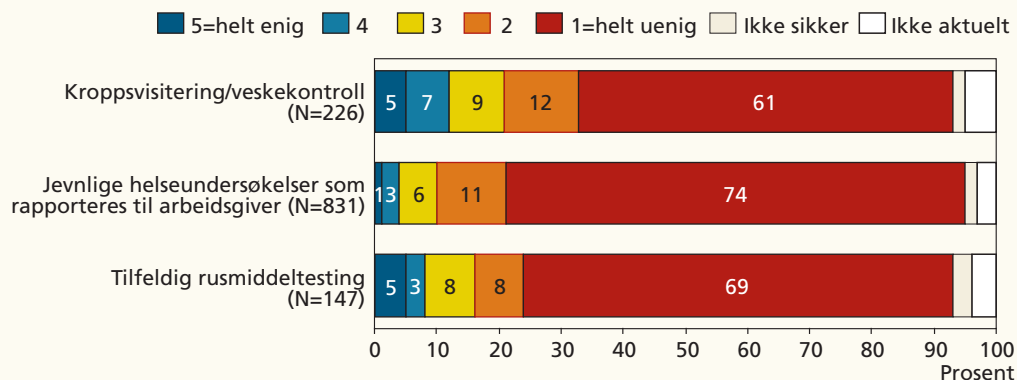
Figur 5.5 viser at det er en svært liten andel som er redd for å gjøre feil i arbeidet som følge av at virksomheten har disse ulike formene for fysisk kontroll. Tvert imot viser figuren at en overveiende andel av arbeidstakerne er helt uenig i at de aktuelle kontrollsystemene medfører en redsel for å gjøre feil i arbeidet.

Figur 5.5 Dette gjør at jeg ofte er redd for å gjøre feil i arbeidet

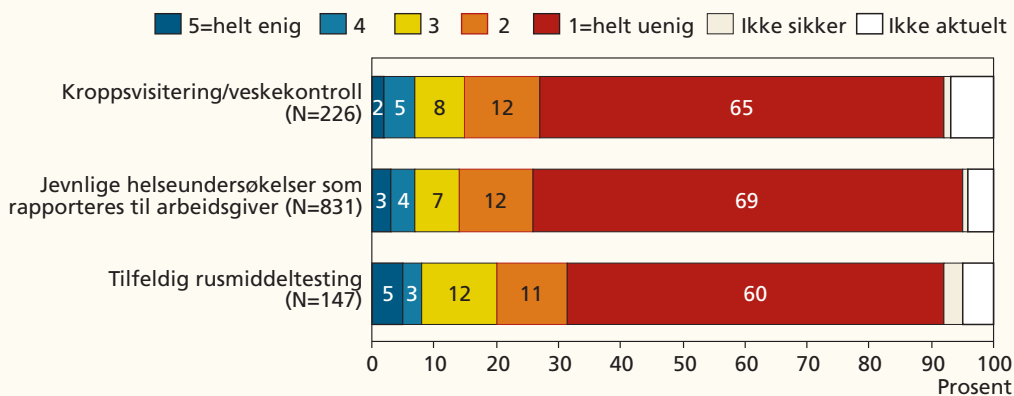


Andelen som opplever de fysiske kontrollformene som en kilde til stress i utføringen av arbeidet, er også svært liten (figur 5.6). Det samme gjelder vurderingene av at dette systemet bidrar til at arbeidsgiver får for stor kontroll med hvordan arbeidet utføres (figur 5.7), og at dette systemet gjør at man får mindre fleksibilitet i arbeidshverdagen enn hva man ellers ville hatt (figur 5.8). For alle disse tre påstandene ser vi at andelen som svarer at de er helt uenig, er svært høy.

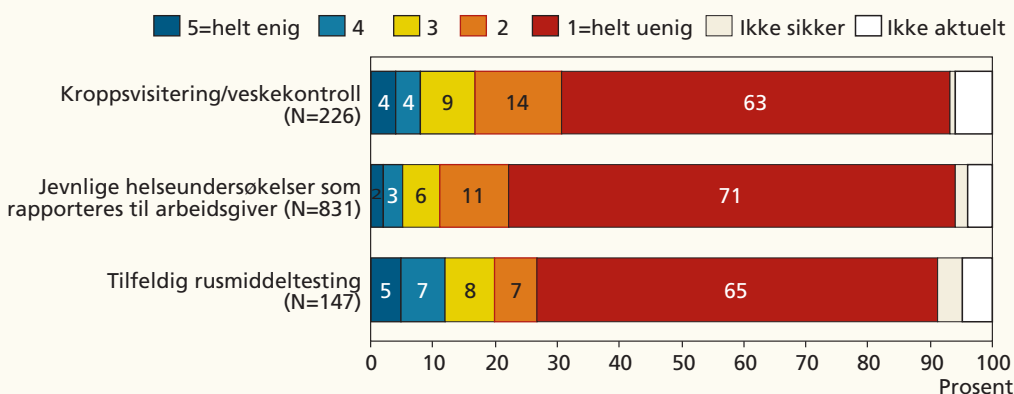
Figur 5.6 Dette er en kilde til stress i utføringen av arbeidet mitt



Figur 5.7 Dette gjør at arbeidsgiver får for stor kontroll med hvordan jeg utfører arbeidet mitt



Figur 5.8 Dette gjør at jeg får mindre fleksibilitet i arbeidshverdagen enn hva jeg ville hatt dersom dette tiltaket ikke var tatt i bruk



Samlet viser fremstillingene i figurene i dette avsnittet at arbeidstakerne vurderer de ulike fysiske kontrollsystemene til å ha liten negativ innvirkning på arbeidsmiljøet. De fleste svarer at de er helt uenig med de ulike påstandene om negative effekter av disse ulike kontrollsystemene. En forklaring på dette kan være at disse kontrollene ikke skjer daglig, men gjennomføres for eksempel en gang per år, og at de derfor ikke påvirker det daglige arbeidsmiljøet i noen særlig grad. Unntaket er veskekontroll/

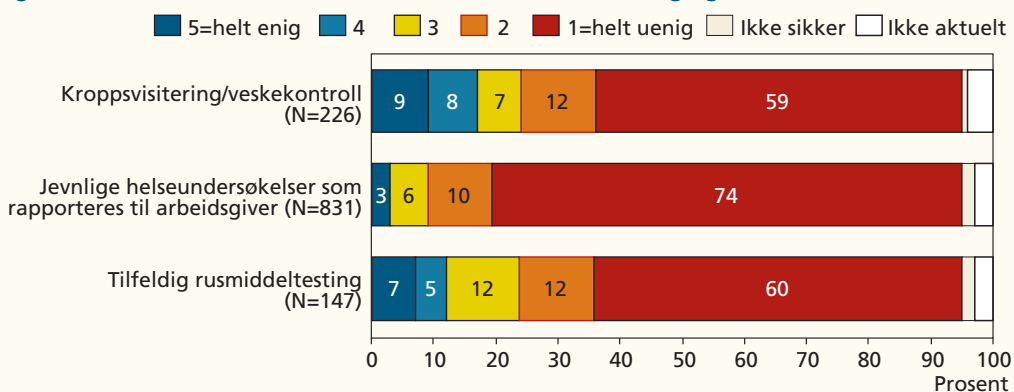
kroppsvisitering, som i servicesektoren og industrien ofte gjennomføres som stikkkontroller, og som er et kontrolltiltak Handel og Kontor har rettet kritikk mot.

Svekkes tillitsforhold?

Hvilke konsekvenser har så bruken av ulike fysiske kontrollsystemer på tillitsforholdet til ledelsen og mellom kollegene?

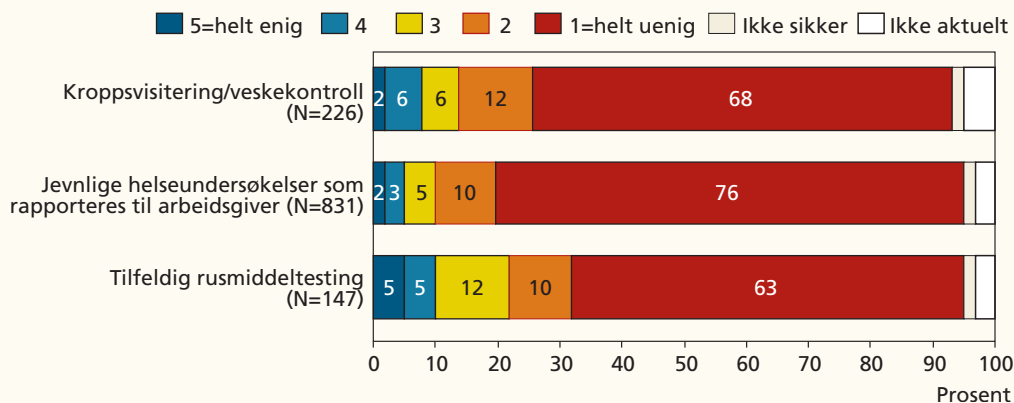
Figur 5.9 viser at det er en liten andel blant de som har kroppsvisitering/veskekontroll og blant de som har ulike former for rusmiddeltesting som mener at dette bidrar til å svekke tillitsforholdet til ledelsen. De aller fleste er likevel uenig i at ulike former for fysisk kontroll har negative innvirkninger på tillitsforholdet til ledelsen. Det kan være et uttrykk for at arbeidsgiver i mange tilfeller er pålagt gjennom lov eller forskrift å gjennomføre slike kontroller, og at dette er akseptert blant de ansatte. Bildet i figur 5.9 bidrar til å støtte opp under inntrykket av at bruken av ulike fysiske tester og kontroller har høy legitimitet blant de som er omfattet av slike ordninger.

Figur 5.9 Dette bidrar til å svekke tillitsforholdet mellom meg og ledelsen



I figur 5.10 ser vi at det kun er en mindre andel som mener at disse fysiske kontrollsystemene har noen negativ innvirkning på tillitsforholdet mellom kolleger. Tvert imot ser vi at andelen som er helt uenig i at dette bidrar til å svekke tillitsforholdet mellom kolleger er svært høy. I høyrisikovirksomheter med lovpålagte krav om jevnlig helseundersøkelser og rusmiddeltesting, kan det å vite at kollegene oppfyller

Figur 5.10 Dette bidrar til å svekke tillitsforholdet mellom meg og mine kolleger



helsemessige krav være en kilde til større tillit mellom kollegene. Visshet om at kollegene står godt rustet til å takle en eventuell krisesituasjon, kan snarere være en kilde til stor tillit i organisasjonen enn mistillit mellom kollegene eller i relasjonen til ledelsen.

Vurderinger av arbeidsmiljøkonsekvenser

Innledningsvis ble det lagt vekt på at virksomhetenes bruk av ulike fysiske kontrollsystemer ofte er begrunnet i lov eller forskrift, men at rekkevidden av disse bestemmelsene i mange tilfeller kan være noe uklar. Det kan derfor være vanskelig å fastslå hvilke kontrolltiltak den enkelte bestemmelse gir rom for. Dessuten kan arbeidsgiver ønske å ta i bruk ulike fysiske kontrollsystemer uten at dette er hjemlet i lov eller avtale. Kroppsvisitering og veskekontroll er eksempler på fysiske kontrolltiltak som er påkrevd i enkelte bransjer (for eksempel luftfart), mens arbeidsgivere i andre bransjer kan ønske å bruke dette for å sikre virksomhetens verdier mot tyveri fra de ansatte. Dette er derfor et kontrolltiltak som kan ha litt andre hensikter enn de øvrige fysiske kontrolltiltakene. Dessuten kan hensikten variere mellom ulike virksomheter.

En nærmere analyse viser at det ikke er noen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn, og at det bare er mindre forskjeller mellom eldre og yngre arbeidstakere når det gjelder vurderingen av ulike konsekvenser av de fysiske kontrolltiltakene. Når det gjelder vurderingene av kontrolltiltakene som en kilde til trygghet i arbeidssituasjonen (figur 5.1) og som nødvendig for å ivareta hensynet til sikker drift (figur 5.3), er det arbeidstakere innenfor risikoutsatte næringer (industri inkl. offshore, bygg, anlegg og energi samt samferdsel og transport) som er mest positive. I disse næringene vil virksomhetenes bruk av fysiske kontrollsystemer ofte være begrunnet i lov eller forskrift, og undersøkelsen tyder på at både formålet med og gjennomføringen av disse kontrollene oppfattes som legitimt av de ansatte. Samlet sett sitter vi med et inntrykk av at bruk av ulike fysiske kontrollsystemer bidrar til å styrke ulike aspekter ved arbeidsmiljøet snarere enn å gi negative innvirkninger på det og på oppfatninger om egen integritet.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at:

- Bruk av fysiske kontrollsystemer som et verktøy for økt trygghet og sikkerhet har stor oppslutning blant norske arbeidstakere. Et overveiende flertall er enig i at slike tester/kontroller bidrar til at man føler seg tryggere i arbeidet og er nødvendige for å ivareta hensynet til sikker drift.
- Det er kun en liten andel som opplever fysiske kontrollsystemer som krenkende. Et unntak er likevel de som har veskekontroll – to av ti opplever dette som krenkende.
- Ulike former for fysiske kontrollsystemer synes å bidra til å styrke tillitsforholdet til ledelsen og mellom kolleger, snarere enn å svekke tilliten.

- Samlet gir figurene i dette kapitlet et hovedinntrykk av at arbeidsgivers bruk av ulike fysiske kontrollsystemer oppfattes som legitimt blant arbeidstakerne, og at det er få negative arbeidsmiljøkonsekvenser forbundet med dette. Men samtidig viser et mer nyansert bilde at det også er en mindre andel som stiller seg negative til bruken av slike tester/kontroller, og som opplever dette som en krenkelse av den personlige integriteten.



6 Hvor formalisert er bruken av de ulike ordningene?

Kravet om medbestemmelse står svært sentralt i det norske lov- og avtaleverket, og gjelder også ved innføring og bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer. Kravet om medbestemmelse er ett av hovedprinsippene som gjelder for bruk av kontroll og overvåkingstiltak i norsk arbeidsliv. Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen LO-NHO legger særlig vekt på at behov, utforming og gjennomføring av interne kontrolltiltak skal drøftes mellom representanter for de ansatte (tillitsvalgte) og ledelsen i virksomheten.¹⁰ Det er nedfelt 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. Brudd på kravene om medbestemmelse (informasjon og drøfting) kan i bestemte tilfeller føre til at tiltaket blir vurdert til ikke å være i samsvar med loven samt til å være tariffstridig. Tilleggsavtale V til Hovedavtalen inneholder bestemmelser om at lokal avtale om utforming og gjennomføring av kontrolltiltak skal søkes opprettet hvis en av partene ønsker det.

I dette kapitlet reiser vi spørsmålet om i hvilken grad det faktisk er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av de ulike kontroll- og overvåkingstiltakene, og hvorvidt ansatte og/eller tillitsvalgte har deltatt i utformingen av disse avtalene eller retningslinjene. Vi stiller også spørsmålet om arbeidsgiver har innhentet tillatelse til å behandle personopplysninger som fremkommer gjennom de ulike kontroll- og overvåkingssystemene, slik personopplysningsloven krever.

Er det utarbeidet avtaler/retningslinjer?

De som deltok i undersøkelsen fikk spørsmål om det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av de ulike systemene. Spørsmålet var her knyttet til det systemet som respondentene hadde angitt som det som har størst betydning for dem i deres arbeidssituasjon (gjaldt de med flere enn ett system – de med bare ett system fikk spørsmål knyttet til dette systemet).

Elektroniske kontroll- og overvåkingssystemer

I figur 6.1 har vi fremstilt svarene for de ulike kontroll- og overvåkingssystemene både enkeltvis og samlet (totalt). Her ser vi at den største andelen som svarer at det er utarbeidet avtaler/retningslinjer for bruk av systemet, finner vi blant de som har

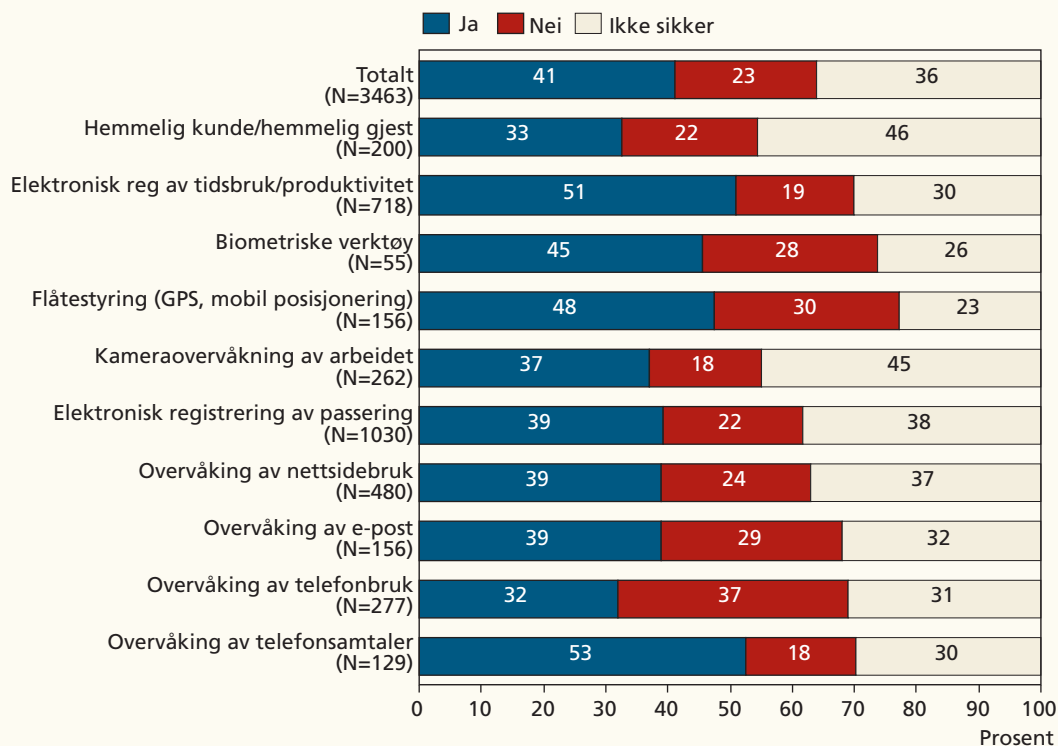
¹⁰ Bestemmelser om kontrolltiltak finnes også i de andre hovedavtalene, som samsvarer i det vesentlige med Hovedavtalen mellom LO og NHO når det gjelder reglene om kontrolltiltak.

overvåking av telefonsamtaler, elektronisk registrering av tidsbruk/produktivitet, flåtestyring og biometriske verktøy. Cirka halvparten av de som har disse systemene svarer at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for hvordan disse skal brukes. Vi ser også at det er en relativt stor andel som svarer at de ikke er sikre på om det er utarbeidet slike avtaler eller retningslinjer. Den største andelen som er usikre på dette finner vi blant de som har hemmelig kunde/hemmelig gjest og blant de som har kameraovervåking. At en relativt høy andel svarer «ikke sikker» på spørsmålet om det er utarbeidet avtaler/retningslinjer for bruk av hemmelig kunde/hemmelig gjest, er kanskje ikke så overraskende. Dette konseptet er basert på at den som blir overvåket ikke er informert om når dette skjer eller om hvem som utfører overvåkingen – det er «hemmelig». Dette er også en form for overvåking som er mest brukt i deler av servicesektoren (varehandel og hotell og restaurant), der organisasjonsgraden er lav og det formelle avtalesystemet står svakere sammenliknet med andre deler av arbeidslivet. Følgelig ville vi forvente at bruken av hemmelig kunde/hemmelig gjest i mindre grad var formalisert enn hva som var tilfellet for mange av de andre systemene. Det at andelen som svarer «ikke sikker» er såpass stor blant de som har kameraovervåking, fant vi derimot mer overraskende, særlig med tanke på at det i personopplysningsloven finnes særskilte supplerende bestemmelser for bruk av fjernsyns-/videoovervåking. Det later imidlertid ikke til at dette har medført større grad av formalitet eller større bevissthet blant de ansatte omkring bruken av kameraovervåking sammenliknet med andre former for kontroll og overvåkingstiltak – snarere tvert imot. En årsak til dette kan være den samme som vi pekte på når det gjaldt bruk av hemmelig kunde/hemmelig gjest, nemlig at kameraovervåking er mest utbredt i deler av servicesektoren (varehandel og samferdsel og transport), hvor organisasjonsgraden er lav og det formelle avtalesystemet generelt står svakt sammenliknet med andre deler av arbeidslivet.

