

Del 8

Förslag till digitaliseringsprogram

"Från hålkort till hologram"



Kongresshandlingar

- Del 1** Dagordning och arbetsordning
- Del 2** Ekonomisk ersättning med mera till ledamöterna/
motsvarande vid 2020 års kongress
- Del 3** Ekonomiska ersättningar och arvoden inom
förbundet
- Del 4** Verksamhetsinriktning och ekonomi 2021–2024
- Del 5** Motioner och styrelsens yttranden
- Del 6** Förslag till stadgeändringar
- Del 7** Förslag till program för socialförsäkringar och
trygghet i arbetslivet "Väl färdas genom livet"
- Del 8** **Förslag till digitaliseringsprogram "Från hålkort
till hologram"**
- Del 9** Valberedningens förslag

Rapporter

- Rapport 1** Uppföljning "Vad har hänt med besluten från
2016 års kongress?"
- Rapport 2** Förbundsekonomi, fördjupning
- Rapport 3** Remissammanställning "Verksamhetsinriktning
2021–2024"

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Förbundsstyrelsens förslag till kongressen besluta:	2
Detta är digitalisering	3
Möjligheter och risker med digitalisering	4
Digitalisering i Sverige	5
STs medlemmars och förtroendevaldas upplevelse av digitalisering.....	8
Stress och olustkänslor till följd av digitalisering.....	9
Hur påverkar digitaliseringen arbetet	10
Problem och utmaningar	11
Möjligheter och förhoppningar	11
Diskussioner om digitalisering på arbetsplatsen	12
Arbetsmarknadens parter och digitalisering	12
Arbetsgivarverket	12
Almega och Svenskt Näringsliv	13
Partssamverkan i den kommunala sektorn	13
Fackliga röster.....	13
Digitalisering av samhället.....	15
Mål för digitaliseringen	15
Automatisering och artificiell intelligens	16
Digital infrastruktur	17
Digital suveränitet	19
Grundlag för en trygg digitalisering	19
Digitaliseringen av arbetslivet.....	20
Samverkan och inflytande	21
Arbetsmiljö	22
Kompetensutveckling	22
Digitaliseringen av facket	23
Kompetensutveckling och stöd	23
Ett hållbart arbetsliv, liv och samhälle	24
Nya anlitansformer	24
Digitaliseringens påverkan på samhällsekonomin.....	25
Ordlista	26
Bilaga	27
Digitaliseringsgruppens uppdrag och sammansättning	27
Digitaliseringsgruppens arbete.....	28

Sammanfattning

Ny teknik har under lång tid använts för att förbättra och effektivisera svensk offentlig förvaltning. Redan på 1930-talet användes hålkortsmaskiner för viss bearbetning av statistik, och i slutet av 1950-talet och början av 1960-talet gjorde datorerna sitt intåg i statsförvaltningen. I dag tycks det knappast finnas några gränser för vad den nya tekniken kan åstadkomma.

I dag har i stort sett alla i Sverige en datorkraft i fickan som är större än den som användes vid månfärderna på 1970-talet. Videokonferenser är vardag och allt fler använder röststyrda assistenter för att få hjälp att utföra vardagliga uppgifter. Runt hörnet väntar bland annat självkörande fordon, hologram och kvantdatorer.

Digitaliseringen är oundviklig. Statsförvaltningen kan inte leva upp till medborgarnas och företagens förväntningar utan digitalisering. Digitaliseringen krävs också för att man ska kunna använda skattebetalarnas pengar på ett ansvarsfullt sätt, och för att staten ska kunna fortsätta att finnas i hela landet.

All digitalisering är dock inte av godo. Det är viktigt att vara medveten om de risker som finns med tekniken, och att inte digitalisera på ett sätt så att medborgarnas förtroende för statsförvaltningen urholkas. Digitaliseringen måste också genomföras så att den bidrar till en god arbetsmiljö och ett meningsfullt arbete för de anställda.

I detta program tar vi ställning till STs förslag för en god digitalisering av samhället, arbetslivet och i vår egen organisation.

Förbundsstyrelsens förslag till kongressen besluta:

Vi vill att:

- Digitaliseringen av förvaltningen ska vara rättssäker, ske med ett medborgarperspektiv och utgå från den offentliga förvaltningens uppdrag
- Automatisering ska ske på ett ansvarsfullt sätt; särskild försiktighet ska råda vad gäller automatisering av myndighetsbeslut
- Allt införande av artificiell intelligens ska föregås av noggranna och dokumenterade etiska, rättsliga och säkerhetsmässiga överväganden
- Staten ska ta ett ansvar för grundläggande infrastruktur så som tjänster för säkert informationsutbyte, identifiering, basinformation och datakommunikation
- Sverige ska värna sin digitala suveränitet
- Grundlagen ska göras teknikneutral både vad gäller offentlighetsprincip, meddelarskydd samt tryck- och yttrandefrihet

- Det ska finnas avtal mellan arbetsmarknadens parter som skapar förutsättningar för att kunna koppla ned arbetet, stärka den personliga integriteten i arbetslivet och göra lokala överenskommelser om nåbarhet
- Arbetstagarna i större utsträckning görs delaktiga i arbetet med digitalisering.
- Införande och förändringar av robotar eller artificiell intelligens på arbetsplatsen alltid ska föregås av förhandlingar
- Det ställs högre krav på den digitala arbetsmiljön och att det partsgemensamma arbetet kring digital arbetsmiljö utvecklas
- Det avsätts mer tid och resurser för medarbetarnas kompetensutveckling och kompetensväxling

För egen del ska vi

- Stärka de förtroendevaldas kompetens rörande hur digitaliseringen påverkar samhället, arbetslivet och det fackliga arbetet
- Erbjuder medlemmarna konkreta råd och verktyg för att ge dem stöd att möta digitaliseringen i arbetslivet
- Arbeta för att främja ett hållbart arbetsliv, liv och samhälle
- Arbeta för att motverka oschyssta anlitansformer, men arbeta för att kunna företräda personer som anlitas genom nya former som inte riskerar en press nedåt på löner och förmåner

Detta är digitalisering

Digitalisering är en stark förändringskraft i samhället som påverkar både medborgarnas möte med den offentliga förvaltningen och samhällsservicen, och arbetsförutsättningarna för de som arbetar på statligt uppdrag.

Digitaliseringskommissionen definierade i sitt delbetänkande ”En digital agenda i människans tjänst – en ljusnande framtid kan bli vår” (SOU 2014:13) digitalisering som ett brett begrepp som kan ha två huvudsakliga betydelser. Digitalisering kan dels avse informationsdigitalisering, dels samhällelig digitalisering.

Informationsdigitalisering är den process där analog information transformeras till digital information. Det innebär att informationen blir strukturerbar, sökbar och tillgänglig genom digitala kanaler. Detta har även kommit att kallas digitisering.

Samhällelig digitalisering är en omvälvande process både för människor och för samhället i stort, och som tränger sig in i alla delar av livet. Den handlar om teknikanvändningen samt förändringar av verksamheter och affärsmässiga förutsättningar, som uppkommer genom de nya möjligheter som tekniken ger. De nya möjligheterna kan ofta ha en

disruptiv och oväntad effekt. Det är en förändring som är snabb och ofrånkomlig, och som kan få till följd att branscher förändras i grunden. Nya områden uppkommer och förändringsobenägna verksamheter marginaliseras eller slås ut.

Möjligheter och risker med digitalisering

Digitalisering är ett begrepp som väcker många tankar och känslor. Det kan finnas en oro inför vad utvecklingen ska innebära för det egna jobbet, den personliga integriteten och vårt nationella oberoende. Det kan också finnas hopp om lösningar som hjälper oss att möta välfärdens utmaningar, skapa bättre förutsättningar för delaktighet och lägga grunden till nya jobb. Den svenska digitaliseringspolitiken har ända från början präglats både av dessa förhoppningar och denna oro. Politiken har därför strävat efter att kunna förverkliga de löften som den nya tekniken för med sig, samtidigt som de negativa effekterna motverkas.

En central facklig fråga är hur digitaliseringen påverkar möjligheten till ett hållbart arbetsliv, liv och samhälle. Tekniska lösningar som inte fungerar leder till att arbetstid går förlorad, vilket i sin tur skapar stress. Ett överflöd av information, samt svårigheter att koppla ned dator och telefon är andra faktorer som påverkar både arbetslivet och det övriga livet negativt. Gränsen mellan arbete och fritid suddas ut.

Tekniken skapar möjligheter till en friare organisering av arbete för många grupper. Möjligheter att i större utsträckning förlägga arbete så att det passar bättre in i resten av livspusslet upplevs som positivt av många. Samtidigt finns det grupper, vars arbete blir mer styrt och övervakat när ny teknik introduceras. Digitaliseringen kan på så sätt skapa en ny klyfta på arbetsmarknaden.

