

Overvåking i arbeidslivet -

Nødvendig kontroll eller
unødvendig mistillit?

Fakta og verdier

- Begreper vi bruker for å beskrive fenomener, bærer med seg kulturelt bestemte verdimeslige føringer som gir oss en "etisk forutforståelse" (Eks: "løgn", "drap", "ekteskapsbrudd")
- Hvordan forstår vi "overvåking"?
- Hvordan forstår vi "arbeidslivet"?

”Overvåking”

- I seg selv nøytralt, men med negative konnotasjoner?
- Knyttet ofte sammen med ”kontroll”
- Ulike former for overvåking/kontrolltiltak:
pålagte helseundersøkelser, telefon- og videoovervåking, lesing av e-post/andre elektroniske dokumenter, kontroll av internettbruk, ransaking/ kroppsvisitering, testing for rusmiddelbruk, kontroll med bierverv/økonomiske forhold
- Avgjørende for vurderingen:
 - *formålet/intensjonen* med tiltaket
 - *konsekvensene* for de som berøres (pos/neg)
 - hvor nært kommer fenomenet meg som enkeltmenneske?

”Arbeidslivet”

- Hva er viktigst: arbeidsoppgavene, arbeidsmiljøet, resultatet av arbeidet eller lønna?
 - kan gjøre en forskjell for opplevelsen av kontrolltiltak
- Mest problematisk: der det private og profesjonelle er vanskelig å skille?
- Er det relevant å snakke om ”vern av privatlivets fred i forhold til arbeidslivet?”
 - Arbeidslivet: en slags ”mellomtilstand” mellom det private og offentlige rom

Juss og etikk

- Felles utgangspunkt: Noe bør beskyttes, noe bør forhindres
 - avspeiler fellesverdier i samfunnet
- Men: ikke alt som er viktig i vårt forhold til andre, kan reguleres juridisk
- Vi trenger i tillegg: En visjon av ”det gode liv”
- Etisk arbeid:
 - analysere/utforske situasjoner og begreper
 - identifisere relevante verdier og avveie mellom dem i konkrete situasjoner

Hvilke verdier blir beskyttet ved overvåking?

- Ulike formål:
 - *ukontroversielle*: sikre helse, miljø og/el sikkerhet, utføre lovpålagte kontroller, innfri særskilte krav som stilles til ansatte pga arbeidets karakter
 - *mer kontroversielle*: bekrefte/avkrefte konkret mistanke om misligheter, "image-bygging", avdekking av illojalitet og ineffektivitet
- Ulike hensyn:
 - sikre virksomhetens drift
 - beskytte storsamfunnet
 - trygge arbeidsmiljøet

Hva risikerer vi av uønskede virkninger?

- En krenkelse av den enkelte arbeidstakers ”personlige sfære eller integritet”
- Opplevelse av krenkelse er ofte knyttet til:
 - overskridelse av kroppslige grenser
 - tillitsbrudd, å kjenne seg lurt
 - blottstilling/ufrivillig eksponering
 - å bli fratatt kontroll over private/sensitive opplysninger (økt sårbarhet)
 - vilkårlig og diskriminerende maktbruk

Avveining mellom ulike interesser/hensyn

- Hensynet til arbeidsgiver/virksomheter
 - har en legitim interesse i å beskytte egne ressurser og framtid
 - arbeidstakerne er der frivillig og underordner seg/forplikter seg på virksomhetens formål ved ansettelse og må akseptere visse tiltak som en ikke ville akseptert i hverdagen
- Hensynet til enkeltpersoners ”privatsfære”
- Hensynet til fellesskapet/arbeidsmiljøet
 - kan bli skadelidende ved tiltak som uttrykker mistillit

Hvordan kan krenkelses ved kontrolltiltak forebygges?

- **Viktige juridiske/etiske prinsipper:**

- 1) Saklighet

- Er det behov for tiltaket, er formålet forståelig/rimelig, er tiltaket egnet for å oppnå formålet?

- 2) Forholdsmessighet

- Hva er det som utfra en konsekvensvurdering veier tyngst av arbeidsgivers interesser og arbeidstakers personvern? Hvor inngripende er tiltaket, hvor viktig er formålet? Er tiltaket nødvendig for formålet?

- 3) Åpenhet og medvirkning

- 4) Likebehandling

Sosial praksis og menneskesyn

- Hva slags menneske forutsettes når kontroll og overvåking er tiltaket?
 - Vi behandler mennesket slik vi oppfatter det
- Hvem bør være utgangspunktet når tiltak/praksiser planlegges?
- Dydsetikken: praksis kan påvirke forestillinger og holdninger (og ikke bare omvendt)
 - En mistillitspraksis kan øke utryggheten i stedet for å minske den
 - Vi blir det mennesket vi blir behandlet som

Finnes det alternativer til kontroll?

- Hvilke egenskaper har ”den gode arbeidstaker” og hvordan kultiveres disse?
- For eksempel gjennom:
 - felles drøfting av virksomhetens formål/visjoner som den enkelte kan slutte seg til/kjenne seg forpliktet på
 - godt arbeidsmiljø/gode relasjoner som en ikke vil svikte
 - felles/individuelle samtaler om problemet ved mistanke om konkrete misligheter

Forebygging vs kontroll/straff

- Trusler og straff kan virke preventivt, men det kultiverer neppe "den gode arbeidstaker" eller fremmer et godt arbeidsmiljø hvis arbeidstakerne kun unnlater å gjøre noe galt av frykt for å bli oppdaget og straffet...
- Det å bli vist tillit, kan øke ansvarligheten hos arbeidstakerne