

November 2019



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



Insamling och
hantering av data

sida 7



Kompetens och
utbildning

sida 12



Ett ramverk för korrekt
och rättvis övergång

sida 16

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	sida 5
Vår roll i debatten Partnerskap och dialog Frågor som behandlas i denna rapport	
INSAMLING OCH HANTERING AV DATA	sida 7
Insamling av data: att skydda arbetstagarnas integritet och produktivitet Insamling av data: att skydda arbetstagarnas integritet och produktivitet Dataanalys: svar på myten om neutralitet Rekommendationer	
KOMPETENS OCH UTBILDNING	sida 12
Undersökningen viktigaste punkter Problemområden Vår utbildningsagenda Rekommendationer	
ETT RAMVERK FÖR KORREKT OCH RÄTTVIS ÖVERGÅNG	sida 16
Rekommendationer Att involvera arbetsmarknadens parter Balans på arbetsmarknaden Arbets tid, balans mellan arbete och privatliv samt utbildning Omställningsprogram och extern omplacering Lokala kompetensförskjutningar Social trygghet och vinstdelning	
SLUTSATS	sida 19
BILAGA I	sida 20
Insamling och hantering av data Initiativ som avser rättigheter enligt GDPR på arbetsplatsen Initiativ som avser etisk AI och undvikande av partiskhet på arbetsplatsen Kompetens& utbildning Rättvisa övergångspolicyer Att prata om balans mellan arbete och privatliv samt arbetsorganisation	
BILAGA II	sida 23
Ordlista	

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.

Artificiell intelligens utvecklas snabbt och möjligheterna till att sakta ner processen är begränsade, men vi kan ingripa för att *reglera och forma* dess inverkan. Med detta mål i åtanke formulerar vi rekommendationer som grundas på klara och gemensamma värdegrunder. Utan att tydligt kommunicera dessa värden riskerar vi att våra försök att utforma meningsfulla, mänskliga regelverk kommer att misslyckas.

VÅR ROLL I DEBATTEN

I och med denna rapport går UNI Europa in i en pågående global diskussion om AI, och vi uppskattar det arbete som redan gjorts, särskilt när det gäller utvecklingen av etisk och pålitlig artificiell intelligens. Riktlinjerna Ethics Guidelines for Trustworthy AI samt Policy and Investment Recommendations for Trustworthy AI från Europeiska kommissionens högnivåexpertgrupp för AI (High-Level Expert Group on Artificial Intelligence, AI HLEG), samt arbetet som utförs av OECD-rådet för AI utgör synnerligen värdefulla bidrag.¹

Generellt förespråkar vi "humans in command"-approachen gentemot AI, vilket innebär att människan kontrollerar all teknologi. Vi vill också starkt understryka vikten av att respektera de mänskliga rättigheterna som en grundvärdering för användningen av all AI-teknik. AI och andra nya teknologier bör förbättra individens välbefinnande och bidra till att bygga ett hållbart och inkluderande samhälle. Som ombud för arbetstagare är det vårt ansvar att påverka hur AI-system utformas, utvecklas och regleras, samt att öka medvetenheten om etiska frågor bland användare av AI.

Vi ser att den allmänna debatten om AI har hittills innehållit en del diskussioner om anställning, utbildning och kompetenshöjning, men frågor relaterade till AI på arbetsplatsen och de praktiska bekymren för den europeiska arbetskraften bör tas upp i ett större perspektiv och få en mer framträdande plats. AI och robotteknik påverkar arbetsmarknaden betydligt, särskilt när äldre jobb och arbetsuppgifter förändras eller försvinner och nya uppstår. Vi behöver förstå alla dessa förändringar på ett djupare plan, såväl deras omfattning som tidsramen inom vilken de kommer att ske.

PARTNERSKAP OCH DIALOG

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. Beslutsfattare på såväl nationell som EU-nivå måste lyssna till och samarbeta med både fackförbund och arbetsgivare. Och vi måste alla erkänna och utnyttja expertisen hos dem som är direkt involverade i, eller påverkade av, utformning och användning av AI-lösningar. På ett praktiskt plan bör både fackförbund och arbetsgivare jobba för att etablera lämpliga normer och implementeringsprocesser, utveckla och övervaka utbildningsinsatser och reglera ansvarsfrågor.

Vi anser att vårt ansvar sträcker sig längre än att bara tillhandahålla information till våra medlemmar om ny teknik som implementeras på arbetsplatsen. Som ombud för arbetstagare bör vi bli delaktiga tidigt i implementeringsprocessen för att värna om deras intressen och säkerställa att effektiva policyer och standarder är på plats.²

FRÅGOR SOM BEHANDLAS I DENNA RAPPORT

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 går igenom några av dessa strategier i denna rapport.

Vi anser att de väsentliga instrumenten för arbetstagarnas aktiva framtida deltagande är *att öka medvetenheten* genom öppen kommunikation³ och *kollektiva förhandlingar*. Med sikte inställt på ökad medvetenhet samt baserat på våra medlemmars synpunkter har vi således identifierat tre områden som vi kommer att utforska fullt ut på kommande sidor:

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

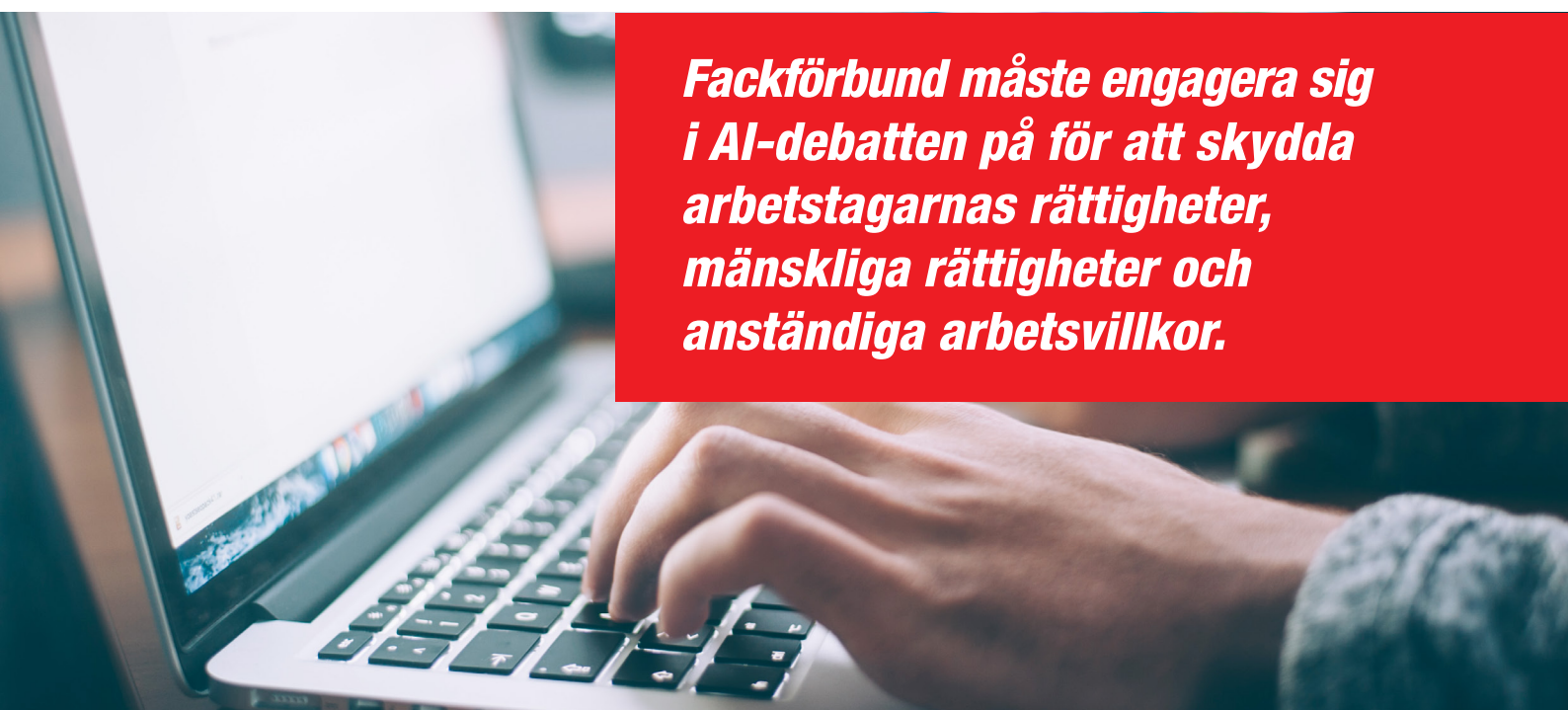
I varje område pratar vi om våra kritiska intressen och krav i förhållande till kollektiv- avtalsförhandlingar gällande AI och relaterade frågor. Vi förstår att resultaten från förhandlingarna kommer att variera beroende på land, bransch eller företag.

