

Institutionen för Informatik
Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet
Examensarbete I
HT 2002

HUR BEAKTAS PERSONLIG INTEGRITET PÅ ARBETSPLATSEN?

– en studie av några aktuella övervakningsprogramvarors och passerkorts förhållande till svensk lagstiftning

Författare
Marcus Tidholm
Lovisa Andersson

Handledare
Maria Bergenstjerna

Sammanfattning

Denna uppsats behandlar ämnet; Hur beaktas personlig integritet på arbetsplatsen? Syftet med den är att studera personlig integritet på arbetsplatsen i kombination med övervakningsprogramvaror och passerkort samt hur de förhåller sig till svensk lagstiftning. Vi har utgått från studier av litteratur och information på Internet.

Uppsatsen beskriver lagar som behandlar ämnet personlig integritet ur olika aspekter. Uppsatsen tar även upp ämnet ur ett etiskt perspektiv. Vidare redogör vi för aktuella övervakningsprogramvaror och passerkortet Active Badge. I vår analys besvarar vi frågorna: Hur förhåller sig övervakningsprogramvaror till svensk lagstiftning, är det olagligt för en arbetsgivare att använda sig av dem och hur förhåller sig passerkort till och svensk lagstiftning, är det olagligt för en arbetsgivare att använda sig av dem?

Därefter följer en diskussion där vi behandlar frågan: Hur beaktas personlig integritet i arbetslivet med hänsyn till övervakningsprogramvaror och passerkort? Diskussionen innehåller även egna synpunkter, reflektioner och förslag till hur man kan förbättra hanteringen av personlig integritet på arbetsplatsen.

INTRODUKTION	5
INLEDNING	5
SYFTE	5
FRÅGESTÄLLNING	6
AVGRÄNSNING	6
DISPOSITION	6
METOD	7
VETENSKAPSTEORI	7
<i>Hermeneutik</i>	7
<i>Positivism</i>	7
FORSKNINGSMETOD	8
<i>Kvantitativ</i>	8
<i>Kvalitativ</i>	8
VÅRT VAL AV VETENSKAPSTEORI OCH FORSKNINGSMETOD	8
BEGREPPET PERSONLIG INTEGRITET	9
ARBETSGIVARENS BEFOGENHETER.....	10
ARBETSRÄTTEN	10
ARBETSTAGARENS BEFOGENHETER.....	12
PERSONUPPGIFTLAGEN.....	12
REGERINGSFORMEN	13
TRYCKFRIHETSFÖRORDNINGEN	13
EUROPAKONVENTIONEN	14
BROTTSBALKEN	15
ARBETARSKYDDSTYRELSENS FÖRESKRIFTER	16
LAGEN OM SKYDD FÖR PERSONLIG INTEGRITET I ARBETSLIVET - NYTT LAGFÖRSLAG	16
<i>IT-kommissionens yttrande</i>	17
ETIK.....	18
ETIK OCH JURIDIK	18
ETIK OCH TEKNOLOGI	18
ÖVERVAKNINGSPROGRAMVARA.....	20
EBLASTER OCH SPECTOR PROFESSIONAL EDITION.....	20
SPYBUDDY	21
SPYANYWHERE 2.0.....	24
WEBMAIL SPY	24
PASSERKORT	25
ACTIVE BADGE	25
ANALYS	27

ÖVERVAKNINGSPROGRAMVAROR	27
<i>Arbetsrätten</i>	27
<i>Personuppgiftslagen (PuL)</i>	28
<i>Regeringsformen</i>	28
<i>Tryckfrihetsförordningen</i>	28
<i>Europakonventionen</i>	28
<i>Brottsbalken</i>	29
<i>Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter</i>	29
<i>Lagen om skydd för personlig integritet (LIA)</i>	29
PASSERKORT	30
<i>Arbetsrätten</i>	30
<i>Personuppgiftslagen (PuL)</i>	30
<i>Regeringsformen</i>	30
<i>Tryckfrihetsförordningen</i>	30
<i>Europakonventionen</i>	30
<i>Brottsbalken</i>	30
<i>Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter</i>	31
<i>Lagen om skydd för personlig integritet (LIA)</i>	31
DISKUSSION	32
REFERENSER	34
BÖCKER	34
ARTIKLAR	34
TIDSKRIFTER	35
INTERNETADRESSER.....	35
BILAGA 1	36
ORDLISTA	36

Introduktion

Inledning

Idag lever vi i ett högteknologiskt samhälle, ett så kallat IT-samhälle, där den tekniska utvecklingen går snabbare och snabbare. Det är naturligt för nästan alla människor att dagligen använda sig av tekniska redskap såsom kreditkort, mobiltelefon, datorer, m.m. Frågan är hur allt detta påverkar den personliga integriteten.

När telefonen blev vanlig i Sverige blev avlyssning betydligt lättare. Då blev det nödvändigt att på något sätt skydda den personliga integriteten. Därför kom lagen om skyddande av post och telehemligheter till. Enligt den kunde det innebära två års fängelse att bryta någon annans brev eller att avlyssna ett telefonsamtal. Sedan den lagen kom har mycket hänt. Idag används i stor utsträckning e-post istället för brev. Enligt Kurt Junesjö, aktiv inom fackförbundet LO och författare till boken *Distansarbete, Datorer och Integritet*, finns inga tydliga lagar som hanterar e-post. Frågan är, hinner verkligen lagarna med i utvecklingen? Det finns många lagar och förordningar för både arbetstagare och arbetsgivare att luta sig emot men Junesjö menar att integritetsskyddet har byggts ut i övriga samhället dock inte för arbetstagarna, för dem har det snarare blivit sämre.

Med hjälp av den nya informationstekniken har arbetsgivarna fått helt nya möjligheter att övervaka sin personal. Med datorn, som nästan finns inom alla yrken, har det blivit mycket enklare att sammanställa information om vad arbetstagarna gör under sin arbetstid. Vad är rätt? Ska arbetsgivaren ha tillgång till all information, även personlig, eller ska det finnas något som kallas personlig integritet på arbetsplatsen?

”Storebror ser dig” (Tiden 2, 2002) och ”Chef läste anställds e-post” (Computer Sweden, 2002-11-21) är två av många rubriker man kunnat se i media under senare tid. Detta gjorde att vi intresserade oss för ämnet personlig integritet på arbetsplatsen. Ämnet känns aktuellt och relevant för både oss själva, skolan, arbetstagare och arbetsgivare.

Syfte

Vårt syfte med uppsatsen är att studera personlig integritet på arbetsplatsen i kombination med övervakningsprogramvaror och passerkort samt hur de förhåller sig till svensk lagstiftning.

Frågeställning

Vår frågeställning är: Hur beaktas personlig integritet på arbetsplatsen?

För att titta närmare på detta har vi ställt oss tre delfrågor;

1. Hur förhåller sig övervakningsprogramvaror till svensk lagstiftning, är det olagligt för en arbetsgivare att använda sig av dem?
2. Hur förhåller sig passerkort till och svensk lagstiftning, är det olagligt för en arbetsgivare att använda sig av dem?
3. Hur beaktas personlig integritet i arbetslivet med hänsyn till övervakningsprogramvaror och passerkort?

Avgränsning

Det finns mycket skrivet om personlig integritet på arbetsplatsen i kombination med e-post, Internet, loggning, kameraövervakning och telefonavlyssning. Vi har därför valt att istället titta på några aktuella övervakningsprogramvaror och även aktuella passerkort.

Disposition

Vår uppsats börjar med en introduktion som innehåller inledning, syfte, frågeställning och avgränsning. Nästkommande avsnitt innehåller några olika definitioner av begreppet personlig integritet. Efter det kommer ett avsnitt där vi presenterar lagar och förordningar som behandlar ämnet personlig integritet på arbetsplatsen. Det har vi valt att göra för att öka förståelsen inför vår diskussion och analys. Vi behandlar först arbetsgivarens och sedan arbetstagarens befogenheter. För att få ytterligare ett perspektiv har vi även valt att ta med ett avsnitt där vi skriver om etik. Där behandlar vi först etik och juridik, sedan etik och teknologi. Därefter beskriver vi övervakningsprogramvaror och passerkort som är intressanta för ämnet. Därpå följer ett avsnitt som innehåller vår analys, den är gjord i form av en tabell där vi tittar på övervakningsprogramvaror och passerkort förhåller sig till svensk lagstiftning. Analysen följs av en diskussion där vi diskuterar kring frågan; Hur beaktas personlig integritet i arbetslivet med hänsyn till övervakningsprogramvaror och passerkort? Sist i uppsatsen kommer referenser och en bilaga som innehåller en ordlista.

Metod

Vetenskapsteori

Man brukar tala om två vetenskapliga huvudinriktningar, positivism och hermeneutik. (Thurén, 1991)

Hermeneutik

Hermeneutik kan fritt översättas med tolkningslära och har som ett av sina ursprung teorier om bibel- och annan texttolkning. (Wallén, 1996)

Hermeneutiken är utpräglad humanistisk till sin inriktning och har ofta mer förståelse för relativistiska tankegångar än positivismen. (Thurén, 1991)

Ett hermeneutiskt synsätt handlar om tolkning av innebörder i texter, symboler, handlingar, upplevelser, m.m.

Den som tolkar behöver förförståelse i form av språklig och kulturell gemenskap. Vid tolkandet växlar man mellan del- och helhetsperspektiv. Man uppmärksammar motsättningar mellan del och helhet. (Wallén, 1996)

Inom ramen för en hermeneutisk forskningstradition söks inga absoluta sanningar. Sådana finns nämligen inte, enligt den hermeneutiska kunskapsteorin.

Forskningsfrågor som kan omformuleras i termer av "vad betyder det" lämpar sig ofta för en hermeneutisk forskningsansats.