Det er ingen forskjell på offentlig og privat sektor når det gjelder avtaler/retningslinjer for bruk av kontroll- og overvåkingssystemer som er fremstilt i figur 6.1. Men hvorvidt det er utarbeidet avtaler/retningslinjer eller ikke, varierer med størrelsen på virksomhetene. Andelen som svarer at det er utarbeidet slike avtaler/retningslinjer øker med antall ansatte i virksomheten. I virksomheter med under 50 ansatte svarer 34 prosent at det finnes avtaler/retningslinjer, mens i virksomheter med 50 ansatte eller flere svarer 40 prosent at det er utarbeidet avtaler/retningslinjer. Hvorvidt det finnes tillitsvalgte eller valgt verneombud på arbeidsplassen, er sterkt korrelert med størrelsen på virksomheten. Tillitsvalgte og verneombudene skal formelt trekkes inn i arbeidet med innføring av overvåkingstiltak i virksomhetene. De respondentene som svarer at det finnes tillitsvalgte eller verneombud på arbeidsplassen, svarer i større grad enn de som ikke har slike ressurser at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer. Men de svarer også i større grad enn de som ikke har tillitsvalgte eller verneombud at de er usikre på om det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer. Dette vil vi anta i stor grad skyldes størrelsen på virksomhetene. Det vil ofte være lettere for de ansatte å holde oversikt over hva som finnes av retningslinjer i små enn i store virksomheter. Samtidig viser det at tillitsvalgte og verneombud har en jobb å gjøre når det gjelder å informere ansatte og medlemmer om hvilke avtaler og retningslinjer som finnes for virksomhetens overvåkingssystemer – eller eventuelt å ta initiativ til at det etableres formelle avtaler/retningslinjer dersom dette ikke er gjort.

Figur 6.1 viser altså at det er en vesentlig andel blant de ansatte som er usikre på om det finnes avtaler eller retningslinjer for bruk av det aktuelle systemet. Som nevnt er det krav både i arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen om at representanter fra de ansatte skal delta ved innføring av kontroll- og overvåkingstiltak. Med bakgrunn i dette ønsket vi å undersøke om det er slik at de som er tillitsvalgte og/eller verneom-

Figur 6.1 Er det utarbeidet avtaler/retningslinjer for bruk av dette systemet?



bud på arbeidsplassen har bedre kunnskap om hvorvidt det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for virksomhetens ulike overvåkings- og kontrollsystemer. Totalt 971 av de spurte oppga at de selv er tillitsvalgt og/eller verneombud på arbeidsplassen i dag. Blant disse har drøyt to av tre svart at virksomheten bruker minst ett av de elektroniske overvåkingssystemene som er vist i figur 6.1. En nærmere analyse av disse viser at de som er tillitsvalgte og/eller verneombud har noe bedre kjennskap til om det er utarbeidet avtaler for bruk av de ulike systemene eller ikke. 49 prosent svarer at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer, 22 prosent svarer at det ikke er utarbeidet avtaler eller retningslinjer, mens 29 prosent svarer at de ikke vet.

Hva med lederens kunnskap om hvorvidt det finnes avtaler eller retningslinjer for bruk av virksomhetens ulike overvåkingsystemer? Ledere har vi her definert som de som har en stilling med lederansvar, i betydningen at andre medarbeidere jobber under deres ledelse. Lederne utgjør 1000 av de drøyt 3500 informantene som jobber i virksomheter med ett eller flere av de aktuelle elektroniske overvåkingsystemene. Ansatte i en lederstilling synes å ha noe bedre kjennskap enn de uten lederansvar til om det finnes avtaler/retningslinjer eller ikke. Blant lederne svarer 45 prosent at det er utarbeidet avtaler/retningslinjer, mens 28 prosent svarer at dette ikke finnes. Selv om andelen ledere som svarer at de er usikre på om det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer er noe lavere enn blant ansatte uten lederansvar, er det likevel overraskende å finne at hele 28 prosent av de med lederansvar er usikre på om dette finnes. Andelen ledere som ikke vet om det finnes avtaler eller ikke, ligger på samme nivå som blant tillitsvalgte og verneombud.

Sammenliknet med søylen som viser totalen i figur 6.1, finner vi med andre ord at lederne, tillitsvalgte og verneombudene har noe bedre kjennskap til om det er utarbeidet avtaler og retningslinjer enn de øvrige ansatte. Men samtidig finner vi altså at nærmere 30 prosent blant de tillitsvalgte, verneombudene og lederne i virksomheter som har elektronisk overvåking av de ansatte, er usikre på om det finnes avtaler eller retningslinjer for dette.

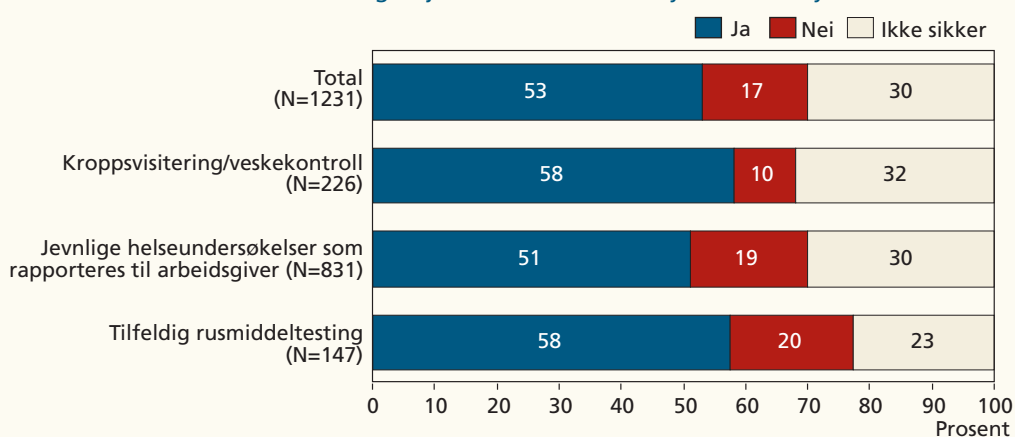
Fysiske kontrollsystemer

Spørsmål om det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for det aktuelle systemet, ble også stilt til de som hadde svart at virksomheten de jobbet i brukte et system for fysisk kontroll. Også i dette tilfellet ble spørsmålet knyttet direkte til det fysiske kontrollsystemet som respondentene oppga hadde størst betydning i arbeidssituasjonen (gjaldt dem med flere enn ett system – de med bare ett system fikk spørsmål knyttet til dette systemet).

Sammenliknet med de systemene som ble presentert i figur 6.1, ser vi i figur 6.2 at det oftere er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av fysiske kontrollsystemer. Som tidligere nevnt er krav om ulike fysiske kontrollsystemer oftere nedfelt i lov eller forskrift, og inngår som en del av virksomhetenes HMS-systemer. Det kan være en av grunnene til at bruken av fysiske kontrollsystemer i større grad er formalisert gjennom avtaler eller retningslinjer sammenliknet med andre systemer. Samtidig ser vi at cirka en av tre svarer at de ikke er sikre på om det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av de ulike fysiske kontrollsystemene. Med tanke på hvor omfattende slike fysiske kontroller ofte er, og hvor «tett inn på» den enkelte arbeidstaker den som utfører kontrollen ofte kommer, vil vi si at andelen som svarer at de ikke er sikre på dette spørsmålet er høy.

Hvorvidt det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av de fysiske kontrollsystemene, varierer med virksomhetens størrelse. I virksomheter med under 50 ansatte svarer 37 prosent at det finnes avtaler eller retningslinjer, mens i virksomheter med 50 ansatte eller flere svarer 50 prosent at dette finnes. Blant de som har tillitsvalgte og/eller verneombud representert på arbeidsplassen, er det en høyere andel som svarer at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer enn blant de som ikke har tillitsvalgte og/eller verneombud. Hvorvidt det finnes ressurser som tillitsvalgte og/eller verneombud på arbeidsplassen eller ikke, er som tidligere nevnt sterkt korrelert med størrelsen på virksomheten.

Figur 6.2 Er det utarbeidet avtaler/retningslinjer for bruk av dette systemet for fysisk kontroll?



Vi har også sett nærmere på svarene til de som selv er tillitsvalgte og/eller verneombud på arbeidsplassen i dag. Når det gjelder kjennskap til om det finnes avtaler eller ikke for de fysiske kontrollsystemene, finner vi at de som er tillitsvalgte og/eller verneombud i noe mindre grad enn de øvrige ansatte svarer at de ikke er sikre på dette. Blant de tillitsvalgte og verneombudene svarer 54 prosent at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer, 19 prosent svarer at det ikke er utarbeidet avtaler eller retningslinjer, mens 27 prosent svarer at de ikke er sikre på dette.

Tilsvarende finner vi at blant de som har en lederstilling, svarer 63 prosent at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for det fysiske kontrollsystemet, 17 prosent svarer at det ikke er utarbeidet avtaler eller retningslinjer, mens 21 prosent svarer at de ikke er sikre på dette.

Sammenliknet med søylen som viser totalen i figur 6.2, finner vi altså at lederne har bedre kjennskap enn de øvrige ansatte og tillitsvalgte/verneombudene til om det finnes avtaler eller retningslinjer for bruk av virksomhetens fysiske kontrollsystemer. Men vi finner også at det er en relativt høy andel både blant lederne, tillitsvalgte/verneombud og ansatte som er usikre på om det finnes avtaler eller retningslinjer for bruk av disse systemene. På grunnlag av at fysiske kontroller i stor grad krever at den enkelte ansatte samarbeider ved gjennomføringen, fant vi det noe overraskende at andelen som svarer at de ikke vet om det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for dette er såpass stor. Andelen som svarer «vet ikke» på dette spørsmålet er nesten like stor som andelen som svarer «vet ikke» på det tilsvarende spørsmålet om de elektroniske overvåkingssystemene (se figur 6.1).

Har ansatte eller tillitsvalgte deltatt i utformingen av avtaler/retningslinjer?

Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen LO-NHO stiller nokså omfattende krav til at de ansatte eller deres tillitsvalgte skal involveres i innføring og bruk av ulike kontrolltiltak i virksomhetene. Med utgangspunkt i disse lov- og avtalekravene, ønsket vi mer informasjon om hvorvidt de ansatte faktisk trekkes aktivt med i utformingen av avtaler eller retningslinjer som omfatter bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer i virksomhetene. De som svarte bekreftende på spørsmålet om det fantes avtaler eller retningslinjer for bruk av det aktuelle systemet, fikk videre spørsmål om ansatte og/eller tillitsvalgte har deltatt i utformingen av disse.

Elektroniske kontroll- og overvåkingssystemer

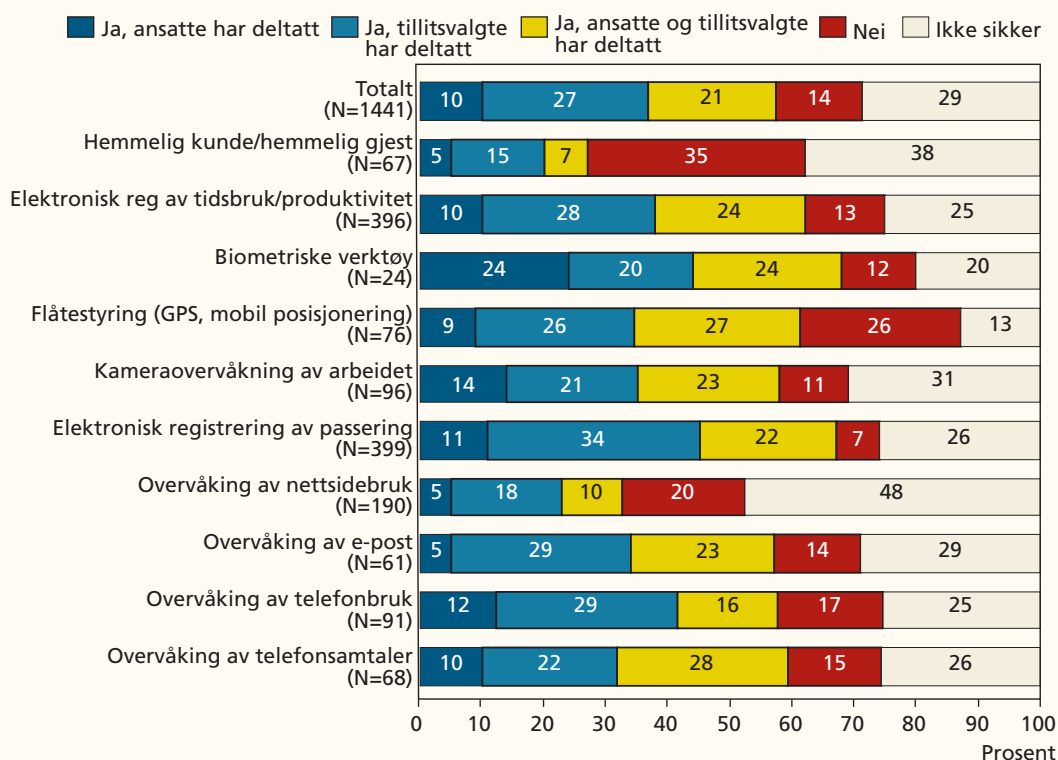
Figur 6.3 viser at det er en relativt liten andel som svarer nei på spørsmålet om ansatte og/eller tillitsvalgte har deltatt i utformingen av avtalen eller retningslinjene for bruk av de aktuelle systemene. Her må vi likevel bemerke at de som har svart på grunnlag av hemmelig kunde/hemmelig gjest, utgjør et unntak med hele 35 prosent som oppgir at ansatte og/eller tillitsvalgte ikke har deltatt. Fra figur 6.1 husker vi også at andelen som svarte at det fantes avtaler eller retningslinjer for bruk av hemmelig kunde/hemmelig gjest, var mindre enn blant de som svarte på grunnlag av de andre kontroll- og overvåkingssystemene.

Figur 6.3 viser også at i de tilfellene hvor det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av kontroll- og overvåkingssystemer, så har de ansatte og/eller tillitsvalgte ofte deltatt i dette. Dersom vi ser på tallene for de ulike systemene samlet (totalt), finner vi at i cirka 60 prosent av tilfellene har ansatte og/eller tillitsvalgte deltatt i utformingen av avtaler og retningslinjer på disse områdene. Samtidig ser vi at det er en relativt stor andel som svarer at de ikke er sikre på om ansatte og/eller tillitsvalgte har deltatt i dette arbeidet. Særlig er andelen som svarer «ikke sikker» stor blant de som har overvåking av nettsidebruk. Disse har altså svart bekreftende på spørsmålet om det finnes avtaler eller retningslinjer for dette i virksomheten, men de er ikke sikre på om ansatte eller tillitsvalgte har vært med på å utarbeide disse. Den relativt store andelen som svarer at de ikke er sikre på om representanter for de

ansatte har deltatt i utformingen av de aktuelle avtalene og retningslinjene, betyr ikke nødvendigvis at ansatte ikke har vært involvert i dette arbeidet i de aktuelle virksomhetene. Det kan være at formelle organer som AMU, tillitsvalgte og verneombud har vært involvert i dette arbeidet, men uten at det er gitt tilstrekkelig informasjon om dette til de ansatte. I store virksomheter vil arbeidet i slike formelle organer ofte skje uten at de øvrige ansatte i særlig grad involveres (eller informeres/fanger opp informasjon) om dette.

Blant de som svarer nei på spørsmålet om representanter for de ansatte har medvirket i utformingen av avtalen eller retningslinjene for det elektroniske overvåkings-systemet, utgjør de som har oppgitt at det ikke finnes tillitsvalgte eller verneombud på arbeidsplassen, en overvekt. Med andre ord synes det som om representanter fra de ansatte som oftest trekkes inn i arbeidet med å utforme avtaler eller retningslinjer i de tilfellene hvor man har etablert formelle ordninger for representasjon og medvirkning fra de ansatte.