Digitalisering är oundvikligt. Att utveckla verksamheten med hjälp av digitala lösningar krävs både av effektivitetsskäl, och för att möta medborgarnas och företagens förväntningar av service. Att en myndighet endast skulle erbjuda svar på frågor eller möjlighet att ta emot ansökningar vissa timmar varje vardag är något som inte accepteras i dagens samhälle. En väl fungerande och tillgänglig webbplats och digitala tjänster som bidrar till att korrekta besked kan lämnas snabbt är i dag vad som förväntas av varje myndighet.

Digitaliseringen innebär dock risker. Det digitala samhället innebär nya sårbarheter i form av en ökande komplexitet, beroende av enstaka eller ett fåtal leverantörer för verksamhetskritiska system, en ökad utsatthet för attacker utifrån, risk för felaktig hantering av känsliga data med mera.

Att teknik är ny och till betydande delar oprövad innebär risker i sig. Användningen av artificiell intelligens (AI) kräver noggranna etiska överväganden och en medvetenhet om vilka träningsdata som används för att lära upp den. Det är också viktigt att kontrollera om avtal med tjänsteleverantörer innebär att den data som hanteras i systemet görs tillgänglig för leverantören, för att de ska kunna använda den som träningsdata för AI-tjänster som de levererar till andra.

Det finns flera exempel på hur användandet av AI har fått oförutsedda konsekvenser. Ibland är det harmlöst, som den AI som tränats att leka kurragömma och snart lärde sig att även om reglerna sa att det inte gick att gå igenom väggar så fanns det inget som sa att den inte fick hoppa över dem. Träningsdatan innehöll ingen information om att rummen hade tak.

Brister i träningsdata kan även leda till diskriminering, som i fallet med den rekryteringsrobot som tränats vid tidigare anställningar och tyckt sig se – att sådant som antydde att den sökande var kvinna – var något som talade emot en rekrytering. Därför sorterade den i hög grad bort kvinnliga sökande. Det kan också handla om liv och död. Som i fallet med den AI som skulle förbättra cancervården, men som gjorde så allvarliga fel att det kunde ha fått dödlig utgång; eller i fallet med den självkörande bil som tränats på data från motorvägar och därför inte kände igen korsande trafik.

Digitalisering i Sverige

Sverige var tidigt ute med att använda maskiner för att effektivisera den offentliga förvaltningen. Redan på 1930-talet användes hålkortsmaskiner för viss bearbetning av statistik. I slutet av 1950-talet och början av 1960-talet gjorde datorer sitt intåg i statsförvaltningen. Grunden för detta lades av det arbete som genomfördes av Kommittén för maskinell databehandling samt Uppbördsorganisationskommittén. Kommittén för maskinell databehandling hade i uppdrag att utreda inom vilka områden datorer skulle kunna användas för praktiska eller vetenskapliga uppgifter. Den skulle också pröva lämpligheten av att datorer användes inom statsförvaltningen.

Uppbördsorganisationskommittén hade i uppdrag att utreda ett elektroniskt databehandlingssystem inom folkbokförings- och skatteväsendet.

På 1970-talet tillkom datalagen och Datainspektionen bildades för att bevaka integritetsfrågor. Frågor om dataregister som allmänna handlingar utreddes. Teknikens påverkan på samhällets sårbarhet uppmärksammades, och frågor om hur arbetsmiljön och näringslivet påverkas kom upp på agendan. När regeringen 1979 lämnade en proposition

till riksdagen om användning av automatisk databehandling (ADB) i statsförvaltningen (prop 1978/79:121) konstaterades att: ”den hittillsvarande hanteringen av statens egna ADB-system har lidit av brister i viktiga avseenden”. Bland annat berodde bristerna på att för mycket tid ägnades åt val av utrustning och för lite tid åt att utforma systemen. Man konstaterade också att beslutsunderlag ofta var ofullständiga eller på annat sätt otillförlitliga, vilket ledde till förseningar och fördyringar.

I början på 1980-talet lämnade regeringen för första gången ett förslag till en samlad datapolitik (proposition 1981/82:123). Ett särskilt stöd inrättades för myndigheters teknikupphandlingar för att främja den svenska dataindustrins konkurrenskraft. Ett bidrag infördes för mindre och medelstora företag, som utbildade anställda för nya arbetsuppgifter i samband med datorisering. Helhetssyn och samverkan mellan olika intressenter och över samhällssektorer blev ledord för datapolitiken.

När det 1985 var dags för en förnyelse av datapolitiken (prop 1984/85:220) konstaterade regeringen att 41 procent av de anställda i offentlig sektor i mer eller mindre utsträckning använde datorer. En framgångsrik datapolitik sades vara beroende av hur väl Sverige lyckades säkra medborgarnas personliga integritet, minska sårbarheten i fred och krig, sörja för grund- och vidareutbildning, bygga ut nätet för datakommunikation och bygga upp databaser.

1996 konstaterade regeringen att Sverige var på väg in i informations- och kunskapssamhället (prop 1995/96:125) och presenterade en ny it-strategi, för att Sverige skulle kunna tillvarata den nya teknikens möjligheter och motverka de hot som man såg att tekniken kunde innebära. I propositionen beskrevs möjligheterna och hoten så här:

”I it-utvecklingen finns löften om nya arbetstillfällen, nya sätt att organisera verksamheter och tillhandahålla samhällsservice samt nya redskap för att utveckla välfärden. Här finns förhoppningar om ökad livskvalitet för den enskilda människan med möjlighet att arbeta friare i tid och rum. Här finns möjligheter att med hjälp av it stärka medborgarnas ställning, utveckla demokratin och underlätta insynen i det offentliga förhållanden. I all förändring ligger möjligheter men också hot och risker. It förutspås ibland få en användning som mer utarmar än berikar människors liv – förlorade arbetstillfällen, en omvärld som blir alltmer överskådlig och ett växande, osorterat informationsflöde som hotar att ge upphov till främlingskap och vilshenhet snarare än gemenskap, kunskap och överblick. Här finns framför allt farhågor för nya och ökade klyftor i samhället mellan dem som har och dem som inte har kunskap om och tillgång till teknik och information. Detta är risker som måste tas på allvar.”

I den förvaltningspolitiska propositionen 1998 (prop 1997/98:136) slog regeringen fast att: ”Statsförvaltningen bör, med beaktande av integritets- och säkerhetsaspekter, ta till

vara informationsteknikens möjligheter att: förenkla och förbättra kontakterna för medborgare och företag med myndigheterna, öka allmänhetens insyn i och kontroll av myndigheternas verksamhet samt, effektivisera samverkan mellan myndigheter, med övrig offentlig sektor samt med EU-institutioner och andra länders förvaltning.”

Runt millennieskiftet skulle myndigheterna bli 24-timmarsmyndigheter med en betydande grad av självbetjäning genom e-tjänster. Den så kallade Hem-PC-reformen, där anställda kunde hyra eller köpa en dator skattefritt, bidrog till en snabb ökning av andelen som hade tillgång till dator och internet hemma.

Under 2000-talet har arbetet med digitalisering av den offentliga sektorn haft svårt att hitta en aktör som kan hålla samman och driva arbetet framåt. Vid millennieskiftet var det Statskontoret som hade ett övergripande ansvar. Statskontoret kompletterades sedan med Statens kvalitets- och kompetensråd innan den kortlivade myndigheten Verket för förvaltningsutveckling (Verva) tog över ansvaret. Efter det att Verva lagts ner lades en stor del av ansvaret för att hålla ihop arbetet med digitalisering av offentlig sektor på en flerårig utredning, E-delegationen. Detta kompletterades med att ett antal myndigheter gavs sektorsvisa ansvar. En särskild nämnd bildades för att ansvara för frågor kring e-legitimationer. När E-delegationens mandat löpte ut gick flera myndigheter samman och bjöd även in Sveriges kommuner och landsting att bilda eSamverkansprogrammet (eSam). Samtidigt övertog Ekonomistyrningsverket och Riksarkivet vissa av de frågor som E-delegationen hanterat.

2018 inrättades Myndigheten för digital förvaltning (Digg) som i dag har ett samlat ansvar för frågor som rör digitaliseringen av offentlig sektor. Samtidigt fortsätter myndigheterna och Sveriges kommuner och regioner att samverka inom eSam.

Dagens mål för digitaliseringspolitiken är att Sverige ska vara bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter. Målet för digitaliseringen av den offentliga förvaltningen är en enklare vardag för medborgare, en öppnare förvaltning som stöder innovation och delaktighet samt högre kvalitet och effektivitet i verksamheten.

