

6TH UNI GLOBAL UNION
WORLD CONGRESS 2023

UNI
global
union

**RISING
TOGETHER**

PHILADELPHIA



TILLSAMMANS FÖR ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR I DEN DIGITALA TIDSÅLDERN

#UNIRisingTogether



TILLSAMMANS FÖR ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR I DEN DIGITALA TIDSÅLDERN

INLEDNING

Sedan 2014 har UNI identifierat framtidens arbetsliv och digital omvandling som en prioriterad politisk fråga. Men det är rimligt att hävda att digitaliseringen inte längre är en händelse som kommer att äga rum i framtiden. Framtiden är i själva verket här. Under de senaste åren har den digitala omvandlingen av ekonomin gjort detta ämne till en ny angelägen fråga inom alla våra sektorer.

Förändringar av arbetets karaktär och kvaliteten på arbetstillfällena sker i stadig takt. Dessa förändringar påskyndades av pandemin, som gjorde att e-banker, e-handel och kundservice på nätet blev allt vanligare. Dagens medarbetare inom detaljhandeln kan fungera mer som en säljrådgivare, som hjälper kunden att hitta en produkt online. I takt med att självutcheckning blir allt vanligare i livsmedelsbutiker kan kassapersonalen förväntas ta på sig nya roller. En städare får nu endast städa de delar av byggnaden som har använts föregående dag, vilket registreras av en digital sensor. Streaming förändrar betalningsmodellen för författare inom mediesektorn, eftersom restvärdena har sjunkit kraftigt. Tidningsbranschen har drabbats hårt av att annonsintäkterna har gått förlorade till de digitala jättarna, vilket har lett till att de grafikerna har fått betydligt färre tidningar att trycka. Detta är bara några exempel på de utmaningar som arbetstagarna ställs inför i UNI:s sektorer.

I vissa fall ser arbetstagarna inte nödvändigtvis att deras arbetsuppgifter förändras, men de pressas att arbeta hårdare och snabbare med hjälp av teknik som är utformad för att få ut mesta möjliga av varje minut på jobbet.

I samtliga fall måste arbetstagarna och deras fackföreningar sitta med vid förhandlingsbordet för att förhandla om effekterna av dessa förändringar – för att se till att de nya arbetsformerna är säkra, att arbetstagarna har en värdig lön, att scheman är rättvisa och att arbetstagarna får del av vinsterna av nya effektivitetsfördelar.

ALGORITMISK STYRNING

Några av de mest flagranta exemplen på tillämpning av ny teknik uppstår i samband med algoritmisk styrning (AM). Amazons metoder är det mest kända, men absolut inte det enda exemplet. Ökningen och användningen av dessa tekniker exploderade under pandemin.

Algoritmisk styrning innebär användning av övervakningssystem i kombination med digital analys för att följa arbetstakten och ibland kvaliteten på arbetet. Den styr ofta hur man ska arbeta och hur snabbt. Dessa system omfattar program för övervakning av tangentryckningar, kameror som spårar arbetstagarnas rörelser och interaktioner samt röst och andra biometriska program. De är utformade för att övervaka, registrera och lagra information om arbetstagarnas prestationer, vilket oundvikligen leder till press att arbeta hårdare eller möta de algoritmiskt styrda konsekvenserna. Det är inte konstigt att denna teknik har fått smeknamnet "Bossware" och att arbetstagarna talar om "the Squeeze". UNI:s rapport från 2021 [The Amazon Panopticon](#) ger en detaljerad analys av den teknik som används av Amazon och som används av andra arbetsgivare.

Denna teknik påverkar oftast arbetstagare på lager eller callcenter, förare och en mängd olika arbetstagare som använder datortangentbord eller bärbara enheter. Inom callcenterbranschen har företagen installerat sofistikerade övervakningsprogram i sina anställdas hem och ibland används kameror för kontinuerlig övervakning. Inom post och logistik kan leveranschaufförer ha inåtvända kameror i sina fordon. Plattformsarbete skulle inte vara möjligt utan verktygen för algoritmisk styrning för att tilldela uppgifter och mäta prestanda.



