



# Personvern, kontroll og overvåkning på arbeidsplassen

Hva kan tillitsvalgte og verneombud gjøre?



**”Et åpent og demokratisk samfunn bygger på tillit til enkeltmennesket. Vern av personlig integritet er grunnleggende, også i arbeidslivet.”**

*LO-leder Roar Flåthen*



#### **Personvern**

Personvern kan defineres og beskrives på ulike måter. Et vesentlig element i personvernet er at personer i utgangspunktet selv skal kunne bestemme hva andre skal få vite om den enkeltes egne personlige forhold. Bestemmelser om personvern er underlagt omfattende lovregulering som for eksempel personopplysningsloven, arbeidsmiljøloven, helseregisterloven og regler om taushetsplikt.

#### **Ny teknologi**

Kontroll og overvåking i arbeidslivet er ikke noe nytt, men omfanget har økt de siste årene i takt med utviklingen av ny teknologi, og kan komme i konflikt med den enkeltes rett til personvern.

Fafo-undersøkelsen 2010 ”Kontroll og overvåking i arbeidslivet” viser at det er et stort behov for kunnskap knyttet til personvern, kontroll og overvåking på arbeidsplassen. Hele 38 prosent av over 6000 arbeidstakere svarer at de har lite eller ingen kjennskap til hvilke regler som gjelder på området.

#### **Tillitsvalgte og verneombudets rolle**

Tillitsvalgte og verneombud er viktige pådrivere for å sikre de ansattes rett til personvern i arbeidsforholdet.

Tillitsvalgtes rolle er å drøfte, forhandle og inngå eventuelle avtaler med arbeidsgiver.

Verneombudets rolle er å påse at kontroll og overvåking ikke medfører uheldige belastninger for den enkelte ansatte eller konsekvenser for arbeidsmiljøet.

For både tillitsvalgte og verneombud er det viktig å komme tidligst mulig på banen med krav og spørsmål til arbeidsgiver med basis i dagens lov- og avtaleverk.

#### **Arbeidsgivers styringsrett**

Styringsretten gir arbeidsgiver anledning til å iverksette ulike kontrolltiltak på arbeidsplassen. Styringsretten begrenses gjennom bestemmelser i lov, forskrift, tariffavtale og gjennom ulovfestede prinsipper.

Formålet med et kontrolltiltak skal være saklig begrunnet i virksomhetens forhold. For eksempel kan slike tiltak være knyttet til sikkerhet eller effektivitet.



#### Ulike kontroll- og overvåkingsformer:

Fysiske overvåkingstiltak som for eksempel ransaking og kroppsvisitering.

Ikke-fysiske overvåkingsformer som for eksempel videoovervåking i arbeidssituasjonen, overvåking av telefonbruk, e-post og internettbruk, posisjonsbestemming og sporing gjennom mobiltelefon, GPS og flåtestyring som gir informasjon om hvor ansatte, firmabiler og/eller varer til enhver tid befinner seg, samt bruk av private etterforskere. Dette gjelder for eksempel "hemmelig gjest" eller "hemmelig kunde."

Kontrolltiltaket skal ikke innebære en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.

#### Grunnleggende arbeidstakerrettigheter

Overvåkingsformer eller tiltak som kan påvirke personvernet og arbeidsmiljøet må være forankret i arbeidslivets lov- og avtalverk.

#### Tillitsvalgte bør stille grunnleggende krav:

- Krav til nødvendighet. Er kontroll- og overvåkingstiltaket nødvendig? Har arbeidsgiveren vurdert om andre metoder ville vært tilstrekkelig eller mer hensiktsmessig for å oppnå samme resultat?
- Krav om åpenhet. Er de ansatte informert om at kontroll og overvåking finner sted, hvordan det skjer, og til hvilke(t) formål?
- Krav til rimelighet. Oppfattes behandlingen av personopplysninger som følge av kontroll og overvåkingstiltakene som rimelig av de ansatte?
- Krav til forholdsmessighet. Står graden av kontroll og overvåkingen i forhold til de problemer man ønsker å løse?
- Krav til saklighet. Er formålet med kontroll- og overvåkingstiltaket saklig begrunnet i virksomhetenes forhold?

