

Tjaša Vitez

## VIDEONADZOR V ORGANIZACIJAH

*»Tehnološki napredek je prinesel različne oblike nadzora nad zaposlenimi in delovnimi procesi. Med najpogostejšimi oblikami je izvajanje videonadzora, ki je nedvomno koristno sredstvo za zagotavljanje varnosti, hkrati pa lahko zelo hitro posegamo v posameznikovo zasebnost, če ta ni ustrezno zakonsko reguliran in načrtovan. Zaradi lastnih izkušenj z videonadzorom in primerov slabe prakse, ki jih je mogoče zaslediti v medijih, sem se odločila podrobneje raziskati to področje, predvsem pa oblikovati smernice za njegovo ustrezno izvedbo.«*

---

Za videonadzor se v najširšem smislu šteje uporabo videokamer za sistematično snemanje, prenos in shranjevanje slike z ene lokacije na drugo, praviloma z namenom zagotavljanja varnosti. Prav tako se za videonadzor štejejo rešitve, ki zajemajo le prenos slike brez snemanja (t. i. podaljšano oko). Definicija videonadzora ni opredeljena v zakonih, temveč se je oblikovala skozi prakso (Smernice glede izvajanja videonadzora, b.d.).

Uporabo videonadzora v delovnih organizacijah v Sloveniji ureja kar nekaj zakonov, med katerimi je najpomembnejši Zakon o varstvu osebnih podatkov (v nadaljevanju ZVOP-1), ki naj bi ga delodajalci ob načrtovanju digitalnega nadzora tudi upoštevali. Poglavlje se osredotoča na videonadzor delovnih prostorov, ki je opredeljen v 77. členu ZVOP-1. Gre za snemanje delavcev v delovnih prostorih, kar predstavlja večji poseg v zasebnost posameznikov. Tudi na delovnem mestu ima vsakdo pravico do določene stopnje avtonomije. Pri tem prihaja do nasprotja interesov – na eni strani interes delodajalca, ki ima pravico do oblasti

nad svojimi sredstvi (torej tudi pravico, da jih nadzira), po drugi strani pa je zakonit interes zaposlenega, ki utemeljeno pričakuje določeno stopnjo zasebnosti in delno samostojnost ter zaupnost tudi na delovnem mestu.

Zakonodajalec je določil bistveno strožje pogoje za uvedbo videonadzora delovnih prostorov. Namen tega člena je varovanje zasebnosti posameznikov, ki obstaja tudi v delovnih prostorih in se v njo ne sme nesorazmerno posegati. Opravljanje videonadzora znotraj delovnih prostorov je mogoče le v izjemnih primerih, kadar je to nujno potrebno zaradi varnosti ljudi ali premoženja, ali pa, če je treba varovati tajne podatke ter poslovno skrivnost, teh namenov pa ni možno doseči z milejšimi sredstvi. Izvajalec videonadzora mora izrecno ugotoviti, ali obstaja milejši ukrep, ki bi omogočal, da zaposleni ne bi bili podvrženi snemanju (Zakon o varstvu osebnih podatkov, 2007).

Ob upoštevanju zgoraj pojasnenih strogih pogojev za izvajanje videonadzora znotraj delovnih prostorov je videonadzor praviloma dopustno izvajati npr. v trgovinah, v skladiščih, na mestih v proizvodnji, kjer obstaja velika verjetnost odtujitve predmetov ali povzročitve večje škode, na bančnih okencih, nad blagajnami v gostinskih obratih, na delovnih mestih, kjer se posluje z gotovino, na mestih, kjer se hranijo tajni, občutljivi ali drugi zaupni osebni podatki, pri čemer morajo biti kamere usmerjene na nosilce takšnih podatkov in ne na zaposlene.

Ni pa videonadzora dopustno izvajati npr. v jedilnicah, čajnih kuhinjah in v običajnih pisarnah, kjer delajo zaposleni. ZVOP-1 ureja videonadzor na način, da za njegovo izvajanje sicer ni potrebno izrecno soglasje snemanih, morajo pa biti o njem obveščeni, da lahko prilagodijo svoje vedenje in ravnanje oz. se lahko v posameznih primerih tudi izognejo prostorom, kjer se takšen videonadzor izvaja. Pravočasna in ustrezna seznanjenost z videonadzorom je zato ključni element njegove zakonitosti in sorazmernosti (Smernice glede izvajanja videonadzora, b.d.).

