

DIGITALA DRIVKRAFTER

Hur teknologin rattar om transportarbetares vardag





SAMMANFATTNING

Denna rapport undersöker hur införandet och användningen av ny teknik upplevs av de anställda inom transportsektorn. Via en enkät till förbundets medlemmar inom taxi, terminal/lager, hamn/stuveri, bevakning, miljö och chaufförer/budbilar undersöks detta tillsammans med frågor om hur de anställdas integritet respekteras och om de ges inflytande och förutsättningar att följa med i omställningen genom kompetensutveckling.

Rapporten visar att det finns flera brister i samband med implementering och användning av nya tekniska system, vilket kan ha negativa konsekvenser för de anställda. Bland annat införs ny teknik utan att i tillräcklig grad involvera de anställda och deras fackliga representanter. Detta riskerar i sin tur att leda till att arbetsmiljöfrågor ignoreras och kan därigenom ge upphov till nya arbetsmiljöproblem. Endast 14 procent av respondenterna uppger att de är delaktiga i företagets utveckling när det gäller införande av ny teknik och nya arbetssätt. Dessutom upplever endast 16 procent att deras kunskaper och erfarenheter tas i beaktande när arbetsuppgifter förändras på deras arbetsplatser.

Oron för att teknikutvecklingen kommer att innebära att jobben försvinner är låg. Bara fem procent anger att de oroar sig över att förlora jobbet på grund av ny teknik. Att det är få som är oroliga över teknikutvecklingen kan bero på att många ännu inte upplever att de fått förändrade arbetsuppgifter på grund av tekniskiftet. Endast 14 procent anger att ny teknik har lett till förändrade arbetsuppgifter på deras arbetsplats. Därtill uppger nästan en fjärdedel att det gjort det i viss utsträckning. Då Transports branscher är arbetsintensiva med mycket personlig kontakt och problemlösning beror den låga nivån på oron sannolikt också på att man upplever att ens arbete är svårt att ersätta med ny teknik.

Ett sätt att hantera den oro som finns är att ge de anställda möjlighet att lära sig utföra de nya arbetsuppgifterna som uppstår i spåren av teknikutvecklingen. Att man vill lära sig nytt för att utvecklas i takt med teknikutvecklingen är tydligt. Resultaten visar att en stor majoritet av respondenterna är villiga att utveckla sina kunskaper för att kunna utföra nya arbetsuppgifter. Endast sex procent instämmer inte i detta. Trots detta visar rapporten att det finns stora problem med hur företagen i transportsektorn arbetar med kompetensutveckling för de anställda. Bland annat anger fyra av tio att de inte får någon kompetensutveckling alls i sitt arbete samt närmare hälften att de inte alls eller i låg utsträckning får lära sig nya arbetsuppgifter när verksamheten blir mer styrd av tekniska system.

Resultaten indikerar också att många arbetsgivare inte följer de regelverk som finns vad gäller integritetsfrågor i arbetslivet. I stället missbrukas digitala system till att övervaka de anställda. Nästan en fjärdedel upplever att det förekommer problem med övervakning och kontrollåtgärder på deras arbetsplats. Dessutom uppger en av fem att något digitalt system används för att i realtid följa de anställdas arbete, något som riskerar att få långtgående konsekvenser för arbetsmiljön. Samtidigt är kunskapen låg om vilka rättigheter man har i förhållande till hur digitala system får och inte får användas i arbetslivet.

Slutsatsen i rapporten är bland annat att det behövs en ny övergripande lagstiftning för integritetsskydd i arbetslivet. För en lyckad övergång till nya tekniska system krävs det också att de anställda och den fackliga organisationen ges större inflytande inför, under och efter att ny teknik introduceras. Därtill behöver arbetsgivarna ta ett större ansvar för kompetensförsörjningen och ge de anställda kompetensutveckling för att kunna utföra sina arbetsuppgifter om arbetet digitaliseras eller automatiseras.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	3
Kapitel 1. Teknikutveckling – för vem?	6
Ny teknik inom transportsektorn	6
Metod och material	7
Bakgrund, lagstiftning och tidigare studier	8
Inflytande och kompetensutveckling	8
Integritetsskyddet i arbetslivet	9
Tidigare studier	9
Kapitel 2. Transportarbetarnas syn på teknikutvecklingen	12
Kapitel 3. Transportarbetarnas möjlighet till kompetensutveckling	16
Kapitel 4. Transportarbetarnas inflytande över ny teknik.....	20
Kapitel 5. Teknikutvecklingen och risker för övervakning	24
Kapitel 6. Avslutande diskussion och slutsatser	32
Åtgärder för en rättvis övergång till nya arbetssätt	34
Källförteckning	36

Kapitel 1.

Teknikutveckling – för vem?

Arbetsmarknaden är i omvandling. Både teknikutvecklingen och den gröna omställningen innebär att arbetet och dess innehåll kan komma att förändras framöver. För Svenska Transportarbetareförbundets (Transports) medlemmar väntar bland annat en elektrifiering av fordonsflottan, automatisering av godshanteringen och nya digitala verktyg som redan nu påverkar de anställda.

Rekryteringsbehovet i transportsektorn är stort. Enligt HUI Research kommer det år 2035 fattas mellan 52 000 och 85 000 medarbetare i transportsektorn (Transportföretagen 2022). Detta gör det än viktigare att ta vara på den kompetens som redan finns och se till att nuvarande personal ges möjlighet till utbildning i de nya system och arbetssätt som kommer i spåren av den dubbla omställning som teknik- och klimat-omställningen innebär.

Rätt infört och använt har ny teknik potential att leda till mer utvecklande arbetsuppgifter och ge utrymme för större löneökningar eller arbetstidsförkortning i spåren av produktivitetsökningen. Ny teknik riskerar dock också att leda till oönskade effekter. Det kan handla om att tekniken skapar möjlighet att övervaka de anställda, eller att arbetsmiljön blir sämre i och med de nya arbetsuppgifter som uppstår.

För att omställningen ska ske på ett bra sätt behöver de som berörs inkluderas inför, under och efter att ny teknik introduceras och deras kunskap tas tillvara. Men hur ser det egentligen ut med inflytandet för de anställda inom transportsektorn och hur används de digitala verktyg som redan introducerats? I denna rapport undersöks detta tillsammans med frågor om hur förbundets medlemmar ser på förändringarna, om de anställdas integritet respekteras och om de ges förutsättningar att hänga med i omställningen genom kompetensutveckling.

Ny teknik inom transportsektorn

Inom transportsektorn används sedan länge olika GPS-system dels för att leda arbetet, dels som ett hjälpmedel för de anställda bakom ratten. Taxichaufförer, lastbilsförare, budbilar, miljöarbetare och väktare på rondering är alla berörda av tekniken. Ofta är fordonen uppkopplade till centrala enheter som kan lokalisera eller dirigera dem till nästa stopp eller om chaufförerna behöver assistans. Digitala system för fordonsanalys och transport- och ruttplanering används också för att optimera arbetet. Information om fordonets position, förarens körtid, miljöfakta kring hur föraren kör samt temperatur i lastutrymmet kan registreras. Därtill används AI-baserade system som varnar när föraren verkar distraherad eller trött, system som från mitten av 2024 kommer vara obligatoriska i alla nya bilar/lastbilar i EU. Automatiserade transporter är en bit bort, men faktum är att svensk lagstiftning och stora svenska vägar påbörjat anpassningen till förarlösa fordon.