Figur 6.3 Har ansatte og/eller tillitsvalgte deltatt i utformingen av avtalen/retningslinjene for bruk av dette systemet?

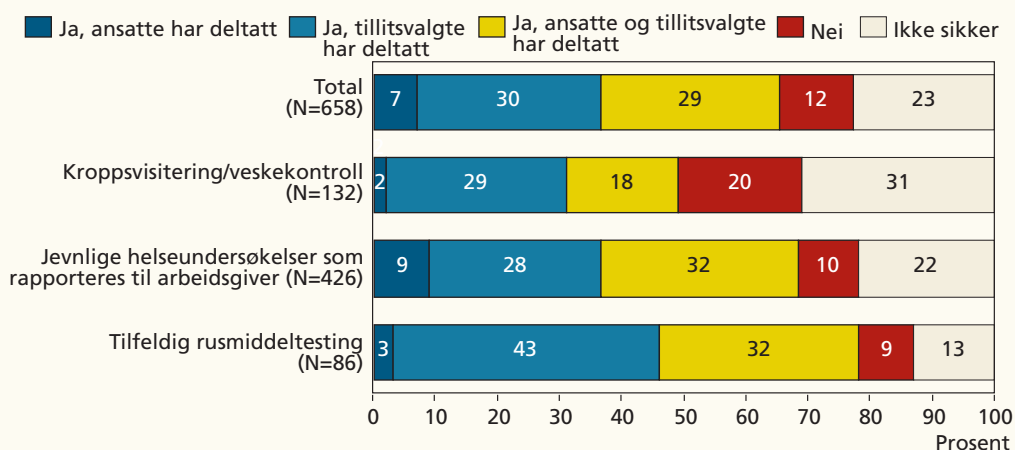


Fysiske kontrollsystemer

Figur 6.4 viser ansattes og/eller tillitsvalgtes deltakelse i utformingen av avtalen/retningslinjene for bruk av ulike fysiske kontrollsystemer. Også her ble spørsmålet kun stilt til de som har svart at det faktisk er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av disse systemene i virksomheten. Generelt ser vi at det er nokså vanlig at ansatte og/eller tillitsvalgte trekkes inn i dette arbeidet. Samtidig ser vi også her at det er en relativt stor andel som svarer at de ikke er sikre på om ansatte eller tillitsvalgte har deltatt. Forklaringene på at det er en såpass stor andel som svarer at de ikke er sikre på dette spørsmålet når det gjelder de fysiske kontrolltiltakene, vil vi anta er mange av de samme som for de andre kontrolltiltakene. Tillitsvalgte eller andre representanter fra de ansatte kan ha deltatt i dette arbeidet uten at de øvrige ansatte nødvendigvis har fått dette med seg. Den største andelen som svarer

at ansatte eller tillitsvalgte ikke har deltatt eller at de ikke er sikre på dette, finner vi blant de som svarer med utgangspunkt i kroppsvisitering/veskekontroll. Dette er en form for fysisk kontroll som skiller seg fra de andre formene ved at i mange bransjer hvor dette benyttes, som for eksempel i varehandel og industri, er det ofte ikke et lovpålagt krav. På grunnlag av figur 6.2 og 6.4 får vi et inntrykk av at bruken av kroppsvisitering/veskekontroll i mindre grad er formalisert enn bruken av de andre fysiske kontrollsystemene – som altså oftere vil være begrunnet ut fra lovkrav.

Figur 6.4 Har ansatte og/eller tillitsvalgte deltatt i utformingen av avtalen/retningslinjene for bruk av dette fysiske kontrollsystemet?



Når det gjelder ansattes medvirkning i utformingen av avtaler og retningslinjer for bruk av fysiske kontrollsystemer, finner vi at de som ikke har ordninger med tillitsvalgte eller verneombud på arbeidsplassen, oftere svarer at representanter fra de ansatte ikke har deltatt i dette arbeidet. Her må vi imidlertid legge til at gruppen som har oppgitt at det ikke finnes tillitsvalgte og/eller verneombud på arbeidsplassen, er liten sammenliknet med de som har svart at slike ressurser finnes. Igjen vil vi fremholde at på de arbeidsplassene hvor man har etablert ordninger med tillitsvalgte og/eller verneombud, så trekkes de ansatte som oftest inn i arbeidet med å utforme avtaler eller retningslinjer for bruk av fysiske kontrollsystemer.

Har arbeidsgiver fått tillatelse til å behandle slike personopplysninger?

Personopplysningsloven legger stor vekt på at det skal innhentes samtykke fra arbeidstakeren for at et kontroll- eller overvåkingstiltak ikke skal være i strid med loven. Kravet om samtykke fra den det blir innhentet opplysninger om, bygger på prinsippet om retten til selv å bestemme over opplysninger om seg selv (NOU 2009:1, Bråten 2008). 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. Kravet om individuelt samtykke har vært mye omdiskutert. Artikkel 29-gruppen har presisert at det ikke er tilstrekkelig at den ansatte

gir et generelt samtykke til at arbeidsgiver behandler de personopplysninger som er nødvendige for ansettelsesforholdet. Ved innføring av kontroll- og overvåkingstiltak må det hentes inn særskilt samtykke fra den enkelte ansatte, som også har et reelt valg når det gjelder å nekte å gi sitt samtykke, uten at dette får negative konsekvenser for vedkommende. Skjevheter i maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og hvilke reelle muligheter arbeidstaker har til å reservere seg mot arbeidsgivers kontrolltiltak, er tema som særlig har vært diskutert.

Et område som er særlig sentralt i debatten omkring personvern i arbeidslivet i dag, er kravene om individuelt samtykke ved behandling av personopplysninger og hvor realistisk det vil være å innfri dette i arbeidslivet. Personopplysningsloven stiller klare krav om individuelt samtykke. I Ot.prp. nr 92 (1998–99) uttrykkes det at et kollektivt samtykke, for eksempel et samtykke av en organisasjon på vegne av alle medlemmene, bare unntaksvis vil være tilstrekkelig. Fagbevegelsen har på sin side tatt til orde for at kollektivt samtykke i mange tilfeller kan bidra til å styrke personvernet i arbeidslivet, og har vist til lange tradisjoner for kollektive avtaler i norsk arbeidsliv.

Et kort tilbakeblikk

Den historiske utviklingen når det gjelder krav om individuelt versus kollektivt samtykke i Norge, danner et viktig bakteppe for dagens diskusjoner. I artikkelen «Samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold» gjør Bing (2009) nærmere rede for denne utviklingen, som vi kort vil skissere her.

Allerede i 1975 forhandlet hovedorganisasjonene NAF (nå NHO) og LO frem en generell «dataavtale», som omfattet to typer systemer. Det ene var «datamaskinbaserte systemer som har direkte betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold», og det andre var «systemer for lagring og bruk av persondata». Da dataavtalen ble inngått, hadde ikke Norge noen personvernlovgivning, men gjennom kollektivavtaler ble det altså innført et regime for kontroll med bruk av personopplysninger i arbeidslivet forut for lovgivningen. Bing legger vekt på at denne utviklingen var særegen for Norge, og at det viktigste var at det hadde skapt en bevissthet om sammenheng mellom personvern og arbeidsmiljø (s. 49).

Det samarbeidet mellom partene om personvernsspørsmål som ble etablert i dataavtalen, ble videreført i personregisterloven som kom i 1978. Bing legger her vekt på hvordan personregisterloven, som var forløperen til dagens personopplysningslov, bygget på erfaringene fra dataavtalene og tillit til organisasjonene i arbeidslivet. Da personregisterloven ble erstattet av personopplysningsloven, som implementerer EUs personverndirektiv, ble imidlertid denne tradisjonen brutt. Krav om kollektivt samtykke ble erstattet av krav om individuelt samtykke. Om dette sier Bing at selv om kollektivt samtykke er forskjellig fra «selvråderetten», så synes forholdet til egne ansatte å være et område hvor det rettspolitisk er lett å argumentere for at man kan bygge videre på den sterke tradisjonen fra dataavtalene fra midten av 1970-tallet. Bing konkluderer med at på et område hvor henvisning til den enkeltes frie og informerte samtykke åpenbart ikke vil fungere (noe som ofte vil være tilfelle i arbeidslivet), vil en kontroll utøvd gjennom arbeidstakeres organisasjoner styrke personvernet (s. 65).

Bing (2009) legger vekt på at når man diskuterer samtykke fra arbeidstakere, er det etter gjeldende regelverk ingen grunn til å modifisere kravet om at samtykket skal gis eksplisitt og helst skriftlig, slik at det i ettertid kan bevises (sannsynliggjøres) at samtykket er avgitt. Med andre ord påhviler det arbeidsgiverne en plikt om å informere den enkelte ansatte om virksomhetens ulike kontroll- og overvåkingssystemer,

samt å sørge for at den enkelte ansatte godkjenner at arbeidsgiver kan behandle personopplysninger som fremkommer gjennom disse ulike systemene.

Selv om personopplysningsloven bygger på krav om individuelt og informert samtykke, ble det i forarbeidene til den nye arbeidsmiljøloven i 2005 fremholdt at det ikke helt kan utelukkes at kollektivt samtykke gjennom tariffavtalene etter omstendighetene vil kunne tilfredsstillere personopplysningslovens krav til samtykke. Den nærmere rekkevidden av et slikt samtykke er etter vår kjennskap fortsatt et uavklart spørsmål i norsk rett. Lauridsen og Fevang (2004) peker dessuten på at både arbeidsgivers og Datatilsynets praksis stadig oftere beveger seg bort fra det individuelle samtykket og legger større vekt på personopplysningslovens øvrige muligheter for behandlingsgrunnlag. Lauridsen og Fevang påpeker at dette ofte er nødvendig, da erfaringen er at reelt frivillig samtykke er vanskelig å oppnå i arbeidslivet. Skjevheter i styrke-/avhengighetsforholdet mellom aktørene er blant de forholdene som ofte gjør det vanskelig å få til situasjoner med frivillig reelt samtykke i arbeidslivet. Dette gjelder ikke bare i et etablert arbeidsforhold, men også i en ansettelsesprosess hvor en arbeidssøker kan føle seg tvunget til å avlevere flere personlige opplysninger enn det vedkommende ønsker.

Personvernkommissjonen behandlet ikke spørsmålet om kollektivt samtykke særskilt, men kommisjonen gikk inn for en grunnlovsfesting av personvernet. Kommisjonen argumenterte for at dette ville medføre at personvernet får en sentral rolle i konkrete saksforhold, samtidig som man presiserer at også individuelle rettigheter er en del av vår rettsstat (NOU 2009:1 s. 210). Enkeltmedlemmer av kommisjonen har ved ulike anledninger presisert at i dette ligger et argument om at samtykke skal være gitt individuelt og ikke kollektivt, og at dette også omfatter arbeidslivet.

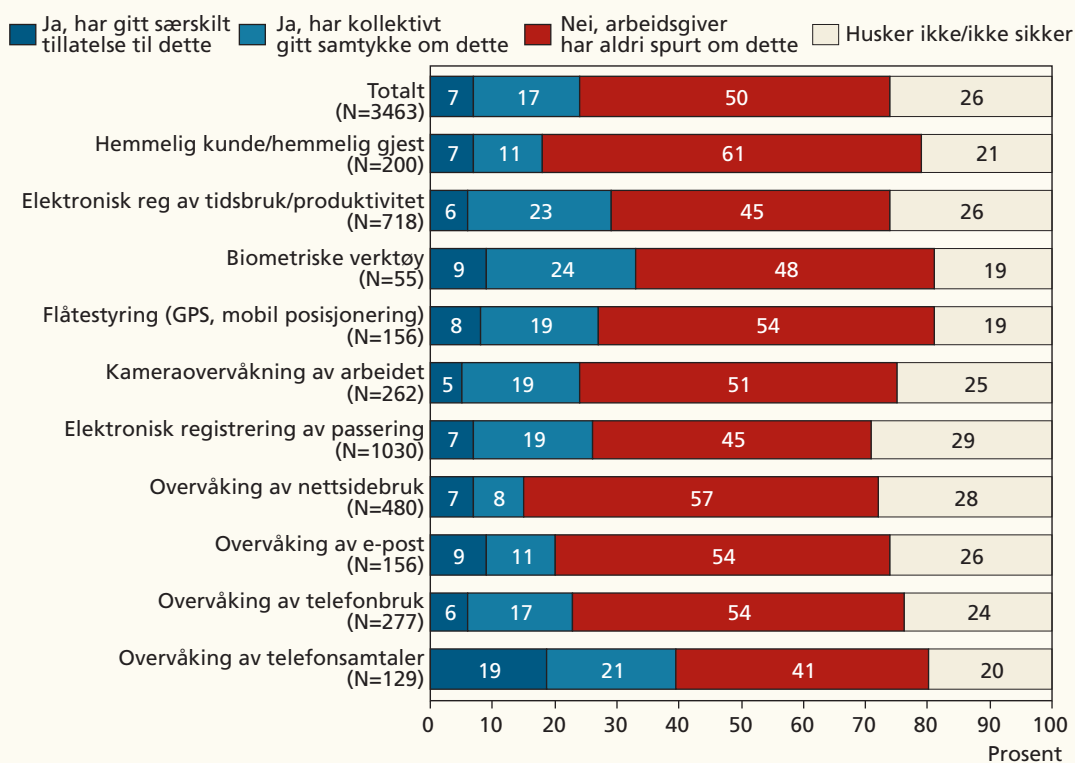
Elektroniske kontroll- og overvåkingssystemer

Kravene om informert individuelt samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold fremstår som nokså omfattende, men er et prinsipielt viktig krav i personopplysningsloven. Vi ønsket nærmere informasjon om hvorvidt disse kravene følges opp i arbeidslivet. Har arbeidstakerne gitt arbeidsgiver tillatelse til å behandle opplysninger om dem som fremkommer gjennom de ulike kontroll- og overvåkingssystemene? Svarene som er fremstilt i figur 6.5 viser at det bare er en liten andel som svarer at de har gitt arbeidsgiver særskilt tillatelse til dette. En litt større andel svarer at det er blitt avgitt kollektivt samtykke om dette, for eksempel via tillitsvalgte. Andelen som svarer at det er gitt kollektivt samtykke er størst blant de som oppgir at det finnes tillitsvalgte på arbeidsplassen. Samtidig ser vi at cirka halvparten svarer at de ikke har gitt tillatelse til at opplysningene som fremkommer gjennom disse systemene behandles, fordi arbeidsgiver aldri har spurt om dette. Vi ser også at det er en relativt stor andel som svarer at de ikke husker eller ikke er sikre på om de har gitt arbeidsgiver slik tillatelse. Dersom mange av disse faktisk har gitt sitt samtykke, så er det slående hvor lite bevisst de er på dette.

Fysiske kontrollsystemer

Fysiske kontrollsystemer blir ofte oppfattet som å være mer nærgående enn elektroniske kontroll- og overvåkingssystemer. Følgelig har kravene om informert samtykke fått relativt stor oppmerksomhet når det gjelder bruken av ulike former for fysisk kontroll. Informasjon fra fysiske kontrollsystemer vil ofte være opplysninger som i personopplysningsloven er definert som sensitive personopplysninger, og som derfor er underlagt strenge regler for innsamling, oppbevaring, bruk og sletting. Vi stilte

Figur 6.5 Har arbeidsgiver fått tillatelse til å behandle opplysninger om deg som fremkommer gjennom dette systemet?

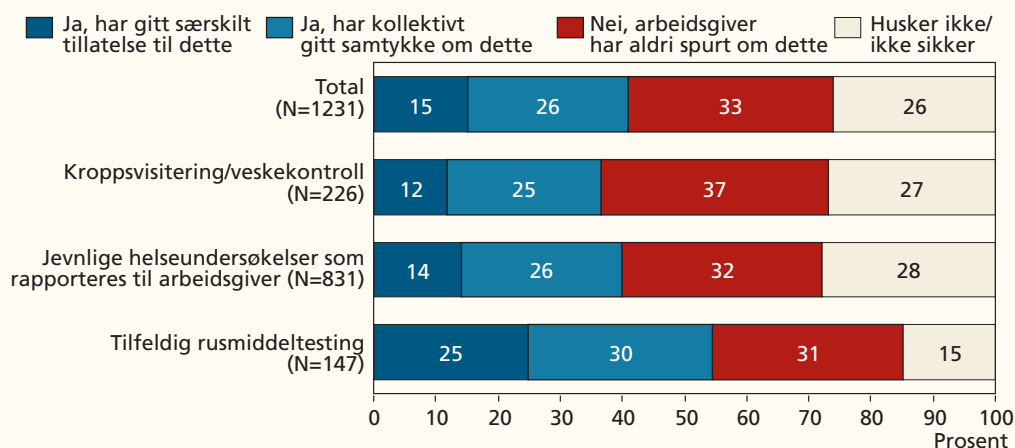


spørsmål om arbeidsgiver har innhentet tillatelse til å behandle opplysninger om den enkelte ansatte som fremkommer gjennom det aktuelle fysiske kontrollsystemet. Svarene som er fremstilt i figur 6.6 viser at kollektivt samtykke er mest vanlig blant de som svarer at de har gitt en eller annen form for samtykke til dette. Også når det gjelder de fysiske kontrollsystemene finner vi at andelen som har gitt kollektivt samtykke er størst der hvor det finnes tillitsvalgte på arbeidsplassen. Gruppen som har oppgitt at virksomheten bruker ett av de aktuelle systemene for fysisk kontroll, men at det ikke finnes tillitsvalgte på arbeidsplassen, er imidlertid relativt liten. Samtidig ser vi at andelen som svarer at arbeidsgiver aldri har spurt om dette, eller at de ikke husker/ikke er sikre på om arbeidsgiver har innhentet tillatelse, må kunne karakteriseres som å være svært høy også når det gjelder fysiske kontrollsystemer.

Både figur 6.5 og 6.6 viser at kravet om individuelt informert og frivillig samtykke fra arbeidstakerne langt fra er innfridd når det gjelder bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer i arbeidslivet. I de tilfellene hvor det er blitt innhentet samtykke fra de ansatte, synes dette først og fremst å ha vært gjort i form av et kollektivt samtykke. Det synes å være ganske vanlig at arbeidsgiver forsømmer plikten om å gi tilstrekkelig informasjon, eller lar være å innhente samtykke fra de ansatte ved bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer i virksomhetene. Videre kan det at ansatte ikke har samtykket også påvirke hvilken kunnskap de har om at de faktisk blir overvåket, og hvilke holdninger de har til at dette skjer.