Positivism

Positivismen har sitt ursprung i naturvetenskapen, men dess metoder och synsätt har spritt sig även till andra vetenskapsområden. Den bygger vidare på de empiriska traditionerna som uppstod i mitten av 1800-talet som en reaktion på upplysningsfilosofernas idéer. Den innebar att allt som inte kunde prövas empiriskt, som känslor och värderingar, religiösa och politiska uttalanden etc. hörde inte till den vetenskapliga sfären och att allt som inte är vetenskaplig kunskap inte betraktas som kunskap alls och/eller som irrationellt. (Wallén, 1996)

Positivisterna vill gärna tro på absolut kunskap och deras lösning på sanningsproblemet är i korthet: Om man rensar bort allt man har trott sig veta men som man egentligen inte vet, då får man kvar en kärna av säker kunskap, "hårda fakta". På denna säkra grund kan man sedan bygga upp vetenskapen. Men de moderna forskare som bygger på positivismens grund är i allmänhet väl medvetna om problemen med att uppnå säker kunskap.

Enligt positivismen har vi människor endast två källor till kunskap, det vi kan iaktta med våra sinnen och det vi kan räkna ut med vår logik. En stor del av den kritik som riktas mot positivismen handlar just om det. Man menar att positivisterna försummar en viktig kunskapskälla vid sidan av de fem sinnenas iakttagelser och den logiska analysen. (Thurén 1991)

Forskningsmetod

Kvantitativ

Metoder som använder sig av mätningar, kvantifiering med hjälp av matematik och statistik brukar benämnas kvantitativa. Det är alltså sådana metoder, som resulterar i numeriska observationer eller som låter sig transformeras i sådana. Exempel på kvantitativa metoder är experiment, test, prov, enkäter och frågeformulär m.m. (Backman, 1998)

Kvantitativ metodteori grundar sig i positivismen. Hårddata utgör grundstommen i en kvantitativ undersökning och uttrycks i siffror. Hårddata ger svar på frågan ”hur många”, men mer sällan eller aldrig på frågan ”varför”. (Svenning, 2000)

Kvalitativ

Metoder som kallas kvalitativa kännetecknas av att de inte använder sig av siffror eller tal. De innehåller eller resulterar i verbala formuleringar, skrivna eller talade. Instrumenten består av det traditionella ”ordet”. (Backman, 1998)

Kvalitativa metoder utgår från den hermeneutiska synen på kunskap och kännetecknas av helhet, förståelse och gemensamma nämnare. Kulturell omgivning och subjektiva utsagor är viktiga inom den här typen av metod, som främst använder sig av icke kvantifierbar mjukdata. (Wallén, 1996)

Vårt val av vetenskapsteori och forskningsmetod

Vi kommer att använda oss av ett hermeneutiskt synsätt för att öka vår förståelse inom det område vi valt att studera. Detta känns naturligt eftersom området handlar mycket om att tolka och få svar på frågor som ”varför” och ”hur”. Det kan vara svårt att göra konkreta observationer och hitta ”hårda fakta”.

Vidare kommer vår uppsats att vara av kvalitativ karaktär, eftersom den kännetecknas av förståelse och helhet. Vi kommer att använda oss av en vanlig kvalitativ metod för att öka vår förståelse, nämligen jämförande litteraturstudie. Vi kommer inte att ha någon kvantitativ del, där vi använder oss av någon form av enkät eller undersökning. Den undersökande delen består istället i att undersöka vilka övervakningsprogramvaror och passerkort som finns samt hur de fungerar och hur de förhåller sig till svensk lagstiftning.

Begreppet personlig integritet

I detta stycke redovisar vi några olika vedertagna definitioner på personlig integritet. Det känns nödvändigt, eftersom det finns många olika åsikter om vad begreppet innebär, och vi vill därför undvika att det uppstår några oklarheter angående begreppet personlig integritet i uppsatsen.

Någon enhetlig definition av integritetsbegreppet finns inte i svensk lagstiftning. (Westregård, 2002)

I stället för att arbeta med en enda definition av begreppet integritet har lagstiftaren valt att från fall till fall ange, vilka faktorer man skall ta hänsyn till vid en bedömning av om det finns risk för att en åtgärd ska leda till intrång i den enskildes personliga integritet. (Justitiedepartementet, Ds Ju 1987:8)

Det finns en definition av begreppet i arbetsmarknadsdepartementets bok Datatekniken och den personliga integriteten, Ds 1989:24 som lyder så här; ”personlig integritet har beskrivits som individens rätt till kontroll över kunskap om honom. Saken har också ansetts kunna uttryckas så, att varje enskild person med fog kan kräva att ingen myndighet eller annan enskild person har en fullständig kunskap om honom. Begreppet kan även stå för rätt till ensamhet, anonymitet och oberoende”.

I Nationalencyklopedien står om personlig integritet: ”rätt att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och att inte utsättas för personligen störande ingrepp. I regeringsformen står att ”den offentliga maken skall utövas med respekt för...den enskilda människans frihet och värdighet”, medan de lagar som styr hälso- och sjukvården, socialtjänsten och omsorgerna om psykiskt utvecklingsstörda med smärre variationer använder formuleringarna ”respekt för självbestämmande och integritet”. Personlig integritet har därför nära samband med människans värdighet. Kränkning av den personliga integriteten kan ske på fysisk väg (våld, tvång, åga) eller psykisk (förnedring, diskriminering, indoktrinering).”

(http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=212289&i_word=personlig%20integritet&i_h_text=1, 2002-12-15)

I Data- och offentlighetskommitténs delbetänkande Integritetsskyddet i informationssamhället 3 Grundlagsfrågor från 1987, skrivs om personlig integritet:

”Vad menas då med integritet och framförallt med personlig integritet? Språkligt sett härstammar ordet integritet från det latinska substantivet integritas som betyder oskadat, ofördärvat tillstånd, hederlighet eller oförvitlighet. I Svenska akademiens ordlista sägs integritet betyda okränkthet, orubbat tillstånd, självständighet och oberoende. I fackspråk kan begreppet integritet stå för förhållandet att inte vara utsatt eller mottaglig för obehörig påverkan eller inblandning, frihet från inblandning, självständighet eller oberoende. Som framgår redan av detta kan olika betydelse och värderingar läggas i ordet integritet. När olika personer talar om integritet är det således inte säkert att de avser riktigt detsamma.”

Arbetsgivarens befogenheter

De lagar och förordningar som tas upp i följande avsnitt, behandlar arbetsgivarens rättigheter.

Arbetsrätten

Medbestämmandelagen (MBL) är en del i arbetsrätten och började gälla den första januari 1977. Den ersatte då äldre lagstiftning om kollektivavtal, förhandlingsrätt och föreningsrätt. I MBL hanteras bl.a. arbetsgivarens arbetsledningsrätt och i 32 § står att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet.

”32 § Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt. I kollektivavtal om medbestämmanderätt kan parterna, med beaktande av vad som föreskrives i 3 §, bestämma att beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ. Lag (1977:529).”

Man brukar skilja på företagsledning och arbetsledning. Med det första menar man bl.a. planläggningen av produktionen, de ekonomiska besluten och förhållandet till utomstående, med det andra menar man relationen mellan företaget och den enskilde arbetstagaren under arbetsprocessen (Schmidt, 1974).

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är en gammal regel och en allmän rättsgrundsats. (Westregård, 2002). Den formulerades redan på 1890-talet av preussiska industriägars arbetsgivarförbund (Verbund Berliner Metallindustriellen). (Junesjö, 1997) Den innebar att arbetsgivarna själva skulle besluta om arbetets ledning och fördelning, hur ett visst arbete ska utföras, om en arbetstagare ska arbeta övertid och om antagande och avskedande av arbetare. (Westregård, 2002) SAF (Sveriges Arbetsgivarförening) kopierade dessa bestämmelser och tvingade LO (Landsorganisationen i Sverige) genom 1906 års decemberkompromiss, under hot om storlockout att ta in dem i sina förbundsavtal. Den s.k. 23 §, som sedan blev 32 § i SAF:s stadgar skulle avskaffas genom MBL trodde många. Detta misslyckades dock. Frånsett rätten att fritt avskeda arbetare, som avskaffades genom anställningsskyddslagen 1974, var arbetsgivarens arbets- och företagsledningsrätt inte påverkad av MBL. Den är - enligt arbetsdomstolens rättspraxis ända sedan 1933 - en helt orubbad allmän rättsgrundsats.

I kollektivavtal som upprättas mellan delägare eller medlem i föreningen och fackförening eller fackförbund, ska intagas bestämmelse att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, leda och fördela arbetet, och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening.

I 32 § står det att arbetsgivaren har rätt att ensam besluta om företagets verksamhet och arbetsledning. Redan i början av 1930-talet sade Arbetsdomstolen att denna arbetsgivarens fria arbetsledning är en allmän rättsprincip vare sig den finns intagen i kollektivavtalet eller ej (Arbetsdomstolens domar 1932 nr 100, 1933 nr 159). (Junesjö, 1997)

En arbetsgivare kan alltså utan motivering och med stöd av arbetsledningsrätten behandla en arbetstagare väldigt orättvist. Arbetsgivaren kan ge en arbetstagare vilka jobb som helst på en arbetsplats, de sämsta arbetstiderna, vid personliga löner den lägsta lönen osv. Det har arbetstagaren idag inga rättsliga möjligheter motarbeta.

Junesjö (1997) menar dock att på det sättet utövas inte arbetsledningsrätten normalt sett i företag idag. De flesta arbetsgivare är förnuftiga och inser att den som inte behandlar sin personal rättvist och på ett bra sätt, kommer att förlora på det i längden. Men kommer det till en rättslig prövning så har arbetstagarna inget skydd.