På terminalerna sträcker sig de tekniska systemen från enklare handscanners till robotplock och automatiserade autostores där varorna kommer till de anställda i stället för tvärtom. I hamnarna flyttar kranförarna ut från hytterna och in på kontoren, truckar förbereds för förarlös drift och automatiserade terminaltraktorer testas för att förflytta gods inom hamnområdet. Inom bevakningssektorn utvecklas drönare och robotar som kan övervaka vissa objekt och pappersunderskrifter på utförd rondering har sedan länge bytts mot digitala lösningar.

En del av teknikutvecklingen kan kännas avlägsen medan andra delar redan är verklighet. Samtidigt har de olika branscherna och arbetsplatserna kommit olika långt i att införa olika typer av automation och digitala system. Vissa har redan gått över till nya arbetssätt medan andra är i det stadiet att de ser över framtida möjligheter att automatisera delar av sin verksamhet. Det är inte heller givet att samtliga aktörer har som målsättning att gå över till nya system. Förutsättningarna och efterfrågan ser olika ut beroende på bland annat verksamhetstyp. Men behovet av genomtänkta processer om och när det väl blir dags är gemensam för hela sektorn och arbetsmarknaden.

Som fackförbund är Transport positiva till ny teknik, men bara så länge den införs tillsammans med de anställda och de ges del av de effektivitetsvinster som kan komma ur den. Fokus måste vara att de nya jobben som skapas är bättre vad kommer till arbetsinnehåll och arbetsmiljö, än de jobb som eventuellt försvinner. Och att de som nu jobbar i de berörda branscherna ges möjlighet att ställa om och också är de som utför de nya arbetsuppgifterna och jobben som skapas. Bara om dessa förutsättningar är uppfyllda kan omställningen bli rättvis för både företag och de anställda, och därför även på ett samhällsplan.

Metod och material

Rapporten baseras främst på en enkätundersökning som genomfördes under perioden 6 november – 20 november 2023 bland Transports medlemmar inom taxi, terminal/lager, hamn/stuveri, bevakning, miljö och chaufförer/budbilar. Därtill baseras rapporten på en rad intervjuer med lokala och centrala ombudsmän på berörda avtalsområden. Studien gör några djupdyk i olika branscher men är inte heltäckande för Transports avtalsområden. Plattformsarbete har vi tidigare berört i enskilda studier och det undersöks därför inte i den här rapporten.

Enkäten skickades till 9927 slumpmässigt utvalda medlemmar med e-postadress varav 9701 personer nåddes av utskicket. Av dessa svarade totalt 2345 personer på undersökningen (24 procent). Svarsfrekvensen var högst för medlemmar på taxiavtalet (31 procent) och lägst för anställda inom terminal (19 procent).

Bransch	Andel av de svarande	Svarsfrekvens
Bevakning	20%	23%
Chaufförer	20%	23%
Hamn	11%	24%
Miljö	16%	24%
Taxi	18%	31%
Terminal	16%	19%

För den statistiska analysen har en viktning av svaren gjorts baserad på ålder och kön för att motsvara populationen bland Transports medlemmar inom respektive avtalsområde. Skillnaden mellan oviktade och viktade svar är dock liten.

I undersökningen ställdes frågor om synen på teknikutvecklingen, hur arbetsmiljön påverkas, kompetensutveckling, inflytande och integritet/övervakning. Deltagarna har

i en del av frågorna fått besvara påståenden utifrån en femgradig skala från instämmer inte alls (1) till instämmer i hög utsträckning (5). Vid redovisningen av svaren är dessa grupperade enligt instämmer inte (1+2), i viss utsträckning (3) respektive instämmer (4+5).

I rapporten redovisar majoriteten av diagrammen vad alla de inkluderade branscherna svarar tillsammans. Där svaren mellan de olika branscherna skiljer sig avsevärt redovisas dock detta separat.

I enkätundersökningen ställdes också ett antal fritextfrågor där de anställda själva fick beskriva hur de upplever teknikutvecklingen och hur den påverkar dem på deras arbetsplatser. Det som beskrivs i analysen är dock inte orsakssamband, vilket kräver mer avancerade statistiska metoder för att fastställa.

Däremot ger fritextsvaren en bild av vad de anställda upplever att ny teknik används till och vad den innebär för till exempel arbetsmiljön. Självklart är konsekvenserna tätt knutna till hur de olika systemen används på den specifika arbetsplatsen. I de citat som återges i rapporten har uppenbara stavfel ändrats och arbetsplatser och arbetsgivare anonymiserats.

Bakgrund, lagstiftning och tidigare studier

Teknikutvecklingen möjliggör nya sätt att organisera arbetet, vilket påverkar de anställda. Samtidigt finns det lagstiftning, kollektivavtal och andra regleringar att förhålla sig till när nya tekniska system ska introduceras och användas på en arbetsplats. Det handlar både om inflytandefrågor, kompetensutveckling och hänsyn som måste tas när digitala system hanterar de anställdas personuppgifter.

Inflytande och kompetensutveckling

Inflytande över arbetet och möjligheten att utvecklas i sin yrkesroll är viktiga komponenter för att trivas på jobbet. Sedan 1976 reglerar Medbestämmandelagen, MBL, inflytandefrågor i arbetslivet. I MBL finns bland annat skrivningar kring att innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall hen på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisationen till vilken hen är bunden av kollektivavtal. Beroende på teknisk lösning är införandet av ny teknik ofta att betrakta som en sådan viktig verksamhetsförändring. Medinflytandet innebär att arbetsgivaren måste avvakta med sitt beslut tills förhandlingar genomförts med den fackliga organisationen. Förhandlingen ska genomföras i god tid och på så tidigt stadium som möjligt i beslutsprocessen så att arbetstagarorganisationerna har en reell möjlighet att påverka beslutsunderlaget. Förutom MBL innehåller också Arbetsmiljölagen (AML) regler om inflytande både för den enskilda arbetstagaren och skyddsombuden/skyddskommittéerna.

Även Utvecklingsavtalet mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv reglerar frågan om inflytande vid införandet av ny teknik. Detta avtal har Transport dock inte tecknat. Däremot finns det i kollektivavtalens bilagor om utveckling och utbildning skrivningar om kompetensutveckling vid nya eller förändrade arbetsuppgifter.

På europeisk nivå finns det också en handbok om hur man kan arbeta partsgemensamt när ny teknik ska introduceras (European social partners framework agreement on digitalisation 2020). Den är framförhandlad av bland andra Europafacket (Europeiska fackliga samorganisationen) och handlar om vikten av att inkludera alla berörda i processer inför, under och efter eventuellt införande av ny teknik. Detta för att kunna utvärdera risker och för att försäkra sig om att både de anställda och företaget vinner på förändringarna. Handboken poängterar bland annat vikten av kompetensutveckling för de anställda, att teknik inte får användas för övervakning av anställda och att

riskanalyser behöver göras. Europafacket uppmanar sina medlemsorganisationer att införa handboken nationellt, något som dock inte har gjorts ännu.