Naturligtvis har arbetstagare alltid utvärderats och haft produktivitetsmål – det är inget nytt. Men ny teknik möjliggör en produktivitetsspress på en kvalitativt annorlunda nivå eftersom datainmatningen och processorkraften är mycket större. Medan en arbetsledare tidigare hade begränsat med tid för att analysera de tillgängliga, begränsade uppgifterna, analyseras informationen idag av en maskin. Detta kan leda till en detaljerad bedömning av varje medarbetare i realtid.

Ständig övervakning försämrar arbetet och kränker privatlivet, särskilt när arbetstagaren är hemma. Det därav följande trycket på ökad produktivitet får arbetstagarna att hoppa över raster för att klara kvoterna, och det leder till både fysiska och psykosociala hälso- och säkerhetsproblem.

UNI och dess fackföreningar kämpar mot de negativa effekterna av algoritmisk styrning, som i någon form påverkar nästan alla sektorer. UNI:s senaste rapport [Algorithmic Management: Opportunities for Collective Action](#) (Algoritmisk styrning: möjligheter till kollektiva åtgärder) ger en översikt över strategier för motstånd och innehåller konkreta förslag på hur man kan förhandla om detta ämne.

RÄTTSLIGA UTMANINGAR

Fackföreningar i vissa länder kan rättsligt utmana övervakning och datainsamling, en viktig byggsten i algoritmisk styrning. UNI samordnar till exempel en rättslig prövning mot Amazons övervakning genom EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR), som ger individer rätt att få tillgång till information om personuppgifter som en arbetsgivare samlar in och behandlar om dem. Lagar för att hantera insamling av data, eller integritetsfrågor, finns på dagordningen i många jurisdiktioner som ännu inte skyddar arbetstagare på detta område.

Ytterligare försök att hantera algoritmisk styrning inkluderar utmaningar mot produktivitetstrycket till följd av dess implementering och att använda befintliga hälso- och säkerhetsbestämmelser för att hävda att produktivitetstrycket är osäkert. Hälso- och säkerhetsmyndigheter bör erkänna den psykosociala och fysiska inverkan av denna nya teknik, och de bör utveckla regler för att säkerställa att arbetsplatsen förblir fri från ryggnäckande mål.

Och slutligen har vissa regeringar, framför allt Spanien, antagit nya lagar som kräver förhandlingar om de algoritmer som styr plattformsarbetare.

FÖRHANDLINGAR

Fackföreningar har förhandlat om införandet och effekterna av ny teknik i årtionden. Även om mycket av denna förhandling och sociala dialog har ägt rum inom tillverkningssektorn, skulle många av de nyckelprinciper som utvecklats under många år gälla lika mycket i samband med algoritmisk styrning och, mer allmänt, införandet av ny teknik av alla slag.

- De viktigaste rekommendationerna i UNI:s rapport om algoritmisk styrning är följande:
- Arbetsgivarna måste ge en tillräcklig förvarning innan tekniken införs för att ge tid för en bedömning av hur den påverkar säkerheten, produktionsförväntningarna, anställningstryggheten, integriteten och andra frågor.
- Övervakning och datainsamling måste stå i proportion till legitima affärsbehov och parterna kommer att utvärdera om mindre påträngande metoder finns tillgängliga. Övervakningen bör baseras på förutsättningen att arbetsmiljön bygger på ömsesidigt förtroende och respekt.
- Arbetstagarna ska informeras om hur mycket uppgifter som samlas in, hur de lagras och – viktigast av allt – för vilka ändamål uppgifterna får användas.
- Alla disciplinära beslut, och beslut om arbetstakt, måste fattas av en människa, inte en algoritm. Digital övervakning bör inte leda till disciplinåtgärder om det inte rör sig om ett allvarligt eller olagligt beteende.
- Arbetstagare måste få den utbildning och de färdigheter de behöver för att förbli anställda och utvecklas i arbetet. Digital kompetens innebär att man utvecklar färdigheter och kunskaper för att använda digital teknik på ett effektivt och kreativt sätt.