På grunnlag av denne tilbakemeldingen fra et representativt utvalg norske arbeidstakere, vil vi konkludere med at kravet om individuelt informert samtykke lagt fra synes å være oppfylt ved bruk av ulike former for kontroll- og overvåkingssystemer i arbeidslivet. Ifølge Bing (2009) påhviler det altså arbeidsgiver et ansvar når det gjelder å sørge for informert samtykke fra alle ansatte som er omfattet av et bestemt kontroll- eller overvåkingssystem på arbeidsplassen. Personvernkommissjonen argumenterte for en grunnlovsfesting av personvernet for å styrke individuelle

Figur 6.6 Har arbeidsgiver innhentet tillatelse til å behandle opplysninger om deg som fremkommer gjennom dette fysiske kontrollsystemet?



rettigheter (NOU 2009:1 s. 210). Våre data viser imidlertid at det fortsatt er et godt stykke å gå før den individuelle arbeidstaker har fått tilstrekkelig informasjon og gitt sitt samtykke til kontroll- og overvåking i arbeidsforholdet. Det synes som om en praksis med kollektivt samtykke er mer vanlig enn individuelt samtykke i de virksomhetene som bruker ulike kontroll- og overvåkingstiltak rettet mot de ansatte. Samtidig må vi minne om at den største andelen av våre respondenter svarer at de aldri har – eller ikke kan huske at de har – gitt arbeidsgiver tillatelse til å behandle opplysninger som fremkommer gjennom de ulike systemene.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at:

- Totalt 41 prosent svarer at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av ulike teknologiske kontroll- og overvåkingstiltak i virksomheten. Drøye halvparten av disse oppgir at tillitsvalgte og/eller ansatte har deltatt i utformingen av disse avtalene eller retningslinjene.
- Totalt 53 prosent svarer at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av ulike fysiske kontrolltiltak i virksomheten. Blant disse svarer 66 prosent at tillitsvalgte og/eller ansatte har deltatt i utformingen av disse 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.
- 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 virksomhetenes størrelse. Tillitsvalgte og verneombud har også noe bedre kjennskap til om det finnes avtaler eller retningslinjer for bruk av kontroll- og overvåkingssystemer i virksomheten. Men samtidig er det en relativt høy andel blant disse som ikke er sikre på om slike avtaler/retningslinjer finnes.

- Ansatte med lederansvar har noe bedre kjennskap enn øvrige ansatte 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.
- 24 prosent svarer at de enten kollektivt eller individuelt har gitt arbeidsgiver tillatelse til å behandle personopplysninger som fremkommer gjennom det aktuelle teknologiske systemet. Et stort flertall – 76 prosent – har ikke – eller kan ikke huske at de har – gitt arbeidsgiver tillatelse til å behandle slike opplysninger.
- 41 prosent svarer at de enten kollektivt eller individuelt har gitt arbeidsgiver tillatelse til å behandle personopplysninger som fremkommer gjennom det aktuelle fysiske kontrollsystemet. 59 prosent svarer at arbeidsgiver ikke har innhentet slik tillatelse, eller at de ikke kan huske at arbeidsgiver har innhentet dette.
- Både ved bruk av teknologiske og fysiske kontrollsystemer er det en langt større andel som svarer at de har gitt kollektivt samtykke enn som svarer at de har gitt individuelt samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet.

7 Tillit

Spørsmål om personvern og bruk av overvåking og kontrollsystemer i arbeidslivet handler på flere måter om tillit. Først og fremst handler det om gjensidig tillit i relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Mangel på tillit til at de ansatte ikke stjeler fra virksomheten eller mistanke om at de bruker arbeidstiden til å utføre andre personlige gjøremål, er ofte begrunnelser for at arbeidsgiver innfører ulike kontroll- og overvåkingstiltak. Arbeidsmiljøloven stiller som krav at et kontrolltiltak skal ha saklig grunn i virksomhetens forhold. Samtidig må vi også ta høyde for at enkelte arbeidsgivere ikke alltid har så klare intensjoner for innføring av ulike kontrolltiltak, men begrunner overvåkingen med at det er «kjekt å ha» eller at «teknologien gjorde det mulig». Arbeidsgivers overvåking av de ansatte bunner i slike tilfeller kanskje ikke i at de har mistillit til sine ansatte, men på den annen side kan nettopp det at arbeidsgiver tar i bruk de «mulighetene som byr seg» til å kontrollere de ansatte, bidra til å skape grobunn for misnøye og mistenksomhet i virksomheten. I praksis vil ofte mangelen på tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kunne ha stor betydning for innføringen av ulike kontroll- og overvåkingssystemer, samt være en fare for at den personlige integriteten krenkes i arbeidslivet. Bruk av personopplysninger til andre formål enn det som var tiltenkt eller avtalt, er også forhold som kan gi grobunn for misnøye og mistillit mellom partene. Tillit handler i dette tilfellet også om tillit til regelverket på dette området og til de tilsynsmyndighetene som skal sørge for at reglene overholdes. I dette kapitlet tar vi for oss ulike områder hvor arbeidstakernes tillit vil spille en sentral rolle for legitimiteten, og arbeidsmiljøkonsekvensene av ulike former for kontroll og overvåking i arbeidslivet.

Kapitlet tar for seg to hovedområder hvor det er særlig interessant å stille spørsmål ved arbeidstakernes tillit. Det ene er tillit til selve regelverket, og det andre er tillit til at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger. Dette vil gi oss bedre fortolkningsrammer for funnene som ble presentert i de foregående kapitlene 4 og 5, og som viste at et betydelig flertall var positive til bruk av ulike kontroll- og overvåkingstiltak på egen arbeidsplass.

Tillit til regelverket

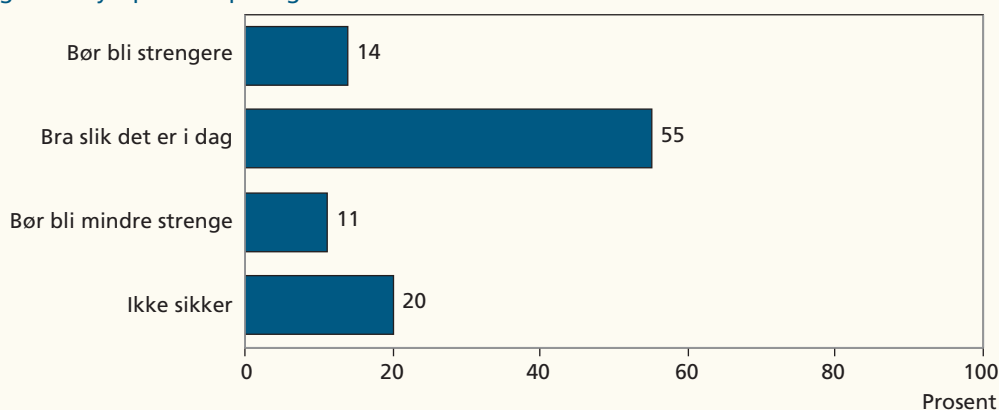
Tidligere undersøkelser har påpekt at folk i Norden har liten kunnskap om regelverk og tilsynsmyndigheter for personvern. Samtidig har innbyggerne forholdsvis stor tillit til at myndigheter og private organisasjoner behandler personopplysninger på en forsvarlig måte. Ved internasjonale sammenlikninger fremstilles ofte nordmenn generelt som litt naive når det gjelder personvern (Personvernrapporten 2007 og 2008).

Regelverket som gir arbeidsgiver adgang til å ta i bruk ulike former for kontroll og overvåking i arbeidslivet, er både omfattende og fragmentert. Blant annet finnes det i flere lover en rekke bestemmelser om ulike former for kontrolltiltak som virksomhetene plikter å gjennomføre. Disse begrenser seg ofte til utvalgte næringer

og yrkesgrupper. På den andre siden finnes det regler som begrenser arbeidsgivers adgang til kontroll. Begrunnelsene for å inkludere et eget kapittel om «kontrolltiltak i virksomheten» (kap 9) i den nye arbeidsmiljøloven, var blant annet å samle denne noe fragmenterte bakgrunnen i ett kapittel i loven. Dette ville også gi aktørene på dette området et enklere virkemiddelapparat å forholde seg til. Det er stadig debatter omkring grensegangene og regelverket på området. Det har også vært gjort enkelte regelverksendringer. I 2009 ble for eksempel reglene i personopplysningsforskriften om arbeidsgivers rett til innsyn i ansattes e-post endret, som følge av at det var behov for en klargjøring av grensene for arbeidsgivers rett. Til tross for at deler av regelverket ble forsøkt samlet i kapittel 9 i arbeidsmiljøloven, fremholdt Personvernkommisjonen i sin innstilling at regelverket på dette området fortsatt både er omfattende og fragmentert, men kom likevel ikke med noen vesentlige endringsforslag (NOU 2009:1). En kort redegjørelse av regelverket på området er gitt i kapittel 1.

På bakgrunn av at regelverket for arbeidsgivers rett til kontroll og overvåking og ansattes rett til personvern i arbeidslivet har fått økt oppmerksomhet gjennom ulike oppslag i media den senere tiden, ønsket vi informasjon om arbeidstakernes synspunkter på dette regelverket. Spørsmålet vi stilte var formulert slik: Alt i alt, synes du reglene om kontroll og overvåking i arbeidslivet bør bli strengere, er de strenge nok som de er, eller bør de bli mindre strenge?

Figur 7.1 Synspunkter på regelverket. N= 6022. Prosent



Generelt synes norske arbeidstakere å være godt fornøyd med regelverket slik det er i dag. Drøyt halvparten svarer at reglene på dette området er strenge nok som de er. Andelen som svarer at reglene bør bli strengere, er omtrent like stor som andelen som svarer at reglene bør mykes opp. To av ti svarer at de ikke er sikre. Når vi ser nærmere på hva ulike grupper svarer, finner vi at det er noe variasjon både innad og mellom ulike grupper. Menn svarer i større grad enn kvinner at regelverket bør bli strengere, at det er bra slik det er i dag og at det bør bli mindre strengt. Kvinner svarer i større grad enn menn at de ikke er sikre. Vi finner imidlertid ingen forskjeller mellom de med høy og lav utdanning når det gjelder holdninger til regelverket.

Arbeidstakere som er 50 år eller eldre svarer i større grad enn de som er yngre at reglene er bra slik de er i dag. Arbeidstakere under 30 år svarer i større grad enn de som er eldre at de ikke er sikre.

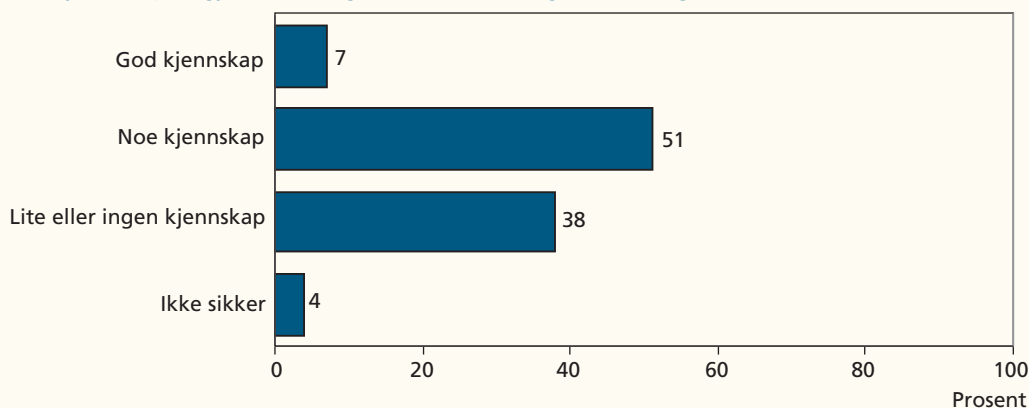
Ansatte i privat sektor svarer i større grad enn ansatte i offentlig sektor at reglene bør bli strengere, mens ansatte i offentlig sektor i større grad enn ansatte i privat sektor svarer at de ikke er sikre.

Når vi ser nærmere på de respondentene som oppgir at de er tillitsvalgte og/eller verneombud på arbeidsplassen i dag, finner vi at svarene fra disse sammenfaller med

svarene i figur 7.1. Blant tillitsvalgte og verneombud svarer 14 prosent at reglene bør bli strengere, 56 prosent svarer at de er bra slik de er i dag, 13 prosent svarer at de bør bli mindre strenge og 17 prosent svarer at de ikke er sikre. Blant de som har en lederstilling finner vi tilsvarende at 17 prosent mener at reglene bør bli strengere, 58 prosent mener at de er bra slik de er i dag, 11 prosent mener at de bør bli mindre strenge og 15 prosent svarer at de ikke er sikre.

Den relativt høye andelen som svarer at de ikke er sikre på hvorvidt reglene for kontroll og overvåking i arbeidslivet bør endres eller ikke, kan henge sammen med at langt fra alle mener at de har god kjennskap til hva som er gjeldende regler. I figur 7.2 ser vi svarene på spørsmålet: Alt i alt, hvor godt mener du at du kjenner til gjeldende regler for kontroll og overvåking i arbeidslivet? Vi ser at det kun er en mindre andel som svarer at de har god kjennskap til gjeldende regler på dette området. Halvparten svarer at de har noe kjennskap, mens nærmere fire av ti svarer at de har lite eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder for kontroll og overvåking i arbeidslivet.

Figur 7.2 Kjennskap til gjeldende regler for kontroll og overvåking i arbeidslivet. N=6022. Prosent



En nærmere analyse av hva ulike grupper svarer på dette spørsmålet, viser at det også her er noen forskjeller mellom gruppene. Menn svarer i større grad enn kvinner at de har god eller noe kjennskap til hvilke regler som gjelder. Kvinner svarer i større grad enn menn at de har lite eller ingen kjennskap til gjeldende regelverk, eller at de ikke er sikre.

Arbeidstakere som er 50 år eller eldre svarer i større grad enn de som er yngre at de har god eller noe kjennskap til regelverket. Arbeidstakere som er yngre enn 30 år svarer i større grad enn de som er eldre at de har liten eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder, eller at de ikke er sikre.

De som har høyere utdanning svarer i større grad enn de som har lavere utdanning at de har noe kjennskap til hvilke regler som gjelder. De med lavere utdanning svarer i større grad enn de som har høyere utdanning at de har lite eller ingen kjennskap til regelverket.

Ansatte i privat sektor svarer i større grad enn ansatte i offentlig sektor at de har god kjennskap til hvilke regler som gjelder.

Blant tillitsvalgte og verneombud finner vi at ni prosent svarer at de har god kjennskap til gjeldende regelverk, 55 prosent svarer at de har noe kjennskap, mens hele 33 prosent svarer at de har lite eller ingen kjennskap til regelverket på dette området. Blant lederne finner vi at 11 prosent mener at de har god kjennskap til regelverket, 57 prosent mener at de har noe kjennskap. Også blant lederne er det

en høy andel (29 prosent) som svarer at de har lite eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder for kontroll og overvåking i arbeidslivet.

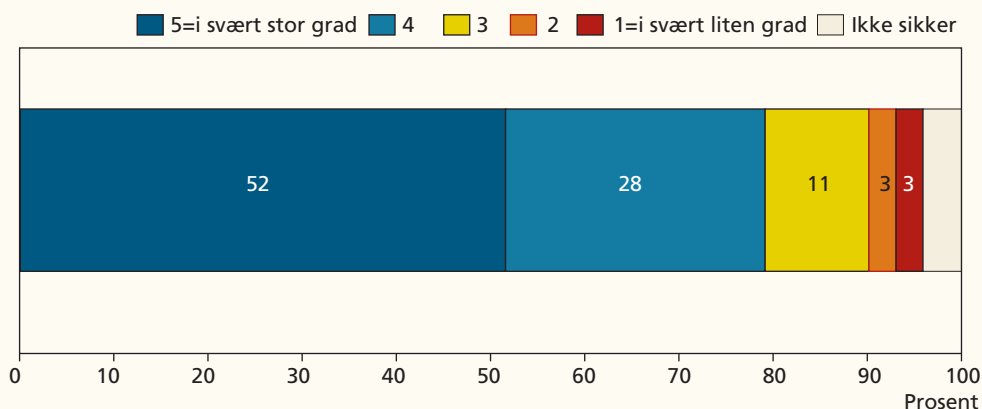
Samlet viser fremstillingene i figur 7.1 og 7.2 at arbeidstakerne mener at de selv har begrenset kunnskap om hvilke regler som gjelder for kontroll og overvåking i arbeidslivet. Samtidig mener halvparten av de spurte at det ikke er behov for endringer i gjeldende regelverk. Det er bare en mindre andel som mener at reglene på dette området bør bli strengere. Inntrykket er at norske arbeidstakere generelt har tillit til at reglene på dette området er tilstrekkelig for å beskytte deres interesser og behov når det gjelder personvern i arbeidslivet. Samtidig vil vi fremholde funn som viser at kunnskapen om hvilke lover og regler som gjelder for kontroll og overvåking av de ansatte, synes å være mangelfull både blant ledere, tillitsvalgte og verneombud. I lov- og avtaleverket er disse gitt konkrete plikter og oppgaver når det gjelder utforming og gjennomføring av kontrolltiltak i virksomhetene. Det at regelverket på dette området vurderes som både omfattende og fragmentert (NOU 2009:1), må nok tas med i betraktningen når vi kommenterer andelen som svarer at de har lite eller ingen kjennskap til gjeldende regler. Likevel bør tall som viser at det blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er omkring en tredjedel som mener at de har lite eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder, etter vår vurdering vekke bekymring blant organisasjonene både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, samt hos lovgiver.

Tillit til at arbeidsgiver følger gjeldende regler

Arbeidstakernes tillit til regelverket antar vi i stor grad vil avhenge av arbeidsgivernes praksis når det gjelder overholdelse av regelverket. De neste spørsmålene er generelle og handler om i hvilken grad man stoler på at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet, og hvorvidt man er bekymret for at personopplysninger i jobbsammenheng skal komme på avveie.