Den strategi som regeringen tagit fram för att nå målet för digitaliseringspolitiken har fem delmål:

- Digital kompetens – I Sverige ska alla kunna utveckla och använda sin digitala kompetens.
- Digital trygghet – I Sverige ska det finnas de bästa förutsättningarna för alla att på ett säkert sätt ta del av, ta ansvar för samt ha tillit till det digitala samhället.
- Digital innovation – I Sverige ska det finnas de bästa förutsättningarna för att digitalt drivna innovationer ska utvecklas, spridas och användas.

- Digital ledning – I Sverige ska relevant, målmedveten och rättssäker effektivisering och kvalitetsutveckling ske genom digitalisering.
- Digital infrastruktur – Hela Sverige bör ha tillgång till infrastruktur som medger snabbt bredband, stabila mobila tjänster och som stödjer digitalisering.

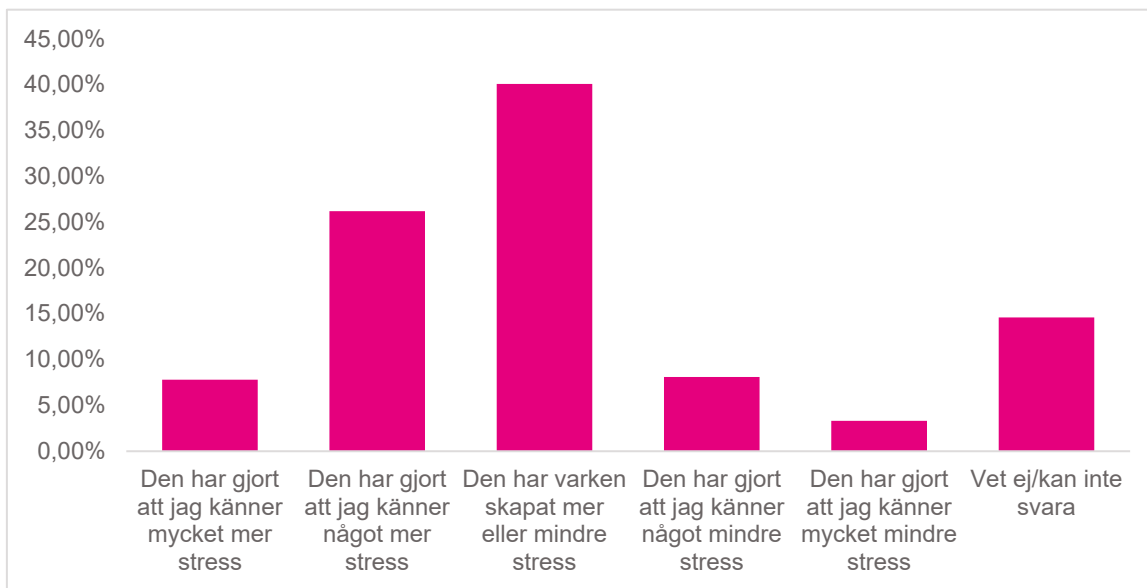
För att nå regeringens mål pågår ett antal strategiska uppdrag. Bland annat arbetar Digg med att främja den offentliga förvaltningens förmåga att använda artificiell intelligens, att etablera ett nationellt ramverk för grunddata, att öka tillgången till öppna data och främja datadriven innovation, samt skapa en gemensam infrastruktur och ett enkelt och effektivt informationsutbyte mellan myndigheter, regioner och kommuner.

STs medlemmars och förtroendevaldas upplevelse av digitalisering

2018 genomförde Fackförbundet ST en undersökning där 4 000 slumpvis utvalda medlemmar svarade på en enkät om sin arbetsmiljö. Svarsfrekvensen var 43 procent.

Det är tydligt att upplevelsen av digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön är en generationsfråga. I gruppen mellan 19 och 39 år anger 19 procent att de anser att digitaliseringen innebär att de känner mer stress. Bland de mellan 56 och 67 år anger 44 procent att digitaliseringen gjort att stressen i arbetet ökat.

Digitaliseringen upplevs som mer stressande för de med många medborgarkontakter. 39 procent av de som har kontakt med medborgare varje dag uppger att digitaliseringen har lett till att de känner mer stress. Bland de som sällan eller aldrig har kontakt med medborgare är motsvarande andel 21 procent. På samma sätt är det för de som har hög arbetsbelastning – digitaliseringen innebär mer stress för dem än för de med en mer normal arbetsbelastning.



[DIAGRAM: HAR DIGITALISERINGEN PÅVERKAT STRESSNIVÅN I DITT ARBETE?]

Stress och olustkänslor till följd av digitalisering

15 procent av de som svarat på enkäten uppger att digitala arbetsverktyg och it-system bidrar till att de känner stress och olustkänslor. 6 procent säger att alltid vara uppkopplad och en otydlig gräns mellan arbete och fritid bidrar till stress och olustkänslor.

Anmärkningsvärt här är att de med många medborgarkontakter betydligt oftare känner stress och olustkänslor till följd av ständig uppkoppling och otydlig gräns mellan arbete och fritid än de med få medborgarkontakter; allra mest verkar detta vara ett problem för de som har medborgarkontakter flera gånger i veckan där hela 11 procent anger detta som ett problem.

Bland respondenterna ges några exempel där gränsen mellan privatliv och arbete suddas ut:

”Att behöva använda sitt privata BankID för att utföra mitt jobb känns inte bra. Här suddas gränsen mellan att vara privatperson och tjänsteman ut. Dessutom kan inte mina kollegor ta vid eller avlasta mig då ärendet är bundet till mitt privata BankID.”

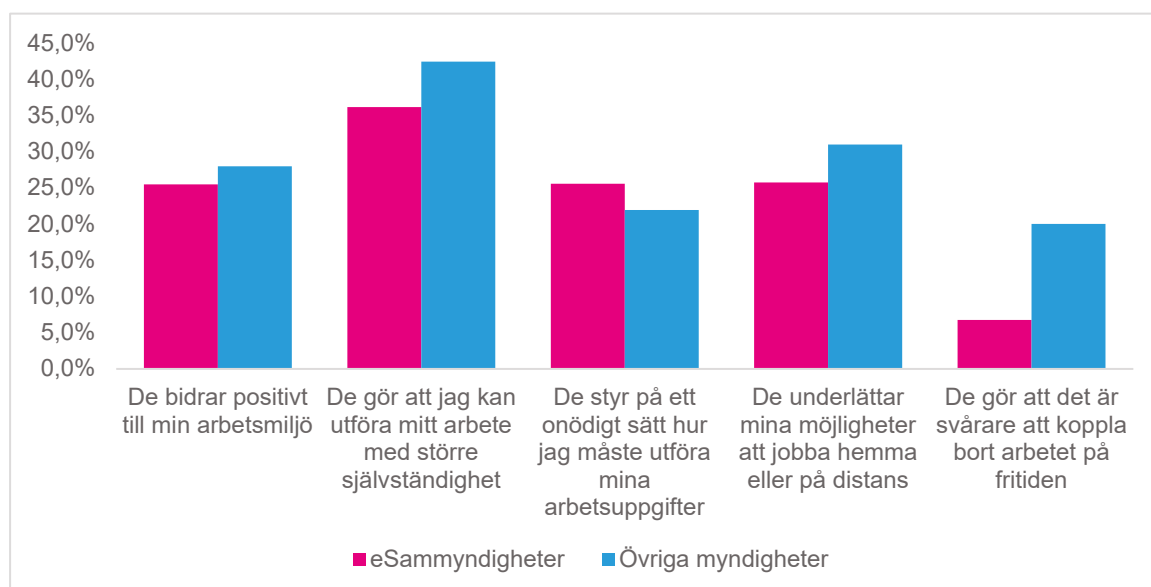
”Jag gillar inte att chefen lägger in jobbrelaterade kalendrar på Apple Calendar så att alla gruppens gemensamma sysslor poppar upp i privat kalender som ärende som måste bekräftas. Även när jag är på semester kan jag få minst en uppdatering om dagen om kollegors ärenden som jag måste bekräfta förr eller senare till följd av det tekniska arrangemanget.”

Det finns också tydliga skillnader mellan olika myndigheter. I undersökningen jämfördes de myndigheter som är med i eSam¹ och övriga myndigheter. eSammyndigheterna är enligt de uppföljningar av digitaliseringen av statliga myndigheter som Ekonomistyrningsverket gjort i flera aspekter mer mogna vad gäller arbetet med digitalisering än övriga myndigheter. Intressant att notera – vad gäller stress och olustkänslor – är att de som arbetar på en eSammyndighet i större utsträckning än andra känner stress och olustkänslor till följd av digitala arbetsverktyg och it-system. 16 procent av de som jobbar på en eSammyndighet känner stress och olustkänslor till följd av digitala system. Detta kan jämföras med 9 procent på övriga myndigheter. Å andra sidan uppger färre på eSammyndigheter att de påverkas negativt av ständig uppkoppling och otydlig gräns mellan arbete och fritid – 3 procent jämfört med 8 procent.

