

November 2019



UNI EUROPA ICTS **STÅNDPUNKT TILL** **ARTIFICIELL INTELLIGENS** **EXEKUTIV SAMMANFATTNING**



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	sida 4
INSAMLING OCH HANTERING AV DATA	sida 5
KOMPETENS OCH UTBILDNING	sida 7
ETT RAMVERK FÖR KORREKT OCH RÄTTVIS ÖVERGÅNG	sida 9
SLUTSATS	sida 10

INLEDNING

UNI Europa ICTS välkomnar den innovativa och fördelaktiga potentialen hos artificiell intelligens (AI) och andra nya teknologier som håller på att förvandla vår globala ekonomi. Enligt vår mening bör vetenskaplig och teknologisk utveckling helst bidra till att förbättra våra liv och – i denna kritiska stund i mänsklighetens historia – bekämpa klimatförändringar. UNI Europa har ett starkt engagemang i dialogen om AI och i arbetet mot en rättvis övergång som kommer att möta behoven hos arbetstagare i alla yrken och sektorer.

Vi vet att alla nya teknologier skapar möjligheter och utmaningar. I fallet med AI är utmaningarna relaterade till kvaliteten i och kvantiteten av arbete, kompetens och utbildning, etik, jämställdhet, samt arbetsmiljö och säkerhet av oroande karaktär. Vi vill stötta våra medlemmar när de går in i en ny arbetsvärld i de kommande åren, och vi vill öka medvetenheten om de möjligheter och risker som AI medför.

Utan dialog mellan arbetsmarknadens parter kan vi inte bygga den bästa strategin för AI. Europeiska fackförbund och arbetsgivarorganisationer har en viktig roll att fylla när det kommer till att lösa komplexa frågor gällande anställning, utbildning, arbetets natur, ojämlikhet och sociala skyddssystem. I denna rapport lyfter UNI Europa fram ett flertal sätt som fackförbund måste engagera sig i AI-debatten på för att skydda arbetstagarnas rättigheter, mänskliga rättigheter och anständiga arbetsvillkor. Det gläder oss att se att många av våra medlemsorganisationer redan har utvecklat egna strategier för AI, och på så sätt skapat en grund för nuvarande och framtida förhandlingar.

Vi anser att de väsentliga instrumenten för arbetstagarnas aktiva framtida deltagande är att öka medvetenheten genom öppen kommunikation och kollektiva förhandlingar. Med siktet inställt på ökad medvetenhet samt baserat på våra medlemmars synpunkter har vi identifierat tre problem områden:

- Insamling och hantering av data
- Kompetens och utbildning
- Korrekt och rättvis övergång

I varje område pratar vi om våra viktigaste intressen och krav i förhållande till kollektivavtalsförhandlingar gällande AI och relaterade frågor. Vi förstår att resultaten från förhandlingarna kommer att variera beroende på land, bransch eller företag.

Fackförbund måste engagera sig i AI-debatten på för att skydda arbetstagarnas rättigheter, mänskliga rättigheter och anständiga arbetsvillkor.



INSAMLING OCH HANTERING AV DATA



Oavsett varför och hur AI-lösningarna implementeras, kräver de flesta inmatning av data. I den följande sektionen diskuterar vi fackliga svar och rekommendationer relaterade till data i tre kategorier: insamling av data, hantering av data och partiskhet av dataanalys.

INSAMLING AV DATA OCH FÖRHANDLINGAR MELLAN ARBETSMARKNADENS PARTER

Utmaningarna med insamling av data innehåller etiska, praktiska och juridiska dimensioner. Utformning och implementering av AI-system bör respektera alla berörda personers integritet, i synnerhet arbetstagarna som är involverade i utveckling och användning av dessa system. Fackförbund bör förespråka förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter när det gäller insamling av data. Sådana förhandlingar kan omfatta bland annat:

- **Motivering och tidigare samråd.** Varje metod för hantering av arbetstagar genererad information bör rättfärdigas av ändamålet med insamlingen av datan, samt fastställa vilka individer och vilka datorsystem som kan komma åt informationen och hur länge informationen ska lagras. Arbetstagarnas ombud bör rådfrågas om dessa processer.
- **Kontroll och tillgång.** Innan ett system för hantering av data aktiveras bör arbetstagare informeras om vilka juridiska enheter som har kontroll över och/eller rättigheter att komma åt deras data. Fackförbund bör ha tillgång till sina medlemmars data, förutsatt att dessa gett sitt tillstånd.
- **Digitalt arv.** När arbetstagare avslutar sin anställning bör de ha rätt att bestämma vad som händer med den data arbetsgivaren samlat in om deras arbete, i enlighet med bestämmelserna i GDPR.
- **Omfördelning av vinster.** Om en arbetsgivare drar ekonomiska eller andra fördelar från användning, licensuthyrning eller försäljning av arbetstagar genererad data till en tredje part, bör intäkterna omfördelas bland arbetstagarna.

- **Transparens.** Om AI-system använder personuppgifter bör det ske på ett sätt som är laglig och begriplig för alla berörda. Det bör vara ett krav på alla parter att märka AI-system så att användare och konsumenter informeras på ett lämpligt sätt om AI-metoder.

- **Spårbarhet.** AI-system bör utformas och dokumenteras på ett sätt som gör det möjligt att spåra och förstå besluten. Detta gäller i synnerhet applikationer som är känsliga med avseende på grundläggande rättigheter eller som medför hälsomässiga, sociala eller finansiella risker. Kraven gällande dokumentation, transparens och spårbarhet kan variera beroende på varje systems funktion, tillämpningsområde och risker.

- **Riskbedömning.** Om ett AI-system tros kunna ha en stor påverkan på personliga rättigheter, arbetsvillkor eller andra sociala konsekvenser kan en riskbedömning vara aktuell. Bedömningen bör omfatta risker relaterade till mänskliga beslutsprocesser, social diskriminering och påverkan på arbetsförhållandena. För att genomföra en riskbedömning bör alla parter – i synnerhet arbetstagarnas ombud – involveras i att definiera riktlinjerna i handlingsplanen.

- **Utvärdering.** AI-system bör utvärderas utifrån sin sociala påverkan förutsatt att ingen tidigare riskbedömning har visat att någon relevant påverkan saknas. Utvärderingar bör baseras på fördefinierade framgångskriterier men också möjliggöra analys av nya och oväntade utfall och erfarenheter. En utvärdering bör genomföras i pilotfasen så att problem och brister kan upptäckas tidigt; arbetstagare bör delta i utvärderingen. Detta hjälper arbetstagarnas ombud att medverka i processen för att värna om mänsklig utformning av AI-system.

PRINCIPER FÖR ATT UNDVIKA PARTISKHET AV DATAANALYS

Arbetsrelationer har aldrig varit neutrala, och fackförbund har alltid insett vikten av förhandlingar för att fastställa normer och regler för arbetsplatsen. Politik samt personliga och sociala värderingar spelar en viktig roll i arbetsvärlden – ett faktum som erkänts som nyckeln till facklig strategi i årtionden.

Vi tror att beslut som fattas av algoritmer kan leda till mindre demokratiska arbetsplatser om de inte följs upp med lämplig övervakning. Till exempel måste deltagarna kunna dokumentera exakt hur varje slutsats nås. Neutralitet gällande ålder, kön, etnicitet och politisk ställning måste säkerställas. I arbetssammanhang bör förhandlingarna fokusera på grundläggande principer för att undvika partiskhet, inklusive, men inte begränsat till:

- **Transparens.** I alla AI-system som utför analys av arbetargenererad data bör det finnas öppenhet i alla stadier av systemets utformning, och en lekperson bör kunna förstå systemet.
- **Jämlikhet.** För att uppenbara och motverka diskriminering som kan vara inneboende i ett AI-system, bör företag sätta sig in i analysmekanismerna för att identifiera partiskhet och definiera rutiner för att hantera den.
- **Skyddsåtgärder.** Permanent samråd, ändring och återkallelse är några av de skyddsåtgärder och kontroller som kan genomföras för att minska partiskhet. Andra skyddsåtgärder inkluderar en överklagandeprocess där AI-beslut kan överklagas och upphävas av människor, och en spårningsprocess där AI-beslut kan övervakas och automatiskt jämföras över tid för att upptäcka om beslut förändras i liknande fall.