Figur 7.3 viser at arbeidstakerne har stor tillit til at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet. Åtte av ti svarer at de i stor grad stoler på at arbeidsgiver følger reglene på dette området. Bare seks prosent svarer at de i liten grad stoler på at arbeidsgiver følger disse reglene. Den store graden av tillit ansatte viser arbeidsgiver når det gjelder dette, er interessant sett i forhold til at bare en mindre andel har gitt samtykke til slik behandling (jfr figur 6.5 og 6.6 i kap 6).

Figur 7.3 I hvilken grad stoler du på at din arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet? N=6022. Prosent



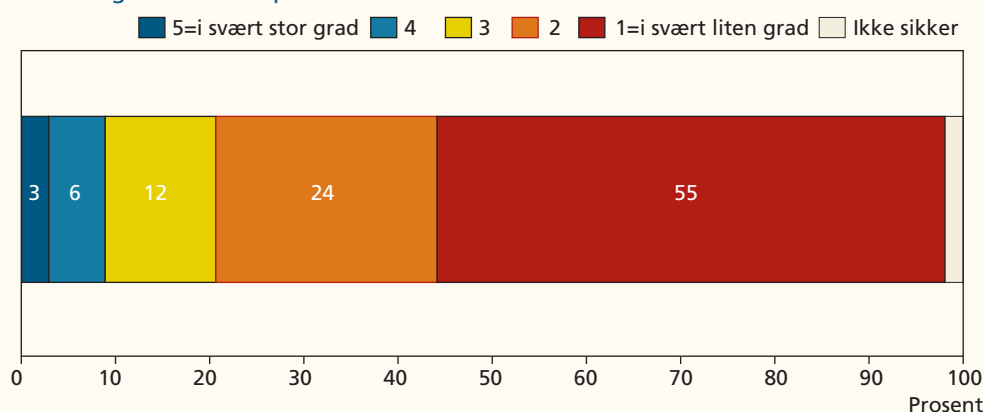
En nærmere analyse av ulike grupper viser at kvinner i større grad enn menn stoler på at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger. Arbeidstakere som er 50 år eller eldre stoler i større grad enn de som er yngre på at arbeidsgiver følger regelverket. Ansatte i offentlig sektor stoler i større grad enn ansatte i privat sektor på arbeidsgiver på dette området.

De som er tillitsvalgte og/eller verneombud svarer i litt mindre grad enn de øvrige ansatte at de i svært stor grad stoler på at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger. Tilsvarende finner vi at de som er fagorganisert i litt mindre grad enn de som ikke er fagorganisert svarer at de i stor grad stoler på arbeidsgiver på dette området. Vi finner imidlertid ingen forskjell mellom de som har tillitsvalgte og verneombud på arbeidsplassen og de som ikke har slike ressurser når det gjelder dette.

De som har en lederstilling svarer i større grad enn de som ikke har en lederstilling at de stoler på at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger.

Figur 7.4 viser at arbeidstakerne generelt er lite bekymret for at personopplysninger om dem i jobbsammenheng skal komme på avveie. Nærmere åtte av ti er i liten grad bekymret for dette, mens ni prosent sier at de er bekymret for at personopplysninger i jobbsammenheng skal komme på avveie.

Figur 7.4 I hvilken grad er du bekymret for at personopplysninger om deg i jobbsammenheng skal komme på avveie? N=6022. Prosent



Videre analyse av svarene fra de ulike gruppene viser at arbeidstakere som er 50 år eller eldre i mindre grad er bekymret enn yngre arbeidstakere for at personopplysninger i jobbsammenheng skal komme på avveie. De med lavere utdanning er i mindre grad bekymret enn de med høyere utdanning, og de som er ansatt i privat sektor er i mindre grad bekymret enn de som er ansatt i offentlig sektor. De som ikke er fagorganisert er i mindre grad enn de som er fagorganisert bekymret for at personopplysninger skal komme på avveie. De som ikke har tillitsvalgte eller verneombud representert på arbeidsplassen svarer at de er mindre bekymret for at opplysninger om dem skal komme på avveie, sammenliknet med de som har slike ressurser på arbeidsplassen. Dette må nok ses i sammenheng med virksomhetenes størrelse. Tillitsvalgte og verneombud er oftere representert i store enn i små virksomheter, og ansatte i små virksomheter er mindre bekymret enn ansatte i større virksomheter for at personopplysninger skal komme på avveie.

Kan det at virksomheten faktisk har et teknologisk kontroll- eller overvåkings-tiltak påvirke tilliten til at arbeidsgiver følger gjeldende regler og bekymringen for at personopplysninger skal komme på avveie? Det er ikke særlig store forskjeller på

de som har minst ett kontroll- og overvåkingstiltak og de som ikke har dette. Men de som ikke har overvåkingssystemer svarer i større grad enn de som har dette at de i svært stor grad stoler på at arbeidsgiver følger gjeldende regler. De som ikke har overvåking svarer også i større grad enn de som har dette at de i svært liten grad er bekymret for at personopplysninger skal komme på avveie.

Generelt er det gjort få undersøkelser om arbeidsgivernes holdninger og praksis når det gjelder behovet for kontroll og overvåking i arbeidslivet og ansattes rett til personvern. Et eksempel på en slik undersøkelse er imidlertid Ravlum (2005), som tar for seg hvilke holdninger, kunnskap og praksis norske virksomheter har når det gjelder behandling av personopplysninger. Ravlums undersøkelse er basert på en spørreundersøkelse blant 424 norske virksomheter, og den var rettet mot arbeidsgiversiden. Spørsmålene om behandling av personopplysninger var her knyttet til både egne ansatte og kunder, klienter, brukere eller andre eksterne personer. Undersøkelsen viser at det finnes en grunnleggende positiv holdning til personvern blant virksomhetene. Samtidig oppgir nærmere en av tre virksomheter at de ikke har oppfylt noen av kravene som følger av personopplysningsloven eller forskriften. Bare fire prosent oppgir at de har oppfylt samtlige krav (etablert internkontrollsystem, definert behandlingsansvarlige, skaffet oversikt over hva slags personopplysninger som behandles, gjennomført risikovurdering, gitt informasjon til den som opplysningene gjelder, etablert rutiner for sletting av opplysninger som ikke lenger er nødvendige etter formålet). Ravlum finner at det ikke er store forskjeller mellom private og offentlige næringsvirksomheter på den ene siden og offentlig forvaltning og tjenesteyting på den andre når det gjelder å gjennomføre ulike tiltak som skal til for å oppfylle kravene til informasjonssikkerhet og internkontroll. Størrelsen på virksomheten (målt i antall ansatte) har dessuten liten betydning for om disse kravene etterleves.

Ravlum (2005) undersøkte også hvordan virksomhetene ville vurdere personvern opp mot andre interesser, og fant at en overvekt av de spurte ville la personvernet veie tyngst. Et stort flertall av virksomhetene var uenig i at arbeidsgiveren skal ha ubegrenset innsyn i de ansattes e-post og anledning til skjult kameraovervåking på arbeidsplassen for å avdekke mulige lovbrudd. Nesten halvparten av virksomhetene sier at de er helt uenig i dette. Det er noe høyere oppslutning om at arbeidsgiveren uten varsel bør kunne se hvilke internettsider de ansatte har besøkt.

Vår undersøkelse blant arbeidstakere støtter opp om det inntrykket som Ravlunds undersøkelse blant arbeidsgivere ga, av at det er knyttet stor tillit til systemene for oppbevaring av personopplysninger og håndteringen av disse i norsk arbeidsliv. Ravlund pekte på at det finnes en grunnleggende positiv holdning til personvern blant virksomhetene, men samtidig at rutinene og systemene for informasjonssikkerhet og internkontroll ofte er mangelfulle. Vår undersøkelse viser altså en generell høy grad av tillit blant arbeidstakerne til at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger, og man er i liten grad bekymret for at personopplysninger i jobbsammenheng skal komme på avveie. I de tilfellene hvor slik informasjon kommer på avveie, vil det dermed være mer nærliggende å anta at dette skyldes systemsvikt eller sløvheter hos arbeidsgiver, heller enn bevisst spredning av slik informasjon.

Opplevd misbruk

Gjennom media får vi stadig høre om arbeidstakere i ulike virksomheter som er misfornøyd og føler seg krenket av at arbeidsgiver har lest e-posten deres. I en artikkel i Aftenposten.no 12. mars 2010 fortalte representanter fra Datatilsynet at tilsynet

hver måned mottar mellom fem og ti klager på arbeidsgivers åpning av e-post. Tilsynet hadde registrert en økning i antallet klager på dette etter at det ble innført et nytt regelverk ett år tidligere (1. mars 2009). Slik er det dannet et inntrykk av at arbeidsgivere som urettmessig leser ansattes e-post, er et generelt og økende problem. Med dette som bakteppe stilte vi våre respondenter følgende spørsmål:

- Kjenner du til at arbeidsgiver har lest din e-post i løpet av de to siste årene uten at du har gitt tillatelse til dette?

Det er bare én prosent som svarer at arbeidsgiver har lest e-posten én eller flere ganger i løpet av de to siste årene uten at det var gitt tillatelse til dette. En litt større andel – fire prosent – svarer at de har mistanke om at arbeidsgiver har gjort dette, men at de ikke vet sikkert. Selv om det ikke synes å være særlig utbredt at arbeidsgiver urettmessig leser ansattes e-post, kan det at flere har mistanke om dette, bidra til at antallet klager til Datatilsynet øker.

Vi stilte også et tilsvarende spørsmål, om kjennskap til at arbeidsgiver har lest e-post til kolleger uten tillatelse:

- Kjenner du til at arbeidsgiver har lest e-posten til noen av dine kolleger i løpet av de to siste årene uten at de har gitt tillatelse til dette?

På dette spørsmålet finner vi også at det bare er en liten andel (2 prosent) som svarer at de har kjennskap til at arbeidsgiver har lest e-posten til noen av kollegene i løpet av de to siste årene uten at det var gitt tillatelse til dette. Fem prosent svarer at de har mistanke om at arbeidsgiver har gjort dette, men at de ikke vet sikkert.

I figur 7.4 så vi at arbeidstakerne generelt er lite bekymret for at personopplysninger i jobbsammenheng skal komme på avveie. Denne generelle tilliten må nok ses i sammenheng med at svært få svarer at de faktisk har opplevd at arbeidsgiver har brukt informasjon om dem i andre situasjoner enn til det opprinnelige formålet. Spørsmålet vi stilte var:

- Har du opplevd at arbeidsgiver har brukt informasjon om deg som har kommet frem gjennom virksomhetens ulike kontroll- og overvåkingssystemer i andre situasjoner enn det som er tiltenkt/avtalt?

Bare to prosent svarer at de har opplevd at arbeidsgiver har misbrukt slik informasjon om dem én eller flere ganger, mens tre prosent svarer at de har mistanke om det, men at de ikke vet sikkert. Misbruk av informasjon kan her spenne vidt, fra løse rykter i kantina, til arbeidstakere som ikke får lønns- eller stillingsopptrykk på grunnlag av opplysninger som egentlig er samlet inn til andre formål. Det kan også handle om personopplysninger som kommer andre potensielle arbeidsgivere «for øret», eller opplysninger som urettmessig blir lagt til grunn i en nedbemanningssituasjon. Likevel har et fåtall altså opplevd slik misbruk. Vi stilte videre spørsmål om man har opplevd at arbeidsgiver har misbrukt informasjon om noen av kollegene:

- Har du opplevd at arbeidsgiver har brukt informasjon om noen av dine kolleger som har kommet frem gjennom virksomhetens ulike kontroll- og overvåkingssystemer i andre situasjoner enn det som er tiltenkt/avtalt?

På dette spørsmålet var det også bare en liten andel (4 prosent) som svarer at de har opplevd at arbeidsgiver har brukt slik informasjon om noen av kollegene i andre

situasjoner enn det som er tiltenkt/avtalt. En like stor andel – fire prosent – svarer at de har mistanke om at arbeidsgiver har gjort dette, men at de ikke vet sikkert.

Svarene på spørsmålene om arbeidstakerne har opplevd at arbeidsgiver har lest e-post uten at det var gitt tillatelse til dette eller at arbeidsgiver har misbrukt informasjon i andre sammenhenger, viser at en relativt liten andel av arbeidstakerne har slike erfaringer. Men selv om andelen som har opplevd misbruk eller har mistanke om det ikke er særlig stor, er det likevel grunn til å understreke at en god del arbeidstakere faktisk har opplevd at arbeidsgiver urettmessig har lest e-posten eller misbrukt personopplysninger om dem selv eller kolleger. Slike erfaringer understreker et behov for økt oppmerksomhet omkring regelverket og personvernets status i arbeidslivet.

Krav om opplysninger før ansettelse

I forbindelse med en ansettelsesprosess vil en arbeidsgiver som oftest ønske å innhente en rekke opplysninger om aktuelle kandidater for å sikre et godt grunnlag for utvelgelse. Kjølås (2010) viser til at arbeidsgivers legitime informasjonsbehov rekker ganske langt, og at det foreligger vid adgang til å innhente opplysninger i en slik situasjon. Men når man nærmer seg arbeidssøkerens private og personlige sfære, dukker det opp grenser. Da må hensynet til arbeidsgivers informasjonsbehov veies mot arbeidssøkers integritetsvern. Hovedregelen er at opplysninger som man ikke kan spørre arbeidssøkeren direkte om, kan man heller ikke innhente på andre måter. Kjølås fremholder at spørsmål knyttet til helse, graviditet, familieforhold, vandelsattest, rusmisbruk, økonomi og kredittverdighet har klare grenser og stiller krav til arbeidsgivers forståelse av spillereglene. Arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven gir kjøreregler på området.

I SK&O 2010 stilte vi arbeidstakerne spørsmål om hvorvidt de var blitt bedt om å avgi ulike opplysninger før de ble tilsatt i virksomheten. Svarene som er fremstilt i tabell 7.1 viser at det er en relativt stor andel som har blitt bedt om å avgi vandels-/politiattest eller helseattest/helseopplysninger til arbeidsgiver før de ble tilsatt. Vi har ikke opplysninger om hvorvidt arbeidsgiver har hentet inn disse opplysningene med hjemmel i lov eller forskrift. Ved å se nærmere på variasjoner mellom ulike bransjer, får vi likevel et inntrykk av i hvilke deler av arbeidslivet arbeidstakerne blir bedt om slike opplysninger før ansettelse.

Tabell 7.1 Ble du bedt om å avgi noen av disse opplysningene før du ble tilsatt i virksomheten? (flere svar mulig) Prosent

	Andel som har svart ja
Vandels- eller politiattest	22
Helseattest/helseopplysninger	16
Rusmiddeltest	2
Kredittvurdering	2
Arbeidsgiver adgang til sosiale medier hvor du deltar (for eksempel facebook, twitter etc.)	1

Som forventet er det forskjeller mellom sektorer og bransjer når det gjelder hva de svarer på dette spørsmålet.

Krav om å avgi vandels-/politiattest eller helseattest/helseopplysninger før tilsetning er generelt mer vanlig for ansatte i offentlig sektor enn for ansatte i privat sektor. De største andelene som har svart at de måtte avgi vandels- eller politiattest, finner vi innenfor følgende bransjer og etater: Samferdsel/transport, finans, vakt/renhold/personlig tjenesteyting, barnehage/undervisning, helse og sosial, samt forsvar/toll/politi/kriminalomsorg. Samtlige av disse bransjene og etatene har yrkesgrupper hvor arbeidsgivere ifølge lov eller forskrift kan kreve at søkere til en stilling fremlegger vandels- eller politiattest. Krav om vandels- eller politiattest innføres i flere og flere yrkesgrupper – ofte som følge av press fra befolkningen og politikerne som ønsker trygghet. Et eksempel på dette er kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon KS, som sommeren 2009 ønsket å innføre krav om politi-/vandelsattest for ansatte og vikarer i kommunale hjemmetjenester. Ønsket kom etter flere oppslag i media hvor brukere og pårørende fortalte om hjemmehjelpere som hadde stjålet penger og andre verdigjenstander mens de jobbet hjemme hos brukerne. Arbeidstakernes behov for personvern kan i slike tilfeller komme i konflikt med befolkningens behov for trygghet, og dilemmaet blir å foreta en avveining mellom disse ulike behovene.

De største andelene som har svart at de måtte avgi helseattest/helseopplysninger finner vi innenfor følgende bransjer og etater: industri (som også omfatter offshorevirksomhet), samferdsel/transport, helse og sosial samt forsvar/toll/politi/kriminalomsorg. Arbeidsmiljøloven § 9-3 setter rammer for i hvilke tilfeller arbeidsgiver kan innhente helseopplysninger ved ansettelse. Det kreves at opplysningene må være nødvendige for de arbeidsoppgavene som er knyttet til stillingen. Arbeidsgiver har ingen anledning til å innhente helseopplysninger utover dette. Unntaket er der hvor det i forskrift er gitt andre bestemmelser. Sjø- og luftfart er eksempler på bransjer hvor arbeidsgiveren har en lovfestet rett til å be om helseattest eller til å gjennomføre en helsetest.

I mange av disse bransjene hvor de spurte oppgir at de har avgitt helseattest eller vandels-/politiattest, finnes det altså krav om dette i lov eller forskrift. Arbeidsgiver plikter da å sjekke slike opplysninger før ansettelse.

Vår undersøkelse viser at krav om kredittvurdering er mest vanlig blant ansatte i finanssektoren. Hele 18 prosent blant de som er ansatt i finanssektoren svarer at de ble bedt om slike opplysninger før ansettelse. Men også blant ansatte innenfor vakt, renhold og personlig ytelse (10 prosent) samt innenfor statlig administrasjon (8 prosent), finner vi at en relativt stor andel svarer at de ble bedt om kredittvurdering før ansettelse.