1-Högnivåexpertgrupp för AI (AI HLEG), Europeiska kommissionen (april 2019) Ethics Guidelines for Trustworthy AI. Bryssel: Europeiska kommissionen. <https://ec.europa.eu/futurium/en/ai-alliance-consultation/guidelines> och AI HLEG, EU (juni 2019) Policy and Investment Recommendations for Trustworthy Artificial Intelligence. Bryssel: Europeiska kommissionen. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/policy-and-investment-recommendations-trustworthy-artificial-intelligence>. (använd den 30 oktober 2019.)

En introduktion till principerna kan hittas i: Council on Artificial Intelligence, Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) (2019) Recommendation of the Council on Artificial Intelligence. Paris: OECD <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEG-0449>. (använd den 30 oktober 2019.)

2-UNI Europa välkomnar det faktum att kommissionens högnivåexpertgrupp för AI (AI HLEG) har erkänt vikten av att informera, rådfråga och involvera arbetstagarna i utvecklings- och implementeringsprocessen för AI-lösningar. Se Policy and Investment Recommendations for Trustworthy AI (fotnot 1 ovan).

3- I detta avseende är det intressant att AI HLEG har fastställt att ökande kunskap och medvetenheten om AI är en väsentlig förutsättning för att "bygga ett AI-stött samhälle som vi skulle vilja leva i" och har erkänt fackförbundens nyckelroll som intressenter när det gäller prioritering av utbildningsinsatser. Ibid, p. 10.



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



INSAMLING OCH HANTERING AV DATA

Löftet om ökad produktivitet på arbetsplatsen till följd av nya AI-lösningar är lockande. Bland fördelarna kan nämnas ökat välbefinnande och jämlikhet, inkluderande tillväxt och minskad miljöpåverkan. Inget av dessa resultat är garanterat och allting kommer att bero på en framgångsrik omfördelning av det maskinskapade överflödet. Men om det introduceras på rätt sätt – genom att involvera arbetstagare och fackförbund – kan välbefinnandet genererat av högre produktivitet leda till högre löner, kortare arbetsdag, förbättrade arbetsvillkor, investeringar i kompetens och utbildning, skapande av nya jobb och en korrekt övergång till hållbara gröna jobb för planetens skull.

Det finns många olika AI-lösningar och deras inverkan på arbetsvillkor varierar. Till exempel kan AI-system förse oss med nya arbetsverktyg, ta över vissa uppgifter som idag utförs av människan, eller tillhandahålla nya sätt att analysera arbetet på.

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

INSAMLING AV DATA: ATT SKYDDA ARBETSTAGARNAS INTEGRITET OCH PRODUKTIVITET

Varje AI-baserat system behöver data för att kunna utföra sina uppgifter och denna data måste vara av hög kvalitet. Data av låg kvalitet leder oundvikligt till dåliga resultat. Därför är exakta och noggranna metoder för insamling av data en förutsättning för att AI ska kunna implementeras framgångsrikt. Till exempel om ett AI-baserat system analyserar kvaliteten i eller utgången av arbetet bör datan gällande arbetstagarens aktivitet och prestation samlas in mer systematiskt och i större skala än i mer traditionella analyser.

För att i framtiden samla in mer data mer systematiskt kommer arbetsgivarna att behöva öka antalet enskilda punkter där arbetstagare och deras arbetsverktyg mäts. Denna plan medför två problem: 1) Ökad insamling av data kan leda till att arbetstagarens integritet kränks och att förtroendet mellan arbetsgivaren och arbetstagarens bryts. 2) Arbetstagare skulle få incitament att kringgå syftet med systemet och endast leverera arbete som bäst passar specifika utvärderingskriterier – och ett sådant incitament kan leda till partiskhet i datan. Till exempel kan sociala komponenter i arbetet samt initiativ som inte ingår i en arbetsbeskrivning – dvs. aktiviteter som bidrar till personligt välbefinnande och utveckling samt även produktivitet – bli "värdelösa" om de inte ingår i matrisen för utvärdering av arbete. Att genomföra sådana aktiviteter skulle innebära en risk för negativ utvärdering för arbetstagaren då hen skulle lägga mindre tid på det arbete som mäts.

Båda problemen som beskrivs ovan skapar risk att implementeringen av ett AI-baserat system kan, i motsats till det önskade resultatet, påverka arbetstagarnas produktivitet och arbetsmoral på ett negativt sätt. Om ett sådant AI-baserat system implementeras kan det också leda till skillnader mellan det avsedda syftet med systemet och datan som samlats in. Detta är en utmaning som varje statistisk modell behöver tackla men den är viktig att bemöta när man analyserar ett så pass komplext fenomen som arbete.

Vi får inte glömma att arbete sker i grupper med individer där varje person har sina unika egenskaper, ambitioner, svagheter och styrkor. Interaktioner mellan arbetstagarna – såväl personliga som digitala – bidrar till och påverkar varje gruppmedlems arbete. Därför är analys av arbete med statistiska modeller en svår uppgift.

HANTERING AV DATA: ATT GARANTERA SÄKERHET OCH OMFÖRDELA VINSTER

Efter att data samlats in kommer nya utmaningar in i bilden, kopplade till hanteringen av datan. För det första måste vi ta itu med datasäkerhet. Personliga uppgifter om individer och identifierbara personer kräver säker lagring och hantering för att undvika allvarliga och skadliga dataintrång. Lagring och hantering måste organiseras på ett sätt som följer lagar och regler gällande uppgiftsskydd såväl på nationell som på EU-nivå. Samma gäller offboardning och borttagning av uppgifter. Andra frågor gäller till exempel vem som har tillgång till data som innehåller personuppgifter och huruvida ett företag har system för korrekt dataförvaltning på plats.

En andra aspekt – lika viktig som datasäkerhet – är frågan om tillgång till och kontroll över datan. Man skulle kunna rimligen anta att arbetsgivare bör ha kontroll över sina medarbetares data, men frågan är i själva verket mer komplicerad än den verkar från början. Till exempel om arbetsgivaren inte bygger systemen för insamling av data eller de AI-baserade systemen själv, utan hyr licens från tredje part, kan det leda till att arbetsgivaren inte blir den enda juridiska enheten som har anspråk på eller kontroll över datan. Arbetstagar genererad information kan delas med andra system och användas i mer omfattande analyser, vilket ger den enskilda arbetstagaren lite eller inget inflytande över vart uppgifterna skickas.

Vi ser nu att hantering av data medför en mängd olika etiska dimensioner. Även om arbetsgivaren är juridiskt och tekniskt kapabel att samla in och dela arbetstagarnas data, är det moraliskt försvarbart utan att vissa villkor uppfylls gällande samtycke, integritetsskydd och omfördelning av vinster?