Integritetsskyddet i arbetslivet

Då nya tekniska system innebär större möjlighet för arbetsgivare att övervaka hur de anställda betar sig på arbetet har dataskydd och integritetsfrågor kopplat till arbetslivet diskuterats alltmer de senaste åren. Forskning pekar också på riskerna med att digitala system kartlägger allt fler aspekter av arbetet. Till exempel visar Ravid m.fl. (2020) att reaktionerna och konsekvenserna av att få sina arbetsprestationer mätta genom digitala system beror mycket på individerna och kontexten i vilken den utförs. Övervakning som inriktar sig på att bedöma anställdas prestationer på individnivå och där den insamlade informationen används för disciplinära syften har en negativ inverkan på arbetsglädje och engagemang. Det kan också resultera i negativa attityder gentemot ledningen och det finns en tydlig koppling mellan denna typ av auktoritär övervakning och ökad stress samt utbrändhet (Ravid m.fl. 2020).

I rapporten ”De som ser och vi som blir sedda – dataskydd och integritet som facklig fråga” (Sjöqvist 2023) kom Arena Idé till slutsatsen att dataskyddet i arbetslivet fungerar dåligt idag. Reglerna är dåligt anpassade för arbetslivet och efterföljs i låg utsträckning. Som den offentliga utredningen Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) kom fram till 2009 är det regelverk som finns svåröverskådligt och består av regler i en lång rad olika lagstiftningar. När arbetsgivaren hanterar personuppgifter om sina anställda regleras detta främst av dataskyddsförordningen (GDPR), men också av internationell lagstiftning såsom Europakonventionens skydd av den personliga integriteten. Utöver detta reglerar även EU-rätt, svensk lagstiftning och rättspraxis frågan. Integritetsskyddsmyndighetens (IMY) utlåtanden i tillsynsärenden är också av betydelse och för kamerabevakning gäller även kamerabevakningslagen.

När det gäller arbetsrättslig lagstiftning måste kontrollåtgärder på arbetsplatsen följa god sed på arbetsmarknaden, vilket innebär att mycket ingripande och omfattande övervakning kan vara i strid med principerna. Dessutom kan risk- och konsekvensbedömningar enligt GDPR och olika arbetsmiljöföreskrifter, såsom Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), vara nödvändiga innan införandet av nya övervakningssystem och kontrollåtgärder.

För att arbetsgivaren ska få behandla de anställdas personuppgifter krävs det att de följer grundprinciperna i dataskyddsförordningen. Dessa principer innebär att insamling av personuppgifter endast är tillåten för specifika, tydligt angivna och berättigade ändamål. Eftersom de anställda står i beroendeställning gentemot arbetsgivaren kan deras samtycke inte användas som grund för att behandla deras personuppgifter. I stället behöver en intresseavvägning mellan företagets intresse av att införa åtgärden och de anställdas rätt till skydd för sin personliga integritet göras innan tekniken införs och den bör ske i samråd med den fackliga organisationen enligt MBL 11–14 §§.

Tidigare studier

En stor del av forskningen som handlar om hur införandet av nya tekniska system påverkar arbetslivet fokuserar på själva tekniken eller de effektivitetsvinster som företagen hoppas kunna uppnå med investeringarna. Däremot saknas det ofta fokus på de anställdas möjligheter till inflytande, deras inställning till ny teknik eller vad de nya systemen får för effekter på till exempel arbetsmiljön.

Undantag finns dock. Främst inom den fackliga världen men också inom akademien. Ett exempel är forskningsprojektet AMOSH (Centrum för arbets- och miljömedicin 2024) och ALGOSH vid Karolinska Institutet (Karolinska institutet 2024). Dessa

forskningsprojekt är inriktade på just lager- och transportbranschen och tittar på hur ny teknik, i form av algoritmer som styr och utvärderar de anställda, påverkar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det handlar till exempel om plocksystem på lager och olika planeringssystem för transporter. Resultaten från forskningsprojekten är ännu inte publicerade men ett mål med dem är också att hitta verktyg och strategier för att minska de eventuella risker som uppstår. Att digital styrning i form av algoritmisk arbetsledning riskerar att leda till negativ påverkan på de anställdas inflytande över arbetet, en högre arbetsbelastning samt att systemen kan upplevas integritetskränkande och orättvisa har tidigare forskning pekat på (se till exempel Baiocco, Fernández-Macías, Rani m.fl. (2022) samt Nurski och Hoffman (2022)).

Negativa konsekvenser kan dock mildras genom att anställda får vara med i processerna inför, under och efter att ny teknik introduceras (Nurski och Hoffman 2022). Detta inflytande gäller även frågan om att ta fram bra mått på effektivitet/prestation – något som digitala system ofta säger sig kunna mäta. Till exempel så visade Pritchard m.fl. (2015) att ett system som infördes på bussar definierade ”bra körförmåga” på ett sätt som klassade plötsliga inbromsningar som något dåligt. Detta även om förarna bromsade för att undvika en olycka. Att utforma systemen på detta vis främjar självklart inte förtroende till ledningen och riskerar att systemen inte används eller accepteras av de anställda.

Även forskningsprojektet JUSTIT (Just Swedish Transport Industry Transition) fokuserar på de anställda inom transportsektorn (Stockholm Environment Institute 2024). Projektet, som är ett samarbete mellan Lunds universitet, Stockholm Environment Institute och Transport, undersöker hur omställningen mot fossilfrihet och automatisering påverkar arbetare inom transportsektorn i Sverige. Syftet med studien är att utforska transportarbetares egna uppfattningar om konsekvenserna av omställningen, särskilt inom områden som hälsa, anställningstrygghet och arbetets organisation. Forskningsprojektet är i sin slutfas, men inte heller här finns några resultat publicerade ännu.

Däremot har det publicerats en rad fackliga rapporter kring hur ny teknik upplevs av anställda på svenska arbetsmarknad. Bland annat har LO (2022) och Kommunal (Spånt Enbuske 2021a/2021b) undersökt anställdas inställning till teknikutvecklingen och hur de involveras. I LO:s undersökning kunde man se att bara en tiondel av arbetarna i Sverige upplever oro kring jobben och ökad digitalisering. I Kommunals ”Höga förväntningar på ny teknik” (Spånt Enbuske 2021b) finner man bland annat att en positiv digital utveckling kräver att de anställda har inflytande över vilka behov och problem som tekniken ska lösa.