#### Informasjon og medbestemmelse

Arbeidsmiljøloven (kapittel 9) og Hovedavtalene legger særlig vekt på

at behov, utforming og gjennomføring av kontroll- og overvåkingstiltak skal, så tidlig som mulig, drøftes med de tillitsvalgte på arbeidsplassen.

Det er opp til de lokale partene hvordan resultatet av drøftingene kommer til uttrykk. For eksempel om man blir enige om retningslinjer og rutiner knyttet til det systematiske HMS-arbeidet for øvrig, og/eller man kan inngå en lokal avtale.

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale V, inneholder et viktig punkt om at dersom en av partene lokalt ber om det, skal det opprettes lokal avtale om utforming og gjennomføring av kontrolltiltak. Ved uenighet lokalt, kan saken binges inn for hoverorganisasjonene for videre behandling.

Hovedavtalen LO og HSH har tilsvarende bestemmelser i tilleggsavtale VII.

LO Stat og Spekter har bestemmelser i sin hovedavtale om personalarkiv og kontrolltiltak i § 37.

LO-kommune og KS har i sin hovedavtale § 7 en erklæring om anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift. Den anbefaler at partene lokalt finner fram til hensiktsmessige samarbeidsformer i forhold til teknologisk-, kompetanse- og organisasjonsutvikling.

#### Tillitsvalgte bør kreve:

- Informasjon og drøftinger i samsvarende med gjeldende lov- og avtalverk, herunder utarbeidelse av retningslinjer eller lokale avtaler.
- Oversikt over hvilke kontroll og overvåkingstiltak som finnes på arbeidsplassen, og planer for eventuelle nye tiltak.

#### Personopplysninger

Personopplysninger er opplysninger og vurderinger som kan knyttets til en enkeltperson.

Opplysninger om straffbare forhold, medlemskap i fagforening og om helseforhold er sensitive personopplysninger.

Personopplysningslovens formål er å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger. Personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på opplysningene er grunnleggende hensyn.

Personopplysningsloven stiller klare krav til intenkontroll og forsvarlig bruk og oppbevaring av personopplysninger på arbeidsplassen.

Personopplysningsloven (§ 8) legger særlig vekt på at den enkelte ansatt skal informeres og *frivillig* samtykke i hvert enkelt tilfelle/kontrolltiltak.

Formålet med behandling av personopplysninger skal være avklart før iverksetting.

Behandlingen vil være i strid med personopplysningsloven dersom formålet ikke er tydelig angitt, eller opplysningene brukes til andre formål.

#### Tillitsvalgte og verneombud bør kreve:

- Informasjon om hvilke rutiner/ ikt-systemer som finnes på arbeidsplassen. Er disse i samsvar med gjeldende lov- og avtaleverk?
- Informasjon om arbeidsgivers kontroll- og overvåkingstiltak medfører behandling av personopplysninger. I så fall, hvordan håndteres dette?
- At aktuelle kontroll- og overvåkingstiltak kun anvendes til formålet, og at opplysninger ikke misbrukes av arbeidsgiver i andre sammenhenger.



Fafo-undersøkelsen 2010 viser at nærmere 70 prosent stiller seg negative til kameraovervåking på arbeidsplassen. Mellom 20 og 30 prosent svarte at de opplever overvåking av e-post, internett og flåtestyring som problematisk.

- At arbeidsgiver legger til rette for informert frivillig samtykke fra den enkelte ansatt.

#### Full trygghet mot psykiske og fysiske skadevirkninger

En grunnleggende målsetting med arbeidsmiljøloven er at de ansatte skal sikres full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger som følge av forhold på arbeidsplassen. Dette gjelder også i forhold til den teknologiske utviklingen.