Uppkommer en rättslig tvist har arbetsgivaren dessutom i regel, med hänsyn till sin rätt att leda och fördela arbetet, rätt att kräva av arbetstagaren att arbetet utförs utan hinder av tvisten i väntan på att den blir klar. Detta kallas arbetsgivarens rätt till tolkningsföreträde. Denna rätt till tolkningsföreträde, som nu i och för sig modifieras genom Medbestämmandelagens regler om tolkningsföreträde vid arbetskyldighet, överensstämmer inte med civilrättens huvudregler. Enligt denna svarar vardera avtalsparten för sin avtalsprestation. (<http://www.kurt.nu>, 2002-11-21)

Datorer som arbetsgivaren ställer till de anställdas förfogande är arbetsredskap. Det innebär att med stöd av arbetsledningsrätten har arbetsgivaren rätt att bestämma hur utrustningen på arbetsplatsen får användas. Utgångspunkten är naturligtvis att sådan utrustning i första hand ska användas i arbetet. Detta gäller även e-post och Internetuppkopplingar. Detta finns dock inte reglerat i lag och arbetsgivaren bör därför utarbeta riktlinjer och regler för vad som gäller. Arbetsgivaren har rätt att kontrollera om reglerna följs. All kontroll av anställda måste dock ha ”ett i förväg uttrycklig bestämt ändamål som är sakligt grundat i verksamheten”. (Datainspektionen, <http://www.datainspektionen.se/PDF-filer/smaskrifter/nr7.pdf>, 2002-11-27)

Arbetstagarens befogenheter

De lagar och förordningar som tas upp i följande avsnitt, behandlar arbetstagarens rättigheter.

Personuppgiftslagen

All information som kan hänföras till en fysisk person, är en personuppgift, även om informationen bara avser personen i egenskap av yrkesutövare eller näringsidkare. Informationen behöver alltså inte gälla en persons privatliv. (Öman & Lindblom, 2001)

Personuppgiftslagen (PuL) ersatte den 24 oktober 1998 den tidigare datalagen från 1973. Datalagen omfattade endast bearbetning av uppgifter med ADB-teknik. PuL däremot omfattar även manuell bearbetning av personuppgifter, vilket innebär att det blir en personuppgiftslag och inte en specialiserad datalag. Sverige har dock valt att inte göra lagen tillämplig på pappersregister förrän den 1 oktober 2007. I praktiken gäller alltså personuppgiftslagen bara för dataregister nu. (Junesjö, 2000)

Viktigt att veta är också att PuL är en subsidiär lag, vilket innebär att ”om det i annan lag eller förordning finns bestämmelser som avviker från denna lag, skall de bestämmelserna gälla”. (Öman & Lindblom, 2001)

En av de viktigaste reglerna av integritetsfrågor inom arbetslivet finns i PuL. (Westregård, 2002) I princip är behandling av datauppgifter inte tillåten, om inte arbetstagaren lämnat sitt samtycke. Behandling av personuppgifter innebär alla åtgärder som utförs med personuppgifter, vare sig det sker på automatisk väg eller inte. (Datainspektionen, <http://www.datainspektionen.se/PDF-filer/smaskrifter/nr7.pdf>, 2002-11-27) Det finns undantag från denna regel som innebär att behandling får ske om det föreskrivits i lag, om behandlingen är nödvändig för att man ska kunna sluta avtal med den som är registrerad, om behandling behövs för att fullgöra en rättslig skyldighet eller om det finns ett betydande intresse för den registrerade att skydda. (Junesjö, 2000) Behandling av personuppgifter för ändamål som innebär individuell prestationsmätning, är tillåten om den är nödvändig och utförs för att uppfylla anställningsavtalet, t.ex. för beräkning och utbetalning av lön. Men för att behandlingen ska vara laglig krävs att arbetsgivaren har informerat arbetstagaren om den behandling som kommer att utföras. (Datainspektionen, <http://www.datainspektionen.se/PDF-filer/smaskrifter/nr7.pdf>, 2002-11-27) Om uppgifter registreras efter samtycke kan det ändå alltid återkallas. Då får inte ytterligare personuppgifter behandlas. (Junesjö, 2000)

I arbetslivet används personuppgifter i många olika sammanhang och på många olika sätt. Ibland kan en person uppleva behandling av personuppgifter som ett integritetsintrång. Därför måste man finna en bra balans mellan arbetsgivarens behov att behandla personuppgifter och arbetstagarens rätt till personlig integritet. När man bedömer om behandling av en specifik personuppgift är tillåten i en situation på en arbetsplats bör man tänka på att arbetstagaren ofta befinner sig i en beroendeställning

gentemot arbetsgivaren. Ett samtycke kan kanske därför inte ges samma betydelse som i andra sammanhang. Någon lag som hanterar personuppgifter i arbetslivet specifikt finns inte. (Datainspektionen, <http://www.datainspektionen.se/PDF-filer/smaskrifter/nr7.pdf>, 2002-11-27)

Regeringsformen

Skyddet för den personliga integriteten har ansetts vara av så pass stor vikt att man valt att placera det i regeringsformen, som är en av våra grundlagar. Det andra kapitlet behandlar skyddet för grundläggande fri- och rättigheter. Där ingår den personliga integriteten. Regeringsformens skydd gäller enbart för det allmänna dvs. stat, kommun eller annat offentligt organ (med andra ord så gäller skyddet enbart för offentligt anställda). De offentligt anställda har därmed ett särskilt skydd mot att arbetsgivare t.ex. för register över anställdas politiska åskådning, upptagning av telefonsamtal, hemlig avlyssning mm. (Junesjö, 2000) I 6 § anges att varje medborgare gentemot det allmänna är skyddad mot hemlig avlyssning eller upptagning av telefonsamtal eller annat förtroligt meddelande. Från skyddet undantages samtal i en folksamling eller radiosändning samt TV-övervakning av offentliga platser. (Helmius, 2000) Det ska tydligt poängteras att det är just mot det allmänna som den enskilda är skyddad. Detta skydd ger inte en enskild något skydd mot hemlig avlyssning från en annan enskild. När det gäller bildupptagning finns emellertid inget grundlagsskydd. Detta kan bero på flera saker, men det troligaste är att man från lagstiftarens sida inte sett något behov att skydda detta område.

"2 kap. Grundläggande fri- och rättigheter 6 § Varje medborgare är gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp även i annat fall än som avses i 4 och 5 §§. Han är därjämte skyddad mot kroppsvitation, husrannsakan och liknande intrång samt mot undersökning av brev eller annan förtrolig försändelse och mot hemlig avlyssning eller upptagning av telefonsamtal eller annat förtroligt meddelande. Lag (1976:871)". (<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19740152.HTM>, 2002-11-27)

Tryckfrihetsförordningen

Enligt tryckfrihetsförordningen har den offentliganställda ett direkt skydd mot att arbetsgivaren forskar i dataregister eller om en offentliganställd lämnat uppgifter som införts i tryckt skrift t.ex. i en tidning. Denna grundlag gäller för arbetstagare inom offentligsektor men inte för arbetstagare inom privatsektor. Kurt Junesjö anser att det är en brist i grundlagen att det inte finns samma skydd för privat anställda som för offentligt anställda. (Junesjö, 2000)

"3 kap. Om rätt till anonymitet 4 § Myndighet eller annat allmänt organ må ej efterforska författaren till framställning som införts eller varit avsedd att införas i tryckt skrift, den som utgivit eller avsett att utgiva framställning i sådan skrift eller den som lämnat meddelande enligt 1 kap. 1 § tredje stycket, i vidare mån än som erfordras för åtal eller annat ingripande mot honom som ej står i strid med denna förordning. Får

efterforskning förekomma, skall därvid beaktas den i 3 § angivna tystnadsplikten. Lag (1976:955)". (<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19490105.HTM>, 2002-11-28)

Europakonventionen

Förenta nationernas generalförsamling antog år 1948 en allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna. I artikel 12 sägs bl.a. att ingen får utsättas för godtyckliga ingripanden i fråga om privatliv, familj, hem, korrespondens eller för angrepp på heder och anseende. Det anges vidare att alla har rätt till lagens skydd mot sådana ingripanden eller angrepp. Detta har i sin tur blivit Europakonventionen till skydd för de mänskliga rättigheterna. Sverige har godkänt den europeiska konventionen till skydd för de mänskliga rättigheterna. Det innebär att europeiska konventionen är lag i Sverige sedan 1995. (Westregård, 2002) I den stäcker sig skyddet längre än vad det gör i grundlagen. Europakonventionen kom bl.a. till för att skydda individen från statens och det allmännas kränkningar. Sveriges regering, skall garantera var och en de fri- och rättigheter som anges i konventionen. Genom Europadomstolens domar har Europakonventionen även kommit att gälla mellan privata arbetsgivare och arbetstagare. Men kränkningen ska allmänt sett vara grövre mot privat anställda än statligt anställda. I Europakonventionen är det framför allt artikel 8 som skyddar den personliga integriteten. I kapitel 8 står det att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Men det finns undantag. Staten får inskränka rätten till personlig integritet genom lag i ett demokratiskt samhälle i följande fall:

- Med hänsyn till statens säkerhet och den allmänna säkerheten.
- Med hänsyn till landets ekonomiska välbefinnande.
- Förebyggande av oordning och brott.
- Till skydd för hälsa och moral eller för andra personers fri- och rättigheter.