Hur påverkar digitaliseringen arbetet

Det vanligaste svaret på frågan hur digitaliseringen har påverkat arbetsmiljön är, att den har inneburit att den svarande kan utföra sitt arbete med större självständighet. Detta är en upplevelse som delas av alla oavsett ålder, medborgarkontakter och chefsansvar. De som har en hög arbetsbelastning anger dock att digitaliseringen på ett onödigt sätt styr hur de måste utföra sitt arbete.

Att digitaliseringen styr arbetet nämns i andra hand av de mellan 56 och 67 år, och av de med många medborgarkontakter. Annars är det den ökade möjligheten att arbeta hemifrån eller på distans som kommer på andra plats; detta alternativ kommer på tredje plats för de äldre och de med många medborgarkontakter.



[DIAGRAM: HUR HAR DIGITALISERINGEN/ IT-SYSTEMEN PÅVERKAT DIN ARBETSMILJÖ?]

¹ eSam är ett samverkansprogram för digitalisering där 27 myndigheter och Sveriges Kommuner och Regioner samarbetar för att underlätta och påskynda digitaliseringen av det offentliga Sverige

Det finns tydliga skillnader mellan de som arbetar på eSammyndigheterna och de som arbetar på övriga myndigheter. De som arbetar på eSammyndigheter känner sig i högre grad styrda av it-systemen. De upplever heller inte att digitaliseringen ökat deras möjlighet att arbeta mer självständigt, eller att digitaliseringen underlättat deras möjligheter att jobba hemma eller på distans i samma utsträckning som de som arbetar på andra myndigheter. Den största skillnaden finns dock i att de som inte arbetar på eSammyndigheter i väsentligt högre grad uppger att digitaliseringen gjort det svårare att koppla bort arbetet på fritiden, 20 procent jämfört med 7 procent.

Problem och utmaningar

I samband med STs ordförandekonferens hösten 2019 fick ordförandena inom ST svara på frågor om vilka problem och utmaningar respektive möjligheter och förhoppningar de ser med digitalisering.

Bland problemen lyftes både att det finns gamla system som hindrar utveckling och att nya system och arbetsmetoder införs för snabbt, så att medarbetarna på myndigheten inte hinner lära sig. Det fanns också en oro för hur medborgarna upplever digitaliseringen. Framförallt togs frågor om tillgänglighet och integritet upp.

Från flera håll påpekades att medarbetarna inte gavs möjlighet att vara delaktiga i utvecklingen, och att myndighetens förhoppning om effektiviseringar tvingades fram genom personalneddragningar innan de nya arbetssätten implementerats fullt ut och satt sig i organisationen. Det togs även upp att medarbetarna inte får den kompetensutveckling som behövs för att möta digitaliseringen.

Möjligheter och förhoppningar

Bland möjligheter och förhoppningar nämndes att resurskrävande manuellt administrativt arbete kan automatiseras, så att resurser kan användas mer effektivt. Automatisering kan också bidra till att det frigörs tid för mer kvalificerade uppgifter, vilket i sin tur skapar utvecklingsmöjligheter för medarbetarna.

Några tog upp att digitaliseringen kan bidra till en ökad geografisk tillgänglighet, och även en förbättrad tillgänglighet för personer med exempelvis funktionsnedsättning eller språksvårigheter.

Det fanns även en förhoppning om att digitaliseringen kan skapa en ökad flexibilitet med avseende på arbetsort och arbetstid.

Diskussioner om digitalisering på arbetsplatsen

Vi har även frågat våra ordförande om och i så fall hur frågor om digitalisering diskuteras på arbetsplatsen. En generell bild verkar vara att det pratas om digitalisering, främst i form av it-problem, oro för säkerheten och intresse för utvecklingen mellan kolleger, men att frågorna där fack eller arbetsmiljöorganisationen skulle kunna vara till hjälp sällan förs vidare till fackombud eller arbetsmiljöombud. De flesta uppger också att de sällan eller aldrig diskuterar frågor som rör digitalisering i den fackliga organisationen.

Vad gäller frågan hur digitalisering diskuteras mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren så varierar det mycket. På vissa myndigheter är de fackliga representanterna aldrig med i några diskussioner om digitalisering. På någon myndighet får man information om arbetet med digitalisering genom det som står i myndighetens verksamhetsplan men inget mer. Sedan finns de myndigheter där digitaliseringen diskuteras på alla nivåer inklusive varje medarbetares medarbetar- och utvecklingssamtal.

Många av ordförandena gör bedömningen att medlemmarna oftast är positiva till digitaliseringen. Flera av medlemmarna arbetar själva med myndighetens digitalisering och upplever den utveckling som myndigheten går igenom som givande. Ordförandena har inte något intryck av att medlemmarna skulle uppleva digitaliseringen som ett hot mot deras anställning.

Arbetsmarknadens parter och digitalisering

Arbetsgivarverket

Arbetsgivarverket publicerade 2018 en rapport om digitaliseringen och den statliga arbetsgivarpolitiken. Rapporten är en framtidsspaning där Arbetsgivarverket identifierat några av de områden där de anser, att digitaliseringen och den nya tekniken gör att de statliga arbetsgivarna bör anpassa arbetsgivarpolitiken.

Ur ett fackligt perspektiv finns det både sådant som är positivt i rapporten, som att Arbetsgivarverket ser behovet av ett livslångt lärande och att detta är något där arbetsgivarna har ett delansvar. Det är också positivt att de ser en utveckling mot kortare arbetstid, och att de lyfter upp statstjänstemannarollen och den betydelse som den statsanställda har för att bära den statliga värdegrunden och upprätthålla förtroendet för förvaltningen.

Till det negativa hör frågor som en uppluckrad anställningstrygghet. Önskemål om mer flexibla anställningsformer och otydlighet om arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön.

Vi ser också med oro på Arbetsgivarverkets resonemang om att digitaliseringens fördelar kommer bäst till sin rätt i storstäder.

Almega och Svenskt Näringsliv

Almega och svenskt Näringsliv driver en stor mängd frågor som berör digitaliseringen ur olika perspektiv. Många av deras frågor har sitt ursprung i att de företräder medlemmar som levererar tjänster inom digitalisering. Det handlar exempelvis om frågor som rör regleringar kring integritet, säkerhet och utkontraktering.

Svenskt Näringsliv anser att plattformsekonomin är oundviklig och arbetar för ”adekvata konkurrensregler, med skäliga och transparenta avtalsvillkor”. I huvudsak handlar detta om att de olika plattformsföretagen ska ha jämbördiga villkor i konkurrensen med varandra.

Almega lyfter frågan om vikten av kompetensutveckling i den kunskapsintensiva tjänstesektorn. Den nödvändiga kompetensutvecklingen ska bland annat komma till stånd genom att företag ska få göra avdrag för kostnaderna för personalutbildningar.

Partssamverkan i den kommunala sektorn

Inom det kommunala området har de fackliga organisationerna en partssamverkan med Sveriges kommuner och regioner samt Sobona, en arbetsgivarorganisation för kommunala företag, där de inom ramen för Sunt Arbetsliv tagit fram ett verktyg för att hjälpa till att skapa en bättre förståelse av den digitala arbetsmiljön avseende både fungerande teknik, anpassning till människan och stöd för verksamheten.

Från Sveriges kommuners och regioners sida är man positiva till samverkan med de fackliga organisationerna i frågor rörande digitalisering, och man har även försökt att få Digg och regeringen att ta med en representant för de centrala fackliga organisationerna i det rådgivande organ som Digg har för sitt arbete.

Fackliga röster

TCOs tankesmedja Futurion har skrivit ett flertal rapporter om digitaliseringens påverkan på samhället och arbetslivet. De pekar bland annat på behovet av att ständigt lära nytt både i arbetslivet och på fritiden. På framtidens arbetsmarknad krävs det att arbetstagaren kan vara flexibel. Jobb kommer att förändras i en allt snabbare takt, och demografin gör att det finns gott om yngre arbetskraft som hellre väljer en flexibel anlitansform än en fast anställning.

Antalet egenanställda i Sverige har ökat från cirka 4 000 personer 2011 till cirka 18 500 år 2015. Egenanställd är den som utför arbete på uppdrag men inte själv har något företag. De är i stället anställda av ett egenanställningsföretag, som i sin tur ansvarar för fakturering mot kunden/uppdragsgivaren.

Futurion noterar också, att även om effekterna av teknikutveckling på det stora hela är positiva, så har svenskarnas tilltro till utvecklingen som jobbskapare svalnat. När SOM-institutet år 2000 frågade svenskarna om den tekniska utvecklingen leder till att det skapas många nya jobb instämde 49 procent i påståendet, medan 16 procent inte gjorde det. När SOM på uppdrag av Futurion ställde samma fråga 2016 instämde endast 29 procent, medan 31 procent tog avstånd.