---

## NASTANEK IN RAZVOJ METODE

Prve kamere za namen videonadzora je namestilo podjetje Siemens v Nemčiji leta 1942, da bi opazovali vzlet raket V-2. Za oblikovanje sistema in njegovo namestitev je bil odgovoren nemški inženir Walter Bruch. V Združenih državah Amerike so prvi videonadzorni sistem, ki

se je imenoval Vericon, začeli uporabljati leta 1949. O tem sistemu ni veliko znanega, le da za njegovo uporabo ni bilo potrebno dovoljenje vlade (Delgado, 2013). Po koncu druge svetovne vojne je do izboljšav na področju videonadzora prišlo skoraj vsako desetletje.

Zgodnje oblike videonadzora niso omogočale snemanja in shranjevanja posnetkov. To je bilo mogoče šele z razvojem magnetnega traku v 50. letih, ki ga je bilo najprej treba ročno menjavati in navijati na kolute. Tak proces je bil zelo časovno zamuden, drag in nezanesljiv, zaradi česar se uporaba videonadzora ni takoj razširila po svetu. V letih od 1950 do 1960 so kamere začeli uporabljati za nadzor cest in pomembnih javnih površin. Do sprememb je prišlo v 70. letih 20. stoletja z iznajdbo kaset, kar je olajšalo snemanje in brisanje informacij, posledično pa je videonadzor postal bolj razširjen (A bit about the history of video surveillance, 2018).

V 90. letih so se videonadzorni sistemi digitalizirali; razvili so namreč digitalni multipleks, s pomočjo katerega so lahko snemali z več kamerami naenkrat. Dandanes pa je razvoj videonadzora oprt na aplikacije oz. produkte, ki temeljijo na uporabi spleta. Tako ga je mogoče uporabiti kjerkoli in posnetke gledati od koderkoli (Delgado, 2013). V prihodnosti naj bi se kamere spremenile iz »pasivnih opazovalcev« v aktivne udeležence dogajanja. To pomeni, da naj bi bile sposobne prepoznati neobičajne dogodke oz. situacije in ukrepati v skladu z njimi (A bit about the history of video surveillance, 2018).

## ZNANSTVENA SPOZNANJA O UPORABNOSTI METODE

Z razvojem in pocenitvijo videonadzorne opreme je njena uporaba postala vedno bolj pogosta tudi v podjetjih in drugih organizacijah. Domača študija (Potokar in Androić, 2014) kaže, da znaten delež slovenskih organizacij uporablja vsaj nekatera sredstva za varovanje, med njimi v največji meri ravno videonadzor (17 %). Uporabljajo ga predvsem za potrebe zagotavljanja varnosti (69 %), v vidnem delu pa še za nadzor poslovnih procesov (31 %). Njegov največji prispevek vidijo v odvratanju potencialnih kršiteljev (preventivna funkcija), medtem ko je razreševanje preteklih varnostnih incidentov (kurativna funkcija) na

drugem mestu. Od ostalih posledic videonadzora pa delovne organizacije navajajo še povečan občutek varnosti za zaposlene ter spremenjeno (»bolj previdno«) obnašanje zaposlenih zaradi videonadzora oz. celo njihovo odkrito priznanje, da uvedbo videonadzora dojemajo kot poseg v njihovo zasebnost. Obstaja tudi nevarnost, da se videonadzor prične uporabljati izključno za nadzor zaposlenih.

Znanstvene raziskave na področju videonadzora delovnih prostorov se osredotočajo predvsem na pozitivne in negativne vidike njegove rabe. Ob pregledu literature sem ugotovila, da se videonadzor zelo pogosto uporablja v zdravstvenih ustanovah (npr. Armellino idr., 2012) in na področju živilske industrije (npr. Cronney, 2016), pri čemer se osredotočajo na upoštevanje raznih predpisov ali pravil na delovnem mestu. Ugotovitve posameznih raziskav je sicer težko posploševati, saj gre po večini za študije primerov ali uporabo videonadzora v specifičnih delovnih kontekstih.