§I ett fall där en offentlig arbetsgivare avlyssnade de anställdas telefoner med sin egen utrustning, uttalade domstolen att en arbetstagare har rätt till skydd mot sådan avlyssning från arbetsgivarens sida även om arbetsgivaren äger utrustningen. Den enskilda individen har i ett sådant här fall rätt till personlig integritet. Skyddet gäller även för brev. Några mål, när det gäller information som har skickas via datorer, såsom e-post eller andra försändelser av privat karaktär har inte behandlats av europadomstolen. Därför finns ingen praxis på området. (Junesjö, 2000) Europakonventionen omfattar även olika typer av kameraanvändning. Vad skyddet mer precist omfattar är filmning av privatpersoner som utövar någon typ av aktiviteter som hör till privatlivet. Var någonstans dessa aktiviteter utspelar sig har inte någon större betydelse för att de skall omfattas av begreppet. Hur kameran fungerar eller hur man använder den har ingen betydelse dvs. det spelar heller ingen roll om den är fast- och fjärrmanövrerad eller manövreras manuellt. (Helmius, 2000)

Brottsbalken

I Brottsbalken finns skydd mot intrång i den personliga integriteten, straff för brott mot brev- eller telehemlighet, olovlig avlyssning till skydd mot buggning och för olovligt dataintrång. (Junesjö, 2000) Att olovligen öppna eller ta del av brev eller liknande som på något sätt är förslutet kan ge upp till två års fängelse enligt Brottsbalken. (Brottsbalken 4 kap 9 §) Att utan tillåtelse bereda sig tillgång till uppgifter i data, ändra och ta bort sådana uppgifter är dataintrång. (Brottsbalken 4 kap 9c §)

"4 kap. 9 § Den som, utan att fall är för handen som i 8 § sägs, olovligen bryter brev eller telegram eller eljest bereder sig tillgång till något som förvaras förseglat eller under lås eller eljest tillslutet, dömes för intrång i förvar till böter eller fängelse i högst två år." (<http://www.notisum.se/>, 2002-12-19)

"4 kap. 9 c § Den som i annat fall än som sägs i 8 och 9 §§ olovligen bereder sig tillgång till upptagning för automatisk databehandling eller olovligen ändrar eller utplånar eller i register för in sådan upptagning döms för dataintrång till böter eller fängelse i högst två år. Med upptagning avses härvid även uppgifter som är under befordran via elektroniskt eller annat liknande hjälpmedel för att användas för automatisk databehandling. Lag (1998:206)." (<http://www.notisum.se/>, 2002-12-18)

Vad är det då som gäller om arbetsgivaren läser personlig e-post som finns i min jobbdator men jag har ett lösenord på e-posten? Är det då dataintrång? För att arbetsgivaren möjligtvis skall kunna fällas för brott måste dessa förutsättningar vara uppfyllda.

- Arbetsgivaren har klart och tydligt förklarat att arbetstagaren har rätt att använda sig av hans arbetsredskap för privata ändamål.
- Arbetstagaren har avskilt dessa dokument genom lösenord eller på annat sätt eller markerat e-posten så att det klart framgår att den är privat.
- Arbetsgivaren genombryter avsiktligt detta skydd.
- Arbetstagaren har inte lämnat samtycke till åtgärden.

I Sverige har vi inga domar angående om arbetsgivare gör sig skyldiga till ett brott, om de läser privat e-post. Däremot ansåg en norsk domstol att en arbetsgivare inte hade rätt att gå in och läsa arbetstagarens privata e-post. Domstolen menade att arbetsgivaren därigenom kränkte den privata informationen som en arbetstagare ska ha rätt till gentemot sin arbetsgivare. I Norge finns det ingen lag angående privat e-post på arbetsplatsen. (Junesjö, 2000)

I Brottsbalken finns även bestämmelser som skyddar den personliga integriteten på arbetsplatsen, där ingår brytande av post- eller telehemligheter. För brev gäller detta under tiden brevet befordras. (Junesjö, 2000) Om man i annat fall olovligen bryter brev eller telegram eller bereder sig tillgång till någonting som förvarats förseglat, under lås eller tillslutet, så dömdes man för intrång i förvar till böter eller fängelse. (Brottsbalken 4:9 §) Det är också förbjudet att med tekniskt hjälpmedel för återgivning av ljud i

hemlighet avlyssna eller ta upp tal i enrum. Det gäller sådana samtal mellan andra eller förhandlingar vid sammanträde eller annan sammankomst dit allmänheten inte äger tillträde och som personen som gör avlyssningen inte själv deltar i. Det kallas för olovlig avlyssning. (Brottsbalken 4:9 a §) Att sätta upp buggningsutrustning eller andra tekniska anordningar för att möjliggöra olovlig avlyssning är också förbjudet. (Junesjö, 2000)

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter

I Arbetskyddsstyrelsens särskilda föreskrifter finns en bestämmelse om arbete vid bildskärm, AFS 1998:5, 10 §. Av bestämmelsen framgår bl.a. att kvantitativ eller kvalitativ kontroll av arbetstagares arbetsinsats via datasystemet inte får göras utan dennes vetskap. Det här innebär att arbetsgivaren t.ex. inte har rätt att använda programvara som registrerar antalet tangenttryckningar som arbetstagaren gör.

”10 § Programvara och system skall vara lämpligt utformade med hänsyn till arbetsuppgiftens krav och användarens förutsättningar och behov. Programvara skall vara lätt att använda och vid behov kunna anpassas till användarens kunskaps- eller erfarenhetsnivå. Systemen skall så långt möjligt ge användarna återkoppling ifråga om det utförda arbetet. De skall visa information i ett format och i en takt som är anpassad till användarna.

Vid utformning och val av programvara skall särskild hänsyn tas till de ergonomiska principer som gäller för människans förmåga att uppfatta, förstå och bearbeta information.

Kvantitativ eller kvalitativ kontroll av arbetstagarens arbetsinsats via datasystemet får inte utföras utan dennes vetskap.” (http://www.av.se/regler/afs/1998_05.pdf, 2002-12-18)

Lagen om skydd för personlig integritet i arbetslivet - nytt lagförslag

Regeringens Integritetsutredning har den 5 mars 2002 överlämnat betänkandet Personlig integritet i arbetslivet till stadsrådet Mona Sahlin.

Utredningen föreslår att för att stärka skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet bör det införas en lag som skulle heta Lagen om skydd för personlig integritet i arbetslivet (LIA).

Lagen ska gälla för hela arbetsmarknaden och syftet är att stärka integritetsskyddet inte bara för arbetstagare utan även för arbetssökande och tidigare arbetstagare. Den avser huvudsakligen två områden, IT-området samt medicinska undersökningar och drogkontroller.

Det är framförallt när arbetsgivare vill skaffa sig information, s.k. personuppgifter, om arbetstagare eller arbetssökande som risken för intrång i den personliga integriteten uppstår. Därför har lagen inriktats främst på att begränsa arbetsgivarens rätt att behandla personuppgifter. Lagen gäller all behandling av personuppgifter, både automatiserad och

manuell.

En förutsättning för att lagen ska kunna tillämpas är att arbetsgivaren får behandla bara sådana personuppgifter som är relevanta. Lagen bygger vidare på principen att arbetstagare och arbetsökande själva ska ha kontroll över sina personuppgifter och insyn i all behandling som kan bli aktuell.

I lagförslaget finns ett förbud för arbetsgivaren att ta del av en arbetstagares privata e-post och andra privata elektroniska uppgifter utan dennes tillåtelse.

Undantag får göras bara om det är nödvändigt för verksamheten. Sådana situationer är framför allt att det finns fara för informationssäkerheten, t.ex. genom virusangrepp, men också att det finns välgrundad misstanke om, att en arbetstagare har gjort sig skyldig till brott eller visat sådan illojalitet mot arbetsgivaren att det kan leda till uppsägning eller skadestånd.

I betänkandet framhålls att bestämmelsen inte innebär någon rätt för arbetstagaren att använda arbetsgivarens dator för privat bruk. Arbetsgivaren bestämmer över användningen av sin utrustning och avgör alltså om och i vilken utsträckning som arbetstagaren får använda datorn för egna ändamål. Men även om arbetstagaren olovligen har använt datorn för eget bruk är de privata uppgifterna ändå skyddade genom bestämmelsen. (<http://www.regeringen.se>, 2002-11-28)

IT-kommissionens yttrande

IT kommissionen har givits tillfälle att lämna synpunkter på detta betänkande. De menar att PuL redan ger ett tillräcklig bra skydd för den enskildes integritet. Däremot när det gäller privata elektroniska uppgifter tycker inte utredningen att PuL räcker till.

Kommissionen menar också att när det gäller frågan om utformningen av ett rättsligt skydd för den enskildes integritet i arbetslivet är frågan om loggning den väsentliga. Anledningen till detta är att loggning, enligt utredningen, sker helt utanför den enskildes kontroll. Om en enskild arbetstagare däremot använder arbetsgivarens system för exempelvis privat e-post är detta ett beslut som arbetstagaren fattar själv, oavsett om arbetsgivaren medger användningen eller inte.

Kommissionen tycker att det är tveksamt om en bestämmelse om ett direkt förbud för arbetsgivaren att ta del av privat e-post skulle ge ett tydligare rättsläge. De föreslagna begränsningarna av förbudet, dels samtycke, dels den föreslagna nödvändighetsprövningen, innebär som kommissionen ser det att enbart de mindre betydelsefulla oklarhetsfallen enligt 10 § i PuL faller bort. Kommissionen tycker därför att e-post frågan även i fortsättningen bör lösas inom ramen för PuL.

Kommissionen föreslår alltså avslag av förslaget om separat lagreglering av arbetsgivarens befogenheter att läsa arbetstagares e-post och förordar att loggning även fortsättningsvis regleras inom ramen för PuL.

(<http://www.itkommissionen.se>, 2002-11-28)

Etik

I Nationalencyklopedin står följande om etik och moral. ”Etik och moral uppfattas ibland som synonymer, men här avses med moral människors praktiska handlande och därmed förbundna, inte alltid klart uttryckta värderingar. En persons eller grupps moral visar sig i vad den gör eller underlåter att göra. Med etik avses den teoretiska reflexionen över moralen och dess grund”.

(http://www.ne.se/jsp/notice_board.jsp?i_type=1, 2002-12-11)

Etik och juridik

Många begrepp förekommer inom både etik och juridik. Det finns lagliga och moraliska skyldigheter, lagliga och moraliska rättigheter, osv. Begreppen är i många avseenden lika men det betyder inte att etikens och juridikens krav också är lika, tvärtom finns det viktiga skillnader.

