

**Løsningskisse - Øving 2S V21 -****Systemtenkning – Arbeidsliv, HMS, Profesjonsetikk. Endring.**

*Oppgaven gjøres i gruppe (max 4 studenter) eller individuelt.*

**Oppg. 2S-1. Profesjonsetikk (maks en 1/2 side)**

(ref. siste del av J. Sørakers kompendie & videoforelesninger på BB, men søk også oppdatert info på nett. Ta gjerne med referanser! )

Hva er profesjonsetikk? I motsetning til etikk generelt? Finn ett eksempel fra ACM sine profesjonsetiske retningslinjer som du tenker er spesielt relevant for en dataingeniør.

Begrunn svaret.

Etikk er filosofien om hva som er rett og galt, ofte også nedfelt i lokal folkeskikk og etablert=praktisert moral. Mange av de tema som den generelle etikken omhandler er også tema i religion, men etikken søker å være generell og trosuavhengig. Søraker deler opp etikkfeltet i tre: Grunnlagsetikk, Anvendt etikk (for oss: computeretikk) og Profesjonsetikk. På den annen side kan man også betrakte profesjonsetikken som en del av den anvendte, den som handler om etikk for profesjons-/yrkesutøvere. Tanker om rett og galt for en aktuell profesjon – gjerne nedfelt som retningslinjer av fagforeninger, profesjonsnettverk, andre interessegrupper slik som Creative Commons. Men, man kan ikke dømmes av domstolen for å ikke følge profesjonsetiske retningslinjer. En del organisasjoner med medlemskap har så sterke regelverk for sine medlemmer at de har egne regimer for behandling og dømming av regelbrudd, noe vi har sett mye av i det siste – ref idretten og politiske partier. Men du havner altså ikke i fengsel for slike brudd.

Profesjonsetikken handler også om hvordan man skal tolke/forstå og generelle lover i en yrkessammenheng for et spesifikt fagområde som loven og domstolene ennå ikke har formulert eller etablert presedens på. Profesjonsetiske regelverk tar for seg tema som er spesifikke for en profesjons ansvar, for å hjelpe en å være en god profesjonsutøver og tilhøre et profesjonsfelleskap. Videre som rettesnor for en profesjonsutøver som må gjøre prioriteringer på vegne av andre potensielt uskyldige parter som ikke har samme kompetanse. Når vi identifiserer oss selv som kompetente profesjonsutøvere har vi også et ansvar på vegne av vår profesjon. IT er i spesielt rask utvikling, og medfører ofte et begreps- og regelvakuum, og dermed vil vi som profesjonsutøvere forventes å ha bedre kompetanse og innsikt til å påpeke etiske utfordringer enn allmenheten ellers.

Mange eksempler kan trekkes frem som spesielt relevante for dataingeniører i ACM (Association for Computing Machinery) sine profesjonsetiske retningslinjer (<https://www.acm.org/code-of-ethics> ): eksempelvis knyttet til sikkerhet og personvern. Hva er for eksempel tilstrekkelig med testing for et nytt produkt? MERK: Retningslinjene er blitt revidert i 2108 så nummereringen er delvis ny. Ta en titt!

Flere nevner 1.6 Respekt for personvern. Dette er et godt eksempel på et tema som 'startet' i profesjonsetikken på grunn av begreps- og regelvakuum. I senere år er dette blitt stadig mer offentlig regulert gjennom lovgiving, men er likevel fortsatt relevant som et tema for etikken. Den teknologiske utvikling bringer stadig nye begreps- og regelvakuum slik at vi utfordres som profesjon til å resonnerer rundt hva det vil bety i praksis å ivareta personvern.

**Oppg. 2S-2** - Dere velger en av disse tre oppgavene. **Skriv max 1 side.**

**2S-2-Alt.1 Arbeidsliv – Arbeidsmiljølov, Trepertssamarbeidet**

I Vest-Europa og Norge ble det etter 2.verdenskrig etablert en rettigheter og plikter i arbeidslivet – både for arbeidsgiver og –taker. Fortell kort om arbeidsmiljøloven og trepartssamarbeidet i Norge. Finn minst et eksempel på at disse ordningene utfordres i vår tid. Har du forslag til hvordan vi som ansatte i IT-bransjen, eller samfunn, kan/bør forholde oss?

Arbeidsmiljøloven skal sikre at arbeidstaker ikke blir 'misbrukt', men den forutsetter også at arbeidstaker bidrar til arbeidsmiljøet gjennom medvirkningsplikten. Det er også en del sider av et arbeidsforhold som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, dvs. ikke omfattes av loven, – for eksempel hvilke arbeidsoppgaver man blir tildelt, hvilke skift osv. – så fremt ikke særskilte individuelle hensyn medfører lovpålagt krav på tilrettelegging for enkeltansatte.