Det er viktig å se kontroll- og overvåkingstiltak og -systemer i sammenheng med arbeidsmiljøforholdene for øvrig. Økt bruk av kontroll og overvåking i arbeidslivet kan føre til en opphopning av negative arbeidsmiljøforhold i enkelte bransjer og virksomheter.

Fafo-undersøkelsen 2010 viser at det er særlig de nye teknologiske overvåkingsformene, slik som overvåking av e-post, hvilke nettsider som besøkes og flåtestyring, som peker seg ut som mest problematiske, sett fra arbeidstakernes synspunkt.

En stor andel opplever slik overvåking som krenkende og en svekkelse av tillitsforholdet til ledelsen. Slike overvåkingssystemer gir arbeidsgiver muligheter til å kontrollere hva de ansatte gjør i fritiden.

To av ti som har systemer som registrerer tidspunkt eller produktivitet,

herunder overvåking av e-post og nettsidebruk, opplever dette som stressende i utførelsen av arbeidet og at det gir mindre fleksibilitet i arbeidshverdagen.

På arbeidsplasser som har overvåkingsformer som hemmelig kunde/hemmelig gjest, svarer to av ti arbeidstakere at dette gjør at de er redd for å gjøre feil i arbeidet. 22 prosent svarer at det gir mindre fleksibilitet i hverdagen.

Verneombudet skal tas med på råd under planleggingen av alle tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet, herunder planer om kontroll og overvåkingstiltak.

#### Viktige spørsmål for verneombudet:

- Fører kontroll og overvåkings-tiltaket til uforholdsmessig belastning for den enkelte ansatte eller grupper av ansatte?
- Vil kontroll og overvåkingstiltaket ha arbeidsmiljømessige konsekvenser, for eksempel medføre stress, ergonomiske eller arbeidsorganisatoriske problemer?

De ansatte og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, herunder planer for kontroll og overvåkingssystemer.

Det er viktig at tillitsvalgte øver innflytelse tidlig i planleggingen, og

allerede ved planer om anskaffelse av ny teknologi, utstyr eller teknologiske systemer.

#### Tillitsvalgte bør kreve:

- Informasjon om planer for anskaffelse av ny teknologi og/eller teknologiske systemer.
- Informasjon om bakgrunnen for slik anskaffelse og hvilke krav som stilles til leverandørene av slikt utstyr.
- At personvernvennlig teknologi vurderes.

#### Opplæring

De ansatte og deres representanter skal gis nødvendig opplæring i systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, herunder planer for kontroll og overvåkings-systemer.

Fafo-undersøkelsen 2010 viser at blant tillitsvalgte og verneombud svarer 55 prosent at de har noe kjennskap, mens hele 33 prosent svarer at de har lite eller ingen kjennskap til regelverket.

#### Tillitsvalgte bør kreve:

- Opplæringsplaner i forhold til gjeldende lov- og avtaleverk.
- Opplæringen skal gis til alle berørte før nytt utstyr/nye systemer tas i bruk.
- Personvern hensyn skal være en viktig del av opplæringen.
- Tilrettelegging for at verneombud kan ta slik opplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene.

Utgitt: Oktober 2010 av Landsorganisasjonen i Norge  
Foto: Trond Isaksen/ forsidefoto: Eirik Dahl Viggen  
Trykk: LO Media  
Antall: 1000 stk  
Papir: 130 gr edixion

## Referanser og informasjon

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

<http://www.arbeidstilsynet.no/>

Lov om behandling av personopplysninger

<http://www.datatilsynet.no>

Hovedavtalene <http://www.lo.no> og forbundenenes nettsider

Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet? (2008).

<http://fafo.no/pub/rapp/20166/index.html>

Kontroll og overvåking i arbeidslivet (2010).

<http://fafo.no/pub/rapp/20166/index.html>

## LOs handlingsprogram 2009 – 2013:

”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.”



Landsorganisasjonen i Norge  
Youngs gate 11, 0181 Oslo  
Telefon: 0 32 00  
Telefaks: 23 06 17 43  
E-post: [lo@lo.no](mailto:lo@lo.no)  
[www.lo.no](http://www.lo.no)