

Makt og menneskeverd i det digitale arbeidslivet

Forslag til nytt prosjekt om kontroll og overvåking

Innledning

LO har tidligere støttet prosjektet «Flåtestyring og kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted» (2011 – 2013). Prosjektet ble gjennomført i samarbeid mellom Senter for rettsinformatikk (SERI), Universitetet i Oslo, og Fafo. Prosjektet dokumenterte at digitaliseringen av arbeidslivet har en rekke fordeler for virksomhetene og de ansatte. Samtidig viste prosjektet at digitaliseringen kan føre til mer inngripende måter for arbeidsgiver å overvåke og kontrollere de ansatte på. Denne utviklingen setter både arbeidsmiljøet og de ansattes personvern under press.

Økt digitalisering øker arbeidsgivers evne til å styre, kontrollere, instruere og granske ansattes arbeidsprestasjoner, atferd og lokalisering. Når de samme verktøyene benyttes for å individualisere sanksjonering eller belønne prestasjoner eller atferd, forrykkes maktbalansen mellom det fagorganiserte kollektivet og arbeidsgiversiden. Prosjektet tar for seg tre hovedområder som synliggjør hvordan denne utviklingen gjør seg gjeldene i arbeidslivet.

1 Hvilke trekk ved digitaliseringen av arbeidslivet gir grunnlag for maktforskyvning og svekket medbestemmelse?

I den første delen av prosjektet ønsker vi å studere anskaffelse og utvikling av it-baserte systemer som genererer personopplysninger om arbeidstakere og hvordan denne teknologien brukes og virker inn på partene i arbeidslivet. I denne sammenheng vil det både være interessant å se digitale systemer som har og ikke har kontroll som formål. Poenget er altså teknologiens potensial til å endre maktforholdet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, ikke om denne praksisen kan karakteriseres som kontroll eller overvåking. Inn under denne delen av prosjektet hører også spørsmålet om i hvilken grad arbeidstakersiden utøver medbestemmelse og påvirker anskaffelse og utformingen av teknologi, og hvordan disse påvirkningsmulighetene utnyttes. Videre vil det være spesielt relevant å kartlegge hvordan effektene av de digitale løsningene oppleves av arbeidstakerne, og hvilken innvirkning de mener at dette har på deres grunnleggende rettigheter og friheter. Resultatet av denne delen av prosjektet vil bl.a. være en nærmere beskrivelse og klassifisering av digitale løsninger i arbeidslivet, og av arbeidstakernes opplevde effekter av teknologien på maktforhold og menneskeverd. Fafo vil ha hovedansvaret for denne delen av prosjektet, i samarbeid med SERI.

2 Hvilke rettsregler gjelder for arbeidsgivers behandling av personopplysninger om arbeidstakere og hvilken betydning har disse reglene for mulig maktforskyvning og svekket medbestemmelse?

I prosjektet vil vi legge stor vekt på å undersøke hvilke rettsregler som gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om ansatte og retten til å bestemme hvilken funksjonalitet systemene skal ha, hvilke opplysninger som kan behandles mv. Det er personvern- og arbeidsmiljøregelverket inkludert tariffavtaler, vi vil se nærmere på. Disse regelverkene legger de viktigste rettslige rammene og definerer i stor grad spillereglene for hvordan arbeidstakerne kan påvirke digitaliseringen av egen

arbeidsplass. Undersøkelser av hvilke muligheter og begrensninger de aktuelle regelverkene innebærer, sett fra et arbeidstakerståsted, vil derfor være en sentral del av analysen.

Størst vekt vil bli lagt på analyse av personvernforordningen og betydningen for arbeidsgivernes bruk av opplysninger om ansatte. Av særlig interesse er bestemmelser som har direkte betydning og særlig stor interesse for arbeidslivet. Noen spørsmål som bør stilles er:

- hvordan personvernforordningen må forstås innen konserner og andre komplekse selskapsstrukturer,
- arbeidstakeres selvbestemmelse og adgang til å opptre kollektivt for å ivareta rettigheter,
- grenser og premisser for arbeidsgiveres kontroll med arbeidstakere,
- åpenhet og arbeidstakeres mulighet for informasjon om digitale systemer som anvendes i daglig drift,
- omfanget og innholdet av arbeidsgiveres plikt til å nedfelle personvernprinsipper og bestemmelser om arbeidstakernes rettigheter i de av arbeidsgivers informasjonssystemer som behandler opplysninger om arbeidstakere.

