

10.02.2023

Vår ref.: Robert Nyheim-Jomisko Deres ref.: 22/6868

HØRING - NOU 2022:11 DITT PERSONVERN – VÅRT FELLES ANSVAR

NITO – Norges ingeniør- og teknologorganisasjon, er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 100 000 medlemmer.

For NITO er kilde- og personvern sentrale prinsipper det er viktig å hegne om. Altfor ofte ser vi at lovgivning og praksis ikke ivaretar grunnleggende rettsikkerhetsgarantier, noe som bidrar til å svekke sentrale demokratiske verdier.

Ny teknologi og økt bruk av hjemmekontor skaper personvernutfordringer

Omtrent halvparten av norske arbeidstakere har i dag anledning til å arbeide hjemmefra.¹ *Arbeidskraftundersøkelsen* og rapporten *Hjemme-Borte-Uavgjort* viser at arbeidstakere som har en skriftlig avtale om å utføre arbeidsoppgaver i eget hjem har økt vesentlig de siste tre årene.² Som følge av denne utviklingen har digitalisering og bruk av ny teknologi blitt avgjørende for mange virksomheter. Selv om hjemmekontor kan være positivt for arbeidstakere på flere måter, kan det digitale arbeidslivet også ha negative implikasjoner for deres personvern og privatliv.

Datatilsynet fastslår at digitale arbeidsverktøy kan registrere store mengder opplysninger om arbeidstakere som benytter dem. Samtidig kan det være vanskelig å få oversikt over hvilke opplysninger som samles inn og hvordan de brukes.³ Undersøkelser viser at alt fra loggføring av tastetrykk og museklikk til kontroll av tilstedeværelse og opptak av arbeidstakers skjerm, er opplysninger som potensielt kan registreres. Vi kjenner til eksempler fra våre naboland, hvor arbeidsgivere har brukt data fra programvare på arbeidstakers mobiltelefoner som oppsigelsesgrunnlag.

Datadrevne beslutningsprosesser er på full fart på vei inn i arbeidslivet. Flere systemer implementeres under påskudd av at de skal skape økt produktivitet og et bedre arbeidsmiljø. Dessverre er ikke det alltid tilfelle. Digitale verktøy, som for eksempel Microsoft 365, kan enkelt brukes til å kontrollere arbeidstakere. Selv om det ikke er intensjonen til arbeidsgivere å overvåke, skal det lite til før overtramp skjer. Arbeidsgiver har en plikt til så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak med tillitsvalgte. Våre undersøkelser viser imidlertid at bare rundt 1 av 4 tillitsvalgte involveres når arbeidsgiver tar i bruk nye digitale arbeidsverktøy.⁴

¹ Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet AFI-rapport 2022:04

² SSB <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/209-000-ansatte-med-avtale-om-hjemmekontor>

³ Datatilsynet (2022) *Sjefen ser deg? Overvåking og kontroll av arbeidstakers digitale aktiviteter*.

⁴ NITO (2023) *Omnibusundersøkelsen* februar 2023.

Mange av NITOs medlemmer uttrykker bekymring for at arbeidsgivere kan ta i bruk programvare og digitale verktøy som åpner opp for overvåkning og måling av den enkelte arbeidstakers produktivitet. Det er imidlertid ikke kun overvåkning NITO er bekymret for, men også såkalt «automatisert profilering». Dette er når virksomheter drar nytte av algoritmer til å samle inn data og lage profiler på ansatte. Algoritmene kan være programmert til å identifisere og kartlegge egenskaper ved de ansatte, samt gjøre risikovurderinger. Fordi algoritmene gjerne er «svarte bokser», som verken arbeidsgiver eller arbeidstaker vet hvordan er bygd, kan konklusjonene til algoritmene få uheldige konsekvenser.

Personvern i arbeidslivet må utredes

Som det er vist til over kan det behandles store mengder personopplysninger i arbeidslivet, så dette er et tema som berører svært mange. NITO ber derfor om at hensynet til personvern på arbeidsplassen i større grad inkluderes i det videre personvernarbeidet.

For å få et godt grunnlag i et slikt arbeid, mener NITO det hadde vært hensiktsmessig med en kartlegging av utfordringer, og identifisering av konsekvenser og forslag til egnede tiltak for å oppnå et godt personvern i arbeidslivet, tilsvarende den personvernkommisjonen har gjort for de områdene som er behandlet i deres rapport. En kartlegging må gjennomføres bredt slik at den ikke bare ser på det som skjer i forholdet mellom den ansatte og arbeidsgiver – men også den behandlingen som skjer mellom partene i arbeidslivet.