För att hjälpa till att lösa dessa etiska frågor bör insamling och hantering av arbetstagarnas data följa *kollektivt förhandlade principer och regler*.⁴

Allt eftersom användningen av datorsystem ökar i samhället kommer värdet på datan bara att stiga. När arbetsgivarna samlar in allt mer data om arbetstagarnas aktiviteter, genererar arbetstagarna i själva verket mervärde. Vi anser att denna värdeökning som baseras på övervakning och insamling av arbetstagar genererad data bör återspeglas i den generella omfördelningen av vinsterna till hela arbetsstyrkan, en poäng som vi kommer att ta upp i våra rekommendationer längre fram.

DATAANALYS: SVAR PÅ MYTEN OM NEUTRALITET

En av sakerna som lockar med informationsteknik i allmänhet, och AI i synnerhet, är att tekniken ses som "neutral". Många vill tro att en maskin som härmar funktionerna i en mänsklig hjärna kan vara fri från mänskliga begränsningar, framför allt från ekonomisk, social, kulturell och politisk partiskhet. Att anta att AI-baserade system är neutrala är dock ganska farligt. År 1968 myntade datorforskaren Melvin Conway det vi idag kallar "Conways lag" som säger att "organisationer som skapar system ... kan bara utforma konstruktioner som är kopior av kommunikationsstrukturerna i dessa organisationer."⁵ Med andra ord kommer etiken och grundvärdena hos människorna som skapar AI-systemen och hos organisationerna de arbetar för att påverka etiken och grundvärdena hos systemet.

När vi utvärderar partiskheten hos AI-baserade system i arbetssammanhang bör vi ta implikationerna i Conways lag på allvar. Få av de medarbetare som använder AI-baserade system för att analysera arbetstagarnas data kommer att vara med och utforma systemen. Systemdesigners kommer troligen vara experter på AI, inte på arbetsledning. Denna kunskapsbrist skapar ytterligare ett lager av partiskhet, beroende på designers uppfattningar och åsikter om själva arbetet. Därför är vår slutsats att dataserier bör kontrolleras regelbundet och systematiskt för att utesluta partiskhet och diskriminering, samt att lämpliga motåtgärder bör vidtas för att säkerställa rättvisa.⁶

4- Se även UNI Global Union (2018) Top 10 Principles for Workers' Data Privacy and Protection. <http://www.thefutureworldofwork.org/docs/10-principles-for-workers-data-rights-and-privacy/> (använd den 30 oktober 2019.)

5- Melvin A. Conway (april 1968) "How Do Committees Invent?" *Datamation* 14:4, sid. 28-31.

6- Till exempel var Amazon tvungna att lägga ner sitt AI-drivna rekryteringssystem eftersom det tydligt diskriminerade kvinnor. Se Jeffrey Dastin (9 oktober, 2018) "Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool that Showed Bias Against Women" Reuters.com. <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G> (använd den 30 oktober 2019.)

INSAMLING OCH HANTERING AV DATA

REKOMMENDATIONER

I den pågående allmänna debatten om AI och framtidens arbete diskuteras ofta insamling av data, hantering av data och dataanalys som frågor rörande etik och integritet. Etik och integritet utgör definitivt kärnan i debatten och dessa frågor är i sin tur knutna till det populära konceptet av tillförlitlig AI. I maj 2019 underströk OECD vikten av tillförlitlig AI i sina rekommendationer inom detta område.⁷ Också Europeiska kommissionens högnivåexpertgrupp för AI (AI HLEG) inkluderar "tillförlitlig AI" bland sina centrala utgångspunkter.⁸ Många akademiska, journalistiska och aktivistiska artiklar och publikationer handlar om tillförlitlig AI.

Vi förstår varför drömmen om tillförlitlig AI och intresset för den etiska aspekten av implementeringen av AI är så fängslande. Vi anser dock att det krävs ett starkare fokus på utmaningar och risker

med hantering av data inom arbetsvärlden om vi vill gå framåt. Från fackligt perspektiv söker vi robusta och effektiva tillvägagångssätt avseende utmaningarna som diskuterats i detta avsnitt. Rekommendationerna nedan härstammar från förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter som berör aktuella problem på arbetsmarknaden. Notera att inget av dessa tillvägagångssätt kan ses som fasta riktlinjer som kan implementeras utan ytterligare diskussioner. Lands- och branschspecifikt sammanhang spelar alltid in.

INSAMLING AV DATA OCH FÖRHANDLINGAR MELLAN ARBETSMARKNADENS PARTER

Som det beskrivs ovan innehåller utmaningarna med insamling av data etiska, praktiska och juridiska dimensioner.⁹ 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 innehålla bland annat:

- **Motivering, lämplighet och principen om minsta möjliga intrång.** Det berättigade ändamålet med datainsamlingen bör fastställas och kopplingen mellan den specifika modellen för datainsamling och de önskade resultaten bör förtydligas.
- **Precision.** Metoderna för insamling av data bör vara tillräckligt sofistikerade för att bara samla in uppgifter relaterade till den avsedda arbetsplatsen. Alla berörda parter bör vara säkra på att de insamlade uppgifterna är korrekta uppgifter, och *endast* de korrekta uppgifterna, med hänsyn till principen om dataminimering.
- **Etik.** Förhandlingarna bör fastställa vilken typ av datainsamling som skulle utgöra en kränkning av personliga och etiska gränser och bör därför aldrig samlas in.
- **Ansvarighet och transparens.** Den verkställande ledningen bör vara ansvarig gentemot arbetstagarna avseende datans livscykel, inklusive insamling av data, användning, lagring, flyttning och "offboarding" eller försäljning av personuppgifter. Detta direkta ansvar gentemot arbetstagarna är en stor lucka i den allmänna uppgiftsskyddsförordningen (GDPR) som måste diskuteras.

- **Förvaltning.** Ett styrande råd för data och AI bör inrättas eller uppgifterna och ansvaret hos ett sådant råd bör läggas till i befintliga dialogstrukturer, t.ex. företagsråd.¹⁰ Tillsammans med fackförbunden bör företag bygga mekanismer som gör det möjligt att bevaka, utvärdera och förbättra insamlingen av data.

Företag som lyder under det europeiska GDPR-direktivet ska följa vissa av kraven som tas upp ovan och dokumentera dem. Emellertid har inte alltid fackförbund rätt att komma åt denna dokumentation eller förhandla syftet med och sättet att använda AI och andra datadrivna system på. Detta är en betydande utmaning för framtida förhandlingar.

ARBETSTAGARNAS ROLL I HANTERINGEN AV DATA

På samma sätt som med insamlingen av data bör utmaningarna relaterade till hanteringen av data tas upp i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Hantering av data måste följa existerande lagar och regler, inklusive GDPR. Företagsledningen ska hållas ansvarig och kunna granskas med avseende på all hantering av data som innehåller personuppgifter. Ansvarighet är visserligen ett krav enligt GDPR men företag behöver för närvarande inte granskas med avseende på hantering av uppgifter om arbetstagare. Vi anser att arbetstagare har rätt att veta och påverka hur och var deras uppgifter lagras. De bör också veta och ha inflytande över när och vart informationen flyttas och vem som har tillgång till deras uppgifter. Frågor som är nödvändiga att diskutera i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter omfattar:

- **Motivering och tidigare samråd.** Varje metod för hantering av arbetargenererad information bör rättfärdigas av ändamålet med insamlingen av datan, inklusive vilka individer och vilka datorsystem som kan komma åt informationen samt 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 lagligt och begripligt 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.
- **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 synliggöra 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.

7- Council on Artificial Intelligence, OECD (2019).

8- AI HLEG, EU (juni 2019).

9- Jämför diskussionen om dessa frågor i EU:s allmänna uppgiftsskyddsförordning (GDPR): Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för enskilda personer med avseende på behandlingen av och fri rörlighet för personuppgifter, och upphävande av direktiv nr 95/46/EC, OJ 2016 L 119/1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&rid=1#d1e40-1-1> (använd den 30 oktober 2019.)