Lagen ställer i allmänhet mindre långtgående krav på oss människor än de moraliska krav som de flesta av oss ställer på sig själva och varandra. Affärsetiken anses t.ex. ställa betydligt strängare krav på företag än att de ska följa lagarna. I privatlivet däremot kan man bete sig på ett sätt som de flesta anser högst omoraliskt utan att för den skull bryta mot några lagar.

Lagstiftningen är alltså mera ”tillbakadragen” än vad moralen är enligt de flesta uppfattningar. En viktig orsak till detta är att lagstiftaren har ansett att många etiska och moraliska frågor inte på något bra sätt kan hanteras med de medel lagen tillhandahåller – åtal, rättegång och straff. En annan orsak är att man vill upprätthålla människors integritet och självbestämmanderätt. Då måste man vara återhållsam med att införa förbud och andra lagstyrda ingrepp i människors handlingsfrihet.

Det kan också finnas fall då förhållandet mellan lag och etik är det omvända: Lagen kräver sådant som moralen inte kräver, kanske inte ens godkänner.

I demokratiska samhällen är det sällan som lagen strider mot allmänt omfattade moraluppfattningar, men däremot är det vanligt att den står i strid med moraluppfattningar som omfattas av en minoritet av människor. (Hansson, 2002)

Etik och teknologi

Den nya teknologin skapar nya etiska frågeställningar. Många saker var inte möjliga tidigare och vi behövde därför inte heller bekymra oss om, eller hur vi skulle hantera dem. Medicinsk teknologi precis som datorteknologi har vuxit enormt under de senaste decennierna. Inom medicinska yrken måste man ta ställning till frågor som: Nu när vi kan göra hjärttransplantationer, vem ska då bestämma vilken av de döende patienterna som ska få det tillgängliga hjärtat? Vilka kriterier ska användas? Anta att en ny medicinsk teknik kan innebära stora fördelar för patienterna men också innebära stora risker. På vilket sätt ska läkarna då kunna ta beslut om den ska användas eller inte?

På samma sätt uppstår nya etiska frågeställningar inom datorteknologin. Om din chef

frågar dig om du kan göra en kopia på ett upphovsrättsskyddat program, vad gör du då? Tänk dig att ditt företag ska leverera ett datorsystem till en kund och du vet att det fortfarande finns allvarliga brister i det som skulle kunna orsaka användarna skada, är du då etiskt ansvarig?

Enkla etiska regler är ofta inte tillräckliga för att veta hur vi ska hantera nya, ibland svåra, situationer. Vi måste försöka applicera etiska teorier och riktlinjer på nya situationer och utveckla nya handlingsplaner för hur vi ska hantera dem. Detta kan vara svårt eftersom situationen är komplex. Det diskuteras och debatteras mycket bland vetenskapsmän och forskare inom området om de nya etiska dilemman som uppstått p.g.a. datorteknologin. (Baase, 1997)

Övervakningsprogramvara

Vi har gjort en inventering av övervakningsprogramvaror och funnit att det på den amerikanska marknaden finns ett stort och lättillgängligt utbud. Vi kommer i följande avsnitt att presentera några av de programvaror vi ansåg vara mest intressanta. Vi kunde lätt hämta hem gratis demoversioner från Internet och vill man köpa dem så görs det enkelt på några minuter.

eBlaster och Spector Professional Edition



eBlaster och Spector Professional är två olika program som båda har som syfte att kontrollera vad som händer på din dator. Båda kommer från leverantören Spectorsoft. De är något olika i sin funktion. eBlaster skickar detaljerade aktivitetsrapporter i textformat till den e-post adress man själv väljer. eBlaster registrerar alla tangentnedtryckningar man gör, alla program som körs, chatprogram som AOL, ICQ, MSN och Yahoo!. eBlaster fungerar med de flesta vanliga Internetuppkopplingar inklusive uppringt Internet, AOL, LAN, DSL och bredband.

Spector Professional tar skärmbilder av allt som finns på skärmen och ger därmed vem som helst som har tillgång till datorn möjlighet att i efterhand se vad datorn använts till.

I båda programmen finns också möjlighet att göra en lista på nyckelord man vill att programmet ska uppmärksamma och registrera när de används.

Man kan själv ställa in vilka aktiviteter och program man vill kontrollera, hur ofta kontroll ska ske, hur ofta rapporter ska skapas eller skickas och var de ska skickas.

Både eBlaster och Spector Professional är väl gömda efter installation. Man kan inte hitta något av dem i Windows register och det finns ingen tillgång till dem via Startmenyn.

Installationen visas inte heller i Utforskaren.

(<http://www.compunotes.com/UtilityReviews/eblasterspector.htm>, 2002-12-04)

SpyBuddy

För att få en bättre förståelse för övervakningsprogrammen har vi provat två demoversioner, SpyBuddy och SpyAgent. Vi har valt att redovisa endast ett av dem, SpyBuddy, eftersom de påminner mycket om varandra.

SpyBuddy är ett program som på många sätt liknar eBlaster och Spector Professional. Det har liknande funktioner såsom, chatloggning, registrering av alla tangentnedtryckningar, besökta webbsidor, skärmbilder, vilken e-post som skickas och registrering av lösenord.

Vi har testat SpyBuddy med hjälp av en demonstrationsversion. Genom att köra programmet medan vi själva använde datorn, fick vi se hur det fungerar och vilka resultat man får.

När du startar programmet ser det ut så här. Här får man en överblick över alla funktioner som finns i programmet. (Bild 1)



Bild 1

Programmet loggar alla hemsidor man besöker, både i register form (Bild 2) och med hjälp av skärmbilder (Bild 3). På bild 2 kan man se exakt vilka sidor vi besökt och vid vilken tidpunkt det skett.

SpyBuddy Website Activity Log

Total Website Logged: 21

Username	Time Stamp	Website Title	Website Address
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Spy Buddy - Internet Spy Software	http://www.internet-spy-software.org/s...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Google Search: spy buddy	http://www.google.com/search?hl=en&...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Google	http://www.google.com
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Spray Shopping	http://se.kelkoo.com/b2b/spray/
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Spray - Här börjar internet!	http://www.spray.se
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Computer Sweden	http://computersweden.idg.se/
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Personal	http://www.informatik.gu.se/institutione...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Institutionen för Informatik	http://www.informatik.gu.se
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Aftonbladet: Whitney: Jag har tag...	http://www.aftonbladet.se/vss/noje/stor...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Aftonbladet - Sveriges Nyhetspor...	http://www.aftonbladet.se
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	MSN.se Förstasidan	http://www.msn.se/Default.asp?Ath=f...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	Logga ut från .NET Passport	http://login.passport.net/ullogout.srf?_l...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	MSN Hotmail - Bekräftelse av ski...	http://pv1fd.pv1.hotmail.msn.com/cgi...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	MSN Hotmail - Svåra	http://pv1fd.pv1.hotmail.msn.com/cgi...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	MSN Hotmail - Meddelande	http://pv1fd.pv1.hotmail.msn.com/cgi...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	MSN Hotmail - Inkorgen	http://pv1fd.pv1.hotmail.msn.com/cgi...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	MSN Hotmail - Startside	http://pv1fd.pv1.hotmail.msn.com/cgi...
ex202-9	Wed 12/04/02 @ 01...	MSN Hotmail - Mycket användbara	http://pv1fd.pv1.hotmail.msn.com/cgi...

Buttons: Close, Export Data, Reset Data, View Site

Bild 2

På bild 3 syns att vi har besökt Computer Swedens hemsida



Bild 3

På bild 4 visar programmet vilka tangentnedtryckningar vi har gjort. Vi gjorde ett Hotmail konto för att testa funktionen som registrerar tangentnedtryckningar. Användarnamnet är "personligintegritet" och lösenordet "integritet". Vid detta tillfälle loggar vi in på det kontot och det som registreras är alltså användarnamn och lösenord. Man kan genom det här programmet på ett mycket enkelt sätt ta reda på någons personliga användarnamn och lösenord till e-post konton eller liknande.

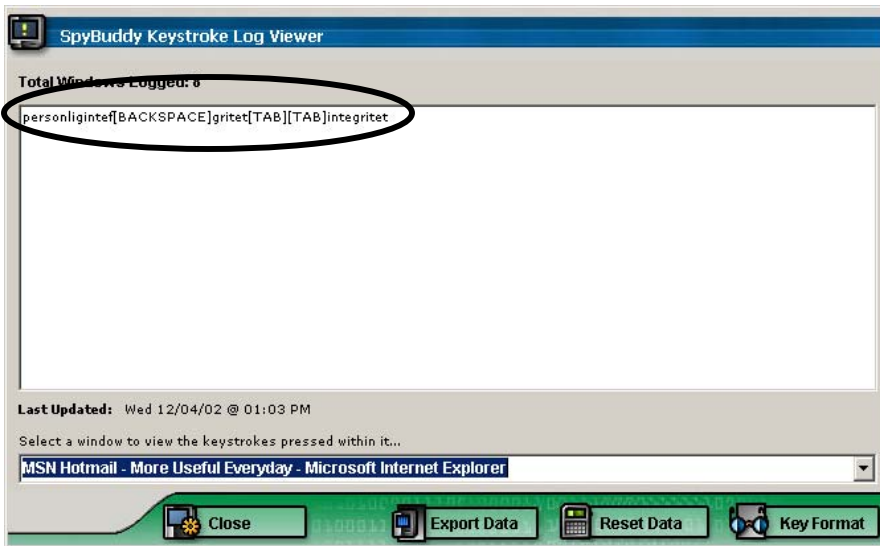


Bild 4

På bild 5 ser man att vi är inne på kontot och skriver ett brev. Man kan se precis vad som står i brevet och vem det skickas till.