- Algoritmer får inte vara svarta lådor och deras resultat bör förklaras på ett tydligt och begripligt språk, inte teknisk jargong. Dessutom är det viktigt att på lämpligt sätt informera, samråda med och utbilda arbetstagare och fackliga företrädare om algoritmer och deras tillämpning.
- Arbetsgivare som drar nytta av digital teknik i form av ökad produktivitet, flexibilitet och/eller förbättrade insikter måste dela fördelarna med arbetstagarna. Till exempel skulle en kortare arbetsvecka kunna vara ett alternativ till omplacering.

INFÖRANDET AV GENERATIV AI

Generativ AI, som skiljer sig från algoritmisk styrning, omfattar stora språkmodeller – som Generative Pre-trained Transformers (GPT) – som i huvudsak har tränats med texter, ljud och bilder, och de kan skriva innehåll förvånansvärt bra med hjälp av prediktiv analys. Vi har alla hört berättelser om studenter som drar nytta av denna nya resurs, eller journalister som använder Chat GPT för enkla berättelser, eller till och med en advokat som använder ChatGPT för att skriva en inlägga till domstolen. Problemet är att verktyget i dagsläget är alltför opålitligt och osant för att vara konsekvent användbart för många ändamål.

Det är dock tillförlitligt kompetent inom vissa områden – till exempel när det gäller att sammanfatta, redigera och översätta dokument – och det förväntas att det kommer att finnas många fler användningsområden i framtiden. Det finns en ny bransch av konsulter som erbjuder råd om hur man skriver de bästa uppmaningarna för att få de bästa resultaten från ChatGPT och andra liknande företag.

Till skillnad från algoritmisk styrning, som i huvudsak är ett verktyg för att driva fram högre produktivitet utan någon faktisk minskning av den tid som krävs för en uppgift, har denna teknik, om den används positivt, potential att revolutionera ekonomin genom att öka produktiviteten och höja kompetensen hos arbetstagarna. Den markerar ett nytt steg i den digitala omvandlingen av arbetet.

Vissa företag förutspår att tekniken kommer att göra det möjligt att minska vissa personalkategorier, men mycket få har redan gjort det. IBM har till exempel meddelat att de kommer att minska antalet anställda assistenter till 2030, och BT har sagt att de kommer att minska antalet kundtjänstmedarbetare under de kommande åren. Men det är oklart om dessa förutsägelser syftar till att behaga marknaden eller om de kommer att förverkligas. När det gäller callcenter finns det redan tydliga bevis för att vissa samtal kan automatiseras (dvs. hanteras av robotar). Mer intressant är att användningen av en GPT kan komplettera operatörens arbete och på så sätt minska den tid som krävs för varje samtal. Den utkontrakterade kundsupportjätten Teleperformance har till exempel meddelat att de har sin egen GPT och investerar i mer generativ AI-teknik för framtiden.

I den senaste analysen fann [OpenAI](#) tillsammans med Daniel Rock från University of Pennsylvania att stora språkmodeller som GPT skulle kunna ha en viss effekt på 80 procent av den amerikanska arbetskraften. I motsats till vad vi såg i tidigare automatiseringsvågor skulle höginkomstjobb påverkas mest, menar de. McKinseys [senaste rapport](#) upprepar denna siffra på 80 procent, men det måste stå klart att detta inte innebär en åttioprocentig minskning av sysselsättningen, utan snarare att tekniken på något sätt kommer att påverka hur människor arbetar.

