

A close-up photograph of a person's hands typing on a laptop keyboard. The background is heavily blurred, showing a person in a blue shirt working at a computer in an office environment. The lighting is soft and blue-toned.

Datapolitiskt program 2002

**Datapolitiskt
program
2002**

LO 02.05 2.000
Tryck: LO-Tryckeriet 2002
Text: Kurt Junesjö och Ove Ivarsen
Produktion: nära pr & kommunikation
Omslagsbild: Getty Images
ISBN 91-566-1888-3

Datorisering ett nytt historiskt skede

Industrisamhällets utveckling har gått i vågor. Industrialismens utveckling tog sin början i England med ångmaskinen, stålet och den mekaniserade vävstolen. De gamla hantverksyrkena omvandlades till industriarbete med en mekaniserad och standardiserad produktion.

Nästa stora steg i utvecklingen var transporter, järnvägen och sjöfartens motorisering. Det tredje stora steget är bilismen och nu är vi inne i det fjärde utvecklingsskedet, datoriseringen av industrisamhället. Datorn påverkar och styr idag hela industrisamhället, allt från datoriserade robotar, mobiltelefoner till enklare hushållsapparater.

Dataanvändning och LO-arbetstagaren

Datoranvändningen utvecklas i ett samhälle som under industrisamhällets påverkan präglats av ojämlikheter och orättvisor. Därför kan vi redan avläsa klass- och könsklyftor när det gäller tillgången till och kunskapen om IT, klyftor som riskerar att permanentas.

De flesta LO-medlemmar har inte tillgång till IT-verktyg i jobbet överhuvudtaget. LO gjorde hösten 2000 en undersökning som visar att endast 33 procent av de LO-anställda använder dator på ett självständigt sätt i arbetet. Återigen är det gruppen kvinnor som uppvisar de lägsta siffrorna. Dessutom är de flesta sällananvändare, det vill säga de arbetar endast en mindre del av arbetstiden vid datorn. Motsvarande procentsats är för tjänstemän över 80 procent och för akademikerna 90 procent.

LO-medlemmarna har dessutom en passivare roll än tjänstemän och akademiker, det vill säga de använder datorn mest för att övervaka, registrera eller avläsa information. Endast undantagsvis får de till exempel använda e-post som når utanför arbetsplatsen, använda internet för kunskapshämtning eller nå externa databaser. Lite krasst kan man säga att LO-medlemmen återanvänder information som andra grupper skapat och lagt in i systemen och IT-verktygen.

Men över 66 procent av LOs medlemmar har valt att skaffa sig en dator i hemmet, för personlig utveckling och lärande. Det dåliga utnyttjandet av LO-anställdas kompetens beror alltså inte på bristande intresse att

lära utan ett ointresse från arbetsgivarnas sida att ta tillvara denna i en internationell jämförelse unika kunskapsbank.

Till detta kommer att arbetsgivarnas kompetensutveckling av LO-grupperna har sjunkit under senare år. Utvecklingen ställer alltså LO-grupperna utanför en stor del av IT-samhällets positiva inslag, i form av ökande informations- och lärandemöjligheter, effektivare organisationsformer och utvecklande arbetsuppgifter. Däremot får de uppleva ett stort mått av de negativa inslagen, i form av övervakning, styrning och kontroll.

Till skillnad från de tidigare sprången i industriutvecklingen påverkar datorn inte endast tillverkningsprocessen. Datorn har ett mänskligt drag, den har minne. Det är inget aktivt minne, som människans. Den tänkande datorn som själv kan fatta beslut och konkurrera med människan är fortfarande avlägsen. Men datorns minne medför att tillverkningsprocessen registreras och det ger nya kraftfulla kontrollmöjligheter för arbetsgivaren.

Det gäller alla processer där datorn är inblandad. Det gäller kassörskans arbete vid den datoriserade kassaapparaten, det gäller telefonistens arbete i den datoriserade växeln och det gäller verkstadsarbetarens arbete vid den processorstyrda mekaniska bearbetningsmaskinen. Det gäller också det tidigare privata, snabba telefonsamtalet som arbetstagaren ringde på arbetsgivarens telefon skyddat av teleheimligheten som nu i stället blivit e-post som kan loggas och läsas av arbetsgivaren.

Trots att datoriseringen fortgått under snart mer än 30 år har fackföreningsrörelsen inte utvecklat något aktivt program för att bevaka denna utveckling. Den svenska datalagen var långt före sin tid. Den lade stränga restriktioner på den som förde personregister och det krävdes tillstånd av Datainspektionen.

Den nya personuppgiftslagen är otympligare och svårare att tolka och använda. Datainspektionen har givit anvisningar för hur arbetsgivaren enligt lagen ska hantera sina personuppgifter.