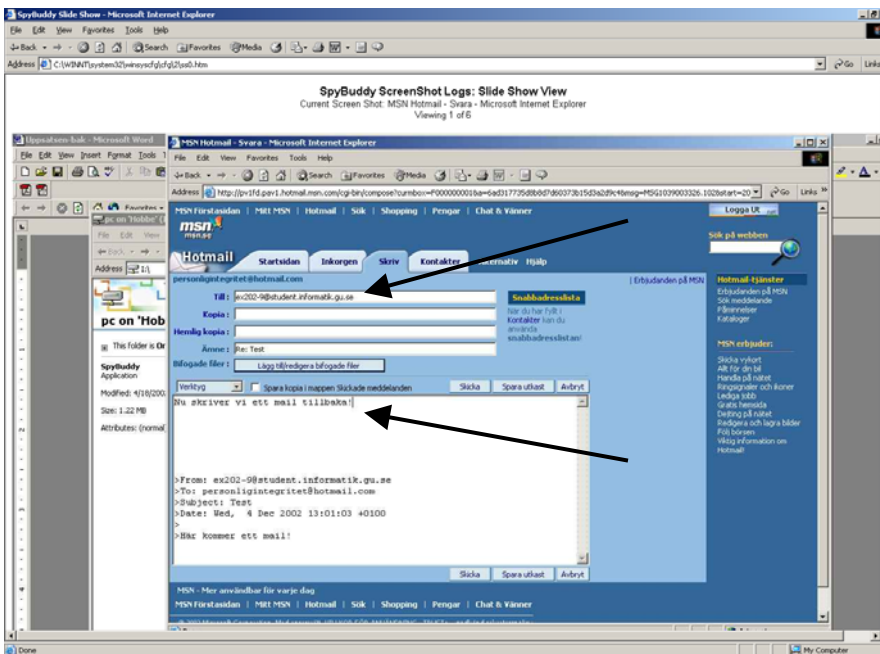


Bild 5

SpyBuddy bevakar alla program som används. Exemplet visar på vår uppsats i Word (Bild 6).

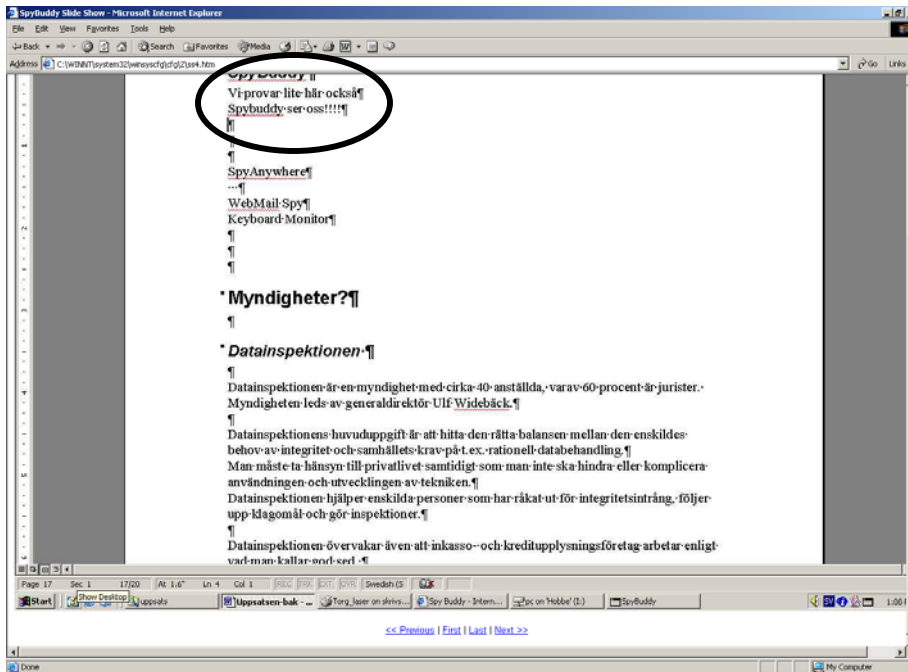


Bild 6

SpyAnywhere 2.0

SpyAnywhere är också ett övervakningsprogram. Skillnaden är att man kan bevakna någon annans dator via sin egen webbläsare. Men man måste ha installerat SpyAnywhere på den dator man har tänkt övervaka. SpyAnywhere har annars samma funktioner som SpyBuddy.

(http://www.spy-software-directory.com/spy_anywhere.asp, 2002-12-05)

WebMail Spy

WebMail Spy är ytterligare ett program för övervakning. Skillnaden mot de andra är att detta är specialiserat för att bevakna "all" webbaserad e-post. MSN Hotmail, Yahoo!, AOL och ICQ Mail bland många andra. Precis som de andra programmen fungerar och arbetar det utan att användaren märker det.

(<http://www.spy-gadgets.com/email-spy/index.htm>, 2002-12-05)

Passerkort

Bland passerkort har vi valt att titta på Active Badge. Det är en ny typ av passerkort som är relativt intelligent i jämförelse med traditionella passerkort. Det kändes också mer intressant för ämnet eftersom vi ser att Active Badge lika gärna kan användas för att övervaka arbetstagare. Man kan lätt få reda på var de är och hur länge de befinner sig på varje ställe.

Active Badge

Active Badge är ett aktivt passerkort som alla anställda på en arbetsplats bär med sig på samma sätt som ett vanligt passerkort. Det som skiljer Active Badge från ett vanligt passerkort är att det var tionde sekund skickar ut en infraröd signal. (Tiden 2, 2002)

Man kan alltså få information om var brickan finns och därmed också information om var den som bär den befinner sig med hjälp av dessa signaler. Informationen finns sedan tillgänglig genom "WWW Active Badge Service".

Active Badge uppfanns, designades och arbetades fram under 1989-1992.

Tanken med brickan är att hjälpa t.ex. en receptionist att kunna lokalisera personalen utan att behöva ringa till alla ställen, där de möjligen kan befinna sig. Detta kan vara irriterande för andra anställda. Med hjälp av brickan kan man t.ex. slippa ett oväntat telefonsamtal om man sitter i möte hos chefen, vilket kanske är önskvärt för många.

Den första applikation som är gjord för detta system, är designad just för att användas av en receptionist. Systemet visar en lista med namn som hela tiden uppdateras. Där finns också information om närmast tillgängliga telefon och anknytningen till denna. Bild 7 visar hur det ser ut. Ett annat fält visar hur stor sannolikheten är att finna personen man söker. Om det är under 100 % visar den att personen rör sig runt i lokalen och om det inte finns någon signal registrerad från personen de senaste fem minuterna visar den istället vilken tid och var de befann sig vid den senast registrerade signalen. Om det är mer än en vecka sedan personen senast registrerades visas att personen är "Away".

Man kan även använda sig av enklare kommandon i systemet. De mest använda kommandona är:

- FIND (name) Visar var den sökta brickan befinner sig, om den har flyttat sig nyligen och lista över de ställen den har befunnit sig på de senaste fem minuterna.
- WITH (name) Lokaliserar namngiven bricka och ger information om andra brickor som finns i den sökta brickans direkta närhet.
- LOOK (location) Kontrollerar vilka brickor som för tillfället finns i närheten av den specificerade platsen.
- NOTIFY (name) Första gången den sökta brickan skickar en signal efter att man skrivit kommandot så ger systemet ifrån sig en ljudsignal.
- HISTORY (name) Generar en rapport innehållande information om var den sökta

brickan har befunnit sig den senaste timmen.

ORL/STL Active Bage Project					
Name	Location	Prob.	Name	Location	Prob.
P Anisworth	X343 Accs	100%	J Martin	X310 Mc Rm	100%
T Blackie	X222 DVI Rm.	80%	O Mason	X307 Lab	77%
M Chopping	X410 R302	TUE	D Milway	X307 Drill	AWAY
D Clarke	X316 R321	10:30	B Miners	X202 DVI Rm.	10:40
V Falcao	X218 R435	AWAY	P Mital	X213 PM	11:20
D Garnett	X232 310	100%	J Porter	X398 Lib	100%
J Gibbons	X0 Rec.	AWAY	B Robertsson	X307 Lab	100%
D Greaves	X302 F3	MON.	C Turner	X307 Lab	MON.
A Hooper	X434 AH	100%	R Want	X309 Meet. Rm.	77%
A Jackson	X308 AJ	90%	M Wilkes	X300 MW	100%
A Jones	X210 Coffee	100%	I Wilson	X307 Lab.	100%
T King	X309 Meet. Rm.	11:20	S Wray	X204 SW	11:20
D Liopis	X304 R311	100%	K Zielinski	X402 Coffee	100%

12.00 st January 2000

Bild 7

(http://www.cs.colorado.edu/~rhan/CSCI_7143_002_Fall_2001/Papers/Want92_ActiveBage.pdf, 2002-12-11)

Analys

Vi har tidigare i uppsatsen beskrivit flera olika övervakningsprogramvaror, men här i analysen kommer vi enbart att behandla SpyBuddy. Detta p.g.a. att SpyBuddy täcker in alla de funktioner som finns i de andra övervakningsprogramvaror vi har beskrivit. I vår analys får SpyBuddy representera övervakningsprogramvarukategorin. När det gäller passerkort får Active Badge stå som representant.

Vi vill i analysen se hur övervakningsprogramvaror och passerkort förhåller sig till svensk lagstiftning, dvs. är det olagligt för en arbetsgivare att använda sig av den här typen av övervakning? I diskussionsavsnittet kommer vi att behandla hur övervakningsprogramvaror och passerkort förhåller sig till personlig integritet.

Det är viktigt att tänka på att vi har gjort den här analysen utifrån de kunskaper vi skaffat oss under arbetes gång.