1- Ett sådant råd bör bestå av arbetstagare och ledning. Det bör hålla ledningen ansvarig för processer och regelefterlevnad avseende AI-teknik och hantering av data. Rådet kan få i uppdrag att bevaka, kontrollera och inspektera algoritmer och strategier för dataförvaltning. Det bör också svara på arbetstagarnas frågor och underlätta s.k. whistleblowing (uppgiftslämnning i samband med uppdagande av tjänstefel). Rådet kan övervaka om arbetstagarnas uppgiftsskydds rättigheter respekteras och om etiska AI-processer implementeras.

KOMPETENS OCH UTBILDNING



Vi anser att arbetsmarknadens parter måste vara involverade i att skapa de kompetenser och utbildning som krävs för att övergå till en framtida rättvis arbetsplats. Fackförbund har en mängd enastående erfarenhet av att identifiera utbildnings- och arbetskraftsbehov. Teknologiska förändringar, nya interaktioner mellan människor och maskiner och nya kompetenser kommer inte att ge ökad produktivitet eller generera arbetstillfredsställelse om bara arbetsgivare är inblandade.

Fackförbund måste inkludera sina egna mål för rättvis utbildning och personalövergång i alla avtal på nationell och transnationell nivå. Vi måste använda vår kollektiva förhandlingsmaskin och våra samrådsorgan för att övertyga arbetsgivare att prioritera investeringar i befintliga mänskliga resurser lika mycket som de prioriterar automatisering och anställning av externa sökande.

Vi inser vikten av utbildning på arbetsplatsen och under arbetstid, och det är viktigt för oss att öka medvetenheten om befintliga utbildningsmöjligheter. Utbildning bör förbättra den enskilda arbetstagarens anställbarhet och arbetsgivarna bör finansiera utbildningen och den tid som behövs.

Omfattningen av de förändringar som påverkar vår globala ekonomi innebär att fackförbund också måste leda kampanjer, kollektivavtalsförhandlingar och lobba för att regeringar ska införa fördelaktiga förändringar som:

- Att säkerställa att utbildningsinstitutioner och företag erbjuder utbildning i värdefulla digitala kompetenser.
- Att göra det klart att anställbarheten måste främjas genom kompetenshöjnings- och omskolningslösningar samt att företagsinvesteringar i formellt, informellt och livslångt lärande är nödvändiga.
- Att utveckla handlingsplaner på EU-, nationell och lokal nivå med utbildningsanordnare och arbetsmarknadens parter för att modernisera utbildning och yrkesutbildning.
- Att kräva att AI ger arbetstagarna möjlighet att utnyttja sina kunskaper och kompetenser till fullo och samtidigt behålla kontrollen över produktionsprocessen.

- Att säkerställa att de som är involverade i utveckling och marknadsföring av AI (forskare, ingenjörer, designers och andra) agerar i enlighet med etiska och sociala ansvarskriterier. Detta bör hanteras genom att ändra utbildningsprioriteringar för tekniska ämnen och genom att tillhandahålla möjligheter till livslångt lärande, till exempel genom att integrera etik och humaniora i tekniska utbildningar.

- Att kräva att arbetsgivare talar öppet om nya utvecklingar så att anställda kan utvärdera om de föredrar att utbilda sig eller lämna.

- Att insistera på att företag utarbetar en "people plan" och inte bara investerar i teknik. Sådana planer bör genomföras i hela värdekedjan för varje företag och kan inkludera:

- Kartläggning av de befintliga arbetstagarnas kompetensprofiler.
- Kooperativt bestämmande av krav på omskolning och
- Kompetenshöjning.
- Kurser som erbjuds under arbetstid.
- Hjälpa för övertaliga arbetare att utveckla planer för karriärutveckling.
- Samarbete med arbetsförmedlingen, omställnings företag och andra företag för att hjälpa arbetstagare att gå vidare.

- Att kräva att arbetsgivare har en långsiktig strategisk plan för hur kompetenshöjnings- och omskolningsstrategier ska implementeras och att fackförbund involveras genom social dialog.

- Att kräva att arbetsgivare finansierar utbildningen och den tid som krävs för utbildning av arbetstagare, och därmed etablera en rätt till utbildning.

- Att klargöra för de anställda, i fackföreningsutbildningar och andra arbetarcentrerade forum samt i kollektiva förhandlingar, att de bör proaktivt söka utbildning, men att det inte är deras enskilda ansvar att hålla jämna steg med den snabba tekniska utvecklingen.