Najpogostejše metode za ocenjevanje in nadzor vedenja zaposlenih s pomočjo tehnologije so preverjanje uporabe računalnika, nadzor elektronske pošte in videonadzor (Spitzmüller in Stanton, 2006). Uporaba tehnologije za nadzor zaposlenih prinaša tako prednosti in slabosti, ki so predstavljene v nadaljevanju.

Literatura s področja nadzora na delovnem mestu, vključno z elektronskimi oblikami, kaže na škodljive učinke na zaposlene, med katerimi se najpogosteje pojavljajo visoka stopnja stresa, manj zaželenih oblik vedenja, manjše zaupanje v vodstvo in osiromašenost interakcije (Aiello, 1993; Aiello in Kolb, 1995; Allen, Coopman, Hart in Walker, 2007; Holland, Cooper in Hecker, 2015; Martin, Wellen in Grimmer, 2016; Smith, Carayon, Sanders, Lim in LeGrande, 1992). Organizacije dodano vrednost videonadzora vidijo predvsem v večji produktivnosti zaposlenih, večjem upoštevanju standardov vedenja in varnostnih predpisov ter nižji stopnji kraj s strani zaposlenih (D'Urso, 2006; Martin, Wellen in Grimmer, 2016; Welsh in Farrington, 2003).

Ob uporabi videonadzora se delodajalci srečujejo tudi s pravnimi in etičnimi dilemami. To je lahko vzrok, da se v organizacijah tej strategiji nadzora zaposlenih raje izognejo. Zaradi tega obstaja nevarnost, da bodo zaposleni uporabljali svoje standardne prakse, ki so morda pomanjkljive (Payne, 2008), kar pa ima lahko negativne posledice za celotno organizacijo (npr. izguba časa, denarja, slabša integriteta znamke).

Ker je uporaba različnih oblik nadzora na delovnem mestu postala že skorajda rutinska, se raziskovalci soočajo z drugačnim izzivom – želijo ugotoviti, kako zmanjšati ali se izogniti negativnim posledicam, povezanim z nadzorom. Tako so leta 2016 v Avstraliji na vzorcu 406 zaposlenih naredili raziskavo o povezavi med odnosom do nadzora (vključno z videonadzorom) na delovnem mestu in zaznano stopnjo nadzora ter neproduktivnim vedenjem na delovnem mestu (npr. spodkopavanje in oteževanje dela vodje, iskanje napak pri delu organizacije). Zaposleni, ki so izpostavljeni visoki stopnji elektronskega nadzora, običajno razvijajo negativen odnos do nadzornega sistema (Alge, Ballinger, Tangirala in Oakley, 2006; Douhit in Aiello, 2001; Varca, 2006). Ugotovili so, da višja stopnja zaznanega nadzora na delovnem mestu povzroča več neproduktivnega vedenja, pri čemer je mediatorska spremenljivka te povezave odnos do nadzora.

Tudi skozi predhodne raziskave so ugotovili, da doživljanje različnih oblik nadzora s strani zaposlenih lahko izboljšamo na ta način, da imajo zaposleni večji občutek pravičnosti in kontrole (Ambrose in Alder, 2000; Douthitt in Aiello, 2001). V omenjeni študiji so med drugim s pregledom obstoječe literature in raziskav želeli oblikovati smernice, kako oblikovati ustrezno okolje oz. sistem videonadzora, da bi zmanjšali negativne posledice ali se jim izognili. Ugotovili so naslednje:

- Udeleženci poročajo o večjem občutku kontrole, kadar so obveščeni o tem, kdaj točno jih nadzorujejo/snemajo (Martin, Wellen in Grimmer, 2016).
- Zaposleni različne oblike nadzora doživljajo kot bolj pravične, če jih o tem z ustrezno utemeljitvijo vnaprej obvestijo (Martin, Wellen in Grimmer, 2016).
- Zaposleni različne oblike nadzora dojemajo kot manj invazivne, če imajo možnost sodelovanja pri oblikovanju nadzornega sistema in so informacije, ki jih pridobivajo na ta način, pomembne za opravljanje njihovega dela. Posledično nadzor dojemajo tudi kot bolj pravičen (Alge, 2001).