10- 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 (uppgiftslämning i samband med uppdagande av tjänstefel). Rådet kan övervaka om arbetstagarnas uppgiftsskydds rättigheter respekteras och om etiska AI-processer implementeras.

KOMPETENS OCH UTBILDNING



The Future of Jobs, publicerad 2018 av World Economic Forum (WEF) innehåller en undersökning av stora arbetsgivare över hela världen. Rapporten innehåller 313 unika svar från globala företag från ett brett branschspektrum som tillsammans representerar fler än 15 miljoner anställda. Även om detta bara är en liten del av världens¹¹ globala arbetskraft på tre miljarder människor, har dessa företags beslut på arbetsplatsen potential att påverka lokala arbetsmarknader genom indirekta effekter. Dessa företag sätter också takten för anammande av ny teknik samt utveckling av kompetens- och yrkeskrav.

Nedan presenterar vi de viktigaste punkter i WEF-undersökningen rörande arbetstagares kompetens och utbildning som kan påverkas av AI och andra tekniska genomslag, samt våra svar och rekommendationer.

UNDERSÖKNINGEN VIKTIGASTE PUNKTER

- **Kompetensförskjutning.** Under perioden 2018–2022 förväntas den genomsnittliga globala kompetensstabiliteten – den andel kärnkompetenser som krävs för att utföra ett jobb som förblir densamma – att ligga på cirka 58 procent. Det innebär att den genomsnittliga förskjutningen i den för arbetskraften nödvändiga kärnkompetensen kommer att uppgå till cirka 42 procent.

- **Omskolning och kompetenshöjning.** Arbetsgivare indikerade att de skulle prioritera omskolnings- och kompetenshöjningsinsatser för anställda som för närvarande utför funktioner med högt värde som ett sätt att stärka den strategiska kapaciteten, där 54 respektive 53 procent av företagen uppger att de avser att rikta in sig på anställda i nyckelroller och frontlinjeroller med hjälp av relevant ny teknik. Dessutom kommer 41 procent av uppgiftslämnarna att fokusera sina omskolningsinsatser på högpresterande anställda, medan endast 33 procent sade att de skulle prioritera anställda i riskzonen i roller som troligen kommer att drabbas mest av tekniska genomslag.

- **Ytterligare utbildningsbehov.** WEF-rapporten förutspår att 54 procent av de undersökta arbetsgivarnas medarbetare kommer att kräva betydande omskolning och kompetenshöjning innan år 2022. Cirka 35 procent av dessa arbetstagare kommer att behöva ytterligare utbildning på upp till sex månader, 9 procent kommer att behöva 6 till 12 månader extra utbildning och 10 procent kommer att behöva mer än 12 månader.

- **Begränsningar i nuvarande utbildning.** Resultaten från undersökningen bekräftar en rad nyligen genomförda studier som tyder på att endast cirka 30 procent av anställda i arbetsroller med högsta sannolikhet för tekniskt genomslag har fått någon form av professionell utbildning under de senaste 12 månaderna. Det är i genomsnitt mer än tre gånger mindre sannolikt att dessa

arbetstagare har deltagit i någon utbildning på arbetsplatsen eller distansutbildning, och ungefär två gånger mindre sannolikt att de har deltagit i någon formell utbildning jämfört med anställda i mindre utsatta roller. Annan ny forskning konstaterar att omskolnings- och kompetenshöjningsinsatser till stor del är inriktade på redan högt kvalificerade och högt värderade arbetstagare.

- **Produktivitet driver omskolning och kompetenshöjning.** Cirka 90 procent av uppgiftslämnarna uppgav att deras nyckelmått för omskolnings- och kompetenshöjningsinitiativ är ökad produktivitet hos arbetskraften, följt av behållning av högutbildade arbetare, vilket gör det möjligt för arbetare i frontlinjeroller att utnyttja ny teknik på bästa sätt och ökar medarbetarnas tillfredsställelse. Färre företag ser omskolning som ett sätt att sänka rekryteringskostnaderna, omplacera anställda i arbetsroller som försvinner eller öka kompetensbasen för sin medel- och lågutbildade arbetskraft.

- **Strategier för att minska kompetensklyftan.** Nuvarande arbetsgivarstrategier för att hantera den kritiska kompetensklyftan kan delas in i tre kategorier: 1) anställa externa sökande med kompetens som motsvarar teknikutvecklingen, 2) automatisera arbetsuppgifter, och 3) omskola befintliga arbetstagare. Många arbetsgivare har ännu inte identifierat någon tydlig strategi, men externa konsulter, tillfälliga arbetare och frilansare är troliga alternativ.

- **Partnerskap med fackförbund.** Samarbete med fackförbund avseende kompetens och utbildning stöttes av endast 23 procent av arbetsgivarna i alla branscher, inklusive tillverkning och tjänster.

- **Arbetstagare i riskzonen.** Medan arbetsgivare är villiga att prioritera omskolning och kompetenshöjning för befintliga arbetare, är det endast en minoritet som överväger pågående program för arbetare som riskerar att ersättas – vilket innebär att arbetstagare med det största behovet är minst troliga att dra nytta av arbetsgivare initierade lösningar.

Det är viktigt att komma ihåg att det här är en undersökning bland arbetsgivare med stora resurser. Anställda i mindre företag och arbetare i gigekonomin kommer troligen att möta större utmaningar när det gäller att uppnå omskolning och kompetenshöjning. Små företag saknar ekonomiska resurser för att utveckla de anställdas kompetenser och erkänner ofta inget ansvar för arbetskraftsutveckling. Samtidigt ses gigarbetare ofta inte ens som arbetstagare.

PROBLEMOMRÅDEN

Resultaten av denna undersökning bekymrar oss eftersom en kultur av livslångt lärande blir allt viktigare för arbetare över hela världen som påverkas av teknologisk förändring. Undersökningen kastar i synnerhet ljus på det faktum att många företag inte erkänner det slutgiltiga resultatet av och affärsnyttan med investeringar i omskolning och kompetenshöjning. Tidsplaner, kostnader, goda exempel och lämpliga leveransmodeller för omskolning och kompetenshöjning kommer sannolikt att se annorlunda ut för olika kategorier av jobb profiler och arbetare.

Nyligen uttalade de europeiska arbetsgivarna sig om "Minskning av arbetskraftsbristen genom förbättring av kompetensmatchningen"¹², de uttryckte oro över växande skillnader i färdigheter och behovet av en reform av utbildningssystemet. Många av de problem som tas upp i arbetsgivarnas uttalande är korrekta, men de tar inte upp sin egen roll i att investera i utbildning. De fokuserar för mycket på att främja kompetenser relaterade till

det naturvetenskapliga området (vetenskap, teknik, konstruktion och matematik), utan att erkänna vikten av mjuka kompetenser, så som kreativitet, empati och komplexa resonemang. Detta beror delvis på att många AI-drivna kompetensanalyser syftar till att identifiera kompetensklyftan med hjälp av öppna datauppsättningar, till exempel Linked In-profiler, som inte nödvändigtvis tar upp mjuka kompetenser. Frågan vi måste ställa oss är hur man använder AI-system för att jämföra befintliga kompetenser med förändrad efterfrågan, för att minska kompetensklyftan innan den ökar.

VÅR UTBILDNINGSAGENDA

Vad är då de digitala färdigheterna som en majoritet av arbetsgivarna förväntar sig att arbetstagare och arbetssökande ska ha i framtiden? För nästan alla anställda är de nödvändiga digitala färdigheterna som krävs för att överleva på framtidens arbetsplats följande:

- **Digital grundfärdigheter:** De mest grundläggande färdigheterna för att fungera i en digital arbetsmiljö, från att slå på enheter till att ansluta till Internet till att ändra lösenord.
- **Kommunikationsförmåga:** Förmågan att samarbeta och dela information online.
- **Säkerhetskunskaper:** Att kunna hitta, hantera och lagra digital information säkert.
- **Transaktionsfärdigheter:** Registrera och ansöka om tjänster, köpa och sälja varor och tjänster och administrera och hantera transaktioner online.