Även Handelsanställdas förbund (Handels) har undersökt frågor kring ny teknik och en del av frågorna i denna studie bygger på två enkäter som Handels genomförde 2022–2023 (Berggren och Wrangborg 2022 samt Wrangborg och Söderberg Talebi 2023). I ”Ständigt övervakad på jobbet” (Berggren och Wrangborg 2022) dras slutsatsen att arbetsgivarna i mycket bryter mot integritetslagstiftningen och missbrukar digitala system till att övervaka de anställda. Detta riskerar i sin tur att leda till särskilt negativa effekter på arbetsmiljön. Rapporten ”Människa-maskin-arbete. Den nya teknikens påverkan på lagerarbetet” (Wrangborg och Söderberg Talebi 2023) visar på en rad problem med hur nya tekniska system införs och används, vilket kan få negativa konsekvenser för de anställda. Det handlar främst om att ny teknik införs utan att i tillräcklig grad involvera de anställda och arbetstagarrepresentanter, vilket leder till bland annat arbetsmiljöproblem.

Även från svenskt arbetsgivarhåll har omställningen uppmärksammats. Dels av Svenskt Näringsliv, dels av Transportföretagen. Transportföretagen förutser att eldrift, digitalisering, uppkoppling, automation, hållbara bränslen och nya material kommer leda till att jobben i transportsektorn ser annorlunda ut inom bara ett decennium. På grund av detta konstaterar man att det finns ett stort behov av ny kompetens, men hur befintlig personal ska kompetensutvecklas och inkluderas i processerna nämns inte ens i en bisats (Transportföretagen 2023). I stället lyfter man förslag på sätt att lösa kompetensbristen genom utbildning i det ordinarie utbildningssystemet.

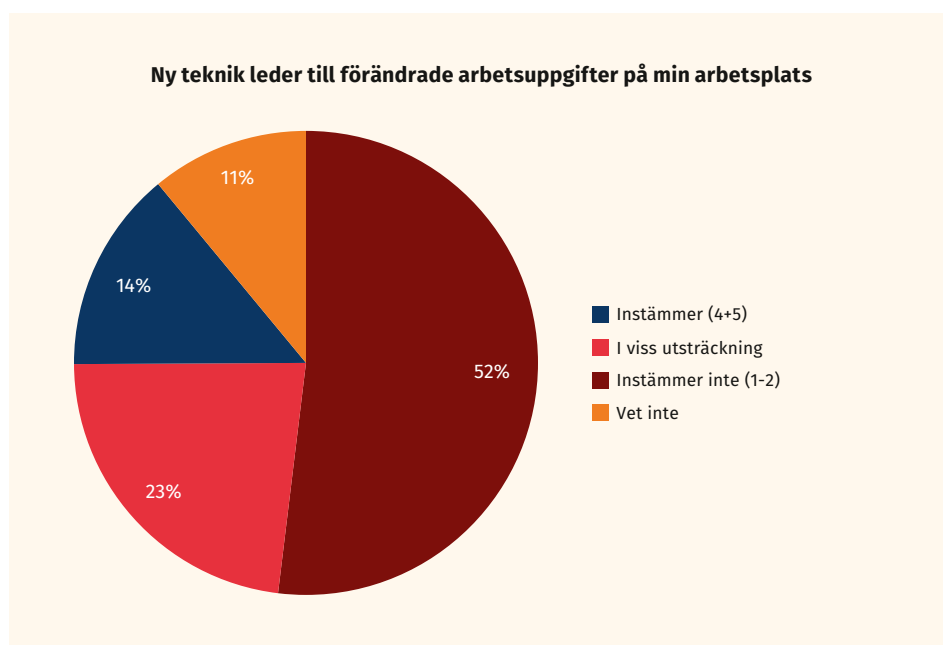
I Svenskt Näringslivs förslag på åtgärder för att förenkla elektrifieringen av transportsektorn lyfter man ett förslag kring att förlänga chaufförernas körtider. Detta för att chaufförerna kan behöva köra längre än vad körtiden föreskriver för att nå en laddningsstation. Dessutom vill man att raster ska kunna avbrytas för laddning av eldrivna fordon (Svenskt Näringsliv 2024). Här är det alltså tillgången och behovet av el och laddinfrastruktur som ska styra arbetsvillkoren för en hel sektor. Samtidigt lyser analyser av konsekvenserna för de anställda med sin frånvaro.

Att det behövs mer kunskap kring frågan om hur de anställda själva ser på och upplever teknikutvecklingen är uppenbart. Vår förhoppning är att denna rapport kan bidra till att lyfta de anställdas perspektiv i debatten om framtidens arbetsliv.

Kapitel 2. Transportarbetarnas syn på teknikutvecklingen

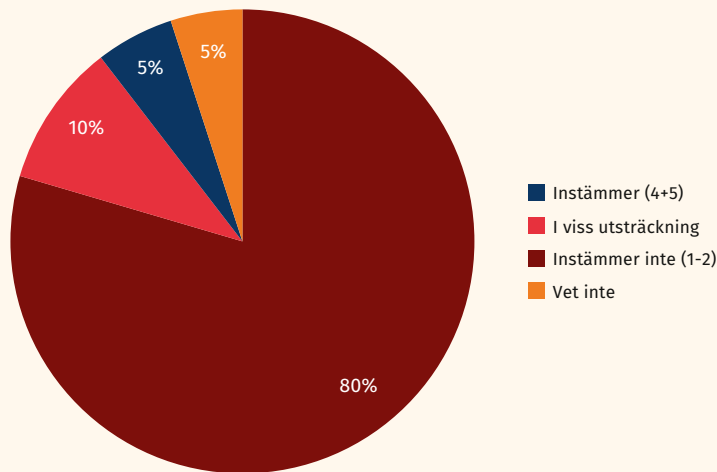
”AI kommer aldrig att konkurrera med en professionell yrkesförarens kunskaper och servicetänk” Taxiförare

Även om de allra flesta i dagsläget jobbar med någon form av digitalt system i sitt arbete är det många av de anställda inom transportsektorn som upplever att de ännu inte har fått förändrade arbetsuppgifter på grund av ny teknik. Hälften svarar att de inte har fått nya arbetsuppgifter. Enbart 14 procent anger att de har det. Därtill uppger nästan en fjärdedel att de har fått det i viss utsträckning. Störst påverkan anger de bevakningsanställda att ny teknik har haft där 21 procent instämmer i påståendet. Även hamn- och terminalanställda ligger över snittet. 17 procent av de hamnanställda och 16 procent av de terminalanställda anger att de ny teknik lett till förändrade arbetsuppgifter på deras arbetsplats.



Samtidigt som många anser att förändringarna ligger i framtiden kan vi se i diagrammet nedan att det bara är fem procent av medlemmarna som anger att de är oroliga för att teknikutvecklingen kommer att innebära att deras jobb försvinner. Av de terminalanställda, samt bland hamnarbetarna, i vår studie är det däremot knappt en av tio som känner oro över att deras jobb kommer att försvinna till följd av ny teknik. Även det är dock en låg siffra om man jämför med Handels undersökning bland lageranställda (Wrangborg och Söderberg Talebi 2023) där tre av tio angav samma sak. Skillnaden kan bland annat bero på att investeringarna i ny teknik inte har kommit lika långt inom tredjepartslogistiken och terminalerna som Transport organiserar, jämfört med de terminaler som Handels organiserar, vilket är lagerverksamhet i egen regi samt e-handel. Aktörerna i de senare två grupperna är ofta större och mer nyetablerade och har därför haft andra möjligheter att investera i ny teknik.