Spørsmålet om hvor langt arbeidsgiver kan gå i å kontrollere privatøkonomien til en arbeidssøker, har vært reist i ulike sammenhenger. Personopplysningsforskriften slår fast at «kredittopplysning kan bare gis til den som har saklig behov for den». Datatilsynet har uttalt at det i enkelte tilfeller bør være anledning til å foreta kredittsjekk av aktuelle kandidater før ansettelse, og har utarbeidet følgende kriterier som i så fall må være oppfylt:

- Den aktuelle stillingen skal ha en høyere funksjon
- Stillingen skal innbefatte et stort økonomisk ansvar
- Kredittsjekk skal bare foretas for de søkere som er aktuelle i slutfasen

I slike tilfeller kan det argumenteres for at det foreligger en saklig grunn og et uttrykkelig angitt formål slik personopplysningsloven krever. Vår undersøkelse viser

imidlertid at arbeidsgiverne i mange tilfeller ikke følger disse strenge kriteriene for hvem som kan kredittvurderes før ansettelse. Blant de som svarer at de ble kredittvurdert, oppgir 35 prosent at de har en lederstilling, mens 65 prosent oppgir at stillingen ikke innebærer lederansvar.

Det er kun et fåtall blant de spurte som oppgir at de har blitt bedt om å gi arbeidsgiver adgang til sosiale medier hvor de deltar. Interessen omkring sosiale medier som kommunikasjonsarena har økt kraftig i løpet av den siste tiden. Det ville derfor vært interessant å følge utviklingen når det gjelder arbeidsgivernes ønsker om tilgang til sosiale medier for å innhente informasjon om aktuelle kandidater i en ansettelsesprosess. Vår antakelse er at arbeidsgivernes interesse for tilgang til disse arenaene vil øke.

Hvem kontaktes om man føler seg krenket?

Reglene for innføring av kontrolltiltak i virksomhetene er som tidligere beskrevet nedfelt i arbeidsmiljøloven kapittel 9. Eventuelle negative arbeidsmiljøkonsekvenser av virksomhetenes ulike kontroll- og overvåkingstiltak vil måtte håndteres innenfor kapittel 4 i den samme loven. Mange virksomheter – men langt fra alle – har etablerte ordninger med vernetjeneste og lokale representanter for én eller flere fagforeninger som kan behandle og viderefremde klager fra de ansatte når det gjelder ulike forhold knyttet til arbeidsmiljøet i virksomheten.¹¹ I denne undersøkelsen er andelen som svarer at det finnes representanter for én eller flere fagforeninger i virksomheten, høy – hele 76 prosent svarer bekreftende på dette. Det samme gjelder andelen som svarer bekreftende på spørsmålet om det finnes verneombud – hele 83 prosent svarer at verneombud finnes på arbeidsplassen. Disse tallene samsvarer med en tidligere undersøkelse blant norske arbeidstakere om HMS-tilstanden i Norge (Bråten m.fl. 2008). Det er likevel grunn til å anta at disse tallene er noe høye dersom vi ser på situasjonen i norske virksomheter generelt, noe som blant annet henger sammen med at fagorganiserte arbeidstakere er overrepresentert i undersøkelsen. Vi må derfor anta at de organiserte og mest velordnede delene av arbeidslivet er noe overrepresentert i denne undersøkelsen.

Vi stilte arbeidstakerne et hypotetisk spørsmål om hvem de ville kontaktet dersom de opplevde virksomhetens kontroll- og overvåkingstiltak som krenkende. Deltakerne ble bedt om å velge inntil tre personer/instanser på en liste med totalt ni personer/instanser. Det ble ikke prioritert mellom valgene. Svarene er fremstilt i figur 7.5.

I denne sammenhengen er det interessant å se at drøyt halvparten oppgir at de ville tatt kontakt med tillitsvalgte/fagforening. 84 prosent av disse oppgir at de selv er medlem av en fagforening. 16 prosent svarer at de ikke selv er medlem av en fagforening, men ville altså likevel tatt kontakt med tillitsvalgte eller en fagforening dersom de opplevde virksomhetens kontroll- og overvåkingssystem som krenkende. Det at en såpass stor andel svarer at de ville tatt kontakt med tillitsvalgte eller fagforeningen, viser at det lokale fagforeningsapparatet i mange tilfeller er godt etablert, og at de ansatte oppfatter dette som et organ hvor det ville være naturlig å henvende seg med denne typen saker. At den lokale tilstedeværelsen til en fagforening er viktig, underbygges med det faktum at hele ni av ti som svarer at de ville tatt kontakt med

¹¹ En oversikt over norske virksomheters formelle HMS-organer og praktiske HMS-arbeid finnes i Fafo-rapport 2009:51, Andersen m.fl. *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter*.

Figur 7.5 Hvem ville du tatt kontakt med? Flere valg mulig N=6022. Prosent



representanter for fagforeningen, oppgir at én eller flere fagforeninger er representert på arbeidsplassen.

Videre ser vi at 45 prosent oppgir at de ville tatt kontakt med nærmeste leder, og 37 prosent oppgir at de ville tatt kontakt med verneombudet i slike saker.

Her vil vi også nevne at det er forskjell mellom ansatte i privat og offentlig sektor når det gjelder spørsmålet om hvem de ville kontaktet dersom de opplevde kontroll- og overvåkingstiltakene som krenkende. Ansatte i privat sektor ville i større grad enn ansatte i offentlig sektor tatt kontakt med kolleger, øverste leder, Arbeidstilsynet og Datatilsynet. Ansatte i offentlig sektor ville i større grad tatt kontakt med nærmeste leder, verneombudet og tillitsvalgte/fagforening. Slik skisseres et bilde der ansatte i offentlig sektor i større grad enn ansatte i privat sektor både har etablert og faktisk sier at de vil følge formell «tjenestevei» når det gjelder å ta opp saker knyttet til arbeidsmiljøet. Ansatte i privat sektor svarer at de i større grad ville tatt direkte kontakt med offentlige tilsynsmyndigheter dersom de opplevde virksomhetens kontroll- og overvåkingssystemer som krenkende.

Personvernkommissjonen la i sin innstilling vekt på at verneombudet har en sentral rolle når det gjelder å ivareta de ansattes interesser i spørsmål som angår både fysiske og psykiske arbeidsmiljøforhold, og at personvern og personopplysningsvern vil være omfattet av dette (NOU 2009:1 s. 158–159). Kommisjonen mente derfor at det ville være hensiktsmessig å styrke verneombudets funksjon på dette området, ved å la personvernspørsmål bli en del av den opplæringen som verneombudene er pålagt å gjennomføre.

Alle virksomheter i Norge har plikt til å velge verneombud (aml, kapittel 6).¹² Drøyt en tredjedel av de som deltok i undersøkelsen oppgir at de ville tatt kontakt med verneombudet dersom de opplevde virksomhetens kontroll- eller overvåkingssystemer som krenkende. Dette viser at verneombudet har en sentral posisjon i mange virksomheter, men at det fortsatt er et godt stykke igjen før majoriteten av arbeidstakerne ville valgt å gå til verneombudet med slike saker. Vi vil støtte opp om personvernkommissjonens anbefalinger om å øke fokuseringen på styrking av personvernkompetansen i arbeidslivet, og at verneombudet her har en formell og viktig rolle. Samtidig vil vi peke på at andelen i SO&K 2010 som oppgir at de ville tatt kontakt med tillitsvalgte eller fagforeningen i slike saker, er vesentlig større enn

¹² Ved virksomheter med mindre enn ti arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at man ikke skal ha verneombud ved virksomheten.

de som oppgir at de ville tatt kontakt med verneombudet. Dette understreker at det lokale tillitsvalgtapparatet i mange tilfeller også spiller en svært viktig rolle når det gjelder kompetanse om personvernspørsmål i arbeidslivet.

Hvem tok man kontakt med?

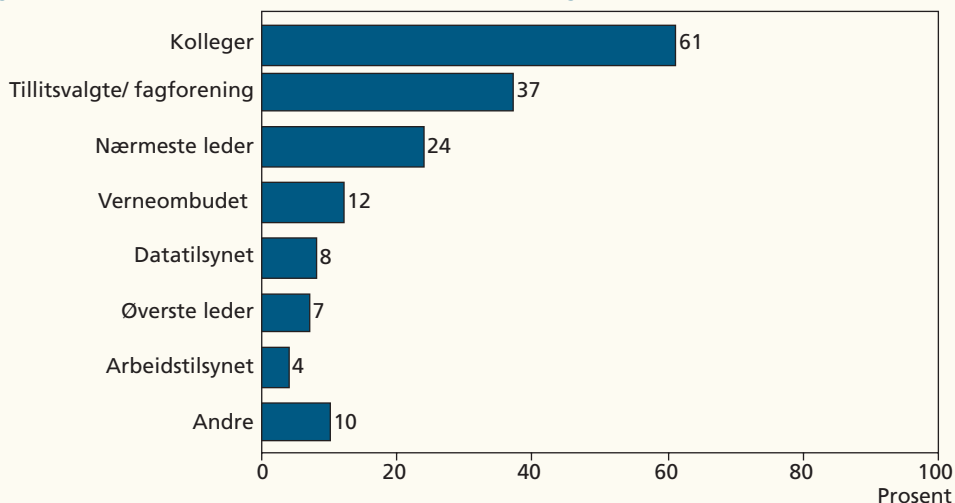
Det er også noen blant de spurte som faktisk har tatt kontakt med andre fordi de opplevde virksomhetens kontroll- eller overvåkingstiltak som krenkende (totalt 129 personer). Disse fikk videre spørsmål om hvem de tok kontakt med. På en forhåndsdefinert liste med aktuelle personer og instanser ble de bedt om å krysse av for inntil tre personer/instanser.

Blant de som faktisk har tatt kontakt med andre, ser vi i figur 7.6 at nærmere to av tre tok kontakt med kolleger om dette. Nærmere 40 prosent tok kontakt med tillitsvalgte/fagforening, mens bare 12 prosent tok kontakt med verneombudet. En fjerdedel tok kontakt med nærmeste leder. Bare en mindre andel svarte at de hadde kontaktet en av de øvrige personene eller instansene på lista.

De som krysset av for flere enn en person/instans ble ikke bedt om å prioritere mellom disse, så vi har ikke informasjon om hvem man tok kontakt med først, og hvem man så gikk videre til. Gruppen som faktisk har tatt kontakt med andre fordi de opplevde virksomhetens kontroll- og overvåkingstiltak som krenkende, er for liten (lav N) til at det er hensiktsmessig å se nærmere på forskjeller innad i denne gruppen. Det er likevel interessant å se at det er en langt større andel som svarte at de tok kontakt med kolleger om dette, sammenliknet med de som besvarte et hypotetisk spørsmål om hvem de ville tatt kontakt med (figur 7.5). I de fleste tilfeller vil virksomhetens overvåkingssystem rette seg mot større grupper av ansatte og ikke bare omfatte enkelt individer. Det vil derfor ofte være naturlig å ta kontakt med kolleger for å høre hvordan de opplever det. Det kan også tyde på at ikke alle tok kontakt for å få tatt saken opp formelt, men mer for å lufte frustrasjoner og eventuelt lage allianser for en mer formell klage. Videre viser figur 7.6 at tillitsvalgte/fagforening har en sterk posisjon når det gjelder spørsmålet om hvem man faktisk tok kontakt med, mens en relativt liten andel svarer at de tok kontakt med verneombudet, som formelt har dette som sitt oppgaveområde.

Dette gir et inntrykk av at det fortsatt er en vei å gå når det gjelder å styrke verneombudets rolle og kompetanse i personvernspørsmål i arbeidslivet, slik personvernkommisjonen tok til orde for. På den annen side må vi legge til at verne-

Figur 7.6 Hvem tok du kontakt med? (Flere svar mulig) N=129



ombudene kan ha blitt koblet inn i flere av disse sakene enn det oversikten i figur 7.6 gir inntrykk av. Dersom saken har gått videre til behandling i virksomhetens arbeidsmiljøutvalg (AMU), vil som oftest verneombudet ha vært koblet inn, men dette kan ha skjedd på et senere tidspunkt, og uten at den enkelte arbeidstaker nødvendigvis er blitt informert.

Oppsummering

- Generelt stoler arbeidstakerne på at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger, og er lite bekymret for at opplysninger skal komme på avveie.
- Kunnskapsnivået er ikke høyt. Bare syv prosent blant arbeidstakerne mener at de har god kjennskap til gjeldende regler for kontroll- og overvåking i arbeidslivet. 51 prosent svarer at de har noe kjennskap, mens hele 38 prosent svarer at de har liten eller ingen kjennskap til gjeldende regelverk. Samtidig er det en relativt stor andel som svarer at de ville kontaktet tilsynsmyndighetene (Datatilsynet eller Arbeidstilsynet) dersom de opplevde virksomhetens kontroll- eller overvåkings-system som krenkende.
- Blant ledere, tillitsvalgte og verneombud svarer rundt en tredjedel at de har lite eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder. Det er bare en mindre andel blant disse som mener at de har god kjennskap til regelverket – ni prosent blant tillitsvalgte og verneombud, og 11 prosent blant lederne svarer at de har god kjennskap.
- Kvinner svarer i større grad enn menn at de har lite eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder for kontroll og overvåking i arbeidslivet.
- Ansatte i privat sektor svarer i større grad enn ansatte i offentlig sektor at de har god kjennskap til gjeldende regelverk, og at regelverket for kontroll og overvåking i arbeidslivet bør bli strengere.
- Unge arbeidstakere er mer usikre enn eldre når det gjelder regelverket for kontroll og overvåking i arbeidslivet.
- Kvinner stoler i større grad enn menn på at arbeidsgiver følger reglene. Det samme gjelder de som er 50 år eller eldre, som i større grad enn de som er yngre stoler på at arbeidsgiver følger reglene. De som er 50 år eller eldre er også mindre bekymret enn de som er yngre for at opplysninger om dem i jobbsammenheng skal komme på avveie.
- Ansatte i offentlig sektor stoler i større grad på at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet, men de i privat sektor er i mindre grad bekymret for at personopplysninger i jobbsammenheng skal komme på avveie.
- De med høy utdanning er mer bekymret enn de med lav utdanning for at personopplysninger om dem i jobbsammenheng skal komme på avveie.

- Det er en relativt liten andel som har opplevd at arbeidsgiver uten lov har lest e-post eller misbrukt personopplysninger, men det er en del som har mistanke om at dette har skjedd.
- Tillitsvalgte/fagforeningen, nærmeste leder og verneombudet er de personene/instansene som flest sier at de ville tatt kontakt med dersom de opplevde virksomhetens kontroll eller overvåkingssystem som krenkende.
- Blant de som faktisk har tatt kontakt med noen fordi de opplevde virksomhetens kontroll- eller overvåkingssystem som krenkende, var det flest som tok kontakt med kolleger, tillitsvalgte/fagforening og nærmeste leder om dette.

8 Avslutning

Det overordnede formålet med denne rapporten har vært å kartlegge utbredelsen av ulike former for kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv, samt å vurdere hvilke konsekvenser dette har for arbeidsmiljøet. I dette avslutningskapitlet samler vi trådene og vurderer status og utfordringer når det gjelder arbeidsgivernes kontroll og overvåking av ansatte i norsk arbeidsliv.

Utbredelse av kontroll og overvåking i norsk arbeidsliv

Vi har forsøkt å kartlegge norske virksomheters bruk av ulike former for kontroll og overvåking av sine ansatte ved hjelp av et webbasert spørreskjema til drøyt 6000 arbeidstakere. Undersøkelsen viser at ulike former for kontroll- og overvåkingstiltak rettet mot de ansatte er vanlig på norske arbeidsplasser. Totalt svarer 64 prosent at de har en jobb hvor minst ett av de kontroll- og overvåkingssystemene som vi spurte om, var tatt i bruk. Denne undersøkelsen gir i seg selv ikke et grunnlag for å fastslå at kontroll og overvåking av ansatte øker i arbeidslivet. Her kan det innvendes at arbeidsgiverne alltid har praktisert ulike metoder for å kontrollere arbeidet, og at overvåkingsformene endres som følge av endringer i arbeidsoppgaver og -organisering. Tidligere undersøkelser har likevel vist at det har vært en signifikant økning i bruken av ulike teknologibaserte kontrollsystemer fra 2001 til 2007 (Bråten 2008). Den største forskjellen fra tidligere, er at dagens overvåkingsteknologi i større grad er rettet mot den enkelte arbeidstaker. Dessuten gir ny teknologi muligheter for en stadig mer intensiv kontroll og overvåking av den enkelte i ulike arbeidssituasjoner, samt muligheter til å koble sammen informasjon fra ulike systemer.

Denne undersøkelsen er gjennomført blant ansatte, og den gir et godt grunnlag for å vurdere ulike kontroll- og overvåkingssystemer sett fra de ansattes side. Så langt vi kjenner til er det ikke gjennomført noen tilsvarende undersøkelse blant norske arbeidsgivere, og vi har lite informasjon om hvilke begrunnelser disse har for ulike kontroll- og overvåkingstiltak i virksomheten. Ligger «teknologiens letthet» som en viktig drivkraft bak innføringen av nye og mer avanserte former for teknologisk overvåking, eller er innføringen tuftet på mer tradisjonelle argumenter om arbeidsgivers behov for effektive styringsverktøy? Denne rapporten gir ikke svar på hva som begrunner bruken av ulike overvåkingssystemer, men vi har svar på hvor vanlig det er at norske virksomheter bruker ulike former for elektronisk og fysisk kontroll og overvåking av sine ansatte.

Teknologiske kontroll- og overvåkingssystemer

Totalt svarer 58 prosent av arbeidstakerne i spørreundersøkelsen om kontroll og overvåking i arbeidslivet 2010 (SK&O 2010) at virksomheten bruker ett eller flere

av de teknologibaserte kontroll- og overvåkingssystemene som det ble stilt spørsmål om. Når vi ser arbeidslivet under ett, er de tre mest vanlige systemene:

- Elektronisk adgangskontroll som registrerer tidspunkt for passering. 31 prosent oppgir dette.
- Elektroniske systemer for registrering av tidsbruk eller produktivitet. 22 prosent oppgir dette.
- Overvåking av hvilke internettsider de ansatte besøker. 20 prosent oppgir dette.

Andelen som svarer «vet ikke» på spørsmålene om overvåking av internett, e-post og telefonbruk er relativt stor. Ansatte i lederstillinger har noe bedre oversikt over virksomhetens ulike overvåkingssystemer sammenliknet med de øvrige ansatte, men også blant lederne finner vi at 20 prosent er usikre på om arbeidsgiver overvåker internettbruk og e-post.