ILO har genomfört en stor internationell studie om arbetsvillkoren inom plattformsekonomin. De konstaterar bland annat att de som anlitas genom olika former av plattformar ofta har en hög utbildningsnivå. 37 procent har en kandidatexamen eller motsvarande, och 20 procent har en magisterexamen eller högre utbildningsnivå.

En av tre tog uppdrag genom en plattform för att komplettera andra inkomster. En av tio uppgav att de valt att anlitas genom plattformar av hälsoskäl, och att detta gav de en chans att fortsätta arbeta. En tredjedel av de som tar uppdrag genom plattformar uppgav att den inkomst de fick genom detta var deras primära inkomst.

Inkomsterna för de som anlitas genom plattformar är låga. Endast sju procent av de som deltog i undersökningen i Tyskland tjänade över den tyska minimilönen, och endast en tredjedel av de som deltog i USA tjänade över den federala minimilönen där. ILO fann också, att för varje avlönad timme krävs det ungefär 20 minuter av oavlönad tid för att hitta ett uppdrag.

ILOs studie visar på stora brister vad gäller försäkringsskydd och pensionsförmåner för de som anlitas genom plattformar. Den pekar också på bristande möjligheter till kompetensutveckling och karriär.

ILO föreslår en lång rad åtgärder för att förbättra villkoren för de som anlitas genom plattformar. De kan sammanfattas med behov av ökad transparens och tydlighet, behov av att stärka de som anlitas, både gentemot plattformarna och kunderna, samt rättighet för plattformsarbetarna att engagera sig fackligt och förhandla kollektivavtal.

Public Services International, den internationella samarbetsorganisationen för fackliga organisationer i offentlig sektor, har påpekat behovet av att de fackliga organisationerna bygger upp sin egen digitala kompetens för att kunna påverka politiker och andra beslutsfattare, stärka sin förhandlingsförmåga samt ge stöd till förtroendevalda och

medlemmar. De påpekar vikten av att få med specifika skrivningar kring digitalisering och de särskilda krav och behov den för med sig i avtal med arbetsgivarna.

De fackliga företrädarna måste öka sin förmåga att förutse de förändringar som digitaliseringen för med sig, för att kunna hjälpa medlemmarna till en god och rättvis digital omställning. Facken behöver också ha egna digitala verktyg och lösningar, som kan bidra till att sprida kunskap och ge stöd i det fackliga arbetet med digitalisering.

Digitalisering av samhället

ST vill att:

- Digitaliseringen av förvaltningen ska vara rättssäker, ske med ett medborgarperspektiv och utgå från den offentliga förvaltningens uppdrag
- Automatisering ska ske på ett ansvarsfullt sätt; särskild försiktighet ska råda vad gäller automatisering av myndighetsbeslut
- Allt införande av artificiell intelligens ska föregås av noggranna och dokumenterade etiska, rättsliga och säkerhetsmässiga överväganden
- Staten ska ta ett ansvar för grundläggande infrastruktur såsom tjänster för säkert informationsutbyte, identifiering, basinformation och datakommunikation
- Sverige ska värna sin digitala suveränitet
- Grundlagen ska göras teknikneutral både vad gäller offentlighetsprincip, meddelarskydd samt tryck- och yttrandefrihet

Mål för digitaliseringen

Det är viktigt att arbetet för digitalisering av den offentliga sektorn har ett medborgarperspektiv och inte ett teknikperspektiv. Det mål som gäller för Sveriges digitaliseringspolitik i dag är att ”Sverige ska vara bäst i världen på att använda digitaliseringens möjligheter”. Detta mål leder lätt till att digitaliseringen blir en tävling, där man jämför sig med andra länder utifrån nyckeltal som kan vara mer eller mindre relevanta för medborgarna och huruvida de får en god service och rättssäkra beslut. Digitalisering är inte ett mål i sig. Det är ett verktyg för att nå andra mål såsom rättssäkerhet, delaktighet, hållbarhet och effektivitet.

Det är viktigt att alla kan ta del av den offentliga servicen oavsett var i landet man bor, vilken socioekonomisk bakgrund man har och hur van man är att använda ny teknik. Digitalisering får inte användas som ett medel för att avskaffa den statliga närvaron i glesbygd eller i utsatta storstadsområden. Den får heller inte användas som ett verktyg för att samla in onödig information om medborgarnas beteende. Man bör också vara försiktig med att anpassa lagstiftningen efter en viss digital lösnings förutsättningar. Lagstiftning

ska utformas efter vad som är bra för samhället och medborgarna, inte efter vad som passar bäst för den ena eller andra digitala lösningen. Man bör i stället sträva efter att anpassa de digitala lösningarna efter lagstiftningen.

Vi är inte i dag i ett läge där maskinen kan ersätta människan. Rent tekniskt kan mycket av det arbete som människor utför i stället utföras av maskiner; men statstjänstemannen är bärare av den värdegrund som förvaltningen vilar på och en förutsättning för att bygga tilltro mellan förvaltningen och medborgarna. Digitaliseringen ska användas för att underlätta arbetet för den enskilda tjänstemannen och ta bort de enformiga arbetsuppgifterna, så att medarbetaren kan utveckla sig själv och därigenom förvaltningen, inom andra områden.

Automatisering och artificiell intelligens

Förtroendet för den offentliga förvaltningen urholkas av automatiserat beslutsfattande. Det finns även betydande risker för rättssäkerheten framför allt vid användandet av artificiell intelligens. En undersökning genomförd av SOM-institutet vid Göteborgs universitet visar att det finns en betydande misstro mot myndigheternas automatiserade beslutsfattande. En majoritet av de tillfrågade tror inte att beslut som fattas automatiskt blir mer tillförlitliga. Dessutom tror de att insynen i förvaltningen minskar, och att automatiserat beslutsfattande innebär att det tas mindre hänsyn till enskilda människors situation.

När riksdagen 2017 beslutade om en ny förvaltningslag infördes en generell bestämmelse om att myndigheter får fatta automatiserade beslut. Tidigare möjligheter till automatiserat beslutsfattande har utgått från särreglering – som utformats och beslutats från fall till fall – och då varit begränsat till sådana beslut som en myndighet inte behöver motivera. Med den nya förvaltningslagen öppnas dörren för automatisering på vid gavel, utan att det i lagens förarbeten finns något resonemang om varför man nu väljer att frångå tidigare begränsningar eller hur rättssäkerheten, ansvarighetskedjan och den personliga integriteten ska värnas.

Det finns uppgifter inom förvaltningen som kan automatiseras, men det måste göras på ett ordnat sätt. Den nya förvaltningslagen saknar så pass viktiga delar i förarbetena kring bestämmelsen om automatiserat beslutsfattande att bestämmelsen varken bör eller kan tillämpas. Därför vill vi se ett stopp för nya automatiseringar av beslutsfattande till dess att en ny och genomarbetad lagstiftning finns på plats.

En ny bestämmelse om automatiserat beslutsfattande måste klargöra att man har rätt att begära att en människa fattar beslutet, samt att man alltid får en beskrivning av hur

automatiseringen fungerar. Det bör även införas ett förbud mot att använda artificiell intelligens för myndighetsbeslut.

Artificiell intelligens har många fördelar, framför allt vad gäller att bearbeta och tolka stora mängder data. Men tekniken innebär också risker. Den artificiella intelligensen är självlärande och det kan vara mycket svårt att spåra orsaken till felaktiga beslut. Dessutom kan insynen i den offentliga förvaltningen försvåras, eftersom tekniken som används skyddas av patent och andra kommersiella rättigheter. Detta gör att den är olämplig som beslutsfattare.

Vi ser att artificiell intelligens främst bör användas för att bidra till analyser av stora mängder data, samt till styrning och optimering av processer. Det kan handla om att artificiell intelligens används inom ekonomihantering, schemaläggning, för att bättre förutse behov av underhåll inom infrastrukturen eller för att identifiera risker för felaktiga utbetalningar och skatteunderlag. Det är dock viktigt att allt införande av artificiell intelligens föregås av noggranna och dokumenterade etiska, rättsliga och säkerhetsmässiga överväganden. All artificiell intelligens bör följa principerna om

1. **respekt för människans autonomi**, att människor som interagerar med AI-system ska kunna behålla makten att fullt ut och faktiskt bestämma över sina egna liv samt att AI-system inte ska oberättigat underordna, tvinga, vilseleda, manipulera, betinga eller leda människor
2. **förebyggande av skada**, att AI-system varken ska orsaka eller förvärra skada eller på annat sätt påverka människor negativt
3. **rättvisa**, att individer och grupper inte utsätts för orättvis snedvridning, diskriminering eller stigmatisering
4. **förklarbarhet**, att processerna är transparenta och att det finns en öppen kommunikation om AI-systemens kapacitet och syfte, och att utfall måste gå att förklara för dem som påverkas direkt eller indirekt.