Pomemben vidik zaznavanja videonadzora pa predstavlja tudi psihosocialno okolje. Raziskovalci omenjajo različne načine, kako je mogoče opolnomočiti zaposlene oziroma dejavnike, ki na to vplivajo:

- Nedvoumne vloge zaposlenih, dostop do informacij, socio-politična podpora, participativna organizacijska klima (Spreitzer, 1996).
- Deljenje informacij, sodelovanje pri odločanju, podporni vrstniški odnosi, značilnosti delovnega mesta (Seibert, Wang in Courtright, 2011).
- Vodenje na način, da imajo tudi podrejeni vpliv/moč (delegiranje avtoritete, avtonomno sprejemanje odločitev, obveščanje zaposlenih, coaching) (Sharma in Kirkman, 2015).

Zaposleni imajo tako večji občutek kontrole nad dogajanjem v organizaciji, delo, ki ga opravljajo, pa se jim zdi smiselno in pomembno.

## PREDSTAVITEV METODE

### KDAJ METODO UPORABIMO?

Videonadzor delovnih prostorov se po Zakonu o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1) lahko izvaja za namene varovanja ljudi ali premoženja in varovanje tajnih podatkov oz. poslovnih skrivnosti v uradih ter poslovnih okoljih. Poleg tega omogoča razreševanje preteklih incidentov in zavarovanje z njimi povezanih dokazov za rabo v morebitnih poznejših postopkih. Ima tudi preventivni učinek, saj naj bi že njegova prisotnost odvrčala potencialne kršitelje. Ni pa dopustno uporabiti videonadzora izključno zaradi kontrole izrabe delovnega časa (npr. kdaj je delavec prisoten na delovnem mestu) (Smernice glede izvajanja videonadzora).

V drugih državah – če za to obstaja pravna podlaga – videonadzor uporabljajo tudi za povečevanje produktivnosti in preverjanje upoštevanja postopkov za zagotavljanje varnosti na delovnem mestu.

### ZA KOGA JE METODA PRIMERNA?

Ciljno populacijo lahko predstavljajo vsi zaposleni v določeni organizaciji, pri čemer je treba upoštevati odredbe Zakona o varstvu osebnih podatkov.

## KAKO METODO IZVEDEMO?

Tehnologija omogoča tri mehanizme videonadzora:

- videonadzor od zgoraj navzdol, ki ga izvaja organizacija nad svojimi zaposlenimi;
- videonadzor od spodaj navgor, ki ga v skrbi in odgovornosti za organizacijo izvajajo zaposleni in
- lateralni videonadzor, ki se izvaja v odnosu med zaposlenimi (Hagen, Bighash, Hollingshead, Jawaid Shaikh in Aleksander, 2018).

Uporabo videonadzora lahko spremlja določena mera negotovosti, ki je ne smemo spregledati. Hagen in sodelavci (2018) predlagajo model sprejemanja etičnih odločitev skozi štiri stopnje. Model se osredotoča na tri dimenzije etičnih dilem v povezavi z zasebnostjo: transparentnost, dostop in enakost (Workman, 2009).

Model odločanja se prične z zaznano potrebo po nadzoru, ki se lahko pojavi zaradi problematike, kot je kraja, pritožb o neustreznem odnosu do zaposlenih/strank ali kontrole kakovosti izdelkov. Ko je problem identificiran, se prične proces odločanja, ali je videonadzor potreben ter kako ga prilagoditi velikosti in naravi grožnje. Proces odločanja poteka skozi štiri stopnje: namestitev, snemanje, obdelava in shranjevanje, uporaba in predvajanje posnetkov (Hagen idr., 2018).

1. Namestitev: Odločitev o namestitvi vključuje premislek o lokaciji, poziciji, številu in zmogljivosti videokamere. (*Primer: Banka se odloči za namestitev kamere za nadzor zunanjega bankomata, z možnostjo obrazne prepoznave.*)
2. Snemanje: Na drugi stopnji procesa so potrebne odločitve glede snemanja – kdaj bodo zaposleni uporabljali videokamere, ali bo snemanje potekalo kontinuirano ali le ob določenem času, ali bo videokamera fiksirana ali se bo premikala ipd. (*Primer: V trgovini z oblačili namestijo kamero, ki pa ne snema, saj sklepajo, da je za preprečevanje kraj dovolj njena prisotnost.*)
3. Obdelava in shranjevanje: Ta stopnja zajema odločitve o shranjevanju posnetkov za uporabo v prihodnosti, količini shranjenega materiala, mestu shranjevanja, načinu varovanja in dostopu do

posnetkov. (Primer: Videonadzor mednarodnega letališča s kompleksnim sistemom kamer in posnetkov, ki jih v živo spremljajo varnostne službe.)