For alle ledd i fagorganisasjonen er det nødvendig å behandle personopplysninger. Tilgang til, og bruk av personopplysninger er nødvendig for å utføre de fleste av oppgavene som ligger til tillitsvalgtrollen, herunder utveksling av personopplysninger mellom arbeidsgiver og den tillitsvalgte. NITO opplever en økende tendens i henvendelser fra tillitsvalgte knyttet til utfordringer med bruk av personopplysninger i tillitsvalgtarbeidet.

Utfordringene er særlig knyttet til bruk av tariffavtaler som grunnlag for å behandle personopplysninger om fagforeningens medlemmer. Tillitsvalgte nektes tilgang til opplysninger om egne medlemmer, til tross for at det foreligger en klar tekst i overenskomsten om at slike opplysninger skal utleveres etter anmodning fra tillitsvalgte. Dette har vi flere eksempler på. Problemstillingen er tidligere tatt opp av LO og NHO i brev til Justis- og beredskapsdepartementet, som har bedt Datatilsynet om en uttalelse i sakens anledning. Den kom 25. november 2020 (ref 20/02693-3). Tilsynet støtter en lovregulering av det behovet LO og NHO ser. NITO vet dette er en utfordring som gjelder hele det organiserte arbeidslivet og vil be om at det skjer en fortgang i arbeidet med å etablere en slik nødvendig lovhjemmel.

En kartlegging- og konsekvensutredning, som nevnt, vil etter NITOs oppfatning være nødvendig for å vurdere om det er flere lovreguleringer som kan være hensiktsmessig når det gjelder behandling av personopplysninger i sammenheng med fagforeningsarbeid i arbeidslivet. Det er gode grunner til at fagforeningstilhørighet er definert som en særlig kategori av personopplysninger i forordningen. Likevel har ikke denne typen personopplysninger tradisjonelt vært å anse som sensitive opplysninger i Norge. Men NITO mener at slik forordningen forstås bidrar til å skape det inntrykket. Det å svekke muligheten til å utveksle personopplysninger mellom partene kan bidra til å svekke den tilliten som er nødvendig i den norske samarbeidsmodellen. Ved å bruke mulighetene som ligger i GDPR-forordningens artikkel 88 (behandling i forbindelse med ansettelsesforhold) kan Norge utarbeide

nødvendige lovhjemler til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold, herunder opplysninger om fagforeningstilhørighet.

Dagens regelverk kompliserer kommunikasjon mellom tillitsvalgte og medlemmer i en virksomhet og mellom fagforeningen og medlem/ tillitsvalgt.

Behov for samordning på personvernfeltet

NITO vil berømme Personvernkommisjonen for at kunstig intelligens (KI) er viet relativt stor oppmerksomhet i utredningen. Likevel savnes det fra NITOs side faktiske forslag til reguleringstiltak. Særlig fordi strukturene skissert i *Nasjonal strategi for kunstig intelligens* fra 2020 fremdeles mangler, og fordi *EUs KI-forordning* ennå ikke er behandlet og vedtatt.

Selv om det i Norge finnes et regelverk for overvåking på arbeidsplassen, mener NITO at bruk av algoritmer og maskinlæring ikke er tilstrekkelig regulert. Å bruke personvernforordningen og annen lovgivning som et slags regulatorisk lappeteppes for å hindre personvernovertramp, kan være en utfordrende øvelse. Likevel er det av avgjørende betydning at reguleringsrommet for KI åpnes opp og ikke begrenses til å kun gjelde maskinlæring, slik utvalget har valgt å legge størst vekt på. Som arbeidstakerorganisasjon er NITO også bekymret over at arbeidslivsområdet knapt behandles i utredningen, til forskjell fra forbrukerområdet.

Personvernkommisjonens utredning kommer i kjølvannet av en rekke norske og europeiske lovendringer som utfordrer personvernet. Her kan blant annet etterretningstjenesteloven, ekomforskriften, politiloven og politiregisterloven nevnes. Det vises til tidligere avgitte høringssvar i disse sakene, hvor NITO blant annet har pekt på faren for formålsutglidning og nedkjøling av ytrings- og informasjonsfrihet. Det ville av den grunn vært hensiktsmessig om kommisjonen hadde adressert ovennevnte lovendringer, da disse går på tvers av utredningens anbefalinger. Det er behov for en samordning av forskrifter på personvernområdet, slik at lovutviklingen kan følge linjene til en vedtatt personvernstrategi. Det er etter NITOs mening nødvendig at flere lovendringer gjort de siste årene vurderes opp utredningens anbefalinger, for å sikre at retten til privatliv styrkes og ikke svekkes.

Med vennlig hilsen


Trond Markussen
President


Egil Thompson
Generalsekretær