I den här tabellen försöker vi besvara våra två första delfrågor som är:

1. Hur förhåller sig övervakningsprogramvaror till svensk lagstiftning, är det olagligt för en arbetsgivare att använda sig av dem?
2. Hur förhåller sig passerkort till och svensk lagstiftning, är det olagligt för en arbetsgivare att använda sig av dem?

	Övervakningsprogram (SpyBuddy)	Passerkort (Active Badge)
Arbetsrätt (MBL)	Tveksam	Nej
PuL	Nej	Nej
Regeringsformen	Ja	Nej
Tryckfrihetsförordningen	Nej	Nej
Europakonventionen	Ja	Ja
Brottsbalken	Tveksam	Tveksam
Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter	Ja	Nej
LIA	Ja	Ja

Övervakningsprogramvaror

Arbetsrätten

I Arbetsrätten står det att arbetsgivaren äger de arbetsredskap som ställs till arbetstagarnas förfogande. Datorer räknas som arbetsredskap. I arbetsrätten ingår Medbestämmandelagen och i den finns arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Med stöd av arbetsledningsrätten har arbetsgivaren rätt att bestämma hur arbetsredskapen får användas. Om arbetsgivaren vill kontrollera att arbetsredskapen inte används till något annat än det han anser att de är avsedda för, måste han ha ”ett i förväg uttryckligt bestämt ändamål som är sakligt grundat i verksamheten”.

Vår tolkning är att om arbetsgivaren har ett klart och tydligt syfte kan han/hon installera en övervakningsprogramvara. Arbetsgivaren måste i så fall informera arbetstagaren mycket tydligt att kontroll kommer att ske. Men det är svårt att veta om arbetsgivaren verkligen kommer att använda programvaran i det syfte som han/hon uppgett. Programvaran är så pass enkel och kraftfull att arbetsgivaren lätt kan använda den i andra syften.

Personuppgiftslagen (PuL)

PuL är en lag som behandlar hantering av personuppgifter. Vi anser därför att det inte finns något direkt samband mellan den och övervakningsprogramvaror. Det enda vi kan tänka oss är att arbetsgivaren med hjälp av programvaran kan få tag i och spara personuppgifter. Eftersom programmet registrerar allt som skrivs på tangentbordet kan även personuppgifter finnas med.

Regeringsformen

I Regeringsformens andra kapitel 6 § står det att varje medborgare ”är därjämte skyddad mot...undersökning av brev eller annan förtrolig försändelse och mot hemlig avlyssning eller upptagning av telefonsamtal eller annat förtroligt meddelande”. Vi anser att e-post kan räknas som ”brev eller annan förtrolig försändelse” eller ”annat förtroligt meddelande”. Därför kan inte arbetsgivaren använda sig av den här typen av övervakningsprogramvara enligt regeringsformen. Det är viktigt att ha i åtanke att regeringsformen bara gäller för det allmänna dvs. stat kommun eller annat offentligt organ.

Tryckfrihetsförordningen

Tryckfrihetsförordningens syfte är att ge ett skydd mot att arbetsgivare forskar i dataregister eller om en offentliganställd lämnat uppgifter som införts i tryckt skrift. Därför ser vi ingen koppling till övervakningsprogramvaror.

Europakonventionen

I Europakonventionen är det framför allt artikel 8 som skyddar den personliga integriteten. Där står det att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.

Det finns ett fall där en offentlig arbetsgivare avlyssnade de anställdas telefoner med sin egen utrustning. Domstolen ansåg då att en arbetstagare har rätt till skydd mot sådan avlyssning från arbetsgivarens sida även om arbetsgivaren äger utrustningen. Den enskilda individen har rätt till sin personliga integritet. Skyddet gäller även för brev.

Vi tolkar det som att om skyddet gäller för brev måste det alltså gälla även för e-post.

Eftersom övervakningsprogramvaran SpyBuddy dels registrerar alla tangentnedtryckningar och tar skärmbilder är det lätt att komma över även privat e-post. Vi tycker att detta kan jämföras med att avlyssna ett telefonsamtal. Därför tycker vi att det är olagligt enligt Europakonventionen att använda denna typ av övervakningsprogramvara.

Brottsbalken

I Brottsbalken finns skydd mot den personliga integriteten, straff för brott mot brev- eller telehemlighet, olovlig avlyssning till skydd mot buggning och för olovligt dataintrång. I kapitel 4, 9 § står det att det innebär dataintrång att utan tillåtelse bereda sig tillgång till uppgifter i data eller att ändra och ta bort sådana uppgifter. Det kan vara svårt att veta vad som räknas som dataintrång eftersom det är arbetsgivaren som äger arbetsredskapet. Arbetsgivaren äger datorn men informationen som finns i den kan vara personlig. Om han tar sig förbi t.ex. personliga lösenord och tar del av den personliga informationen kan det räknas som dataintrång. Vad arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om sinsemellan angående privat användning av arbetsdatorn är avgörande för om arbetsgivaren kan fällas för dataintrång eller inte.

Har arbetsgivaren givit sitt tillåtande att använda datorn även för privat bruk måste det anses som olagligt att använda programvara som SpyBuddy. Har han däremot klargjort för arbetstagaren att det inte är tillåtet använda datorn för privat bruk så kan han kontrollera att arbetstagaren följer detta om han har ”ett i förväg uttryckligt bestämt ändamål som är sakligt grundat i verksamheten”. Mer om detta står det i arbetsrätten som vi har tagit upp tidigare.

Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter

I Arbetarskyddsstyrelsens särskilda föreskrifter finns en bestämmelse om arbete vid bildskärm, av bestämmelsen framgår bl.a. att kvantitativ eller kvalitativ kontroll av arbetstagares arbetsinsats via datasystemet inte får göras utan dennes vetskap. Det här innebär att arbetsgivaren inte har rätt att använda övervakningsprogramvara.

Lagen om skydd för personlig integritet (LIA)

Syftet med LIA är att stärka integritetsskyddet inte bara för arbetstagare utan även för arbetssökande och tidigare arbetstagare. I förslaget framhålls att bestämmelsen inte innebär någon rätt för arbetstagaren att använda arbetsgivarens dator för privat bruk. Arbetsgivaren bestämmer över användningen av sin utrustning och avgör alltså om och i vilken utsträckning arbetstagaren får använda datorn för egna ändamål. Men även om arbetstagaren olovligen har använt datorn för eget bruk är de privata uppgifterna ändå skyddade genom bestämmelsen. I lagförslaget LIA finns ett förbud för arbetsgivaren att ta del av arbetstagarens privata e-post. Undantag får bara göras om det är nödvändigt för verksamheten.

Vår bedömning är att arbetsgivaren inte får använda övervakningsprogramvara enligt LIA. Även om arbetsgivaren har rätt att kontrollera arbetstagarens e-post om det är nödvändigt för verksamheten kan det inte motivera användning av programvara som SpyBuddy. Med hjälp av den kan han/hon kontrollera allt arbetstagaren gör med sin dator.

Passerkort

Arbetsrätten

Arbetsrätten säger bl.a. att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. Det enda vi kan tänka oss är att arbetsgivaren kan få användning av brickan för att med hjälp av den fördela och effektivisera arbetet. Men var går gränsen mellan att leda och fördela och att kontrollera? Att leda kan inte innebära att arbetsgivaren har rätt att tvinga en arbetstagare att bära en bricka som Active Badge. Ett sådant tvång skulle ge ”fotbojskänsla”.

Personuppgiftslagen (PuL)

Eftersom PuL behandlar hantering av personuppgifter så ser vi inte att det finns något samband mellan PuL och användning av Active Badge.

Regeringsformen

Regeringsformen behandlar skyddet för grundläggande fri- och rättigheter, där ingår den personliga integriteten. Regeringsformen behandlar skyddet för den personliga integriteten på ett mycket grundläggande sätt. Vi tycker att användande av Active Badge är kränkande för den personliga integriteten men vi kan inte hitta någon specifik paragraf som vi kan hänvisa till.

Tryckfrihetsförordningen

I Tryckfrihetsförordningen står det att den offentliganställda har ett direkt skydd mot att arbetsgivaren forskar i dataregister eller om en offentliganställd lämnat uppgifter som införts i tryckt skrift t.ex. i en tidning. Vi ser inget samband mellan Active Badge och Tryckfrihetsförordningen.

Europakonventionen

I Europakonventionen är det framför allt artikel 8 som skyddar den personliga integriteten. Där står det att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. I artikel 12 sägs också att ingen får utsättas för godtyckliga ingripanden i fråga om privatliv, familj, hem, korrespondens eller för angrepp på heder och anseende.

Vi tycker att det är helt klart att Active Badge inkräktar på den personliga integriteten. Därför anser vi att det strider mot Europakonventionen att använda Active Badge.

Brottsbalken

Brottsbalken är stor och omfattande men vi kan inte hitta något som tyder på användning av Active Badge skulle vara brottsligt.

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter, AFS 1998:5, 10 § handlar om arbete vid bildskärm och har alltså inte något samband med användning av Active Badge.

Lagen om skydd för personlig integritet (LIA)

Syftet med LIA är att stärka den personliga integriteten i arbetslivet. Lagen ska gälla inte bara för arbetstagare utan även för arbetssökande och tidigare arbetstagare. Active Badge är utan tvekan integritetskränkande och därför måste det anses olagligt att använda Active Badge enligt LIA.

Diskussion

I det här avsnittet kommer vi att diskutera kring vår delfråga tre som är: Hur beaktas personlig integritet i arbetslivet med hänsyn till övervakningsprogramvaror och passerkort? Vi kommer även att ta upp en del moraliska och etiska aspekter. En anledning till att etik och moral är intressant i sammanhanget är att vi inte har lika hög moral i samhället längre, vilket gör övervakning mer intressant än tidigare. Hade moralen varit tillräckligt hög så hade inte problemet med bristande lagar inom det här området varit lika stort.

