

Arbeidsgivers kontroll med ansatte – i lys av personvernreglene (GDPR)

Tommy Tranvik

Utgangspunktet

- Forskningsprosjekt finansiert av LO
- Samarbeid mellom UiO og Fafo
- Erfaringer med innføring og bruk av kontrolltiltak (feltteknologi) i utvalgte bransjer
 - elektroinstallasjon og energiforsyning, renhold, hjemmetjenesten, sikkerhet, kollektivtransport, varetransport og veidrift
- Én av hovedkonklusjonene
 - arbeidsgivers muligheter for kontroll med ansatte er i prinsippet de samme uavhengig av hvor «kontoret» befinner seg

Personvern og opplysningsvern

- Personvern – «retten til å være i fred»
 - privat- og familieliv
 - i hjemmet
 - personlig integritet (fysisk, psykisk)
 - privat kommunikasjon
 - overvåkning
- Vern av personopplysninger
 - inngrep i personvernet
 - balanseres mot andre hensyn
 - individuell innflytelse og kontroll
- Rett til personvern og opplysningsvern også på arbeidsplassen

Personvernprinsippene i GDPR

- 1. Lovlighet, rettferdighet og åpenhet**
- 2. Formålsbegrensning**
- 3. Dataminimering**
- 4. Riktighet**
- 5. Lagringsbegrensning**
6. Informasjonssikkerhet
7. Ansvarliggjøring

Feltteknologi

- **Elektrobransjene:** Elektroniske kjørebøker, flåtestyring og håndholdte dataenheter
- **Renhold:** Håndholdte dataenheter, radiofrekvensidentifisering (RFID) og elektroniske kjørebøker.
- **Hjemmetjenesten:** Håndholdte dataenheter integrert mot interne datasystemer, for eksempel elektroniske journaler
- **Sikkerhet:** Håndholdte dataenheter, strekkodesystemer og elektroniske kjørebøker
- **Kollektivtransport:** Flåtestyringssystemer, elektroniske billettsystemer og sanntidsinformasjonssystemer
- **Varetransport:** Flåtestyring, digitale fartsskrivere, håndholdte dataenheter og strekkodesystemer
- **Veidrift:** Flåtestyring/integrerte produksjonsstyringssystemer og håndholdte dataenheter

Tendenser som reverseres med GDPR?

- Fra isolerte kontrolltiltak til IT-infrastruktur med innebygd registreringskapasitet – kan bli brukt til kontrollformål
 - synliggjøring
 - sentralisert kontroll
 - desentralisering tilgang til arbeidsredskaper
- Behandling av opplysninger om den enkelte arbeidstaker
 - økende registrering av opplysninger på individnivå
 - opplysningene registreres på flere måter
 - opplysningene analyseres og presenteres på nye måter
 - flere har tilgang til opplysningene

En vanskelig ressurs

- GDPR – kan bety økt risiko for arbeidsgiver
- Arbeidsgivers utfordringer
 - tydeligere ansvar
 - vanskelig å praktisere
 - vanskelige å sikre
 - tøffere reaksjoner
- **Vil GDPR påvirke arbeidsgivers vurdering av risiko, slik at**
 - **mindre opplysninger registreres og sammenstilles?**
 - **bruken av opplysningene begrenses?**
 - **færre får tilgang til opplysningene?**
 - **opplysningene slettes oftere?**

En attraktiv ressurs

- Økt behandlingsskapasitet, synkende priser og enklere i bruk
- Nytteverdien beskrives som betydelig
 - rasjonalisering/effektivisering
 - dokumentasjon av arbeidet
 - personellsikkerhet
 - kontraktsforpliktelser
 - regeloverholdelse
 - autonomi/ansvarliggjøring
- **Vil GDPR påvirke arbeidsgivers vurderingen av kost-nytte?**

En kontroversiell ressurs

- Misbruk særlig knyttet til formålsutglidning
 - opplysninger om ansatte brukes til andre formål enn hva som er avtalt eller informert om
 - opplysninger fra ulike datakilder sammenstilles på overraskende måter for å avdekke avvik
- Mørketall
 - mistanker om misbruk kan være vanskelig å bekrefte
 - brudd på lokale dataavtaler/-protokoller kan være vanskelig å oppdage
 - tilgang for tredjeparter kan være vanskelig å kontrollere
- **Vil GDPR bidra til økt gjennomsiktighet, bedre opplysningskontroll og mindre misbruk?**

Kontroverser og innføring

- GDPR – samtykke i arbeidsforhold er problematisk
 - positivt for hvem?
- Uten samtykke – tre hovedtyper innføringsprosesser
 1. eksklusjon
 2. skinninnflytelse
 3. reell medvirkning (drøfting)
 - ✓ protokoll/avtaler som regulerte bruken av opplysninger
- Reell medvirkning i virksomheter med (a) aktive tillitsvalgte som hadde (b) støtte i den lokale klubben og (c) et relativt godt forhold til ledelsen
- **Vil GDPR bidra til mer reell medvirkning – og mindre eksklusjon eller skinninnflytelse?**

Kontroverser og reaksjoner

- Fire ulike reaksjonsmønstre fra ansatte og tillitsvalgte
 - «stille» skepsis – misnøye på individnivå
 - aktiv motstand – organisert eller ad hoc-aktivisme
 - fatalisme – Que Sera Sera?
 - enighet – «går greit hos oss»
- Lite bruk av rettighetene i personopplysningsloven
- **Vil GDPR bidra til mer enighet og mindre skepsis, motstand eller fatalisme?**

Andre konsekvenser?

- Problematiske konsekvenser
 - personvern – utrygghet, ubehag, mangelfull opplysningskontroll
 - arbeidsmiljø – økt konfliktnivå, svekket tillit, mindre autonomi
 - maktforskyvning – (mulighet for) økende disiplinering, sortering
- Positive konsekvenser
 - bedre personellsikkerhet
 - lettere å dokumentere arbeidsutførelsen
 - økt trygghet for overholdelse av lover og regler
 - positivt med nye og interessante «dingser»
- Usikre konsekvenser
 - mer rasjonell eller effektiv drift