Fordi GDPR er en forordning gjelder den likt, «ord for ord», i alle EØS-land. På mange avgrensede punkter er det likevel åpnet for nasjonale regler.¹ Dette gjelder bl.a. ansettelsesforhold. I hvert land kan det ved lov og tariffavtaler fastsette «nærmere regler» for å sikre ansattes «rettigheter og friheter». Bestemmelsene er ikke begrenset til personvern i snever forstand, men omfatter også vern av ansattes «menneskeverd, berettigede interesser og grunnleggende rettigheter». Vi mener det er av stor interesse å undersøke hvilke rammer for fremtidig norsk lovgivning og tariffavtaler forordningen åpner for. Herunder mener vi det er behov for å sammenholde trekk ved den faktiske digitaliseringen av arbeidslivet med i) adgangen til nasjonal regulering og ii) hvordan norsk lovgivning og avtaleverk har benyttet – eller latt være å benytte – adgangen til å vedta nasjonale regler. Metoden i denne delen av prosjektet vil hovedsakelig være rettsdogmatisk.

3 Medbestemmelse og systemutforming i et digitalt arbeidsliv

Den siste delen av prosjekt, gjelder anvendelsen av utvalgte rettsregler vi har analysert i del 2. I del 3 er ideen å ta utgangspunkt i *systemnivået* og muligheter for medbestemmelse over arbeidsgivers systemløsninger. I «Flåtestyringsprosjektet» (jf. innledningen) så vi at mange av de viktige spørsmålene om overvåking og kontroll ble besvart i anskaffelses- og utviklingsprosessene: Det var her funksjonaliteten som systemene eller utstyret skulle ha ble diskutert, forhandlet og bestemt. Dette handlet blant annet om hvilke opplysninger som skulle registreres, hva de skulle brukes til, hvor lenge opplysningene skulle lagres og hvem som skulle ha tilgang til dem. Poenget er at det fra et arbeidstaker-synspunkt er problematisk dersom systemløsninger gjør mulig – og til og med legger til rette for – tilgang til og bruk av opplysninger om arbeidstakere på måter som er ulovlige etter lov og avtale. Positivt uttrykt kan det være ønskelig med systemløsninger *som legger til rette for lovlig praksis*.

Vår antakelse er for det første at regler for *systemutforming* er langt viktigere for medbestemmelse enn regler for bruk av systemene. Vi tror derfor at systemutforming vil ha klart størst betydning for spørsmål om maktforhold og menneskeverd i arbeidslivet. Det er videre grunn til å tro at denne betydningen vil øke med økt digitalisering av samfunnet. På denne bakgrunnen mener vi det er grunn til å undersøke i hvilken grad og på hvilken måte arbeidstakeres friheter og rettigheter kan sikres

¹ Se personvernforordningen artikkel 88(1).

gjennom fastlegging av krav til de systemløsninger arbeidsgiveren bruker. I denne delen av prosjektet vil vi bruke metoder for transformering av rettskilder i naturlig språk til programkode.

SERI vil ha ansvaret for del 2 og 3 av prosjektet, og disse delene vil til sammen utgjøre et PhD-arbeid.

Gjennomføringsplan

Del 1

Del 1 av prosjektet er delvis sammenfallende med pågående prosjekter Fafo har for LO, se eget prosjektnotat. Øvrige deler av denne delen vil bli gjennomført H21, når PhD-forskeren er tilsatt.

Del 2

Hoveddelen av analysen av personvernforordningen og forholdet til norsk rett for øvrig (lov og avtaler) vil i hovedsak bli gjennomført i første del av prosjektperioden, frem mot sommeren 2022. Analysen vil imidlertid måtte fortsette i forbindelse med del 3, og kan først avsluttes ved prosjektslutt. I tilknytning til denne delen vil det bli arrangert ett eller to seminarer som formidler foreløpige resultater mv. til LO.

Del 3

Denne analysen vil trolig starte opp høsten 2022 og vil i hovedsak være gjennomført sommeren 2023. I tilknytning til denne delen vil det bli arrangert ett eller to seminarer eller verksteder som formidler og/eller demonstrerer foreløpige resultater til LO (bl.a. vedrørende muligheter for å nedfelle lov og avtale i systemløsninger).

Parallelt med gjennomføring av delene 2 og 3 vil forskeren gjennomgå PhD-utdanningen ved Det juridiske fakultetet i Oslo. Øvrige deler av prosjektperioden frem til prosjektslutt 31.7.2024 vil gå med til kvalitetssikring av resultater og skriving av avhandling.