- **Problemlösningsförmåga:** Att kunna hitta lösningar på problem med hjälp av digitala verktyg och onlinetjänster
- **Juridisk kompetens:** Att förstå risker och hot i samband med aktiviteter online, hålla data säker och programvara uppdaterad, inklusive användning av integritetsfrämjande teknik för kommunikation via sociala medieplattformar.

År 2017 hade bara 43 procent av Europas medborgare tillräckliga digitala färdigheter enligt beskrivningen ovan. Vi förväntar oss dock att arbetstagare inte bara kommer att behöva dessa färdigheter i den omedelbara framtiden, utan att de också kommer att behöva skola om sig och förbättra dem under hela sitt arbetsliv. Utöver dessa digitala färdigheter och annan teknisk kunskap kommer arbetstagarna att behöva finslipa sin kreativitet, förmåga att övertyga, emotionella intelligens och initiativ, som EU-kommissionen antydde i sin delårsrapport 2018: *Skills for Smart Industrial Specialisation and Digital Transformation*.¹⁴

11- Centre for the New Economy and Society (2018) The Future of Jobs Report. Genève: World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (använd den 30 oktober 2019.)

12- Business Europe (september 2019) "Reducing labour shortages by improving skills matching." Bryssel: Business Europe. https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2019-09-12_joint_statement_labour_shortages_and_skills_mismatches.pdf (använd den 30 oktober 2019.)

13- I denna undersökning uppgav 17 procent av EU:s totalbefolkning att de inte hade några digitala färdigheter alls. För mer information, se resultaten av Digital Economy and Society Index (DESI) (2019) <https://ec.europa.eu/digital-single-market/desi> (använd den 30 oktober 2019.)

14- "Som ett svar på dessa förändringar och utmaningar på arbetsmarknaden, förväntas kombinationen av tekniska (relaterade till vetenskap, teknik, konstruktion och matematik) och icke-tekniska färdigheter (dvs. kvalitet, risk och säkerhetssäkring; ledning och entreprenörskap; kommunikation; innovationsrelaterad och emotionell intelligens) – så kallade T-formade färdigheter bli efterfrågade," enligt Exekutiva byrån för små och medelstora företag (Executive Agency for Small

KOMPETENS OCH UTBILDNING

REKOMMENDATIONER

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 våra 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.

Fackförbund vet hur man identifierar hinder för anställdas utveckling. 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.¹⁵
- 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.
- Hjälp 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.

and Medium-Sized Enterprises), EU (november 2018) Skills for Smart Industrial Specialisation and Digital Transformation, interimrapport. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1939a3ea-e955-11e8-b690-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-101268965> (använd den 30 oktober 2019), sid. 55.

15- "Därför måste individer engagera sig i livslångt lärande, inte bara för att förbli anställda utan också för att uppnå uppfyllande och givande karriärer. På samma sätt bör arbetsgivare inte enbart förlita sig på nya arbetstagare med rätt färdiga kunskaper utan satsa på omskolning och kompetenshöjning av arbetskraften som en fördelaktig investering även i avsaknad av kompetensbrist." Ibid, sid. 56.

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 medarbetare. 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 jobbgaranti system 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



Artificiell intelligens, automatisering och robotteknik blir allt viktigare i enskilda jobb, på den större arbetsmarknaden och i samhället som helhet, vilket skapar både nya möjligheter och nya risker. I vissa jobbkategorier kräver nu mer än 90 procent av jobben specifika typer av digital kompetens.¹⁶ Äldre uppgifter och jobb försvinner medan nya skapas, och alla dessa förändringar sker snabbare än någonsin tidigare.

Dessa förändringar för med sig nya och större sociala och ekonomiska klyftor, även om geografiska klyftor krymper. Vi ser tydlig ojämlikhet mellan könen i teknikvärlden, och i många branscher ökar inte lönerna i samma takt som produktiviteten. Vinsten tenderar att koncentreras i några få stora företag och i länder med störst datatillgång och kontroll av marknader.

För att hantera övergången till en global digitaliserad arbetsmarknad på ett rättvist och människotillvänt sätt måste arbetsmarknadens parter och andra intressenter samarbeta på alla plan och skapa ett ramverk för policyer och investeringsstrategier avseende social trygghet, utbildning och omplacering, forskning, utbildning, och infrastruktur. AI bör vara tillgänglig för alla, och fördelarna bör spridas jämnt och lika.

Vi anser att det är viktigt att involvera experter och användare på alla nivåer i processen för att utforma policyer för inkluderande och icke-diskriminerande utveckling och implementering av AI. Beslutsfattare och arbetsmarknadens parter måste arbeta proaktivt och förespråka att AI ska användas på ett etiskt, demokratiskt och säkert sätt. Och vi behöver alla arbeta för att skapa en miljö och regler för AI-system som bistår människor och vår planet.

Att involvera arbetsmarknadens parter är nyckeln till att säkerställa en korrekt och rättvis övergång. Arbetsmarknadens parter måste involveras när man tar beslut om och hanterar en rättvis övergång till den digitaliserade arbetsvärlden. Detta inkluderar policyer, standarder och investeringsstrategier för 1) hur arbetsmarknaden ska se ut, 2) hur branscher och jobb kommer att påverkas av AI, och 3) kvaliteten i och kvantiteten av arbete.

Varje rättvis övergång ska omfatta planering för hur man omplacerar arbetstagare och hanterar utbildning, samt på vilka sätt vinsterna från den automatiserade produktiviteten ska fördelas och återinvesteras i kompetenshöjning, omskolning och säkra sociala välfärdssystem. Företag och intressenter på alla nivåer bör arbeta mot gemensamma mål, däribland:

Att föra en offentlig diskussion för att bestämma var AI ska användas för att ge långsiktiga fördelar till samhället. Arbetsmarknadens parter, den akademiska världen, beslutsfattare och det civila samhället bör alla vara en del av denna dialog. De bör kartlägga utvecklingen och bestämma vilka branscher som kommer att påverkas och hur, och de bör sätta mål och följa upp utvecklingen på arbetsmarknaden och effekten av AI på arbetstagarna.

Att skapa en offentlig, oberoende mekanism för att kontrollera och granska algoritmer. En europeisk grupp observatörer som fokuserar på de etiska aspekterna i AI-system kan agera som ett övervakningsorgan. I den pågående processen är det extremt viktigt att alla inblandade parter, inklusive fackförbund, är aktiva deltagare och främjar etisk AI.

Att prioritera kvinnors utbildning, forskning och jobbmöjligheter så att de blir lika med männens.¹⁷ Problemet med ojämlikhet mellan könen måste hanteras så tidigt som möjligt, från grundskolan, och vi måste utmana könsstereotyper som missgynnar kvinnor inom teknik och vetenskap. Att öka kvinnors representation inom vetenskap och teknik är inte bara en fråga om jämlikhet och demokrati, utan det skulle också förbättra "relevansen och kvaliteten på forsknings- och innovationsresultat för samhället som helhet." Alla relevanta intressenter bör sträva efter att tillhandahålla riktade utbildningsvägar och finansiering för flickor och unga kvinnor inom teknik.

Att mäta och kontrollera partiskhet i beslut som fattas av algoritmer för att undvika antidemokratiska resultat. Vi måste etablera öppenhet och neutralitet gällande vilken data som används för beslut och var den kommer från. Individer och företag måste kunna överklaga till en offentlig myndighet om de tror att de agerar olagligt till följd av beteende/beslut som fattats av AI-baserade system. Det kommer därför att vara nödvändigt att uppdatera regler och lagar relaterade till AI för att formellt definiera och reglera ansvarsområdena.