Jag är orolig för att mitt jobb kommer att försvinna till följd av ny teknik



Att det är få som oroar sig över teknikutvecklingen kan bero på att många ännu inte upplever att man fått förändrade arbetsuppgifter på grund av ny teknik, att man ser att ens yrkeskunskap ändå kommer att behövas samt att den teknikutveckling som det pratas mest om i form av till exempel självkörande bilar känns långt i framtiden. Så här svarade några transportarbetare på frågan om vilka risker om möjligheter man ser med teknikutvecklingen:

”Det kanske blir självkörande lastbilar, men det känns ändå längre fram” Chaufför

”Det finns ju både risker och möjligheter. Självkörande AI-teknik behöver troligtvis övervakning av människor med erfarenhet och kunskap inom branschen.” Chaufför

Men den låga oron för att arbeten kommer att försvinna handlar sannolikt också om att man upplever att ens arbete är svårt att ersätta med ny teknik. Transports branscher är arbetsintensiva med mycket personlig kontakt, vilket man ser som osannolikt att nya tekniska system skulle kunna klara av att hantera. Det gäller till exempel chaufförer som kör färdtjänst, men också tunga transporter som exempelvis kräver lastsäkring, avlastning och förmåga att anpassa sig i oväntade situationer:

”Jag tror det är långt borta att kunna ersätta förare som kan hjälpa kunder in och ut från hem och vårdinrättningar rent fysiskt.” Taxiförare

”Tror personligen inte på självkörande lastbilar eller på el-lastbilar, så tror inte mitt jobb kommer förändras särskilt mycket. Kör för långt för en elbil och lastbilar utan mänskliga chaufförer kommer inte kunna agera säkert på vägarna.” Chaufför

Även om de anställda inte i någon högre utsträckning är oroliga för att teknikutvecklingen kommer att innebära att de kommer förlora jobbet upplever man risker med att utvecklingen kan leda till att antalet anställda minskar och att tekniken i sig också innebär en mer pressad arbetssituation:

”Risk för krav på högre effektivitet än vad som är möjligt i verkligheten.” Taxiförare

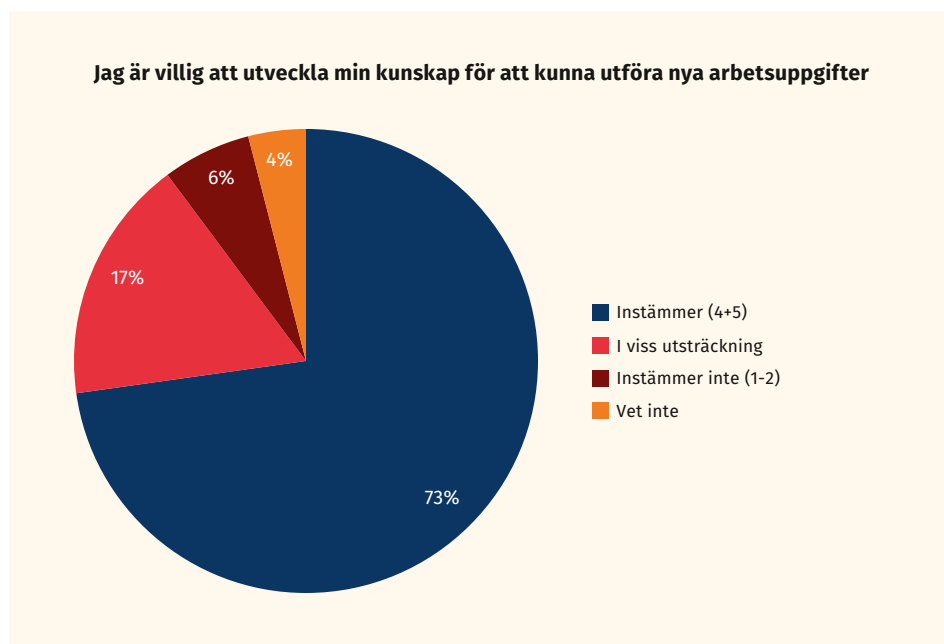
”Implementeringen av ny teknik har bidragit till att ta bort personer från olika tjänster och i viss mån mer arbete.” Hamnarbetare

”Det blir mer arbetsuppgifter och fler saker att hålla reda på.” Bevakningsanställd

”Mer minut-kontrollerat och mer stress som resultat av det. Man kan knappt gå på toa utan att det blir frågor om varför det är ett glapp i arbetet.” Chaufför

Förutom ett höjt arbetstempo ser man också, som i det sista citatet ovan, risker med att utvecklingen mot fler digitala verktyg i arbetet kommer att leda till en ökad övervakning av dem anställda. Detta kan du läsa mer om i kapitel fem.

Även om det är få som oroar sig för att teknikutvecklingen kommer att innebära att de förlorar jobbet behöver den oro som finns tas på allvar. Möjligheten för de anställda att lära sig utföra de nya arbetsuppgifterna som uppstår i spåren av teknikutvecklingen spelar stor roll. På så sätt kan de anställda se att de inte ersätts av ny teknik utan i stället får utvecklas i takt med omställningen. Att man vill lära sig nytt är tydligt. Som vi kan se nedan anger en stor majoritet att de är villiga att utveckla sina kunskaper för att kunna utföra nya arbetsuppgifter. Endast sex procent instämmer inte i detta.



Det är också de som i störst utsträckning uppger att teknikutvecklingen leder till nya arbetsuppgifter i deras arbete som är mest villiga att lära nytt. Hamn-, bevaknings- och terminalanställda ligger alla över genomsnittet då 82 procent av hamn- och bevakningsanställda och 75 procent av de terminalanställda instämmer i påståendet.

Många lyfter också i fritextsvaren att de hoppas att teknikutvecklingen kommer att leda till fler intressanta arbetsuppgifter och en bättre arbetsmiljö där maskiner kan ta över tunga arbetsuppgifter:

”Jag ser enbart möjligheter. Förbättrade arbetsförhållanden där risk för skada och slitage av kroppen borde minska.” Chaufför

”Ny teknik innebär nya möjligheter till vidareutveckling. Själv gillar jag att lära mig använda nya maskiner och datorsystem.” Terminalarbetare