Digital infrastruktur

Staten har ett ansvar för den digitala infrastrukturen, både vad gäller att alla har tillgång till god internetuppkoppling och att det finns grundläggande digitala tjänster.

När Telia privatiserades, så privatiserades också en stor del av den statliga teleinfrastrukturen. I dag äger staten 38,4 procent av Telia och har ytterst små möjligheter att kontrollera eller utöva inflytande över infrastrukturen. Utöver Telia så finns infrastruktur för telefoni, data samt radio- och tv-sändningar hos Teracom, Trafikverket, Svenska kraftnät och Vattenfall. För att förbättra samordningen av statens investeringar i infrastruktur bör staten köpa det fasta nätet från Telia. Utöver detta bör statens övriga fiberinfrastruktur inordnas hos en huvudman. För att finansiera köpet kan staten behöva

sälja sina aktier i det som återstår av Telia efter att nätet köpts loss: utlandsverksamheten samt internet, tv och telefonitjänsterna i Sverige.

Staten har också ett ansvar för grundläggande tjänster och funktionalitet som behövs för att medborgare, företag och myndigheter ska kunna utbyta information på ett säkert sätt, identifiera sig, verifiera behörigheter och säkerställa att grundläggande information i samhället är korrekt.

I dag tillhandahåller staten en tjänst för kommuner och myndigheter som gör det möjligt att skicka säkra elektroniska meddelanden till medborgare och företag, men det finns ingen möjlighet att svara på dessa meddelanden på ett säkert sätt. Det blir en envägskommunikation. När allt fler går över till att skicka elektronisk post riskerar också den generella säkerheten i kommunikationen mellan människor och organisationer att minska, då privatpersoner och mindre företag och organisationer har svårt att hitta lösningar för att skicka säkra elektroniska meddelanden.

Att kunna kommunicera på ett säkert sätt är grundläggande i ett modernt samhälle. Staten behöver därför bygga upp en infrastruktur som gör detta möjligt. Det behöver också finnas en möjlighet för myndigheter att utbyta information på ett säkert sätt, där informationen som skickas hålls skyddad, och det går att säkerställa att både avsändare och mottagare är den korrekta.

Grundläggande för att man som medborgare ska kunna använda digitala tjänster på ett säkert sätt är att man kan identifiera sig och signera handlingar. I dag är både enskilda och staten i huvudsak beroende av bankernas gemensamma lösning för detta. Det innebär att det är bankerna som avgör vem som får en e-legitimation, och att det är bankerna som har kontrollen över betydande delar av det system som krävs för att myndigheternas digitala tjänster ska fungera på ett säkert sätt.

Den e-legitimation som bankerna erbjuder är till för att identifiera privatpersoner och är knuten till personnumret. Det finns ingen enhetlig elektronisk tjänstelegitimation, som gör att man över organisationsgränser kan styrka de befogenheter man har genom anställning eller uppdrag. Detta gör att många använder sin privata e-legitimation i tjänsten, trots att de då inte agerar som privatpersoner.

Staten behöver ta ett ansvar för att tillhandahålla e-legitimation till alla, samt att ordna med ett system för e-tjänstelegitimationer som fungerar i hela samhället.

En annan viktig del av den digitala infrastrukturen är sådan basinformation som används på många ställen i samhället, och där det är viktigt att informationen är korrekt och enhetlig. Detta gäller exempelvis information om personer, företag, organisationer och fastigheter men även rättsinformation, information om uppgiftskrav, kartor och viss

statistik. Det bör finnas en sammanhållen strategi för samhällets basinformation och den bör tillhandahållas kostnadsfritt till de som vill använda den, så länge informationen inte omfattas av sekretess eller tillgången begränsas av integritetsskyddsregler.

Digital suveränitet

I dag är offentlig sektor delvis beroende av utländska tjänsteleverantörer för att fungera. Information och kommunikation hanteras i tjänster som helt eller delvis lyder under utländsk lagstiftning, och där det inte kan säkerställas att det finns effektiva rättsmedel för svenska myndigheter eller medborgare. Såväl eSam, Kammarkollegiet som Försäkringskassan har pekat på att det kan bryta mot både offentlighets- och sekretesslagen liksom dataskyddsförordningen, att hantera personuppgifter och uppgifter som kan omfattas av sekretessreglering i utländska molntjänster.

Flera länder bland annat USA, Kina, Indien och Ryssland har lagstiftning som gör att leverantörer som har sitt säte i deras länder är skyldiga att lämna ut data från sina system även om den lagras i något annat land. För svenska myndigheter handlar det i huvudsak om amerikanska leverantörer som lyder under Cloud Act, och därför kan tvingas lämna ut sekretessbelagda uppgifter och personuppgifter till den amerikanska staten. Ett sådant utlämnande sker utan att svenska myndigheter kan invända mot det, och i vissa fall även utan att de blir informerade.

Det finns också problem med att utländska leverantörer i sina tjänsteavtal ställer krav på att utländsk rätt ska användas för tolkning av avtalet. Detta gör att svenska myndigheter riskerar att underkasta sig utländska domstolar i strid mot bestämmelserna i grundlagen.

Sverige måste värna sin digitala suveränitet. Staten måste, på liknande sätt som gjorts tidigare, använda upphandlingar och de verktyg som finns tillgängliga inom forsknings- och näringspolitiken för att främja den svenska digitala sektorn. För viss information och vissa tjänster krävs att staten bygger upp en egen kapacitet för molntjänster och it-drift, som även kan användas av kommuner och regioner.

Grundlag för en trygg digitalisering

Våra grundlagar är i dag skrivna på ett sätt som skapar en skillnad mellan handlingar som finns på papper, och handlingar som finns digitalt. Det är också en skillnad i vilket skydd som finns för den som lämnar uppgifter till en dagstidning som ges ut på papper, och den som lämnar uppgifter till en digital publikation. Det finns i dag till exempel ingen skyldighet för myndigheter att lämna ut allmänna handlingar digitalt. Myndigheter kan också undanta betydande delar av sin verksamhet från insyn genom att bygga upp sina it-system på ett sätt, så att det saknas rutiner för att ta ut annan information ur dem än sådan som myndigheten själv vill dela med sig av.

I dag är också skyddet för digitala publikationer betydligt svagare än det skydd som finns för tryckta publikationer. Detta gör att den statstjänsteman som lämnar uppgifter till en digital publikation kan riskera att göra det, utan att skyddas av meddelarfriheten.

Vi behöver en teknikneutral grundlag som garanterar samma insyn i förvaltningen och samma skydd för medarbetarna i vår digitala tid som har funnits historiskt.

Digitaliseringen av arbetslivet

ST vill att:

- Det ska finnas avtal mellan arbetsmarknadens parter som skapar förutsättningar för att kunna koppla ned arbetet, stärka den personliga integriteten i arbetslivet och göra lokala överenskommelser om närbarhet
- Arbetstagarna i större utsträckning görs delaktiga i arbetet med digitalisering.
- Införande och förändringar av robotar eller artificiell intelligens på arbetsplatsen alltid ska föregås av förhandlingar
- Det ställs högre krav på den digitala arbetsmiljön, och att det partsgemensamma arbetet kring digital arbetsmiljö utvecklas
- Det avsätts mer tid och resurser för medarbetarnas kompetensutveckling och kompetensväxling
- Ständig uppkoppling, distansarbete och integritet

Arbetsuppgiften kommer ersätta arbetsplatsen som den definierande faktorn i arbetslivet. Detta utmanar arbetet med arbetsmiljöfrågor, arbetstidsreglering och den sociala gemenskap som arbetsplatsen skapar. Ett uppkopplat arbetsliv innebär också utmaningar för den personliga integriteten och skyddet av arbetstagarnas privatliv. It-system registrerar, bland annat av säkerhetsskäl och för att kunna förbättra systemen, olika former av data om hur användarna brukar systemen. Det kan handla om att en mobiltelefon spåras geografiskt, att det sparas uppgifter om när och varifrån någon använder ett visst program, om vilka webbplatser som besöks och så vidare.

Den övervakning som sker genom it-systemen är i många fall berättigad, men det är trots det viktigt att de anställda informeras om vilken typ av övervakning som sker – och varför. Kanske är det så att en anställd inte vill bära med sig sin jobbtelefon på fritiden om den vet att arbetsgivaren hela tiden kan spåra var den anställda befinner sig. Kanske vill man inte uträtta det privata ärendet på arbetsgivarens dator under rasten, om man vet att arbetsgivaren kan se vilken webbplats man besökt. Och man kanske inte vill spara fotografier på familj och vänner på den telefon eller dator arbetsgivaren tillhandahåller,

om man vet att de sparas som en del av arbetsgivarens säkerhetskopia. Därför behöver det ställas krav på att arbetsgivaren informerar om hur de hanterar de anställdas integritet, exempelvis hur geolokalisering och säkerhetskopior påverkar privatlivet samt hur data bearbetas i molntjänster och vilka risker det kan föra med sig.