Det finns många andra problem med generativ AI och artificiell allmän intelligens, och det går inte en dag utan att medierna tar upp ämnet och kräver reglering. Några viktiga personer på området har uttalat sig och sagt att tekniken måste behandlas som ett existentiellt hot mot mänskligheten. Många rekommenderar att ett globalt organ inrättas för att reglera AI och att det bör finnas en certifiering eller ett godkännande innan ett AI-verktyg kan släppas. Tekniken domineras än så länge av stora företag, vilket ökar oron för den makt som dessa företag utövar och för hur vinstintresset påverkar användningen av tekniken. Upphovsmän har hävdade att det var ett brott mot upphovsrätten att träna de stora språkmodellerna med hjälp av deras skrivna produkter, musik eller konst.



Även om framtiden är osäker står det klart att många arbetstagare kommer att påverkas och att vi måste förbereda oss på att sitta vid förhandlingsbordet för att forma den framtid vi vill ha. Många rekommendationer i samband med förhandlingar om algoritmisk styrning gäller även för GPT. Och precis som de författare som för närvarande strejkar i USA har krävt att få förhandla om denna fråga för att kunna förbereda sig för framtiden, bör alla fackföreningar sätta upp denna fråga på dagordningen för förhandlingar eller social dialog för att kunna förbereda sig.

ARBETE PÅ DISTANS

Under de covid-19-relaterade nedstängningarna uppskattas att mellan 30 och 45 procent av de anställda arbetstagarna, beroende på land, arbetade hemifrån eller från någon annan avlägsen plats. Ett stort antal av dessa arbetstagare har kvar någon form av distansarbete, och detta kommer sannolikt att fortsätta.

Även om många välkomnar möjligheten att slippa långa pendlingsresor och få mer flexibilitet när det gäller att organisera arbetsdagen och familjeansvaret, finns det också många varningssignaler för arbetstagarna.

Studier visar att arbete hemifrån i allmänhet kan leda till längre arbetstid och en sammanblandning av arbete och privatliv. UNI Professionals & Managers har publicerat flera rapporter om rätten till nedkoppling inklusive en i oktober 2020 om [lagstiftningsinitiativ](#) om rättigheten. Distansarbete ger också upphov till frågor om hälsa och säkerhet, lämplig ersättning, upprätthållande av anställningsförhållandet, förmåga att organisera sig och övervakning.

För att bemöta dessa farhågor publicerade UNI i februari 2021 sina [fackliga nyckelprinciper för att säkerställa arbetstagarnas rättigheter vid distansarbete](#), ett samarbete mellan UNI:s ICTS- och Finance-sektorer, som en del av ett webinarium med fallstudier från medlemsförbund. De viktigaste punkterna i studien är att distansarbete bör vara frivilligt och att det inte bör leda till att de som arbetar hemifrån hamnar i en återvändsgränd.

Rätten att vara nedkopplad är nödvändig, och fackföreningarna behöver digital tillgång till distansarbetare.

Detta har varit en tid då fackföreningar överallt förhandlar om denna fråga, och UNI har sett att där fackföreningar har styrka vid förhandlingsbordet finns det några mycket bra avtal för att garantera en säker arbetsplats, bra utrustning och ekonomiskt stöd. För att kunna dela med sig av denna information har UNI skapat en [databas över distansarbetsavtal](#).

Databasen innehåller 119 avtal, som är märkta efter ämne (t.ex. hälsa och säkerhet, föreningsfrihet, övervakning, rätten att koppla ned, etc.) och sektor för att underlätta sökningen.

(För att få tillgång till den, skicka e-post till RemoteWork@uniglobalunion.org och ange namn, fackförening eller organisation och anledningen till begäran.)

Särskilt för dem som arbetar helt på distans är det kristallklart att vi måste få ramverket och reglerna rätt från början, annars kommer vi att förlora medlemmar och förhandlingsskydd. UNI:s globala avtal Teleperformance, som undertecknades i slutet av 2022, har gjort det möjligt för vissa fackföreningar att förhandla fram bra accesspråk för distansarbetare, vilket inkluderar tillgång till introduktionsevenemang och tillgång till företagets interna kommunikationsmekanism.