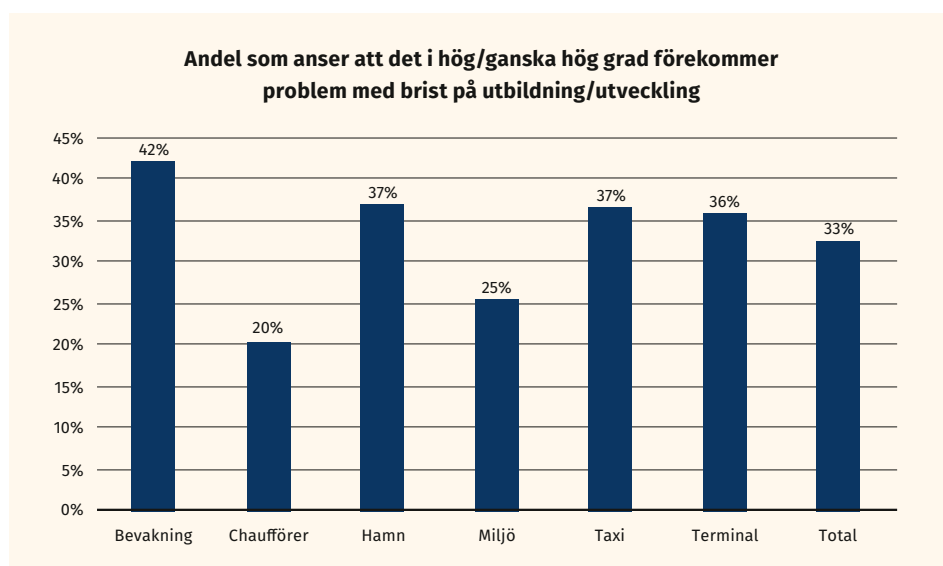
Foto av: Lars Johansson/Mostphotos

Kapitel 3.

Transportarbetarnas möjlighet till kompetensutveckling

”Det kommer ständigt ny teknik men ingen utbildning på densamma. Att behöva lära sig själv genom att prova sig fram eller fråga kollegor om hur saker fungerar är inte hållbart!” Bevakningsanställd

En viktig faktor för att trivas på arbetet är möjligheten att vidareutvecklas. Här spelar kompetensutveckling en viktig roll. Kompetensutvecklingen är också en förutsättning för att kunna anpassa sig till förändrade arbetsuppgifter när tekniken utvecklas. Trots att en överväldigande majoritet vill utveckla sin kunskap för att kunna utföra nya arbetsuppgifter anger en tredjedel av respondenterna att det förekommer problem på deras arbetsplatser med brist på utveckling och utbildning. För anställda i bevakningsbranschen är det hela fyra av tio som upplever detta.



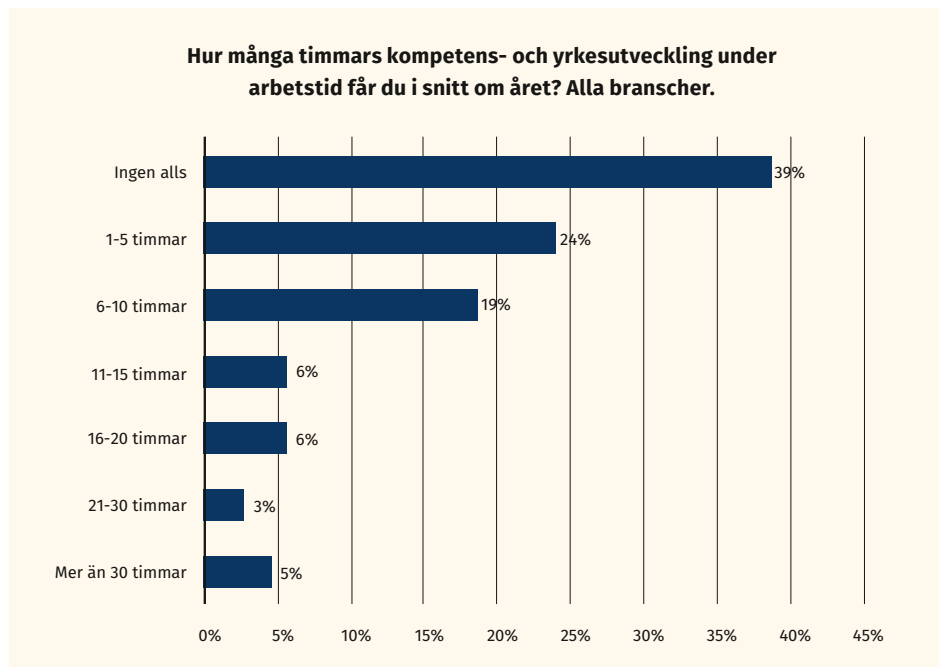
Brister i tillgången till utbildning och utveckling riskerar att leda till att ny teknik införs på ett bristfälligt sätt och att tekniken därför inte leder till de förbättringar man hoppats på. Bland fritextsvaren finns många exempel på frustrationen kring otillräcklig utbildning i samband med att man introducerat nya tekniska system och arbets sätt:

”Så länge den nya tekniken installeras på korrekt sätt så är det positivt.

Ledningscentralen måste däremot ha resurser och kompetens att hantera den nya tekniken. Ett två timmar gammalt kameralarm utan bild kan man lika gärna vara utan.”
Bevakningsanställd

”Mer komplicerade system som man förväntas lära sig *på plats*, får en halvkass upplärning på av en kollega som använt det fel och sen får skulden när något går fel.”
Bevakningsanställd

Flera av Transports kollektivavtal reglerar en miniminivå av ett genomsnitt på åtta timmar årligen för kompetensutveckling. Vår undersökning visar dock att det trots detta är många, fyra av tio, som inte får tillgång till någon kompetensutveckling alls i sitt arbete.¹



Skrivningarna i kollektivavtalen handlar också om att de lokala parterna gemensamt ska medverka till goda förutsättningar för de anställda att klara verksamhetens nya kunskaps- och kvalifikationskrav. I till exempel Transportavtalet, som gäller för både chaufförer och anställda vid terminaler, står det bland annat att "Företagen ska tillhandahålla varje enskild arbetstagare all kompetensutveckling nödvändig för arbetet. Dock lägst ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. I detta ska YKB-fortbildning (yrkeskompetensbevis), för chaufförer, ingå". Minimnivån på ett genomsnitt av åtta timmar årligen gäller även miljöarbetare och taxiförare. Inom hamn drivs kompetensutvecklingen i stället i den partsgemensamma Hamn- och stuveriskolan. I ett lokalt avtal inom hamnen i Helsingborg finns det också en avsiktsbeskrivning kring att när arbetsuppgifter förändras på grund av digitalisering och automatisering ska arbetsgivaren erbjuda kompetensutveckling så att man även fortsatt ska kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Trots skrivningarna i de centrala kollektivavtalen är det tydligt att arbetsgivarnas arbete med kompetensutveckling brister. Som vi kan se i diagrammet ovan uppger en majoritet av de anställda att de får mindre än sex timmar i snitt om året. För chaufförer, som behöver uppdatera sin yrkesförarkompetens vart femte år med en YKB-fortbildning på 35 timmar, innebär detta att de har svårt att ens nå de 35 timmarna som denna utbildning utgör.

Taxiförarna är den yrkesgrupp som anger att de får minst kompetens- och yrkesutveckling i jobbet. 55 procent av dessa anger att de inte får någon alls. Samtidigt uppger över åtta respektive sju av tio av de anställda inom taxi och terminal att de får mindre än sex timmars kompetensutveckling i snitt om året.