Att öka den etiska medvetenheten. Alla berörda parter, från AI-utvecklare till nationella regeringar, måste bidra till att öka medvetenheten om moraliska, etiska och juridiska frågor relaterade till AI genom att ge den en framträdande plats på den politiska dagordningen. Ett sätt är att skapa ett forum där beslutsfattare, företagsledare, forskarsamhällen, det civila samhället och yrkesverksamma kan träffas och föra en aktiv dialog. Enkelt uttryckt behöver vi en öppen, inkluderande och samverkande process baserad på en gemensam värdegrund.¹⁹

Att sträva efter en arbetsmarknad med många olika låg-, medel- och högkvalificerade tjänster. Arbetsmarknadens parter borde kunna påverka vilka verksamheter, roller och yrken AI och robotteknik ska ersätta eller komplettera, och hur det ska göras. Kvaliteten på arbetet, uppgiftsvariationen och arbetsmiljöerna kan förbättras när avancerad teknik nyttjas. AI, automatisering och robotar kan användas för monotona, farliga och svåra uppgifter, såväl som för uppgifter utöver mänsklig kapacitet. AI och ny teknik kan låta oss fokusera mer på analytiska eller kreativa uppgifter och på social interaktion med kunder eller patienter. Men vi bör inte se den nya tekniken som något som ligger utanför vår kontroll. Vi kan dämpa negativa effekter i vissa branscher genom kollektiva förhandlingar och utbildningsprogram.

Att uppmuntra medarbetarnas deltagande tidigt i utvecklingen och implementeringen av ny teknik. Det är viktigt och nödvändigt att informera och rådfråga arbetstagarnas ombud på arbetsplatsen eller på filialnivå.

Att delta i en dialog om vilka kompetenser vi behöver i framtiden och hur vi ska hantera utbildning för den nya högteknologiska arbetsmarknaden. Att omplacera eller fortbilda arbetskraften är kostsamt med tanke på utbildnings- och arbetslöshetskostnader, så vi måste planera effektivt. Vi kan till exempel genom kollektivavtal välja en modell med program för omställning genom utbildning. Grunderna förhandlas i nationella, kollektiva branschavtal av arbetsmarknadens parter och finansieras gemensamt av fackförbund och arbetstagarorganisationer. På lokal nivå tillämpar vissa större företag interna utbildningsprogram för anställda i stället för uppsägning när kompetensförskjutningar behövs.

Att öka finansieringen för forskning och utbildning om AI i Europa. Nordamerika och Asien är för närvarande ledande inom AI och vi måste minska klyftan. Vi behöver också statligt finansierad och EU-finansierad forskning om effekterna av AI och automatisering på arbetstagare, social trygghet och arbetsmarknaden, där arbetsmarknadens parter deltar. På europeisk nivå bör slutsatserna från Koalitionen för digitala färdigheter och jobb (Digital Skills and Jobs Coalition) förse europeiska och nationella handlingsplaner med information om digital kompetens.

Att omfördela AI-genererade vinster genom branschavtal. Ett viktigt inslag i den större debatten om AI är frågan om hur vinster ska återinvesteras för det allmänna bästa för att skapa sysselsättning inom hälso- och sjukvård, utbildning, mobilitet och andra områden. Arbetstagare bör vara delaktiga i omfördelningen av maskin producerade vinster genom löneökningar, investeringar i kompetens och minskning av arbetstid. I många fall kan denna omfördelning hanteras via branschavtal. Arbetstider och -system varierar, därför bör de anpassas på lands-, bransch- och företagsnivå för att passa varje verksamhet eller yrke.

Syftet med denna omfördelning är att bidra till att integrera sociala framsteg och högkvalitativa jobb med en etisk inställning till AI samt att skapa balans och upprätthålla en övergång till AI-system som blir hållbar för människorna och planeten.

Att förstärka sociala trygghetssystem. Vi förespråkar att hantera framtida arbetsförluster och sannolikheten att anställningsförhållandena kan bli mer osäkra på grund av AI och automatisering genom att återinvestera vinster från AI i offentliga arbetsförmedlingstjänster. Dessa tjänster kan användas för att tillhandahålla utbildning tillsammans med utökade studielån eller bidrag för att förbereda karriärövergångar före och under arbetslöshet.

16- Generaldirektorat för kommunikationsnät, Content & Technology, EU (maj 2017) ICT for Work: Digital Skills in the Workplace. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ict-work-digital-skills-workplace> (använd den 30 oktober 2019.)

17- Enligt en färsk rapport från UNESCO är endast 12 procent av ledande forskare inom maskinlära kvinnor. Equal Skills Coalition, UNESCO (2019) I'd Blush If I Could: Closing Gender Divides in Digital Skills through Education. EQUALS. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416?posInSet=1&queryId=2a80d56a-6c00-4e86-8c66-852d9031a66c> (använd den 30 oktober 2019.)

18- AI HLEG, EU (juni 2019). Tänk även på förekomsten av könsrelaterad partiskhet i AI-algoritmer som också kunde minskas.

19- Flera viktiga bidrag till denna debatt har gjorts. Till exempel, Rådet för artificiell intelligens, OECD (2019) och Föreningen för nordiska ingenjörer (Association of Nordic Engineers, ANE) (2018) Nordic Engineers' Stand on Artificial Intelligence and Ethics: Policy Recommendations and Guidelines. <http://nordicengineers.org/sites/default/files/Recommendations%20AI%20and%20ethics.pdf> (använd den 30 oktober 2019.)

Att bemöta plattforms- och gigekonomi med nya lösningar. Data har blivit den nya oljan som driver ekonomin genom att driva AI. Den bör därför betraktas som en tillgång och generera inkomst för de människor vars data skapar vinster. Ett rättvist, proportionellt system för att fördela vinsterna genom en avgifts- eller uthyrningssystem bör inrättas för att göra dataekonomin rimlig och hållbar.

Att använda branschavtal som ett komplement till sociala trygghetssystem. De flesta branschavtal täcker försäkring för sjukdom, föräldraledighet, pension och arbetsskador. Många fackförbund erbjuder också inkomstförsäkring om medlemmen blir arbetslös. Branschavtalens täckning bör utvidgas till nya former av arbete och plattformar – till exempel med nya överenskommelser om helgdagar, avgifter och maximal arbetstid.

Att fokusera på klimatförändringar och miljön.

Användningen av AI är viktig för övergången till en hållbar ekonomi. Omfattande omorganisation av samhället kommer att kräva innovation kring affärsmodeller, tjänster och digitalisering – alla områden där AI kommer att spela en viktig roll. För att anpassa oss till en hållbar ekonomi måste vi tänka på produktens livscykel och återanvända hela produkter eller deras komponenter. Genom att noggrant använda data kan detta göras mer effektivt, och AI kan hjälpa marknads- och livscykel tjänster att hålla elektroniska produkter, som exempelvis tvättmaskiner, längre i bruk.

ETT RAMVERK FÖR KORREKT OCH RÄTTVIS ÖVERGÅNG

REKOMMENDATIONER

Än så länge har vi stött på få exempel på kollektiva förhandlingsstrategier 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 etikråd 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 liv 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.²⁰

OMSTÄLLNINGSPROGRAM OCH EXTERN OMLACERING

Kollektivavtals styrda 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 omställningarna²¹ 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 överflöd 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.²²

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 arbetstagar centrerad 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 kollektivavtals förhandlingar nu.