Grunnprinsippet er at en arbeidstaker skal være like frisk når han går hjem som han var når han kom på jobb. Han skal ha en arbeidskontrakt. Maksimal arbeidstid pr uke, med en del unntak og bestemmelser om skiftarbeid, overtid osv., er 40 timer. Arbeidstaker skal også ha ferie. Loven inneholder også bestemmelser om varslervern.

Trepertssamarbeidet utvider dette arbeidsgiver-arbeidstaker samarbeidet til å involvere staten for å ivareta en helhet på tvers av virksomheter og bransjer, og alle deler av samfunnslivet.

Trepertssamarbeidet er en betegnelse på samarbeid mellom arbeidstaker-, arbeidsgiver-organisasjonene og staten. Samarbeidet omfatter hovedsaklig spørsmål knyttet til arbeidslivet, men har historisk sett også hatt betydning for andre deler av statens økonomiske politikk. [SNL]. «Det er dei fire største arbeidstakarorganisasjonane (LO, YS, Unio og Akademikerne) og dei fire største arbeidsgjevarorganisasjonane (NHO, KS, Virke og Spekter) som deltar i det organiserte trepartssamarbeidet med regjeringa.» [Regjeringen.no 07.06.2018]

OBS – dette innebærer at Tariffavtalene ikke gjelder de som ikke er ansatte i en organisert virksomhet, eller selv er organisert i en fagorganisasjon tilsluttet en av de fire arbeidstaker-organisasjonene.

SE for øvrig forelesning F05 med notater på BB.. og **Kap 4.5.1 Teknologien gir utfordringer for den norske modellen**

Eksempel på utfordringer lånt fra en studentbesvarelse:

Høsten 2018 gikk 24 tidligere innleide konsulenter hos Aleris til søksmål mot arbeidsgiver. Konsulentene beskrev en fryktkultur, systematisk innleie, og flere døgn i strekk på jobb uten søvn. Hvis saksøkerne vinner fram med sitt syn, betyr det at Aleris har begått rundt 20.000 brudd på arbeidsmiljøloven bare for disse 24 konsulentene. Spørsmålene retten skal ta stilling til er om konsulentene er selvstendig oppdragstagere eller arbeidstagere. I tillegg skal retten ta stilling til om de har rett til erstatning for påstått lavere økonomisk vederlag. I følge arbeidsmiljøloven regnes en vanlig arbeidsdag som ni timer, og en arbeidsuke som 40 timer.

Alt over dette er overtid, og mer enn ti overtidstimer per uke er et lovbrudd. Hvis konsulentene hadde vært ansatte, og ikke innleid, sa hadde Aleris hatt mulighet til å avtale andre rammer.

**2S-2- Alt.2 Arbeidsgivers innsynsrett versus Ansattes personvern**

Har arbeidsgiver i Norge, pr nå, rett til å lese ansattes epost, eller annen elektronisk kommunikasjon? Er det utfordringer knyttet til dette?

Et sted å starte nøstingen er artikkelen i DN 25.jan 2016 s35 ved O.A. Oftebro "Misvisende om innsyn".

Se nedenfor for eksempel på en besvarelse.

I tillegg har andre nevnt:

- Verdt å merke seg at den ansatte om mulig skal være med når innsynet skjer, eller en kollega eller tillitsvalgt kan representere den ansatte ved innsynet, om ikke vedkommende kan selv. Skal da bidra til å kontrollere at innsynet begrenser seg til det som er nødvendig.

Ref: «Arbeidstakeren skal gis anledning til å uttale seg før arbeidsgiveren gjennomfører innsynet så langt det lar seg gjøre, og han eller hun skal så langt som mulig gis anledning til å være til stede under selve gjennomføringen. Kravene innebærer at arbeidsgiveren må sette frister som gjør at arbeidstakeren har reell mulighet til å bruke rettighetene sine. Arbeidstakeren har dessuten rett til å få bistand av en tillitsvalgt eller en annen representant.» [Datatilsynet

<https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/personvern-pa-arbeidsplassen/innsyn-epost-filer/>]

- Det er en rekke utfordringer med å tolke å anvende regelverket i praksis.