¹ I enkäten specificerades att vi med kompetens- och yrkesutveckling menar exempelvis utbildning och kurser, planerat lärande på arbetsplatsen, strukturerad introduktion i nya arbetsuppgifter, mentorskap, schemalagd tid för att lära av arbetskamrater och en struktur på arbetsplatsen för kontinuerligt lärande och utveckling i yrket.

Hur många timmars kompetens- och yrkesutveckling under arbetstid får du i snitt om året?

	Bevakning	Chaufförer	Hamn	Miljö	Taxi	Terminal
Mer än 30 timmar	6%	3%	9%	5%	1%	5%
21-30 timmar	4%	2%	7%	3%	0%	1%
16-20 timmar	5%	6%	7%	9%	4%	4%
11-15 timmar	5%	8%	9%	7%	2%	4%
6-10 timmar	13%	34%	15%	25%	11%	12%
1-5 timmar	24%	18%	20%	20%	27%	33%
Ingen alls	42%	30%	32%	31%	55%	40%

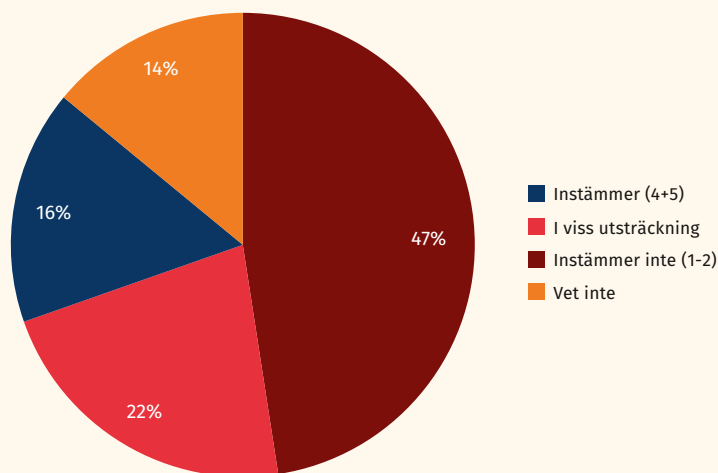
Problemen med den låga nivån på mängden kompetensutveckling är flera. Dels riskerar det att göra transportsektorns yrken oattraktiva, vilket i förlängningen kan leda till att mycket kunskap går förlorad när folk byter bransch. Dels riskerar hela branscher att stå utan rätt kompetens när teknikutvecklingen leder till nya sätt att arbeta. Det i sin tur riskerar att leda till att företagens konkurrenskraft försämras. Att detta är en reell risk är tydligt med tanke på den brist på arbetskraft som redan förutspås av till exempel HUI Research (Transportföretagen 2022). Självklart är bristen på kompetensutveckling också ett arbetsmiljöproblem när de anställda inte får utvecklas i sin yrkesroll.

De problem med bristande kompetensutveckling som de anställda beskriver handlar också om att man upplever att möjligheten till utbildning och utveckling inte fördelas rättvist. Till exempel upplever man att det är de som står chefen närmast som väljs ut och får möjlighet att lära nytt i sitt arbete:

”Känns som det är väldig favorisering när det kommer till kompetensutveckling och hur mycket nytt folk som får utbildning före de som jobbat längre.” Bevakningsanställd

Att företagen brister i kompetensutvecklingen riskerar också leda till att de anställda i stället för att läras upp för att sköta arbetsuppgifter med andra kompetenskrav ersätts av nyanställda med den kompetens som behövs för de nya tekniska lösningarna. Nästan hälften uppger att de inte alls eller i låg utsträckning får lära sig nya arbetsuppgifter när verksamheten blir mer styrd av tekniska system. Bara 16 procent instämmer i påståendet.

Jag får lära mig nya arbetsuppgifter när verksamheten blir mer styrd av tekniska system



Självklart är detta negativt för både företag och de anställda då det som tidigare nämnts riskerar att leda till att mycket kunskap om verksamheten går förlorad. Även om arbetssätten förändras är det de anställda som sitter på kunskapen om de dagliga utmaningarna i verksamheten som måste lösas, oavsett vilken teknik som används för att utföra arbetet. Att de befintligt anställda får vara en del av utvecklingen är också en förutsättning för att man ska kunna fortsätta se teknikutvecklingen som något positivt:

”Jag tycker att teknikutvecklingen är positiv bara företagen utbildar sin personal i stället för att göra sig av med äldre och ta in yngre som kanske via skolan har fått den IT-kunskap som behövs i framtida kameracentraler eller larmcentraler.”
Bevakningsanställd

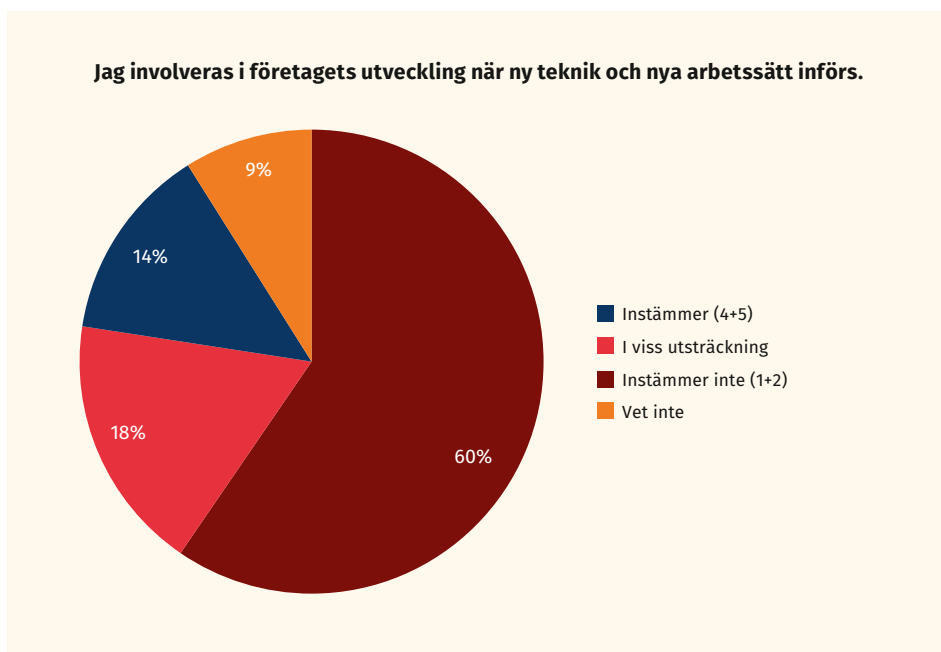
När det kommer till nya arbetssätt på grund av ny teknik kan en bristande introduktion och kompetensutveckling också vara direkt farlig. Det handlar till exempel om olycksrisker vid arbete tillsammans med robotar eller andra automatiserade system. Att företagens brister i kompetensutveckling kan leda till farliga situationer beror även mycket på att de anställda och den fackliga organisationen inte involveras inför att nya tekniska system eller arbetssätt ska introduceras. Det kan du läsa mer om i följande kapitel.