För att hantera frågan om risken med ständig uppkoppling och disintegrerad arbetsgemenskap vid distansarbete behövs avtal mellan arbetsmarknadens parter om arbetets gränser. Grundläggande ramar bör sättas upp i centrala avtal, men detaljer måste regleras lokalt och anpassas efter varje verksamhets förutsättningar. Varje arbetsplats bör ha en närbarhetspolicy där rätten att koppla ned måste vara tydligt definierad, lika så vilka krav som finns på att vara nåbar. Ju mer distansarbete och flexibla arbetstider som förekommer på en arbetsplats, desto viktigare är det att det finns en gemensam definierad tidsrymd där alla medarbetare kan nå varandra.

Samverkan och inflytande

Digitaliseringen har stor inverkan – inte bara på arbetets utformning och innehåll – utan även på arbetsmiljön och arbetsutbudet i sig. Det är därför viktigt att arbetstagarna är med och utformar digitaliseringen av arbetslivet. Tyvärr är den bild vi har fått under vårt arbete med rapporten, att arbetstagarna och deras representanter ofta kommer in sent i processen när nya digitala arbetsätt ska införas eller befintliga system ska uppdateras eller bytas ut. Många gånger blir arbetstagarna inte en del av processen förrän i implementeringsfasen, när medarbetare ska utbildas och eventuell övertalighet och omorganisering ska hanteras.

Det är viktigt att arbetstagarnas representanter får vara med i digitaliseringsarbetet fullt ut. Det innebär att de måste komma in i ett tidigt stadium i varje förändringsarbete, så att det finns en möjlighet att påverka arbetets inriktning och bidra med synpunkter på utformning av processer och verktyg samt vilka nyttoeffekter som är realistiska och realiserbara.

Många arbetsuppgifter kan i framtiden ersättas med robotar eller artificiell intelligens (AI). Det är viktigt att denna utveckling inte sker på ett okontrollerat sätt eller smygande tränger undan fler och fler arbetstagare. Därför vill vi att alla robotar och lösningar som använder AI ges en egen befattningsbeskrivning, och att varje förändring av en robots eller AIs uppgifter förhandlas. Befattningsbeskrivningen ska tydliggöra vad roboten eller AI:n ska bidra med i arbetet, och hur detta avgränsas mot de anställdas arbetsuppgifter.

Arbetsmiljö

Digitaliseringen har stor inverkan på arbetsmiljön. Det handlar bland annat om frågor om användbarhet, ergonomi och teknologistress. Traditionellt har frågor om digital arbetsmiljö fokuserat mycket på hur användarvänlig den tekniska utrustningen är rent fysiskt. Hur fungerar skärm, mus och tangentbord, och vilka risker kan de innebära för arbetstagarna? Betydligt mindre kraft och energi har lagts på frågor om hur it-systemens användargränssnitt påverkar arbetsmiljö och vad kombinationseffekter innebär, när flera it-system ska användas samtidigt.

Många av våra medlemmar och förtroendevalda berättar om it-system, som är svåra att använda och stress som orsakas av teknikstrul. Det måste ställas högre krav på användbarhet och tillgänglighet på de digitala verktyg och system som används i verksamheten. Det är viktigt att bedöma den samlade effekten av de olika system som en medarbetare förväntas använda och inte enbart se på varje system för sig. Detta kräver en systematik i arbetet med digital arbetsmiljö, samt att arbetsgivare och skyddsombud arbetar proaktivt tillsammans.

För att ge stöd till det lokala arbetet med digital arbetsmiljö måste det partsgemensamma arbetet kring digital arbetsmiljö utvecklas. Gemensamma råd för hur man inkluderar digitaliseringen i arbetsmiljöarbetet bör tas fram, tillsammans med verktyg och checklistor som kan användas i arbetet.

Kompetensutveckling

Den omställningstakt som digitaliseringen skapar ökar kraven på löpande kompetensutveckling. Det handlar både om behov av en ökad fackkompetens och digital kompetens för att klara det arbete man har i dag och om att lära sig nya saker för att kunna byta arbete.

Enligt Boston Consulting Groups senaste undersökning om arbetskraftens kompetens klassas arbetskraften i Sverige som "åskådare". Detta beror på ett lågt intresse att omskola sig för att möta utvecklingen, bristande insikt i hur stora samhällsförändringar påverkar arbetet, samt ett lågt deltagande i relevant kompetensutveckling jämfört med andra länder. Enligt OECDs mätningar av arbetskraftens kompetens har Sverige ett högt deltagande i vuxenutbildning, men ett lågt deltagande i relevant kompetensutveckling. Sverige är ett av de OECD-länder där kompetensutveckling prioriteras lägst, och där det i stor utsträckning saknas finansiering för att klara den kompetensutveckling som behövs för att möta framtiden. Kompetensutvecklingen är också ojämnt fördelad, där de som redan har mycket kompetens erbjuds mer kompetensutveckling än de som har en svagare kompetens.

Den tid och resurser som avsätts för kompetensutveckling måste öka. Kompetensutvecklingen måste vara relevant, både utifrån dagens anställning och utifrån arbetsmarknadens förändring och arbetstagarens behov av att vara anställningsbar i framtiden. Parterna bör komma överens om mål för hur mycket tid som ska avsättas för löpande kompetensutveckling.

Det är naturligt att arbetsgivaren bär kostanden för den löpande kompetensutvecklingen, och för vissa löpande insatser för kompetensväxling. Men det behöver också ses över hur partsgemensamma medel kan användas för att proaktivt rusta medarbetarna för förändrade kompetensbehov.

Digitaliseringen av facket

ST ska:

- Stärka de förtroendevaldas kompetens rörande hur digitaliseringen påverkar samhället, arbetslivet och det fackliga arbetet
- Erbjuder medlemmarna konkreta råd och verktyg för att ge dem stöd att möta digitaliseringen i arbetslivet
- Arbeta för att främja ett hållbart arbetsliv, liv och samhälle
- Arbeta för att motverka oschyssta anlitansformer, men arbeta för att kunna företräda personer som anlitas genom nya former som inte riskerar en press neråt på löner och förmåner

Kompetensutveckling och stöd

Digitaliseringen ställer nya krav på kompetenser inom den fackliga rörelsen och det stöd som centrala organisationer, avdelningar och förtroendevalda måste kunna ge. Fackförbundet ST måste öka sin kompetens avseende digitalisering och hur den påverkar samhället och arbetslivet. Alla förtroendevalda bör därför genomgå en utbildning om hur digitaliseringen påverkar samhället, arbetslivet och det fackliga arbetet. Vartefter STs utbildningar förnyas, behöver frågor om digitalisering inkluderas i alla utbildningar som en naturlig del kopplad till det område utbildningen avser.

För att kunna ge stöd och råd till medlemmar bör det finnas lättillgänglig information om hur digitaliseringen kan påverka arbetet, vad man som arbetstagare kan förvänta sig och vilka rättigheter man har. Det bör finnas konkreta råd om hur man kan agera för att påverka digitaliseringen på arbetsplatsen och sin egen digitala arbetsmiljö. Det bör tas fram en checklista och enklare verktyg, som medlemmarna kan använda för att skapa ett underlag för samtal om digitalisering och digital arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Ett hållbart arbetsliv, liv och samhälle

Frågan om ett hållbart arbetsliv och ett hållbart liv och samhälle är en viktig fråga som aktualiseras än mer av den omställning som digitaliseringen för med sig. Tre frågor ter sig som särskilt viktiga för den fackliga rörelsen att engagera sig i för att stärka medlemmarna i den digitala omställningen.

Den första frågan handlar om att arbeta för att begränsa det gränslösa arbetet. Det handlar om att begränsa arbetet avseende tid, och att tydliggöra förväntningar och krav på nåbarhet.

Den andra frågan handlar om att skydda arbetstagarnas integritet. Digitala verktyg och arbetsmetoder innebär en risk för ökad sammanblandning mellan det privata och arbetslivet, och riskerar att ge arbetsgivaren en ökad insyn i de anställdas privata sfär.

Den tredje frågan handlar om vikten av livslångt lärande. Facket måste arbeta för att arbetsgivarna tar sitt ansvar för löpande kompetensutveckling och nödvändiga insatser för att möjliggöra kompetensväxling. Vi måste också tillsammans med arbetsgivarna arbeta för att staten bidrar till att underlätta och stödja kompetensstärkande insatser.