Men eftersom personuppgiftslagen till skillnad från datalagen i stort sett helt hanteras under den personuppgiftsansvariges – inom arbetslivets arbetsgivarens – ansvar, kräver lagstiftningen ökad facklig kontroll och kunskap. I stort saknas i dag helt facklig beredskap för detta nya läge.

Nästan alla datorstyrda tillverkningsprocesser kan utnyttjas som personregister. Eftersom datorn löpande registrerar alla åtgärder som vidtas i tillverkningsprocessen krävs det endast en personanknytning för att göra datorn i tillverkningsprocessen eller i övrigt i arbetsprocessen till ett kraftfullt uppföljningsinstrument.

Registrering av arbetstagare

Datorn påverkar emellertid arbetstagarna även på andra sätt. Genom datorregistrering kan man på ett oerhört mycket effektivare sätt än tidigare sammanställa information i olika register och på det sättet skapa en bild av en människa som inte var möjlig att göra med manuell register. Av denna anledning innehöll den svenska datalagen ett allmänt förbud mot att samköra olika register. För detta krävdes särskilt tillstånd från Datainspektionen. Även enligt personuppgiftslagen är sådan samkörning normalt förbjuden.

Den svenska personuppgiftslagen är nästan en direkt avskrift av direktivet 95/46 EG om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter. Till skillnad från datalagen, som var en förbudslagstiftning, överlämnar personuppgiftslagen i stor utsträckning kontrollen av registren till den enskilde användaren, den registeransvarige. Detta gäller fullständigt på arbetsplatser ty Datainspektionen har i en särskild föreskrift medgivit att personregister som arbetsgivaren för när det gäller hans anställda inte ens behöver anmälas till Datainspektionen utom i sådana fall när registret innehåller särskilt känsliga uppgifter.

Integritet i arbetslivet

För närvarande bereder en offentlig utredning frågan om personlig integritet i arbetslivet, Integritetsutredningen. Den beräknas vara klar med sitt arbete under första hälften av år 2002. Utredningens arbete hittills syftar till att utarbeta en skyddslag som i stort sett helt bygger på personuppgiftslagen.

Eftersom denna lag i sin helhet är uppbyggd som en lagstiftning till skydd för den enskilde individen, är den svår att passa in i det svenska arbetsrättsliga systemet. Om utredningens nuvarande inriktning också blir lagens, kommer behovet av facklig kunskap och medvetenhet om hur man ska hantera integritetsfrågor i arbetslivet än mer att förstärkas.

Viktigt att bevaka den enskildes intressen

Det finns alltså två stycken skilda utvecklingslinjer som båda innebär att arbetstagaren på ett helt annat sätt än tidigare kan registreras utan att den enskilde anställda har några stora möjligheter att bevaka registrering.

Under 2000-talet blir det därför en ny viktig uppgift för de fackliga organisationerna att bevaka den enskildes intressen när det gäller att skydda hans eller hennes personliga integritet.

Skyddsnet av lagstiftning

Genom anställningsavtalet ställer arbetstagaren en viss arbetsprestation till arbetsgivarens förfogan mot en på förhand bestämd ekonomisk ersättning. Arbetstagaren är den underlägsna parten och till skydd för den anställda finns därför ett skyddsnet av lagstiftning kompletterat med avtal.

Den svenska arbetsrätten har sin ursprungliga grund i den reglering som fanns för jordbrukssamhällets förhållanden. Ganska stora rester av denna reglering finns fortfarande genom Arbetsdomstolens framför allt på 1930-talet formulerade praxis inlagd i framför allt anställningsavtalet bland annat som ett statusförhållande. Statusförhållandet inne-

bär att arbetstagaren får underkasta sig restriktioner som normalt inte hänger ihop med ett vanligt uppdragsavtal i form av en vittomfattande tystnads- och lojalitetsplikt, skyldighet att underkasta sig olika typer av undersökningar och kroppsliga ingrepp.

LO-medlemmar ska ha rätt till IT

Arbetsgivaren har dessutom som ägare till produktionsredskap och lokaler etc ett bestämmande inflytande över arbetsmiljön. Dessa tre faktorer, arbetstagarens beroendeställning, arbetsgivarens äganderätt över produktionsmedlen och statustänkandet inom arbetsrätten medför att arbetstagaren har en mycket mer utsatt ställning när det gäller den personliga integriteten, bland annat i samband med dataanvändning, än till exempel en konsument eller annan civilrättslig part.

Denne kan genom att byta leverantör undgå nackdelarna med en omfattande registrering. Det allmänna skyddet i integritetslagstiftningen är dessutom huvudsakligen uppbyggt för att skydda i förhållandet mellan sådana parter och i förhållandet mellan staten och medborgaren.

Tillgången till datorer och användningen av dessa handlar också om arbetsorganisation och kompetensutveckling. Förbundens medlemmar ska också ha rätten och möjligheten till den "utvecklande IT-tillgången", samtidigt som de ska slippa den kränkande och negativa övervakningen arbetsgivarna kan sätta i system med hjälp av samma teknik.