- “ Det er ikke lov å forhåndsavtale mer innsyn enn det regelverket angir. Men det er ikke noe i veien for arbeidstakeren selv uoppfordret gir arbeidsgiveren rett til innsyn, for eksempel ved uventet sykdom.” (Norjus, <http://www.norjus.no/regler-arbeidsgiver lese-ansattes-epost-mail/>)
- Behovet for innsyn kan reduseres ved at viktige filer alltid legges tilgjengelig for arbeidsgiver på felles server, inkl. statusrapporter på hva man har gjort. Hvis man trenger en epost kan man snakke den andre parten i epostdialogen.
- Det er ikke knyttet straffeaksjoner til brudd på reglen, men i de generelle reglene i personopplysningsloven er reaksjoner ved brudd er gitt. Dermed har datatilsynet mulighet til å ilegge overtredelsesgebyr og tvangsmulkt.
- Som arbeidsgiver er det viktig å ha klare retningslinjer for bruk av virksomhetens datasystem, og ha klare regler for hva som er uakseptabel bruk.

### Eksempel på en besvarelse

*Arbeidsgivers innsynsrett versus Ansattes personvern Arbeidsgiver i Norge har ikke uten videre rett til å lese ansattes epost, eller annen elektronisk kommunikasjon, i følge straffeloven § 145.*

*“Den som uberettiget bryter brev eller annet lukket skrift eller på liknende måte skaffer seg adgang til innholdet, eller baner seg adgang til en annens låste gjemmer, straffes med bøter eller med fengsel inntil 6 måneder eller begge deler.*

*Det samme gjelder den som uberettiget skaffer seg adgang til data eller programutrustning som er lagret eller som overføres ved elektroniske eller andre tekniske hjelpemidler.” [1]*

*Dette opphører midlertidig under visse omstendigheter, i følge personopplysningsforskriften § 9-2.*

*“Arbeidsgiver har bare rett til å gjennomføre, åpne eller lese e-post i arbeidstakers epostkasse*

*a) når det er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten,*

*b) ved begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkassen medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet, eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed.” [2]*

*Det gjelder ikke bare epost, men også enkelte andre former for elektronisk lagret informasjon, i følge personopplysningsforskriften § 9-1.*

*“Reglene gjelder tilsvarende for arbeidsgivers adgang til gjennomføring av og innsyn i arbeidstakers personlige område i virksomhetens datanettverk og i andre elektroniske kommunikasjonsmedier eller elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet ved virksomheten.” [3]*

*Her kan man påpeke at det er utfordringer for begge parter, som Ole André Oftebro nevner:*

*“Etter min erfaring er hovedproblemet at reglene ikke reflekterer det mangfoldet av ulike arbeidssituasjoner som eksisterer i arbeidslivet. For eksempel skaper reglene store utfordringer i prosjektbaserte virksomheter, når en ansatt blir plutselig syk, eller av andre grunner ikke kan håndtere eposten sin. Også for bedrifter med et fåtall ansatte, kan reglene innebære store vanskeligheter” [4]*

*Man kan derimot ikke se bort i fra de ansattes rett til å holde personlig informasjon personlig, og derfor er det viktig at disse begrensningene eksisterer.*

**2S-2-Alt.3 Nettverkseffekt**

Overlevelsessevnen til QWERTY-tastaturet tilskrives det vi kaller en *nettverkseffekt* (alt. *nettverksekskternalitet*). Hva handler nettverkseffekten om? Gi et eksempel på hvordan nettverkseffekten kan utnyttes i forhold til: \*) etablere markeder for nye produkter og \*) innføring av ny teknologi eller ny funksjonalitet.

Momenter til en besvarelse

En **nettverkseffekt** er en karakteristikk som gjør at et gode eller en tjeneste har en økt verdi for en potensiell kunde avhengig av antallet andre kunder som også eier eller bruker godet eller tjenesten.

I tillegg er det verdt å merke seg at man kan utnytte nettverkseffekten til å utnytte eksisterende markeder ved å lage produkter som hører sammen/passar eksisterende produkter - slik som tilleggsutstyr, eller lage produkter som folk er vant til å bruke - slik som et Qwerty-tastatur.

Verdt å merke seg: ved design av nye løsninger kan det være strategisk å utnytte en eksisterende eller forsøke å skape en nettverkseffekt. Det vil si at man bygger videre på eksisterende tekniske løsninger, eller på eksisterende sosiale aspekter som kompetanse, vaner, rutiner og lignende. : innføring av ny teknologi eller ny funksjonalitet kan være vanskelig, rett og slett på grunn av nettverkseffekten.

Eksempler: - portable batterier til mobilen; - MS & Apple som plattformer; Hekt ny funksjonalitet på eksisterende systemer/teknologi i brukt/etablert kompetanse.