4. Uporaba in predvajanje posnetkov: Zadnja, četrta stopnja se navezuje na montiranje in uporabo posnetkov. Če bodo slednji uporabljeni, se je treba odločiti, s kom jih bomo delili, kdaj, na kakšen način in kakšen je naš namen. (Primer: Zaposleni deli posnetek na svojem telefonu s sodelavcem.)

Na vsaki stopnji odločanja je treba posvetiti pozornost etičnim vidikom videonazdora. V tabeli 1 so navedena vprašanja, razdeljena glede na stopnje odločanja in tri dimenzije etičnih dilem pri zagotavljanju zasebnosti. Ta vprašanja lahko predstavljajo vodilo pri razreševanju morebitnih etičnih dilem (Hagen, 2018).

Tabela 1: Vprašanja za reševanje etičnih dilem pri uporabi videonadzora.

	DIMENZIJE ETIČNIH DILEM		
STOPNJE ODLOČANJA	Transparentnost	Dostop	Enakost
Namestitev	Smo zaposlene obvestili o namestitvi videokamer?	Kdo ima dostop do tehnoloških pripomočkov in podatkov?	Ali namestitev opreme targetira/izolira določene zaposlene ali skupine zaposlenih?
Snemanje	Smo zaposlene obvestili, katere podatke bomo zbirali in zakaj?	Kdo lahko kontrolira zbiranje podatkov?	Ali posnetki vključujejo vse potencialne skupine?
Obdelava in shranjevanje	Smo zaposlene obvestili o zmogljivosti videokamer in shranjevanju podatkov?	Kdo lahko obdeluje podatke in kakšno je njihovo varovanje?	Je obdelava in shranjevanje podatkov enako za vse zaposlene?
Uporaba in predvajanje posnetkov	Smo zaposlene obvestili o kontekstu, politiki in namenu uporabe posnetkov?	Kdo lahko uporablja in predvaja posnetke?	Kakšen vpliv bo imela uporaba in predvajanje posnetkov na zaposlene?



## PRIMER UPORABE METODE

Kot primer uporabe videonadzora sem izbrala raziskavo na medicinskem področju, ki jo je v obdobju od leta 2008 do 2010 izvajala D. Armellino s sodelavci (2012). Raziskovalci so s pomočjo videonadzora ocenjevali upoštevanje higienskih predpisov zdravstvenega osebja enote intenzivne nege, saj higiena rok predstavlja enega od najosnovnejših ukrepov za preprečevanje raznih okužb. Primer jasno ponazarja pomembnost povratnih informacij ob uporabi videonadzora oziroma kako je lahko ta neučinkovit, če se osebje le snema.

Medicinsko osebje so 16 tednov snemali brez povratnih informacij in 16 tednov s sprotnim obveščanjem o upoštevanju higienskih predpisov. V sobe pacientov in na hodnike so namestili 21 kamer, ki so bile usmerjene proti umivalnikom, da so zagotovili zasebnost pacientov. Opazovali so osebje, ki je v stiku s pacienti – zdravnike, medicinske sestre in strežnice, obiskovalce pa so izločili. Dogodek, ki je predstavljal upoštevanje higienskih predpisov, je imel naslednje kriterije: oseba, ki se je v sobi pacienta zadrževala vsaj 60 sekund, si je roke oprala/razkužila v roku 10 sekund ob prihodu/odhodu iz sobe. Raziskovalci niso opazovali stika s pacientom in kakovosti higiene rok.

Povratne informacije so bile podane v obliki deleža, in sicer med številom priložnosti za umivanje rok ter dogodki, pri katerih so bili upoštevani kriteriji. V prvem pogoju (brez povratnih informacij) so zabeležili 60.542 dogodkov, med katerimi so pri 3933 (6,5 %) bili upoštevani kriteriji higiene rok, v drugem pogoju pa so bili kriteriji izpolnjeni v 59.627 primerih od 73.080 zabeleženih dogodkov (81,6 %). Temu je sledilo 75-tedensko obdobje vzdrževanja upoštevanja higienskih predpisov, kjer so zabeležili 298.860 dogodkov, z izpolnjenimi kriteriji v 262.826 primerih (87,9 %).