Mål för datoranvändningen i arbetslivet och skyddet för integriteten

Den fackliga verksamheten när det gäller datorer och integritet har fyra avgränsade mål.

- Kartlägga datoranvändningen och hur denna påverkar arbetstagarens förhållanden på kort och lång sikt.
- Formulera mål för den fackliga verksamheten när det gäller datoranvändning på arbetsplatsen.
- Informera och medvetandegöra den fackliga organisationen och medlemmarna.
- Genom centrala eller lokala avtal samt genom att påverka myndigheter, framför allt Datainspektionen och regeringen, stärka skyddet för arbetstagarens integritet när det gäller datoranvändning.

Detalj mål när det gäller integritetsskyddet

Utgångspunkten för en reglering av dataintegriteten är att arbetstagaren ska försättas i en situation som gör honom eller henne jämställd med arbetsgivaren. Här följer några punkter i ett sådant program:

1. Arbetsgivares datainsamling, registrering och behandling av personuppgifter om anställda ska alltid ske i med i förväg fastställda och av den anställde och den fackliga organisationen godkända syften. I alla personregister hos arbetsgivaren ska därför finnas ett klart i avtal eller på annat sätt definierat ändamål.
2. Personuppgifter som inte överensstämmer med ändamålet får inte samlas in, bearbetas eller tagas fram.
3. Arbetsgivares datainsamling, registrering och behandling av personuppgifter om anställda ska alltid ske öppet så att den anställde och den fackliga organisationen kan kontrollera verksamheten.
4. Samkörning av olika personregister får inte ske utom i sådana fall där detta förutsatts vid godkännandet av syftet.
5. Personuppgifter som kan tas fram som en biprodukt av annan dataregistrering eller arbetsprocess får inte användas, registreras eller behandlas om inte detta förutsatts och godkänts vid fastställande av syfte.
6. Datainsamling, registrering och behandling av personuppgifter ska inte kunna användas för personuppföljning utom i sådana fall där det är nödvändigt för att kunna beräkna lön eller andra anställningsförmåner.
7. Den fackliga organisationen ska ha insyn och inspektionsrätt i alla register där personuppgifter som rör de anställda kan finnas registrerade. Den fackliga organisationen får ta del av personuppgifter som rör lön och andra anställningsförhållanden som har betydelse för tillvaratagande av arbetstagares

rättigheter. När det gäller övriga uppgifter har den fackliga organisationen rätt att ta del av sådana uppgifter efter samtycke från de anställda.

8. Värdeomdömen om arbetstagaren får inte finnas registrerade i arbetsgivarens personregister utan uttryckligt samtycke från varje anställd.
9. Uppgifter i personregister får endast med samtycke från den registrerade arbetstagaren lämnas ut till utomstående i någon form, databaserat, skriftligt eller muntligt om inte detta är en del av registrets ändamål eller sker med uttryckligt författningsstöd.
10. Dokument, e-post och liknande som arbetstagaren upprättat med arbetsgivarens uppenbara eller underförstådda tillstånd och som hålles åtskilt på ett sådant sätt att det framgår att det ska vara privat, får inte granskas eller kontrolleras av arbetsgivaren.
11. Endast relevanta uppgifter för det angivna syftet får finnas i dataregister. Så snart uppgiften inte längre behövs ska den gallras.
12. Arbetsgivaren ansvarar för att registret endast innehåller korrekta uppgifter. Felaktiga uppgifter ska omedelbart rättas efter påpekanden av den fackliga organisationen eller den enskilde.
13. Insamling av uppgifter ska ske på ett öppet sätt från källor som är godkända av arbetstagaren eller den fackliga organisationen. Dolda källor får inte användas vid personalregistrering.
14. Arbetstagare ska när som helst ha rätt att ta del av uppgift i personregister som berör dem själva på ett läsbart sätt. Uppgifterna ska förvaras datasäkert och med tystnadsplikt för personal som arbetar med personregistret.
15. Samkörning av register får inte ske utan särskild skriftlig överenskommelse med den fackliga organisationen samt med dem som omfattas av samkörningen.

16. Övervakning av arbetstagarens rörelser genom automatisk registrering genom ID-kort eller motsvarande för in- och utpasseringskontroll eller i övrigt förflyttning på arbetsplatsen får endast ske på sådana arbetsplatser där säkerhetskontroll ska upprätthållas enligt offentligrättslig reglering.
17. Facklig förtroendeman som ansvarar för datatillsyn på arbetsplatsen har rätt till utbildning i arbetsgivarens datasystem enligt lagen om facklig förtroendeman.
18. Den närmare regleringen av dessa frågor ska ske på sedvanligt sätt arbetsrättsligt med lagstiftning som kompletteras med centrala kollektivavtal som innehåller de grundläggande reglerna och närmare tillämpningsföreskrifter.