Andra områden där vi anser att fackförbund kan påverka agendan och åstadkomma en genuint positiv förändring är:

- **Utbildningsavgifter.** Det kan vara nyttigt att ålägga arbetsgivare med avgifter som de kan få tillbaka om de använder pengarna för att omskola sina arbetstagare. Om pengarna inte spenderas kan de användas av staten för att hjälpa små företag som inte har tillräckligt med utbildningsmedel.
- **Bidrag och subventioner för omskolning.** När det gäller föråldrade och mycket sårbara företag och industrier med tusentals uppsägningar måste fackförbund främja omskolningsbidrag och subventioner som en del av uppsägningskompensationen som ska underlätta arbetstagarnas återinträde på arbetsmarknaden. Den offentliga sektorn och utbildningssystemen bör också involveras.
- **Utbildningsreform.** Vi stöder förändringar i utbildning som flyttar fokus från memorering av information till att hjälpa eleverna att omvandla information till kunskap genom att lära ut kreativa, analytiska och sociala färdigheter.
- **Jobbgarantier.** Inom en nära framtid måste offentliga beslutsfattare utforska jobbgarantisystem som skulle komplettera den normala arbetsmarknaden. Att garantera betald aktivitet för arbetstagare som förlorar sina jobb hjälper dem att behålla självförtroende och fortsätta använda sina befintliga kompetenser. Om regeringar blir "sista utvägens" arbetsgivare skulle det gynna arbetstagare som annars har stått utanför arbetsmarknaden en längre tid. En sådan plan skulle kunna aktivt främja kompetenshöjning om lärande av nya färdigheter var en viktig del av den garanterade aktiviteten.
- **Fackförbundsfinansierad utbildning.** Slutligen kan fackförbund, antingen separat eller i samarbete med arbetsgivarna, erbjuda kurser för medlemmar till konkurrenskraftiga priser tack vare sin stora inköpskraft.

ETT RAMVERK FÖR KORREKT OCH RÄTTVIS ÖVERGÅNG



Än så länge har vi stött på få exempel på strategier för kollektivavtalsförhandlingar specifikt utformade för en korrekt och rättvis övergång till en ny arbetsvärld, men många fackförbund har börjat utveckla sina egna idéer om hur en sådan övergång ska se ut. Några av dessa idéer beskrivs nedan.

ATT INVOLVERA ARBETSMARKNADENS PARTER

För att säkerställa en rättvis övergång måste fackförbund inkluderas i offentliga debatter om ny teknik, och beslutsfattare och företagsledare måste erkänna arbetare som viktiga intressenter. Detta erkännande bör leda till att arbetstagare och fackförbund deltar i alla aspekter av övergången:

- *Fackförbund och arbetstagarnas ombud bör vara involverade i utformning, utveckling och implementering av AI-system i organisationer innan slutliga beslut fattas. Genom att involvera berörda arbetstagare på ett tidigt stadium kan man säkerställa att personliga rättigheter skyddas, att mänsklig suveränitet över AI-system upprätthålls och att arbetstagarnas uppgifter och samverkan mellan AI-system utvecklas på ett humant sätt.*
- *Arbetsmarknadens parter bör samarbeta för att identifiera utbildningsbehov, forma nya utbildningsvägar och hitta finansieringsmöjligheter.*
- *Arbetsmarknadens parter måste sprida upplysningar om utmaningar och möjligheter med ny teknik. De bör vara med och säkerställa att den "nya arbetsvärlden" inte skapar fler ojämlikheter utan förbättrar alla människors liv.*
- *Arbetstagare och fackförbund bör involveras på regional, nationell och transnationell nivå. Arbetstagare bör också delta i alla etikeråd som inrättas av företag.*
- *Ingen bör vara föremål för automatiserade beslut som har en juridisk eller på annat sätt betungande inverkan på individen.*

BALANS PÅ ARBETSMARKNADEN

Kollektivavtal på branschnivå bör omfatta frågor som rör AI, robotteknik och digitalisering så att arbetstagarnas deltagande och skydd kan anpassas för varje bransch och företag. Många företag har redan slutit transnationella företagsavtal och företagsavtal avseende frågor om digital jobbkvalitet.