I diskussionsavsnittet ska vi om möjligt att vara objektiva. Diskussionen grundar sig på de kunskaper vi har, vilket på vissa områden betyder en lekmans kunskap. Vi vill också framhålla att vi inte är teknikfientliga, vilket man möjligtvis kan få intryck av när man läser uppsatsen. Vad vi menar är att utvecklingen av tekniken är bra, men den måste användas på ett ansvarsfullt sätt. Utvecklingen av övervakningsteknik har kommit längst i USA. Där är övervakning av personal vanligare än i Sverige. Här i Sverige har vi haft en tradition som innebär öppenhet och eget ansvarstagande på arbetsplatsen. Men vad händer med dessa traditioner om den typ av övervakningsprogramvaror och passerkort som vi studerat blir vanliga i Sverige? Kan vi bevara våra öppna traditioner? Det är svårt att förutse hur framtiden kommer att se ut, men vi tror att användning av övervakningsprogramvaror och passerkort skulle få klimatet på arbetsplatsen att hårdna. Vi tror egentligen inte att frågan är om övervakningsprogramvaror och passerkort kommer till Sverige utan när och i vilken utsträckning. Den som vill kan redan idag ladda hem t.ex. övervakningsprogramvara på ett enkelt sätt från Internet. Det är alltså endast ens egen moral som sätter gränsen om man vill hämta hem dessa programvaror. Programvarutillverkarna vill gärna få oss att tro att programmen har andra syften än att spionera. Så här skriver t.ex. tillverkaren av SpyAnywhere i sin reklam:

"Ever want to monitor your home PC from work? Want to monitor PC's across your corporate network from your web-browser? Do you want the ability to remote control, administrate, and monitor remote computers?

SpyAnywhere is your solution! SpyAnywhere provides the power to remotely control computer's with SpyAnywhere installed - all from your favorite web-browser! SpyAnywhere allows many powerful controls for remote control, and also allows you to remotely monitor other computers."

(http://www.spy-software-directory.com/spy_anywhere.asp, 2002-12-30)

Man kan ifrågasätta varför möjligheten att göra installationen av programmet osynlig finns och varför de heter t.ex. SpyBuddy och SpyAnywhere om tanken med dem är att man ska kunna hantera sin egen dator hemma från jobbet. Det är svårt att tro att det egentliga syftet är något annat än att spionera.

Man kan kanske också ifrågasätta både programvarutillverkarens och den enskilde programmerarens moral när man gör den här typen av program. Kan de etiskt och moraliskt försvara programmen de tillverkar? Vem är ansvarig och var går gränsen för vad som ska få komma ut på marknaden? Detta bör ju regleras av varje lands egen

lagstiftning. Men vad händer när programvarorna distribueras över Internet? Tar programvarutillverkaren ansvar för att de program han tillverkar är lagliga i de länder dit de distribueras via Internet? Det har vi svårt att tro. Frågan blir då hur stark det enskilda landets lagstiftning blir emot den här typen av produkter? Den blir ganska svag, särskilt med tanke på att lagen inte är skriven för den här typen av ny teknik och i de flesta fall är den inte uppdaterad. T.ex. här i Sverige är mycket av datalagstiftningen från 70-talet. Med en så pass gammal lagstiftning är det svårt att lösa 2000-talets problem. Kanske hade det varit bra att ha en lag som är skriven särskilt för att hantera personliga integritetsfrågor på arbetsplatsen. Den lagen kunde ta hänsyn till "alla" aspekter av personlig integritet på arbetsplatsen. Då hade man sluppit alla dessa olika lagar och förordningar inom området. Kanske får vi en sådan typ av lag i och med LIA.

Allt kan inte regleras i detalj i lagen och därför är det viktigt att arbetsgivaren är tydlig emot arbetstagaren om vad som gäller på just den arbetsplatsen. Det kan då vara till hjälp av ha någon typ av "personlig integritets policy", som behandlar e-post, övervakning, privat användning av företagets datorer, telefon och andra arbetsredskap.

Viss kontroll av arbetstagarnas prestation är nödvändig. Men det måste vara en avvägning av arbetsgivarens intresse och arbetstagarens integritet. En överdriven övervakning ger med stor sannolikhet bieffekter som t.ex. onödig stress. Detta kan ge upphov till dålig stämning på jobbet och i förlängningen sjukskrivningar.

Även om man som arbetstagare inte håller på med saker som anses olovliga är det pressande att hela tiden vara övervakad. Om arbetsgivaren t.ex. ber mig skriva en text, vill jag själv avgöra när texten är tillräckligt bra för att han ska få se den.

Förr talade man om det mänskliga livet som en skrift i vatten. Med detta menade man att de flesta människor inte lämnar några spår för eftervärlden. Men det gäller inte längre. Nu registreras och loggas "allt" vi gör i olika dataregister. Är det verkligen så vi vill ha det i framtiden?

Diskussionen kring det här ämnet har bara börjat...

Referenser

Böcker

- Arbetsmarknadsdepartementet, *Datatekniken och den personliga integriteten i arbetet*, 1989
- Baase Sara, *A gift of fire*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Simon & Schuster, 1997
- Backman Jarl, *Rapporter och uppsatser*, Lund: Studentlitteratur, 1998
- Datainspektionen, Datainspektionen informerar Personuppgifter i arbetslivet, <http://www.datainspektionen.se/PDF-filer/smaskrifter/nr7.pdf>, 2002-11-27
- Helmius Ingrid, *Polisens rättsliga befogenheter vid spaning*, Uppsala: Iustus förlag 2000
- Junesjö Kurt, *13 timmars arbetsdag? En kritisk granskning av förslaget till ny arbetstidslag* SOU 1996:145, 1997
- Junesjö Kurt, *Distansarbete Datorer Integritet Handbok för anställda*, Stormdals Tryck & Bokkonsult, 2000
- Justitiedepartementet, *Integritetsskyddet i informationssamhället 3 grundlagsfrågor*, Ds Ju 1987:8
- Olsson R Anders, *It och det fria ordet – myten om storebror*, Finland: WSOY, 1996
- Schmidt Folke, *Arbetsrätt 2 2. uppl*, Stockholm: P.A Norstedt & Söners Förlag, 1974
- Svenning Conny *Metodboken Andra upplagan*, Lorentz Förlag, 1996, 1997
- Wallén Göran, *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*, Lund: Studentlitteratur, 1996
- Westregårde J. Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund: Juristförlaget, 2002
- Öman Sören & Lindblom Hans-Olof, *Personuppgiftlagen En kommentar*, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2001

Artiklar

- Bjurman Torun, Chef läste anställds e-post, Computer Sweden, 2002-11-21
- Hansson Sven-Ove, Storebror ser dig, Tiden 2, 2002
- Hansson Sven-Ove, Teknik och Etik, 2002-01-27, http://www.infra.kth.se/phil/teknik%20och%20etik/Teknik_och_etik_020127.pdf

Tidskrifter

- Magasin Direkt från Datainspektionen, #1/2001, Integritet i arbetslivet

Internetadresser

- http://www.av.se/regler/afs/1998_05.pdf, 2002-11-27
- <http://www.compunotes.com/UtilityReviews/eblasterspector.htm>, 2002-12-04
- http://www.cs.colorado.edu/~rhan/CSCI_7143_002_Fall_2001/Papers/Want92_ActiveBadge.pdf, 2002-12-11
- <http://www.datainspektionen.se>, 2002-12-02
- http://www.internet-spy-software.org/spy_buddy.asp, 2002-12-04
- http://www.itkommissionen.se/dynamaster/file_archive/020829/607e949e479e25836c3209bbb6538a60/Remissvar%20Personlig%20integritet.pdf, 2002-11-28
- <http://www.itkommissionen.se/index.html>, 2002-12-02
- <http://www.jit.se/juridik/jita06.html>, 2002-11-25
- <http://www.kurt.nu>, 2002-11-21
- http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=212289&i_word=personlig%20integritet&i_h_text=1, 2002-12-15
- <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19740152.HTM>, 2002-11-27
- http://www.regeringen.se/galactica/service=irnews/action=obj_show?c_obj_id=43992, 2002-11-28
- <http://www.spy-gadgets.com/email-spy/index.htm>, 2002-12-05
- http://www.spy-software-directory.com/keyboard_monitor.asp, 2002-12-05
- http://www.spy-software-directory.com/spy_anywhere.asp, 2002-12-05
- <http://www.stf.se/stf/it/ordlista/>, 2003-01-02

Bilaga 1

Ordlista

Datainspektionen

Datainspektionen är en myndighet med cirka 40 anställda, varav 60 procent är jurister. Datainspektionens huvuduppgift är att hitta den rätta balansen mellan den enskildes behov av integritet och samhällets krav på t.ex. rationell databehandling.

(<http://www.datainspektionen.se>, 2002-12-02)

IT-kommissionen

IT-kommissionen är en statlig kommitté som är tillsatt av regeringen och dess syfte är att vara regeringens rådgivare i IT-frågor. IT-kommissionens arbete går ut på att sprida information om de problem och möjligheter som utveckling och användning av informationsteknik innebär. Deras huvuduppgift är att analysera informationsteknikens påverkan på samhällsutvecklingen.

(<http://www.itkommissionen.se/index.html>, 2002-12-02)

Det IT-rättsliga observatoriet

Det IT-rättsliga observatoriet är underställd IT-kommissionen och står som "varumärke" för dess arbete inom det rättsliga området. Deras uppgift är att urskilja och beskriva områden och frågor, där användningen av IT innebär juridiska svårigheter, framför allt sådana som idag är ofullständigt kända och diskuterade.

(<http://www.itkommissionen.se/index.html>, 2002-12-02)

Logg

Register över händelser i ett datorsystem med vars hjälp man t ex kan ta reda på när en viss terminal utnyttjat ett visst register.

(<http://www.stf.se/stf/it/ordlista/>, 2003-01-02)