Samlet sett er bruk av teknologiske kontroll- og overvåkingssystemer av de ansatte mest utbredt i disse bransjene¹³:

- Industri, inklusive offshore (19 prosent av alle som har ett eller flere teknologiske systemer)
- Helse og sosial (17 prosent)
- Samferdsel og transport (12 prosent)
- Varehandel (12 prosent)

Det er bransjevise variasjoner når det gjelder bruk av ulike teknologiske kontroll- og overvåkingssystemer. For eksempel er bruk av flåtestyring (GPS, mobil posisjonering eller liknende) ganske vanlig innenfor samferdsel og transport, hvor 24 prosent av de spurte oppgir at virksomheten har tatt i bruk et slikt elektronisk overvåkingssystem. Når vi ser bransjene under ett, er imidlertid ikke flåtestyring særlig utbredt (totalt 7 prosent).

Vi har også undersøkt virksomhetenes bruk av hemmelig kunde eller hemmelig gjest, som ikke er et teknologibasert overvåkingssystem, men som er nokså vanlig innenfor servicesektoren. Innenfor hotell og restaurant svarer 44 prosent av de ansatte at virksomheten bruker hemmelig kunde/gjest. Innenfor varehandelen svarer 35 prosent at virksomheten bruker hemmelig kunde/gjest for å kontrollere hvordan de ansatte utfører arbeidet. Den store andelen arbeidstakere som oppgir at virksomheten bruker hemmelig kunde/gjest i servicesektoren, støtter opp om forbundenes oppfatninger av at slike metoder brer om seg, og aktualiserer deres bekymring for hvilke konsekvenser dette har for ansattes personvern og arbeidsmiljø.

Fysiske kontrollsystemer

Totalt svarer 20 prosent av arbeidstakerne i SK&O 2010 at virksomheten bruker ett eller flere av de fysiske kontrollsystemene som det ble stilt spørsmål om. Blant fysiske

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

kontrollsystemer er jevnlig helseundersøkelser som rapporteres til arbeidsgiver mest vanlig, totalt 17 prosent oppgir dette. De øvrige fysiske kontrollsystemene er imidlertid mindre vanlig når vi ser arbeidslivet under ett. Fysiske kontrollsystemer er for det meste brukt i risikoutsatte bransjer og virksomheter i privat sektor. Fysiske kontroller er i mange tilfeller begrunnet i lov og forskrift, som arbeidsgiver plikter å gjennomføre.

Samlet sett er bruk av fysiske kontrolltiltak rettet mot de ansatte mest utbredt i disse bransjene:

- Industri, inklusive offshore (32 prosent av alle som har ett eller flere fysiske kontrollsystemer)
- Samferdsel og transport (16 prosent)
- Bygg, anlegg og energi (13 prosent)

Arbeidsmiljøkonsekvenser

Trygghet er viktig for mange

Litt overraskende fant vi at norske arbeidstakere legger sterk vekt på trygghetsaspektet i relasjonen til kunder, klienter, brukere, elever eller liknende når de vurderer bruken av ulike teknologibaserte kontroll- og overvåkingssystemer. Sterkest er vektleggingen av trygghetsaspektet blant de som har kameraovervåking av arbeidet, hele to av tre svarer at de opplever dette som en kilde til trygghet i omgangen med eksterne. Ansatte innenfor tjenesteytende næringer (varehandel, hotell og restaurant, transport og samferdsel, finans og helse og sosial) er mer positive enn ansatte innenfor andre næringer når det gjelder vurderingene av kameraovervåking som en kilde til trygghet i arbeidet. Dette må nok ses i sammenheng med sterk sysselsettingsvekst over de siste 20–30 årene samt endringer i arbeidsorganiseringen, med utvidelse av åpningstider og økt innslag av alenearbeid på kveld eller natt, i flere yrker. Hvorvidt en arbeidstaker opplever overvåkingssystemet som omsorg (positivt) eller kontroll (negativt), vil være subjektivt og basert på risikovurderinger av egen arbeidssituasjon. Undersøkelsen viser altså at ansatte innenfor tjenesteytende næringer og som har kameraovervåking av arbeidet, stort sett opplever dette som positiv omsorg.

Samtidig finner vi at bildet ikke er entydig positivt, det er også en god del (nærmere en av tre) arbeidstakere som er uenig i at virksomhetens overvåkingssystem bidrar til økt trygghet. Særlig gjelder dette arbeidstakere i virksomheter som overvåker telefon, e-post, internett samt har elektronisk registrering av passering og av tidsbruk/produktivitet.

Nye teknologibaserte systemer oppleves oftere som negativt

Fra ulikt hold har det vært gitt uttrykk for bekymring for konsekvensene av nye teknologibaserte overvåkingssystemer i arbeidslivet. Både Datatilsynet, Personvernkommisjonen og LO har ved ulike anledninger stilt spørsmål ved utviklingen på dette området og konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Denne undersøkelsen viser at nye teknologibaserte overvåkingssystemer i mange tilfeller vurderes som negativt for arbeidsmiljøet. Det er også en vesentlig andel som

svarer at de er usikre på om virksomheten bruker disse systemene eller ikke, noe som reflekterer at disse systemene kan innføres uten at de ansatte registrerer det. Her oppsummerer vi ansattes vurderinger av negative effekter for arbeidsmiljøet for tre av disse nye teknologibaserte systemene som peker seg ut som problematiske sett fra deres ståsted.

Flåtestyring (GPS, mobilposisjonering) er ganske vanlig i virksomheter som er basert på at de ansatte utfører arbeidsoppgavene utenfor virksomhetens lokaler og benytter yrkeskjøretøy i jobben. Sett fra de ansattes side har bruken av flåtestyring flere negative arbeidsmiljøkonsekvenser. Hele 38 prosent svarer at dette ikke er et nødvendig verktøy for at arbeidsgiver skal ha kontroll med tidsbruken og produktiviteten, selv om innføringen av flåtestyring ofte begrunnes med nettopp dette. To av ti svarer at virksomhetens bruk av flåtestyring er en kilde til stress i utføringen av arbeidet, mens nærmere en av fire svarer at dette gjør at arbeidsgiver får for stor kontroll med hvordan arbeidet utføres. To av ti mener dessuten at bruk av flåtestyring gir arbeidsmuligheter til også å kontrollere hva ansatte gjør når de egentlig har fri. En like stor andel – to av ti – svarer at flåtestyring bidrar til å svekke tillitsforholdet til ledelsen.

Overvåking av e-post er mest vanlig i statlig administrasjon, innenfor finansnæringen og i industrien. Hele seks av ti som jobber i virksomheter hvor e-posten overvåkes mener at dette ikke er nødvendig for at arbeidsgiver skal ha kontroll med tidsbruken og produktiviteten. Nærmere to av ti svarer at arbeidsgivers kontroll av e-posten gjør at de ofte er redd for å gjøre feil i arbeidet. Det samme gjelder vurderingen av dette som en kilde til stress i arbeidet, også her svarer to av ti at dette er en kilde til stress. Det er liten tvil om at overvåking av ansattes e-post gir arbeidsgiver for stor kontroll med hvordan arbeidet utføres – nærmere en tredjedel er enig i dette. Drøyt to av ti mener at det legger begrensninger på fleksibiliteten i arbeidshverdagen, og at det gir arbeidsgiver muligheter til også å kontrollere hva de ansatte gjør på fritiden. Nærmere en tredjedel mener at arbeidsgivers kontroll av e-post bidrar til å svekke tillitsforholdet til ledelsen.

Overvåking av hvilke internettsider de ansatte besøker synes å være nokså vanlig innenfor mange bransjer. Innenfor bransjene vakt, renhold og personlig pleie, finans og statlig administrasjon finner vi at over 30 prosent svarer at internettbruk blir overvåket av arbeidsgiver. Hele 45 prosent mener at arbeidsgivers kontroll med ansattes bruk av internett ikke er nødvendig for at arbeidsgiver skal ha kontroll med tidsbruken og produktiviteten. 14 prosent mener at dette gir arbeidsgiver for stor kontroll med hvordan arbeidet utføres. Omkring to av ti mener at det legger begrensninger på fleksibiliteten i arbeidshverdagen, gir arbeidsgiver muligheter til også å kontrollere hva ansatte gjør på fritiden og dessuten at det bidrar til å svekke tillitsforholdet til ledelsen.

I rapporten konkluderer vi med at arbeidsgiver må ha en legitim grunn for å ta i bruk ulike systemer for kontroll og overvåking i virksomheten dersom dette ikke skal skape negative reaksjoner blant de ansatte. Undersøkelsen viser at det er knyttet flere negative reaksjoner til bruk av elektroniske overvåkingssystemer som ikke blir oppfattet som nødvendige styringsverktøy eller som sikkerhetstiltak, sammenliknet med systemer som oppfattes å ha slike formål.

Opplevs overvåkingen som krenkende?

Det generelle bildet er at arbeidstakerne i liten grad opplever kontroll og overvåkingstiltakene i arbeidslivet som krenkende. For noen av systemene er likevel andelen som opplever dette som krenkende relativt høy. Også her finner vi at det er blant

de som har overvåking i form av flåtestyring og overvåking av e-post og internett at denne andelen er høyest. Nærmere 30 prosent opplever overvåkingen av e-post som krenkende, mens andelen som opplever kontroll av nettsidebruk og bruk av flåtestyring som krenkende, ligger på omkring 20 prosent. Undersøkelsen viser at overvåkingssystemer som kan gi arbeidsgiver et innblikk i de ansattes private sfære oppleves som krenkende i større grad enn systemer som kun gir opplysninger knyttet til arbeidet.

Datatilsynet har ved flere anledninger etterlyst en sterkere debatt omkring personvernets stilling i samfunnet. Bakgrunnen er at nordmenn generelt synes å bekymre seg lite for personvernet. Argumenter om at overvåking er bra fordi det kan bidra til å oppklare kriminalitet, vinner ofte frem, mens de som opplever ulike former for overvåking som personlig krenkende, gjerne ikke vinner frem med sine argumenter. Datatilsynet tar til orde for at man i diskusjoner om personvern også må vurdere hvilken styrke mindretallets preferanse skal ha:

Personvern handler ikke alene om hva flertallet strengt tatt ønsker, men også om flertallets hensyn til mindretallet. Retten til å kunne velge og å kunne velge bort er sentral i denne forbindelse. Det er altså ikke tilstrekkelig at et flertall synes det er uproblematisk med overvåking, hvis et mindretall føler det krenkende og således bærer en stor personlig kostnad. Mindretallets *styrke* i preferansen er sånn sett av interesse. (Datatilsynet 2009 – Områdek kontroll i Oslo sentrum – Karl Johans gate)

Datatilsynets uttalelse gjelder for samfunnet generelt og ikke for arbeidslivet spesielt. Selv om spørsmål om kontroll og overvåking i arbeidslivet må diskuteres innenfor rammen av et eget regelverk, synes vi at Datatilsynets vurderinger av mindretallets styrke også er interessant å trekke inn i diskusjonene omkring personvernets stilling i arbeidslivet. Dersom Personvernkommissjonens forslag om å grunnlovsfeste retten til personvern blir realisert, vil det perspektivet som Datatilsynet her skisserer, bli enda mer aktuelt – også i arbeidslivet. Vår undersøkelse viser at selv om flertallet ikke opplever virksomhetens kontroll- og overvåkingssystemer som krenkende, så er det et ikke ubetydelig mindretall som svarer at de opplever det som krenkende. Hvilken vekt dette ikke ubetydelige mindretallet bør ha, må tydeliggjøres i diskusjonene omkring ansattes rett til personvern i arbeidslivet.

Kameraovervåking er mest omfattende

I rapporten har vi lagt lite vekt på å diskutere forskjeller mellom de ulike kontroll- og overvåkingssystemene når det gjelder hvor omfattende informasjon som samles inn om de ansatte. Systemer som samler inn omfattende informasjon vil være en stor utfordring når det gjelder forskyvninger i maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og med hensyn til ansattes personvern. Kameraovervåking er eksempel på et overvåkingssystem som er mer omfattende enn andre former for overvåking, og som vi vil knytte noen kommentarer til.

I rapporten har vi presentert funn som viser at norske arbeidstakere generelt stiller seg negative til kameraovervåking på egen arbeidsplass. Motstanden mot kameraovervåking på egen arbeidsplass er langt større enn på ulike publikumsområder – deriblant barer og restauranter og ved vaskene på offentlige toaletter.

Datatilsynet har tilsynsoppgaver knyttet til godkjenning av kameraovervåking, og til håndtering av informasjon fra slike systemer. Datatilsynet har uttrykt særlig bekymring for økende bruk av kameraovervåking i ulike publikumsområder og i

arbeidslivet. I en rapport om bruk av kameraovervåking i Oslo sentrum, gjør Data-tilsynet følgende sammenlikning mellom kameraovervåking og andre former for elektronisk overvåking:

Kameraovervåking skiller seg på mange måter fra andre former for registrering og elektroniske spor. Eksempelvis kan et nøkkelkortsystem gi informasjon om at en spesifikk dør er åpnet et visst klokkeslett av et nøkkelkort som igjen kan knyttes til en eier. Et kamera plassert i gangen innenfor døren derimot, vil gi langt mer informasjon enn nøkkelkortsystemet.

Bildene vil vise *hvem* som går inn, *hva* vedkommende gjør, *hvordan* vedkommende oppfører seg (målrettet, ubesluttsomt, hurtig, sjanglende osv), vedkommendes antrekk, om han eller hun er sammen med noen eller bærer noe med seg. Informasjonsmengden fra overvåkingen vil i en del tilfeller ikke stå vesentlig tilbake for hva som kunne vært observert om man fysisk var til stede. Det er likevel en stor forskjell mellom det å bli sett av en annen tilstedeværende person og det å bli kameraovervåket.

De samme utfordringene vil man langt på vei også ha ved bruk av kameraovervåking i arbeidslivet. Kameraovervåking gir langt mer informasjon om den ansatte enn det de andre elektroniske overvåkingssystemene gjør. Kameraovervåking av arbeidet er som vi har sett mer vanlig i enkelte deler av arbeidslivet enn i andre, og det er interessant å stille spørsmål ved hvem som blir kameraovervåket i arbeidet. Når vi ser arbeidslivet under ett, så viser undersøkelsen at kameraovervåking er mest vanlig innenfor disse bransjene i privat sektor: varehandel, hotell og restaurant, transport og samferdsel, finans samt vakt, renhold og personlig tjenesteyting. Blant de som blir kameraovervåket i arbeidet utgjør menn en langt større andel enn kvinner, og flertallet har utdanning på lavere nivå.

De arbeidstakerne som har kameraovervåking i arbeidet synes imidlertid selv å legge større vekt på dette som et bidrag til økt sikkerhet i arbeidet med eksterne, enn som en kilde til krenkelse av den personlige integriteten. Blant de som har kameraovervåking svarer 68 prosent at dette er en kilde til trygghet, mens 13 prosent opplever det som krenkende. De som opplever kameraovervåking som en kilde til trygghet, svarer også i stor grad at de ikke opplever denne overvåkingen som krenkende.

Datatilsynet har gitt uttrykk for tilsvarende bekymring når det gjelder bruk av flåtestyringssystemer som lagrer informasjon om arbeidstakernes posisjon til enhver tid. I relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker utgjør informasjon en vesentlig maktfaktor. Arbeidsgivers økte kunnskap om arbeidstakers posisjon til enhver tid innebærer en maktforskyvning i arbeidstakers disfavør. Vår undersøkelse viser at flåtestyring er vanlig innenfor transport og samferdsel, som også gjerne har kameraovervåking. En kombinasjon av disse to omfattende systemene for informasjonssinnhenting vil etter vår vurdering gi flere utfordringer når det gjelder maktrelasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og hensynet til ansattes personvern. Blant ansatte innenfor transport og samferdsel svarer hele 30 prosent at de både har kameraovervåking og flåtestyring. Også her er det først og fremst menn med lavere utdanning som har en slik omfattende overvåking av arbeidssituasjonen.

En del opplever fysiske kontrollsystemer som krenkende

Undersøkelsen viser at det generelt er få arbeidsmiljøutfordringer knyttet til bruk av fysiske kontrollsystemer, noe som må ses i sammenheng med at disse ofte er pålagt gjennom lov eller forskrift. Virksomhetenes bruk av slike kontrollsystemer som et verktøy for økt trygghet og sikkerhet har stor oppslutning blant norske arbeidstakere.

Hovedinntrykket er at arbeidsgivers bruk av ulike fysiske kontrollsystemer oppfattes som legitimt blant arbeidstakerne, og at det er få negative arbeidsmiljøkonsekvenser forbundet med dette. Vi vil likevel fremheve funn som viser at bildet ikke er entydig positivt, det er også en mindre andel som stiller seg negative til bruken av ulike fysiske tester/kontroller, og som opplever dette som en krenkelse av den personlige integriteten. Bruken av fysiske kontrollsystemer har fått relativt mye oppmerksomhet i debattene om personvernets status i arbeidslivet. Ved fysiske kontroller kan man risikere at den som kontrollerer, trår over grensene for hva den enkelte arbeidstaker oppfatter som sin private sfære. Den som trår innenfor det som oppfattes som den private sfæren, må ha en god og legitim grunn for dette. Datatilsynets argumenter om at mindretallets styrke i preferansen må løftes frem i debattene om hvorvidt kontroll og overvåking skal tillates eller ikke, setter arbeidstakernes reaksjoner på disse fysiske kontrollsystemene i et nytt lys. Tall som viser at 21 prosent opplever kroppsvisitering/veskekontroll som krenkende, og at 12 prosent opplever tilfeldig rusmiddeltesting som krenkende, er et ikke ubetydelig mindretall sett i en slik sammenheng.