Med tanke på den troliga polariseringen av jobb, som kan leda till uppdelningen i jobb som lätt kan ersättas av AI (ofta kallade lågkvalificerade) och jobb som fortfarande kräver betydande mänskliga insatser och kreativitet (ofta kallade högkvalificerade), kommer det att vara viktigt att hitta en balans mellan branscher som kommer att förlora jobb och de där sysselsättningen skapas. Och för att främja balansen i samhället i allmänhet, bör vinsterna från teknik återinvesteras i utbildning, hälsovård och andra aspekter av allmänna tillgångar.

ARBETSTID, BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV SAMT UTBILDNING

Målet för en korrekt och rättvis övergång är också nära kopplat till debatten om nya modeller för arbetstid, som en minskad heltidsvecka med fyra dagars arbete och en dag med utbildning. Frågan som dessa modeller försöker besvara är hur vi kan fördela det återstående arbetet efter att automatisering och AI tar över de mest repetitiva och lågkvalificerade uppgifterna. Målet är att fördela arbetet lika och möjliggöra en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv för alla.

Vissa organisationer har redan vidtagit praktiska åtgärder för att nå dessa rättvisa övergångsmål. Spanska Unión General de Trabajadores (UGT) har krävt ett nytt samhällskontrakt för den digitala världen som bygger på att sätta människors behov först. Fackföreningen Sveriges ingenjörer (SI) och en grupp intressenter har presenterat en modell för utbildning mitt i karriären som kallas "Study Friday". På studiefredagen kan yrkesverksamma ägna sig åt kompetenshöjning på arbetstid för att möta kraven från ny teknik.

Programmet hanteras gemensamt av fackförbundens utbildningar och företag. Innehållet och det praktiska tillvägagångssättet för kompetenshöjning förhandlas fram av arbetsmarknadens parter i kollektivavtal på bransch- eller företagsnivå. En lärdom att dra från detta initiativ är att utbildning – inklusive dess nivå, omfattning, innehåll och tillgänglighet – kan anpassas snabbare när vissa roller, grupper eller företag påverkas.

OMSTÄLLNINGSPROGRAM OCH EXTERN OMPLACERING

Kollektivavtalsstyrda omställningsprogram ger fler exempel på hur övergångar till digitala kompetenser kan fungera bra på nationell nivå eller branschnivå. Dessa program varar från tre månader till två år och omfattar utbildning och hjälp med jobbsökning. Stiftelserna som hanterar omställningarna finansieras av fackförbund och arbetsgivarorganisationer och förhandlas fram i nationella branschavtal av arbetsmarknadens parter. Alla som löper risken för uppsägning kan delta i dessa program, som fungerar lite som försäkringar.

LOKALA KOMPETENSFÖRSKJUTNINGAR

Ericsson har ett lokalt program för kompetensförskjutning för att undvika redundans. Arbetstagarna omskolar eller fortbildar sig på jobbet för att undvika övertalighet och kunna stanna i företaget. Avtalen om vilken kompetens som behövs och vem som ska delta förhandlas fram i lokala avtal av fackförbund och arbetsgivare.

SOCIAL TRYGGHET OCH VINSTDELNING

Kollektivavtal fördelar företagsvinster till arbetstagare genom löneökningar och bättre villkor, men de kan också användas för att återinvestera vinster i utbildning som diskuterats ovan. I vissa fall kan omställningsprogram finansieras gemensamt av arbetsgivarorganisationer och fackförbund för att ge arbetstagarna ökad trygghet.

SLUTSATS

Artificiell intelligens är mer än det senaste trendiga modeordet. Det är redan en integrerad aspekt av arbetslivet för många av våra medlemmar. Med detta ståndpunktsdokument hoppas vi kunna bidra till en mer arbetstagarcentrerad synpunkt i den allmänna debatten.

Arbetsmarknadens parter, och särskilt fackförbund, har en nyckelroll att fylla under de kommande åren när framtidens arbetsmarknad tar form. Vi vill ha en korrekt och rättvis övergång till ett samhälle där AI-system gynnar alla, ingen kommer på efterkälken och de enskilda arbetstagarnas färdigheter och kompetenser respekteras och värderas. Fackförbund bör proaktivt forma denna vision, och vi måste börja med att ta upp AI-frågor i kollektivavtalsförhandlingar nu.