Videonadzor s sprotnimi povratnimi informacijami je imel dolgoročne učinke na upoštevanje higienskih predpisov pri medicinskem osebju, sama prisotnost kamer pa za spremembe ni bila dovolj.

## VLOGA PSIHOLOGA

V skladu z modelom etičnega odločanja o uporabi videonadzora in zakonsko ureditvijo psiholog lahko deluje kot svetovalec. Njegova naloga

je, da zaposlenim in vodstvu svetuje o etičnih standardih in postopkih, saj je ob izvajanju nadzora treba zaposlenim zagotoviti tudi zadostno mero zasebnosti.

Ko se videonadzor v organizaciji že uporablja, pa je njegova naloga predvsem opazovanje in primerjanje skladnosti z zakonom in etičnimi standardi.

V tujih državah se videonadzor uporablja na raziskovalnem področju in pri načrtovanju sprememb v organizaciji, kar pa naša zakonodaja ne dopušča. Potokar in Androić (2014) v raziskavi opozarjata, da se v organizacijah v Sloveniji kaže potreba po videonadzoru tudi na drugih področjih, ne le za varovanje. Ugotavljata, da v delovnih organizacijah zelo redko ocenjujejo učinkovitost videonadzora z vidika njegove preventivne in kurativne funkcije. Vlogo psihologa tako vidim tudi na raziskovalnem področju, saj bi bilo treba uporabo videonadzora ponovno in bolj poglobljeno raziskati, predvsem pa pokazati, da se z ustreznim pristopom da doseči pozitivne izide.

## PREVIDNOST IN OMEJITVE PRI UPORABI METODE

Izvedba videonadzora ima lahko določene negativne posledice za zaposlene in posledično tudi za organizacijo. Zakon o varstvu osebnih podatkov ne dopušča njegove rabe za raznovrstne namene, temveč le tiste, ki so opredeljeni v 77. členu in opisani na začetku predstavitve te metode.

Velik problem pri izvedbi videonadzora je lahko tudi izkoriščanje kamer v druge namene s strani delodajalcev (npr. za nadzor izrabe delovnega časa), kar predstavlja poseg v zasebnost zaposlenih. Zato je treba nameniti posebno pozornost oblikovanju smernic (namen, cilj, način nadzora, poročanje, odgovorna oseba, ravnanje ob morebitnih kršitvah) za uporabo videonadzornega sistema.

---

## LITERATURA

*A bit about the history of video surveillance.* (2018). Dostopno na <https://medium.com/faceter/a-bit-about-the-history-of-video-surveillance-c14cd72fd71c>

- Aiello, J. R. (1993). Computer-based work monitoring: Electronic surveillance and its effects. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(7), 499–507.
- Aiello, J. R. in Kolb, K. J. (1995). Electronic performance monitoring and social context. Impact on productivity and stress. *Journal of Applied Psychology*, 80(3), 339–353.
- Allen, M. W., Coopman, S. J., Hart, J. L. in Walker, K. L. (2007). Workplace surveillance and managing privacy boundaries. *Management Communication Quarterly*, 21(2), 172–200.
- Alge, B. J., Ballinger, G. A., Tangirala, S. in Oakley, J. L. (2006). Information privacy in organizations: Empowering creative and extra role performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 221–232.
- Alge, B. J. (2001). Effects of computer surveillance on perceptions of privacy and procedural justice. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 797–804.
- Ambrose, M. L. in Alder, G. S. (2000). Designing, implementing, and utilizing computerized performance monitoring: Enhancing organizational justice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 18, 187–219.
- Armellino, D., Hussain, E., Schilling, M. E., Senicola, W., Eichorn, A., Dlugacz, Y. in Farber, B. F. (2012). Using high-technology safety measures: The use of third-party remote video auditing and real-time feedback in healthcare. *Clinical Infectious Diseases*, 54(1), 1–7.
- Croncy, C. (2016). *Effect of cameras in the workplace: Implications for the U.S. swine industry*. Purdue University.
- Delgado, R. (2013). *From Edison to internet: A history of video surveillance*. Dostopno na <https://www.business2community.com/tech-gadgets/from-edison-to-internet-a-history-of-video-surveillance-0578308>
- Douthitt, E. A. in Aiello, J. R. (2001). The role of participation and control in the effects of computer monitoring on fairness perceptions, task satisfaction, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 867–874.
- D'Urso, S. C. (2006). Who's watching us at work? Toward a structural-perceptual model of electronic monitoring and surveillance in organizations. *Communication Theory*, 16(3), 281–303.
- Hagen, C. S., Bighash, L., Hollingshead, A. B., Shaikh, S. J. in Alexander, K. S. (2018). Why are you watching? Video surveillance in organizations. *Corporate Communications: An International Journal*, 23(2), 274–291.
- Holland, P. J., Cooper, B. in Hecker, R. (2015). Electronic monitoring and surveillance in the workplace. *Personnel Review*, 44(1), 161–175.
- Martin, A. J., Wellen, J. M. in Grimmer, M. R. (2016). An eye on your work: How empowerment affects the relationship between electronic surveillance and counterproductive work behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2635–2651.