20- En sammanfattning av rapporten finns på Sveriges ingenjörers webbplats: <https://www.sverigesingenjorer.se/aktuellt-och-press/nyheter/study-friday-ny-modell-for-utveckling-av-ingenjorskompetensen/>. (använd den 4 november 2019.) Och hela rapporten kan hittas här: Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen, Industriarbetsgivarna, IT&Telekomföretagen, Innovationsföretagen, IKEM, KTH, Chalmers, Uppsala universitet, Lunds universitet, Linköpings universitet, Luleå tekniska universitet och Umeå universitet. (5 juni 2019) "Study Friday: Ett nytt förhållningssätt till livslångt lärande." <https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/rapporten-study-friday---ett-nytt-forhallningssatt-till-livslangt-larande.pdf> (använd den 4 november 2019.)

21- Icke vinstdrivande stiftelsen TRR är ett exempel. Se <https://www.trr.se/en/>

22- Ett exempel på vinster som används för social trygghet kan vara uthyrning av data eller data som en tillgång. Se Ekkehard Ernst (12 juni 2019) "Big Data and Its Enclosure of the Commons," SocialEurope.eu. <https://www.socialeurope.eu/big-data-and-the-commons> (använd den 30 oktober 2019.)

BILAGA I

För att illustrera hur oron för ny teknik, inklusive AI och robotik, kan hanteras i kollektiva förhandlingar, visar vi nedan några exempel på initiativ tagna av fackförbund och arbetsmarknadens parter. Detta är inte en uttömmande lista, och exemplen beror på det nationella, branschspecifika och lokala sammanhanget.

INSAMLING OCH HANTERING AV DATA

Initiativ som avser rättigheter enligt GDPR på arbetsplatsen

Spanska UGT och arbetsgivarorganisationen Ametic har tecknat ett avtal där det föreskrivs att när en ny teknik antas, ska arbetsgivarna specificera dess effekter med avseende på GDPR. Avtalet förutser också inrättandet av en rådgivande kommitté för GDPR. Och UGT har föreslagit flera villkor för att säkerställa att GDPR-rättigheterna uppfylls:

- Bevisa att kopplingen mellan datan och arbetsdimensionen är relevant.
- Definiera det slutliga syftet med datainsamlingen. Till exempel är syftet att öka produktiviteten eller att sälja data?
- Bedöm om insamling av data är relevant. Är det till exempel nödvändigt att samla in biometriska uppgifter från anställda för att fördela kontorsyta?
- Säkerställ att datan används på bästa möjliga sätt. Företag bör använda data inte bara för sina egna ändamål utan också till förmån för arbetstagare.

I liknande anda har det österrikiska tryckeri- och journalistförbundet, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp), utarbetat en checklista för arbetsråd som tar upp frågor om datainsamlingens art, inklusive vilken typ av data som samlas in, hur länge datan kommer att lagras och vem som har tillgång till den. Fackförbundet förser också arbetsråden med information om digitalisering och dataskydd via ett onlineverktyg.²³

I Schweiz har kommunikationsförbundet syndikom och telekommunikationsföretaget Swisscom enats om en Smart Data-policy som innehåller principer för behandling av anställdas personuppgifter.²⁴

Initiativ som avser etisk AI och undvikande av partiskhet på arbetsplatsen

Föreningen för nordiska ingenjörer (Association of Nordic Engineers, ANE) har gett ut rekommendationer för etisk AI:

- Etablera utbildningsprogram för att fördjupa personalens förståelse för etik och för att utveckla färdigheter för etisk reflektion, debatt och igenkännande av partiskhet.
- Etablera en intern etisk granskningsprocess som demokratiserar företagets beslutsfattande genom att involvera fler människor.
- Etablera en uppsättning interna standarder och checklistor gällande etiska frågor i AI-utvecklingen, inklusive utmaningen med att säkerställa meningsfull mänsklig kontroll.
- Främja och underlätta intern rapportering av risker och kränkningar, fastställa regler för tydliga åtgärder som svar.²⁵

KOMPETENS& UTBILDNING

I Spanien har UGT och arbetsgivarorganisationen för IKT-sektorn undertecknat ett avtal som säger att om arbetstillfällen försvinner eller förvandlas till följd av ny teknik, bör åtgärder vidtas för att identifiera nya alternativ till att skapa arbetstillfällen.

Manifestet för digital talang undertecknat av spanska arbetsmarknadens parter inom IKT-sektorn (UGT, Comisiones Obreras eller CCOO, och företagsföreningen Ametic) belyser behovet av att förbättra utbildning för att matcha kompetensbehovet, anpassa sig till digitalisering och öka könsbalansen i sektorn.

UGT har också tecknat ett avtal med Google som säkerställer att företaget kommer att utbilda 200 fackliga företrädare i övergripande digitala färdigheter. Denna utbildning är kostnadsfri och Google ska inte samla in data. När deras utbildning är klar kommer dessa arbetare att bli utbildare själva och utbilda 5000 kollegor i olika sektorer. En utbildningsplattform online kommer att tas fram för att nå ut till fler människor.

Inom den finska försäkringssektorn har fackförbundet Vakuutusväen Liitto (VVL) etablerat samarbete med chefen för robotteknik vid IF-försäkring. Detta kommer att hjälpa facket och företaget att gemensamt hantera hur ny teknik implementeras och hur arbetsplatser kommer att påverkas, särskilt när det gäller kundvård. IF European Works Council (EWC)-avtalet främjar också öppenhet kring dataanvändning. VVL har utfärdat rekommendationer gällande arbetstagarnas kompetenser:

- Företag behöver en gemensam vision om kompetenskrav.
- Kompetensutveckling kräver olika metoder och adekvat arbetstid.
- Arbete på distans och flexibla arbetsformer förbättrar välbefinnandet och valmöjligheterna.
- Lokala avtal är möjliga om de bygger på förtroende, kompetens, tid och mod.

VVL uppskattar att detta tillvägagångssätt minskar antalet uppsägningar eftersom företaget utbildar anställda under arbetstid och betalar för det. Arbetstagarna ansvarar också för att utbilda sig och proaktivt fråga om utbildning. Företaget är transparent om utvecklingen så att de anställda kan bestämma om de vill utbilda sig eller lämna.

Franska fackförbund Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), Confédération Général du Travail-Fédération des Activités Postales et de Télécommunications (CGT-FAPT) och Force Ouvrière-Communication (FO-COM) har ett avtal om digitalisering med Orange som talar om grundläggande respekt för anställdas privatliv och deras rätt att koppla bort sig utanför arbetstid. Avtalet innehåller bestämmelser om hur man garanterar att denna rätt respekteras och att lämpliga utbildnings- och förebyggande åtgärder finns på plats.

Föreningen för nordiska ingenjörer (Association of Nordic Engineers, ANE) rekommenderar att integrera etik i ingenjörsutbildningen. Kunskap om etiska överväganden är ofta otillräcklig i tekniska fackområden och i ingenjörers arbetsliv. ANE rekommenderar att denna brist hanteras genom förändringar i utbildningsmål och prioriteringar för tekniska ämnen.²³

ANE betonar också vikten av att tillhandahålla tillräcklig information om utbildningsmöjligheter. I sin rapport om kontinuerlig professionell utveckling rekommenderar ANE att:

- Alla arbetsgivare bör tillhandahålla planer för kontinuerlig professionell utveckling och långsiktiga strategier för professionell utveckling för alla anställda som bygger på dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.
- Rätten till professionell utveckling bör vara en integrerad del av kollektiva förhandlingar och ingå i anställningsavtal.

- Arbetsgivare bör ge anställda utrymme och tid att utveckla och förbättra sin kompetens. Varje anställd bör ha rätt och skyldighet att proaktivt söka möjligheter för professionell utveckling.²⁷

UNITE the Union har nått en överenskommelse med ett antal arbetsgivare om nya lärlingsutbildningar som introduceras på arbetsplatser i Storbritannien. I avtalet ingår skyldigheten för arbetsgivare att öronmärka 0,5 procent av sin totala lönekostnad varje år som en utbildningsavgift.