Nya anlitsformer

Nya anlitsformer utmanar partsmodellen, där arbetsgivare och arbetstagare möts i förhandlingar och kommer överens om villkoren på arbetsmarknaden. När arbetskraften i stället anlitas genom egenanställningslösningar eller som enmans- eller fåmansbolag stjälps den svenska modellen över ända. Som facklig rörelse är det viktigt att fråga oss om vi är starka nog att stå emot den utveckling som sker, eller om vi ska hitta en roll som gör att vi kan företräda även de som anlitas på nya sätt.

Statstjänstemannens särskilda ställning talar emot att nya anlitsformer kommer att vara en stor fråga inom myndighetssektorn; däremot kan STs medlemmar inom vissa delar av bolagssektorn troligen komma att möta tillfällen där deras arbetsgivare vill använda nya anlitsformer.

Det är viktigt att alla som arbetar på svensk arbetsmarknad, oavsett om de är anställda eller anlitas på annat sätt, har ett fullgott försäkringskydd, och att det arbete som görs bidrar till personens framtida pension. Nya anlitsformer får inte användas som ett sätt att dumpa de sociala villkoren.

Det är viktigt att vi som facklig rörelse försöker påverka de villkor som erbjuds de som anlitas utan att anställas. Inom myndighetssektorn kan detta delvis göras genom att försöka påverka krav som ställs vid upphandlingar, men vi behöver också fråga oss om

den fackliga rörelsen bör och kan hitta en roll som gör att vi kan företräda även de som anlitas på nya sätt.

Digitaliseringens påverkan på samhällsekonomin

Digitaliseringsgruppen konstaterade tidigt att frågan om digitaliseringens påverkan på skatteunderlag och samhällsekonomi är en för omfattande fråga för att kunna lösa inom de ramar gruppen har för sitt arbete. Olika experter har olika syn på om digitaliseringen innebär att behovet av arbetskraft ökar, minskar eller förblir detsamma. Detta handlar bland annat om olika syn på frågan, ifall de arbeten som trängs undan av automatisering och robotisering kommer att ersättas av nya arbeten och i så fall i vilken takt detta kommer att ske.

Ser man på frågan om robotskatt, så är även den mer komplex än vad som först kan tyckas. Vad är det som ska beskattas? Den kapitalinsats som görs i en robot? Den ökade vinst som robotisering skapar? Den produktion roboten medverkar till? En fiktiv lön som motsvarar lönesumman hos den arbetskraft som roboten ersätter?

Kapitalinsatsen för en robot behöver nödvändigtvis inte vara stor. Detta gäller särskilt de handläggnings- och beslutsrobotar som kan ersätta handläggare på myndigheter och andra administratörer.

Den ökade vinsten beskattas redan genom befintlig företagsbeskattning. Att beskatta omsättning skulle vara ett nytt sätt att se på företagsbeskattning. Denna typ av beskattning har i och för sig övervägts i diskussionen om beskattning av digitala tjänster men har för närvarande avfärdats i de flesta länder där denna fråga tagits upp, framför allt för att den ansetts försämra industrins konkurrenskraft och kunna bidra till internationella komplikationer. Om man ska beskatta en fiktiv lön väcks frågor om hur denna ska beräknas och omräknas över åren.

Till ovanstående ska läggas att oavsett vilken grund man lägger på beskattningen av robotar, så är det i grunden en beskattning av kapital som till sin natur är en lätttrörlig skattebas. Om robotar beskattas i Sverige, men inte i likvärdiga länder, är det lätt att flytta produktionen dit. Då finns en risk att utveckling och andra kringfunktioner flyttar med. Det kommer alltså att kräva en bredare internationell samsyn kring att och hur robotar ska beskattas, för att det ska vara realistiskt att införa en sådan beskattning.

Ordlista

Artificiell intelligens

Är förmågan hos datorprogram och robotar att efterlikna människors och andra djurs naturliga intelligens, främst kognitiva funktioner såsom förmåga att lära sig saker av tidigare erfarenheter, förstå naturligt språk, lösa problem, planera en sekvens av handlingar och att generalisera.

Digitisering

Att information blir strukturerbar, sökbar och tillgänglig genom digitala kanaler

Informationsdigitalisering

Den process där analog information transformeras till digital information

Molntjänst

It-tjänster som tillhandahålls över Internet, i synnerhet funktioner som traditionellt sköts på egna datorer, men genom molnet sköts av någon annan. Det kan till exempel handla om tillämpningsprogram, serverprogram och lagring av data.

Plattformsekonomi

System av digitala plattformar som möjliggör tillfälliga sammankopplingar mellan å ena sidan företag, organisationer och enskilda som efterfrågar utförandet av en tjänst eller tillskansandet av en vara, och å andra sidan personer som är villiga att utföra tjänster eller tillhandahålla varor.

Plattformsföretag

Företag vars affärsmodell går ut på att tillhandahålla plattformar enligt ovan beskrivning.

Bilaga

Digitaliseringsgruppens uppdrag och sammansättning

Förbundsstyrelsen beslutade på styrelsemötet den 26 och 27 mars 2019 att tillsätta en arbetsgrupp som ska ta fram en rapport om digitalisering, som kan ligga till grund för beslut på STs kongress 2020. Arbetsgruppen har antagit namnet Digitaliseringsgruppen.

Arbetet ska bidra till att:

- tydliggöra STs syn på digitaliseringen,
- bredda kunskapen om digitalisering inom ST,
- kommunicera med medlemmar och förtroendevalda rörande digitalisering, samt till att
- göra ST känt som en viktig röst i diskussionen om samhällets och arbetslivets digitalisering.

I arbetet ska i alla fall följande frågor belysas:

- Hur påverkar digitaliseringen STs medlemmar i deras arbete?
- Hur kan tryggheten i anställningen bevaras när det sker snabba omställningar som drivs av digitalisering?
- Hur kan ST påverka hur digitaliseringen av arbetslivet bedrivs?
- Finns det frågor kring mjuk infrastruktur kopplade till digitalisering som är viktiga för ST?
- Hur påverkar digitaliseringen förhållandet mellan stat, statstjänstemän och medborgare?
- Hur påverkar digitaliseringen möjligheterna att finansiera och bedriva en statlig verksamhet med god kvalitet och tillförlitlighet?
- Vilket behov av utbildning och andra kompetensstärkande insatser finns det inom ST för att kunna arbeta med frågor kring digitalisering på ett framgångsrikt sätt?

Arbetsgruppen har bestått av sammankallande Tom Johnson, andre vice förbundsordförande; Kristofer Dahlgren, ST inom Pensionsmyndigheten, Linda Söderman, ST inom Skatteverket, Theresia Dissel, ST inom Postnord samt Ulrika Tornell, ST inom Luftfartsverket. Magnus Kolsjö, utredare på förbundskansliet har fungerat som sakkunnig och gett gruppen stöd i deras arbete.

Theresia Dissel och Ulrika Tornell har inte haft möjlighet att delta vid Digitaliseringsgruppens möten, men har hållits informerade om gruppens arbete av sammankallande Tom Johnson.

Digitaliseringsgruppens arbete

Digitaliseringsgruppen har haft femton möten, varav ett har varit ett tvådagarsmöte och sju möten har varit distansmöten. Gruppen deltog vid E-förvaltningsdagarna den 9 och 10 oktober där Fackförbundet ST hade ett särskilt ansvar för att hålla ihop seminariespåret gällande ledarskap. Bland föreläsarna fanns Gunnar Aronsson, professor i arbets- och organisationspsykologi som föreläste om utmaningarna med det gränslösa arbetet och redovisade delar av den kunskapssammanställning som han medverkat till att sammanställa på uppdrag av Arbetsmiljöverket.

Digitaliseringsgruppen har tagit del av ett stort antal rapporter inom området och samtalat med flera olika aktörer och experter. Gruppen har vid sina möten träffat Jenny Birkestad från Sveriges kommuner och Regioner (SKR) som berättade om deras arbete med digitalisering, Jeanette De Stefano för ett samtal om STs utbildningar, Ann-Therese Enarsson och Carl Melin från Futurion som berättade om Futurions arbete gällande digitalisering, Anna Forss från Försäkringskassan som berättade om Försäkringskassans arbete med säker it-drift, artificiell intelligens och molntjänster, Peter Krantz från SKR som berättade om hur man kan arbeta med digital arbetsmiljö samt Daniel Melin från Kammarkollegiet som berättade om deras genomgång avseende molntjänster.

I samband med ordförandekonferensen genomförde gruppen en workshop för att samla in erfarenheter och behov från STs avdelningar. Dessutom har Digitaliseringsgruppen genomfört ett samråd med samtliga avdelningar inför färdigställandet av denna slutrapport.