Arbeidsmiljøutfordringer – en del av et større bilde

I denne rapporten har vi vært opptatt av å undersøke arbeidsmiljøkonsekvenser av ulike kontroll- og overvåkingssystemer for å belyse noen «hvite flekker» på arbeidsmiljøkartet. Resultatene i denne undersøkelsen må ses i sammenheng med undersøkelser som har tatt for seg arbeidsmiljøproblemer mer generelt. I 2007 gjennomførte vi en slik generell kartlegging av HMS-tilstanden på norske arbeidsplasser (Bråten m.fl. 2008). Undersøkelsen i 2007 viste at omfanget av psykososiale eller relasjonelle arbeidsmiljøproblemer ikke hadde endret seg vesentlig fra 2001 til 2007. I 2007 var det fortsatt slik at nærmere én av fire hadde en arbeidsplass der samarbeidsforholdet mellom kolleger eller med ledelsen ble oppfattet som problematisk. Når det gjaldt arbeidsmiljøproblemer knyttet til organisatoriske forhold, hadde det heller ikke vært noen endring i omfanget av problemer knyttet til høyt arbeidstempo og bruk av overtid fra 2001 til 2007. Omkring 40 prosent opplevde et for høyt arbeidstempo som et problem på arbeidsplassen, og omkring 20 prosent opplevde for stor bruk av overtid som et problem. I 2007 var det en relativt stor andel som ga tilbakemelding om en tøff og krevende arbeidshverdag preget av stadige omorganiseringer, mye stress og høye krav til effektivitet. Arbeidstakernes negative reaksjoner på virksomhetenes bruk av ulike former for kontroll- og overvåkingssystemer må tolkes innenfor rammen av den generelle HMS-tilstanden. I en del virksomheter kan innføring av nye overvåkingssystemer bidra til å øke belastningen på de ansatte, og slik forsterke negative sider ved arbeidsmiljøet. Økt bruk av kontroll og overvåking i arbeidslivet kan føre til en opphopning av negative arbeidsmiljøforhold i enkelte bransjer og virksomheter.

Mange mangler avtaler eller retningslinjer

Reglene for kontroll og overvåking rettet mot de ansatte er omfattende, og finnes nedfelt i flere lover, forskrifter og tariffavtaler. Det stilles formelle krav både til behandlingen av personopplysninger og til ansattes medvirkning.

Undersøkelsen viser at langt fra alle har utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av de ulike overvåkingssystemene. Totalt svarer 41 prosent at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av de elektroniske overvåkingssystemene, 23 svarer at det ikke er utarbeidet avtaler eller retningslinjer, mens 36 prosent svarer at de ikke er sikre på om det finnes avtaler eller retningslinjer for dette. Når det gjelder de fysiske kontrollsystemene finner vi at 53 prosent svarer at det er utarbeidet avtaler/retningslinjer, 17 prosent svarer at det ikke er utarbeidet avtaler/retningslinjer, mens 30 prosent svarer at de ikke er sikre på dette. Hvorvidt det er utarbeidet avtaler/retningslinjer eller ikke, varierer for de ulike overvåkings- og kontrollsystemene. Det er med andre ord mange som mangler formelle avtaler/retningslinjer for bruk av de ulike kontroll- og overvåkingssystemene, og andelen som svarer at de ikke er sikre på om dette finnes, er svært høy.

Det er ingen forskjell på offentlig og privat sektor når det gjelder avtaler/retningslinjer for bruk av kontroll- og overvåkingssystemer. Både for de teknologiske og de fysiske systemene øker andelen som svarer at det er utarbeidet slike avtaler/retningslinjer med antall ansatte i virksomheten. Tillitsvalgte og verneombudene skal formelt trekkes inn i arbeidet med innføring og bruk av overvåkingstiltak i virksomhetene. De som har tillitsvalgte eller verneombud på arbeidsplassen svarer i større grad enn de som ikke har slike ressurser, at det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer. Hvorvidt det finnes tillitsvalgte eller valgt verneombud på arbeidsplassen, har stor sammenheng med størrelsen på virksomheten.

Lederne, tillitsvalgte og verneombudene har noe bedre kjennskap til om det er utarbeidet avtaler og retningslinjer enn de øvrige ansatte.

Tillitsvalgte og verneombudene trekkes ofte inn i arbeidet, men fortsatt en vei å gå

Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen LO-NHO stiller nokså omfattende krav til at de ansatte eller deres tillitsvalgte skal involveres i innføring og bruk av ulike kontrolltiltak i virksomhetene. Undersøkelsen viser at i de tilfellene hvor det er utarbeidet avtaler eller retningslinjer, har ofte de ansatte og/eller tillitsvalgte deltatt i dette. I de tilfellene hvor man har ressurser som tillitsvalgte og verneombud på arbeidsplassen, trekkes disse ofte inn i arbeidet med å utforme avtaler eller retningslinjer for virksomhetenes bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer. Dette gjelder både ved bruk av elektroniske og fysiske kontroll- og overvåkingssystemer.

Selv om tillitsvalgte og verneombudene ofte trekkes inn i arbeidet med avtaler/retningslinjer, er det fortsatt en vei å gå før man oppnår medvirkning i alle virksomheter som har overvåking av de ansatte. Blant de som har elektronisk overvåking svarer 14 prosent at representanter fra de ansatte ikke har deltatt i utformingen av avtaler/retningslinjer for dette, mens 29 prosent svarer at de ikke er sikre. Også blant de som har fysiske kontrollsystemer er det en relativt høy andel som svarer at representanter fra de ansatte ikke har deltatt (12 prosent) eller at de ikke er sikre på dette (23 prosent).

Kravene til individuelt samtykke overholdes i liten grad

Kravene i personopplysningsloven om individuelt frivillig samtykke ved behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet, har vært omdiskutert. Det har vært argumentert med at kravet om at samtykke skal være avgitt individuelt og frivillig, i mange tilfeller kan være vanskelig i en arbeidsrelasjon, hvor styrkeforholdet mellom partene i utgangspunktet er skjevt. I en ansettelsesprosess kan det for eksempel være vanskelig for en arbeidssøker å reservere seg mot innsamling og bruk av ulike personopplysninger gjennom et overvåkingssystem som allerede er innført i virksomheten. Ved ansettelse kan det også oppleves som vanskelig å nekte arbeidsgiver de opplysningene som han eller hun ber om, dersom dette antas å ha betydning for om man får jobben eller ikke.

Denne undersøkelsen viser at bare en av fire svarer at de enten kollektivt eller individuelt har gitt arbeidsgiver tillatelse til å behandle personopplysninger som fremkommer gjennom det aktuelle teknologiske systemet. Et stort flertall – 76 prosent – har ikke – eller kan ikke huske at de har – gitt arbeidsgiver tillatelse til å behandle slike opplysninger.

Når det gjelder de fysiske kontrollsystemene, så svarer drøyt fire av ti at de enten kollektivt eller individuelt har gitt arbeidsgiver tillatelse til å behandle personopplysninger som fremkommer gjennom det aktuelle fysiske kontrollsystemet. 59 prosent svarer at arbeidsgiver ikke har innhentet tillatelse, eller at de ikke kan huske at arbeidsgiver har innhentet dette.

Sett fra fagbevegelsens side er det interessant at andelen som svarer at de har gitt kollektivt samtykke er langt større enn andelen som svarer at de har gitt individuelt samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet. Dette gjelder både blant de som har elektroniske og fysiske kontroll- og overvåkingssystemer. Dette er funn som støtter argumenter om at krav om kollektivt samtykke kan være hensiktsmessig i arbeidslivet. Ifølge Bing (2009) har Norge fra «dataavtalene» ble inngått i 1975, lange tradisjoner for partssamarbeid om personvernspørsmål i arbeidslivet, og en høy bevissthet om sammenhengen mellom personvern og arbeidsmiljø. Da EUs personverndirektiv ble implementert gjennom innføringen av personopplysningsloven, representerte dette et brudd på denne tradisjonen. Tanken om kollektiv styrke og representasjon ble erstattet av tanken om individuell selvråderett. Bing tar til orde for at en kontroll utøvd gjennom arbeidstakernes organisasjoner vil styrke personvernet i arbeidslivet, som er en arena der personvern gjennom den enkeltes frie og informerte samtykke vanskelig vil la seg realisere i praksis. Fagbevegelsen har ønsket å styrke personvernet i arbeidslivet gjennom det kollektive lov- og avtalesystemet. Personvernkommisjonen ga imidlertid ikke støtte til argumentene om å øke kollektivets makt i personvernspørsmål, men ønsket en grunnlovsfesting av retten til personvern, for å presisere at personvern er en individuell rettighet.

Kunnskapen om regelverket er lav, men tilliten er høy

Undersøkelsen viser at svært få kjenner til gjeldende regler for kontroll og overvåking i arbeidslivet. Totalt svarer hele 38 prosent at de har lite eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder på dette området. Bare syv prosent svarer at de har god kjennskap, mens halvparten svarer at de har noe kjennskap til hvilke regler som gjelder.

Gjennom arbeidsmiljøloven har verneombudene og tillitsvalgte formelle oppgaver knyttet til innføringen av kontrolltiltak i virksomhetene og med hensyn til HMS-arbeidet. Hovedavtalen LO-NHO bidrar til å styrke tillitsvalgtes rolle i dette arbeidet ytterligere. På bakgrunn av dette forventet vi å finne at tillitsvalgte og verneombudene hadde bedre kjennskap til regelverket enn de øvrige ansatte. Vi fant imidlertid lite som tydet på at tillitsvalgte eller verneombud hadde bedre kjennskap til reglene for kontroll og overvåking i arbeidslivet. Blant tillitsvalgte og verneombud svarte ni prosent at de har god kjennskap til regelverket, 55 prosent svarer at de har noe kjennskap, mens hele 33 prosent svarer at det har lite eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder for kontroll og overvåking i arbeidslivet.

Kunnskapsnivået er imidlertid ikke særlig mye høyere blant lederne enn blant tillitsvalgte og verneombudene; hele 29 prosent blant lederne svarer at de har lite eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder for kontroll og overvåking i arbeidslivet. Det bør vekke bekymring når omkring en tredjedel av lederne, tillitsvalgte og verneombudene svarer at de har lite eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder. Det at regelverket på området vurderes til å være både omfattende og fragmentert (NOU 2009:1), kan kanskje virke formildende når vi konkluderer med at kunnskapen om hvilke regler som gjelder er urovekkende lav. Innføringen av et eget kapittel i arbeidsmiljøloven om kontrolltiltak i virksomheten, synes ikke å ha vært tilstrekkelig for å øke kunnskapen og bevisstheten omkring dette blant ulike aktører. Det synes å være et stort behov for en ytterligere klargjøring omkring regelverket på området. Personvernkommissjonen etterlyste et helhetlig regelverk som tydelig angir grensene for arbeidssøkeres og arbeidstakeres integritetsvern, personvern og personopplysningsvern (NOU 2009:1). Kommisjonen tok til orde for at lovgiver bør søke å få på plass et regelverk som partene i arbeidslivet er enige om, og hvor den nødvendige balansen mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser er synliggjort. Etter kommisjonens vurdering ville et hensiktsmessig og godt balansert regelverk være med på å sikre etterlevelse fra partenes side (s. 22).

Personvernkommissjonen fremholdt også betydningen av å trekke verneombudene bedre inn i personvernsspørsmål på virksomhetsnivå, for å styrke denne kompetansen i arbeidslivet. Dette er en viktig oppfordring. Denne undersøkelsen viser at verneombudene og tillitsvalgte deltar aktivt i arbeidet med avtaler/retningslinjer for kontroll og overvåking i de virksomhetene som har vernetjeneste og tillitsvalgte. Samtidig har vi sett at det er et stort behov for økt kunnskap om regelverket blant verneombud og tillitsvalgte. Bedre kunnskap om regelverket vil være nødvendig dersom disse skal kunne ivareta de ansattes individuelle og kollektive interesse i spørsmål om personvern og arbeidsmiljø ved innføring av nye overvåkingssystemer i virksomhetene.

Selv om kunnskapen ikke er høy, så viser likevel undersøkelsen at arbeidstakerne generelt har stor tillit til regelverket og til at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet. Det er få som er bekymret for at personopplysninger om dem i jobbsammenheng skal komme på avveie.

Litteratur

- Andersen, R.K., M. Bråten, B. Gjerstad og J. Tharaldsen (2009), *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Status og utfordringer 2009*. Oslo: Fafo rapport 2009:51
- Bing, J. (2009), «Samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold.» I: H. Aune m.fl., red., *Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakbellns 70-årsdag*. Oslo: Cappelen akademisk
- Bråten, M. (2008), *Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?* Oslo: Fafo-rapport 2008:34
- Bråten, M., R.K. Andersen og J. Svalund (2008), *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Oslo: Fafo-rapport 2008:28
- Coll, L. (2006), «Blir retten til personlig integritet på arbeidsplassen krenket ved arbeidsgivers innsyn i virksomhetsrelatert e-post?» *Arbeidsrett*, vol 3 nr 3
- Datatilsynet (2010), *Årsrapport 2009*
- Datatilsynet (2009), *Områdekontroll i Oslo sentrum – Karl Johans gate*
- Datatilsynet (2008), *Personvernrapporten 2008*
- Datatilsynet (2007), *Personvernrapporten 2007*
- Flesland, A. (2007), «Blir personvernet krenket ved arbeidsgivers innsyn i e-post – en kommentar.» *Arbeidsrett*, vol 4 nr 1
- Flesland, A. (2006), «Innsyn i e-post.» *Arbeidsrett*, vol 3 nr 1
- Hellevik, O. (1980), *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget
- Hempel, L. og E. Töpfer (2004), *CCTV in Europe. Final report*. Urbaneye Working Paper No. 15. Centre for Technology and Society, Technical University, Berlin, Germany
- Karasek, R.A. og T. Theorell (1990), *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books
- Kjølaas, C. (2010), *Personvern i arbeidsforhold*. Oslo: Universitetsforlaget

- Landsorganisasjonen i Norge (LO) (2009), *LOs handlingsprogram*. Vedtatt på den 32. ordinære kongress 11.-15. mai 2009
- Lauridsen, G.S. og T. Fevang (2004), «Arbeidsgivers adgang og mulighet til å behandle og bruke personopplysninger om arbeidstaker.» *Arbeidsrett*, vol 1 nr 4
- Lyon, D. (2001), *Surveillance society. Monitoring everyday life*. Buckingham: Open University Press
- McCahill, M. and C. Norris (2002), *Literature Review*. Urbaneye Working Paper No. 2. Centre for Criminology and Criminal Justice, School of Comparative and Applied Social Sciences, University of Hull
- Melsom, N. (2004), «Hvilken rett har arbeidsgiver til å gjøre seg kjent med arbeidstakernes e-post?» *Arbeidsrett*, vol 1 nr 3
- 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
- Ot.prp. nr 92 (1998–99), *Om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)*. Oslo: Justis- og politidepartementet
- Ravlum, I-A. (2005), *Setter vår lit til Storebror... og alle småbrødre med?* Oslo: TØI rapport 789/2005
- Schartum, D.W. og L.A. Bygrave (2004), *Personvern i informasjonssamfunnet*. Bergen: Fagbokforlaget
- Thompson, P. (2003), «Fantasy Island: a Labour Process critique of the 'age of surveillance'.» *Surveillance & Society*, 1(2):138–151

Vedleggstabeller

Vedleggstabell A1. Andel som svarer at det aktuelle elektroniske systemet er tatt i bruk per bransje. Flere svar mulig. Prosent

	Industri	Bygg, anlegg, el og kraft	Varehandel	Hotell og restaurant	Transport og samferdsel	Finans	Ikt, konsulent, media mm	Vakt, renhold, personlig tj.yting	Statlig adm	Kommunal adm	Helse/ sosial	Undervisning	Kultur, idrett mm
Overvåking av telefonsamtaler	5	5	5	7	11	26	13	8	22	5	5	1	3
Overvåking av telefonbruk	18	22	16	13	21	22	22	27	25	14	11	6	8
Overvåking av e-post	12	6	6	8	9	14	9	8	22	6	9	5	4
Overvåking av internett bruk	28	11	20	28	20	34	12	34	32	14	23	14	9
Elektronisk registrering av passering	50	23	29	34	44	52	38	41	48	23	21	12	22
Kameraovervåking	9	4	26	17	20	20	3	22	13	4	3	1	5
Flåtestyring (GPS, mobilposisjonering)	6	13	4	7	24	3	4	9	9	4	4	0	2
Biometriske verktøy	4	5	4	7	8	5	4	5	6	7	3	2	3
Elektronisk reg av tidsbruk/produktivitet	33	20	27	18	37	33	32	26	44	15	12	4	12
Hemmelig kunde/gjest	3	4	35	44	8	13	4	18	5	2	2	1	3
Total (N)	831	445	495	161	470	170	357	96	275	272	1383	849	115

Vedleggstabell A2. Andel som svarer at det aktuelle fysiske kontrollsystemet er tatt i bruk per bransje. Flere svar mulig. Prosent

	Industri	Bygg, anlegg, el og kraft	Varehandel	Hotell og restaurant	Transport og samferdsel	Finans	Ikt, konsulent, media mm	Vakt, renhold, personlig tj.yting	Statlig adm	Kommunal adm	Helse/ sosial	Undervisning	Kultur, idrett mm
Rutinemessig rusmiddeltesting	7	1	0	1	5	0	0	4	4	2	1	1	3
Tilfeldig rusmiddeltesting	17	4	1	3	15	0	0	4	12	3	2	1	2
Jevnlige helseundersøkelser	42	32	11	8	28	12	5	11	24	7	5	4	6
Kroppsvisitering/ veskekontroll	14	2	17	10	13	0	1	14	7	1	0	1	1
Total (N)	831	445	495	161	470	170	357	96	275	272	1383	849	115





Kontroll og overvåking i arbeidslivet

Hvor utbredt er ulike former for kontroll og overvåking av ansatte i ulike deler av norsk arbeidsliv? Hvilke konsekvenser har bruk av ulike kontroll- og overvåkingsformer på arbeidsmiljøet? Hvor formalisert er bruken av ulike kontroll- og overvåkingssystemer? Hvilken tillit har norske arbeidstakere til regelverket på dette området, og til at arbeidsgiver følger disse reglene? Hvilke holdninger har arbeidstakerne til kontroll og overvåking i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig?

I denne rapporten presenterer vi resultatene fra en spørreundersøkelse blant norske arbeidstakere, som ble gjennomført vinteren 2009/2010. Den belyser ulike arbeidsmiljøkonsekvenser ved bruk av både teknologiske og fysiske kontroll- og overvåkingssystemer. Den gir også svar på hvor formalisert bruken av slike systemer er, og peker på noen utfordringer knyttet til generell stor tillit til men manglende kunnskap om regelverket.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2010:46
ISBN 978-82-7422-735-4
Bestillingsnr. 20166