- Payne, J. (2008). »Put your hands where my eyes can see«: An analysis of workplace surveillance, resistance and consent (magistrska naloga). Državna univerza Severna Karolina. Dostopna na <https://repository.lib.ncsu.edu/bitstream/handle/1840.16/593/etd.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Potokar, M. in Androić, S. (2014). Video surveillance and corporate security. *Journal of Criminal Justice and Security*, 16(2), 148–163.
- Seibert, S. E., Wang, G. in Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003.
- Sharma, P. N. in Kirkman, B. L. (2015). Leveraging leaders: A literature review and future lines of inquiry for empowering leadership research. *Group & Organization Management*, 40(2), 193–237.
- Smernice glede izvajanja videonadzora (b.d.). Dostopno na [https://www.ip-rs.si/fileadmin/user\\_upload/Pdf/smernice/Smernice\\_o\\_videonadzoru\\_web.pdf](https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/smernice/Smernice_o_videonadzoru_web.pdf)
- Smith, M. J., Carayon, P., Sanders, K. J., Lim, S. Y. in LeGrande, D. (1992). Employee stress and health complaints in jobs with and without electronic performance monitoring. *Applied Ergonomics*, 23(1), 17–27.
- Spitzmüller, C. in Stanton, J. M. (2006). Examining employee compliance with organizational surveillance and monitoring. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(2), 245–272.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483–504.
- Varca, P. E. (2006). Telephone surveillance in call centers: Prescriptions for reducing strain. *Managing Service Quality: An International Journal*, 16(3), 290–305.
- Zakon o varstvu osebnih podatkov/ZVOP-1/(2007). Uradni list RS, št. 94 (16.10.2007). Dostopno na <https://zakonodaja.com/zakon/zvop-1>
- Welsh, B. C. in Farrington, D. P. (2003). Effects of closed-circuit television on crime. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 587(1), 110–135.
- Workman, M. (2009). How perceptions of justice affect security attitudes: suggestions for practitioners and researchers. *Information Management & Computer Security*, 17(4), 341–353.

## VIDEO SURVEILLANCE IN WORK ORGANIZATIONS

As the use of new types of technology increases within organizations, more and more employees face the likelihood that their company will track their workplace behaviours using technology. Video surveillance in Slovenia is regulated by the personal data protection act and is mainly used for security purposes and work

process control, but there is a risk of video surveillance being used for employee control. The literature on video surveillance in the workplace shows evidence of negative effects on employees, such as high levels of stress, less favourable work attitudes, reduced trust in management, and poorer workplace social interaction. On the other hand, organizations derive value from its use with regard to increased productivity, greater adherence to appropriate behaviour and safety standards and decreased employee theft. As video surveillance technology increases in capability and is increasingly used by organizations, tensions between maintaining the safety and protecting the privacy of employees need to be addressed. The researchers offer a decision-making model that ties in ethical considerations (access, equality, and transparency) at four stages of video surveillance use in organizations: the deployment of cameras and equipment, capturing footage, processing and storing data, and editing and sharing video footage.