UNITE har också nått en överenskommelse inom finanssektorn som erbjuder anställda omskolning och kompetenshöjning. Lärlingsutbildningar med examen inom IKT och cybersäkerhet har visat sig vara de mest populära.

Schweiziska syndicom har nått ett avtal med flera företag om anställdas rätt till utbildning.

Communication Workers Union (CWU) i Storbritannien arbetar med BT, den nationella leverantören av telekomnät, för att säkerställa utbildning och omplacering för sina medlemmar i nya roller skapade av AI och digital teknik. På ingenjörssidan kräver övergången från ett koppartrådbaserat nätverk till ett digitalt fibernät nya typer av ingenjörskompetens och programmeringsfärdigheter. På kundtjänstsidan automatiseras rutinmässiga uppgifter som felrapportering och schemaläggning av kundbesök, och kundfrågor online besvaras allt oftare av chattbotar. Men samtal om mer komplexa frågor skapar ett ständigt behov av högkvalitativ kundinteraktion och försäljningsförmåga. CWU pratar med BT om att maximera antalet kundtjänstroller på högre nivå och förbättra möjligheterna till karriärutveckling.

Inom den finansiella sektorn har CWU också samarbetat med Santander för att söka efter möjligheter till omställning och utbildning för medlemmar som drabbas när bankkontor i städer stängs ner och kontaktcentrums karaktär förändras. Ökningen av onlinebaserade och mobila banktjänster innebär att även om grundläggande finansiell information lättare hittas på nätet, blir kundfrågor mer komplexa och tar längre tid att lösa. CWU vill maximera möjligheterna för medlemstillväxt från de många nya digitala och AI-relaterade roller inom finansiella tjänster, i synnerhet inom programvarudesign och teknisk innovation. Investeringsområden inkluderar intelligenta kösystem för kontaktcentrum, igenkänning av fingeravtryck och röstbiometri.

23- Se DigiCheck: https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.15.8/berufsleben/digitalisierung/digicheck. (använd den 30 oktober 2019.)

24- Se Swisscom Convention Collective de Travail (juli 2018) <https://syndicom.ch/fr/branches/telecom/swisscom/cct-swisscom-2018/> (använd den 30 oktober 2019.)

25- Association of Nordic Engineers (ANE) (2018).

26 - Ibid.

27 - Ibid.

RÄTTVISA ÖVERGÅNGSPOLICYER

Att prata om balans mellan arbete och privatliv samt arbetsorganisation

Inom finanssektorn har personal- och företagsombud i UniCredit undertecknat en gemensam förklaring med europeiska företagsrådet (European Work Councils, EWC) om balans mellan arbete och privatliv samt respekt för anställdas privata liv, inklusive rätten att koppla bort sig. Huvudfrågorna är respekt för officiella arbetstider och vilotider, korrekt användning av företagets utrustning och främjande av flexibilitet när det gäller tid och arbetsorganisation för att tillgodose personliga behov och intressen såsom tjänstledighet och andra former av ledighet.²⁸

De spanska fackförbunden UGT och CCOO har framgångsrikt kämpat för ett avtal med Telefonica som erkänner rätten att koppla bort sig och främja balans mellan arbetsliv och privatliv. Avtalet erkänner också behovet av att utbilda chefer för att garantera att arbetstagare inte är uppkopplade för ofta, och för att säkerställa att anställda inte tvingas hantera elektronisk kommunikation utanför arbetstid. Den spanska arbetsrätten fastställer sanktionsmekanismer i form av domstolsprocess, medling eller disciplinära åtgärder. Baserat på det nationella avtalet med Telefonica har rätten att koppla bort sig integrerats i det globala ramavtalet mellan UNI och Telefonica så att dessa bestämmelser gäller alla globala filialer och dotterbolag.²⁹

Det tyska fackförbundet ver.di har tecknat ett avtal med Deutsche Telekom gällande IKT-baserat mobilt arbete. Avtalet omfattar definitionen av mobilt arbete och de anställdas rätt till oro över mobilt arbete, arbetstid samt hälsa och säkerhet.

Spanska CCOO har nått en liknande överenskommelse med försäkringsbolaget AXA, som erkänner rätten att stänga av företagstelefoner eller inte svara på arbetsrelaterade samtal utanför arbetstid. Avtalet innebär att de anställda på AXA inte är skyldiga att svara på e-post eller andra meddelanden utanför sina normala arbetstider. Det innehåller även bestämmelser om balans mellan arbete och privatliv, ersättning och rätt till ledighet.

I Schweiz har syndicom tecknat avtal med flera företag om mobilt arbete hemifrån som inkluderar rätten att koppla bort sig.

I Frankrike har flera fackförbund, däribland CFDT, tecknat ett avtal med Capgemini om rätten att koppla bort sig. Avtalet omfattar bestämmelser om respekt för ledig tid från arbetet och chefernas roll i att respektera rätten att koppla bort sig. Avtalet föreslår riktlinjer och utbildning för både anställda och chefer om rätten att koppla bort sig.

28- För mer information se UniCredit (2017) "Joint declaration on 'work-life balance.'" Milano: UniCredit European Works Council. https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/en/sustainability/EuropeanWorksCouncil/JD_workLifeBalance_EN.pdf (använd den 30 oktober 2017.)

29- För mer information se pressmeddelandena från CCOO http://www.fsc.ccoo.es/noticia:391804--Firmados_los_acuerdos_de_desconexion_digital_y_registro_horario_en_Telefonica och UGT <https://comunicaciones.fesmcugt.org/2019/07/17/ugt-firma-el-acuerdo-de-desconexion-digital-y-registro-de-jornada-en-telefonica/> (använd den 30 oktober 2019.)

BILAGA II

ORDLISTA

Denna rapport utgör ingen bedömning av den diskuterade tekniken. Vi fokuserar på principer och strategiska åtgärder, och hävdar inga åsikter om själva tekniken. För läsare för vilka ämnet är nytt, ger vi korta definitioner av några av de frekvent använda termerna nedan.

Artificiell intelligens: "Artificiell intelligens (AI) avser system som visar intelligent beteende genom att analysera sin miljö och vidta åtgärder – med en viss grad av självständighet – för att uppnå specifika mål."³⁰

Big data: "Exceptionellt stora uppsättningar av uppgifter, som inte kan behandlas av traditionella dataanalyssystem. Big data kan beskrivas med hjälp av följande egenskaper: volym, hastighet, variation och objektivitet."³¹

Data: "Data är rå, icke organiserade fakta som behöver bearbetas. Data kan vara något enkelt och till synes slumpmässigt och värdelöst tills den blir organiserad. Information: När data bearbetas, organiseras, struktureras eller presenteras i ett givet sammanhang för att göra den användbar, kallas den information."³²

Personuppgifter: Enligt EU:s allmänna uppgiftsskyddsförordning (GDPR) är personuppgifter "varje upplysning som avser en identifierad eller identifierbar fysisk person ('registrerad person'); en identifierbar fysisk person är någon som kan identifieras, direkt eller indirekt, i synnerhet genom hänvisning till en identitetsbeteckning såsom ett namn, ett identifieringsnummer, lokaliseringssuppgifter, en online-identifierare, eller till en eller flera faktorer specifika för den fysiska personens fysiska, fysiologiska, genetiska, mentala, ekonomiska, kulturella eller sociala identitet."³³

30- Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Europeiska rådet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén (2018) (Artificial Intelligence for Europe) 237 Slutgiltig, sid. 1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A237%3AFIN> (använd den 30 oktober 2019.)

31- För en fullständig definition se https://en.wikipedia.org/wiki/Big_data (använd den 30 oktober 2019.)

32- Se en intressant jämförelse mellan data och information på https://www.diffen.com/difference/Data_vs_Information (använd den 30 oktober 2019.)

33- EU GDPR, artikel 4.1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&rid=1#d1e40-1-1> (använd den 30 oktober 2019.)