Slutligen har vissa länder antagit lagstiftning i ämnet, och arbetstagares rätt till fränkoppling håller på att bli standard inom Europa, [till exempel i Portugal](#). UNI har tillsammans med International Lawyers Assisting Workers (ILAW) (Internationella jurister som bistår arbetare) utarbetat ett förslag till lagtext, som finns på många språk och som medlemmarna kan läsa på ILAW:s wikisida. Om du är intresserad av att få tillgång till denna modell för lagstiftning, kontakta Massimo Mensi, chef för UNI Professionals & Managers massimo.mensi@uniglobalunion.org.



UNI:S ENGAGEMANG OCH ANDRA VIKTIGA HÄNDELSER

På Liverpoolkongressen 2018, antog UNI [10 principer för etisk AI](#), som har blivit den grund på vilken vi närmar oss arbetet med detta omfattande ämne. Sedan dess har vi fördjupat vår förståelse av digitaliseringen och de dithörande utmaningarna för arbetstagarna.

I november 2019 anordnade UNI en heldag för att diskutera och betona vikten av att förhandla i samband med teknik. Nästan alla sektorer har ett fokus på detta område som en del av sitt arbete.

Även 2019, med UNI:s bidrag, utfärdade ILO sin [hundraårsdeklaration](#) om arbetets framtid, där man drog slutsatsen att arbetets framtid måste vara människocentrerad och sätta arbetstagarnas rättigheter i centrum för den ekonomiska, sociala och miljömässiga politiken, och att det bör finnas rättvisa övergångsåtgärder för att skydda och stödja försörjningsmöjligheter i den allt snabbare digitala omvandlingen av arbetet.

UNI spelade även en nyckelroll i utvecklingen av [OECD:s principer för AI](#). De utfärdades 2019 och antogs därefter av G20 och åtskilliga regeringar.

I likhet med ILO:s deklARATION uppmanas regeringarna i dessa principer att se till att AI sätter människan i centrum för förändringarna. De uppmuntrar till förhandling, fokus på arbetstagarnas välbefinnande, rättvisa övergångsregler för berörda arbetstagare, icke-diskriminering, arbetstagarnas rätt att förvärva nödvändiga färdigheter samt en rättvis och bred fördelning av fördelarna med AI.

Utöver de dokument som nämns ovan beskriver rapporten [Algorithmic Management – A Trade Union Guide](#) (Algoritmisk styrning – en facklig vägledning), som publicerades i september 2020 av UNI Professionals & Managers, både den potentiella fördelen med att minska partiskhet i anställningsbeslut (om algoritmen är programmerad för att göra det) och vikten av transparens och förhandlingar om disciplinära utlösande faktorer och produktionsmål.

SLUTSATS: ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR I DEN DIGITALA TIDSÅLDERN

UNI vill främja en rättvis och inkluderande arbetsmiljö som säkerställer att ingen arbetare lämnas utanför på grund av framsteg inom teknik och ledningssystem. En reglerande strategi tillsammans med kollektiva förhandlingar är nyckeln till att uppnå ett resultat som är etiskt och säkert. Genom dessa åtgärder kan vi hjälpa till att skydda arbetstagare från uppsägning och säkerställa ett värdigt arbete samtidigt som vi maximerar fördelarna med ny teknik. Sammanfattningsvis måste anständiga arbetsvillkor i den digitala tidsåldern inbegripa en rättvis övergång som skyddar jobb och villkor och säkerställer att de vinster som gjorts möjliga genom digital teknik delas brett och i stor utsträckning.





8-10 Avenue Reverdil
1260 Nyon, Switzerland
+41 22 365 2100
contact@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org

#UNIRisingTogether