Kapitel 4. Transportarbetarnas inflytande över ny teknik

”Blir tyvärr mer tidskrävande och rörigt eftersom tekniken inte är förenlig med det praktiska arbetet. Vi på golvet får inte vara med.” Bevakningsanställd

För att förankra nya arbetssätt behöver företagen involvera de anställda och förhandla med facket inför att nya system ska köpas in och introduceras. Teknik kan användas för att förstärka arbetarnas inflytande över arbetet och förbättra arbetsmiljön, men eftersom investeringarna oftast görs för att effektivisera verksamheten är det av stor vikt att facket är med från början. Annars riskerar viktiga perspektiv som till exempel arbetsmiljöhänsyn att få stå tillbaka när företagen vid införandet förväntar sig en högre produktivitet. I stället för besparingar kan detta i förlängningen leda till sämre arbetsmiljö och fler sjukskrivningar.

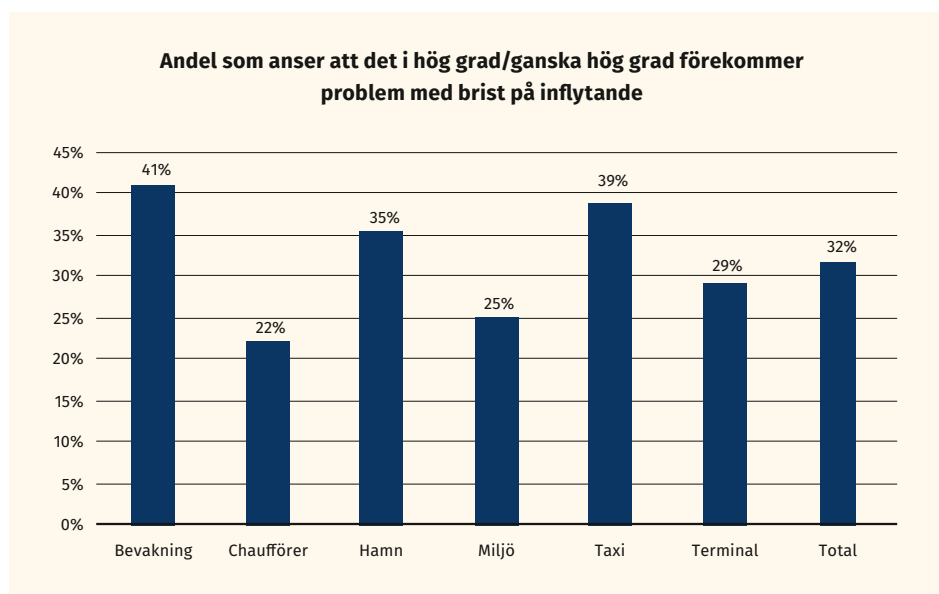
Tyvärr är det få av de anställda som upplever att de involveras i företagets utveckling när ny teknik och nya arbetssätt införs. Endast 14 procent instämmer i påståendet medan sex av tio anger att de inte gör det.



Även LO (2022) och Handels (Wrangborg och Söderberg Talebi 2023) fann liknande siffror kring låg delaktighet vid införandet av ny teknik på arbetsplatserna. Som nämnts riskerar detta att bli kostsamt för företagen och skapa frustration och stress bland de anställda. Teknikutvecklare och chefer har oftast inte samma yrkeskunskap eller erfarenhet av verksamheten vilket gör att ett införande utan att ta hänsyn till de anställda kan leda till dåligt underbyggda beslut längs vägen. Det i sin tur kan innebära att företagen, utifrån både effektivitets- och arbetsmiljöhänsyn, tvingas bygga om nya automatiserade system för att de ska fungera i den egna verksamheten. Något som också rapporten Människa-maskin-arbete (Wrangborg och Söderberg Talebi 2023) kom fram till.

Vikten av att inkludera de anställda gäller, som tidigare nämnts, också frågan om att ta fram bra mått på effektivitet/prestation – något som digitala system ofta säger sig kunna mäta. Annars riskerar fokus hamna på parametrar som inte ser till hela verksamheten eller tar hänsyn till säkerhetsaspekter (Pritchard m.fl. 2015).

Bristen i inflytande gäller dock inte bara vid införandet av nya tekniska system. En tredjedel av de svarande anger att det i hög grad eller ganska hög grad förekommer problem med brist på inflytande på deras arbetsplats generellt. Andelen är som högst bland bevakningspersonalen och taxiförarna. Att chaufförer och miljöarbetare anger detta i mindre utsträckning kan bero på att man fortfarande upplever arbetet som fritt och självständigt, med större möjlighet att själv planera sitt arbete utifrån dagens körningar/tömningar.



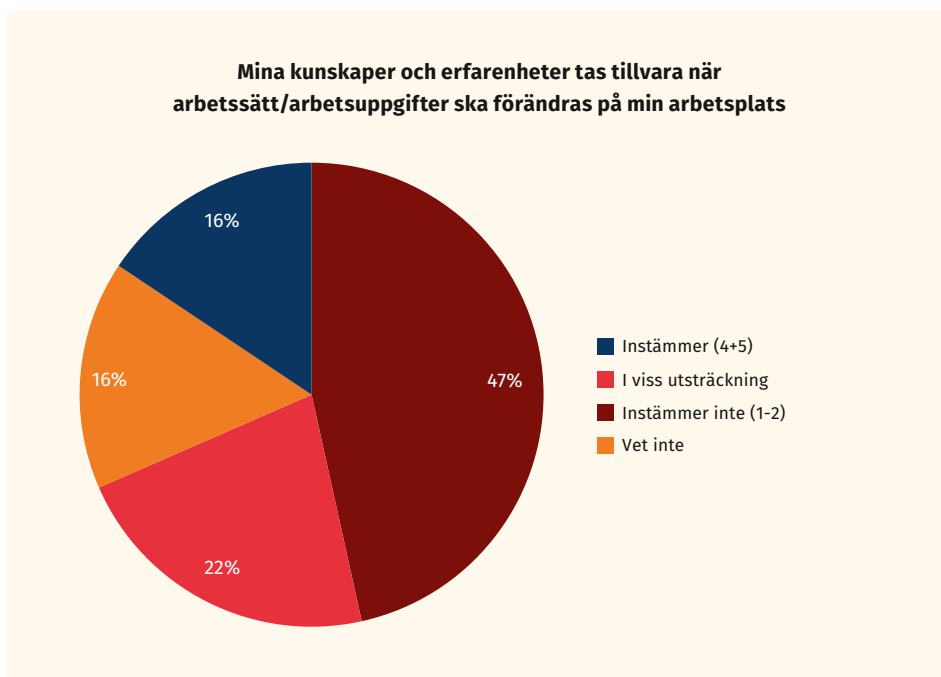
En del av problemet med brist på inflytande handlar om att företagen känner press kopplat till upphandlingsförfaranden:

”Vi ska få ett nytt trafikledningssystem som jag sagt till min arbetsgivare måste riskbedömas först. Min arbetsgivare vill inte diskutera detta med mig, eftersom det är ”utom företagets kontroll, och något vi måste acceptera”. Återigen vill inte arbetsgivaren ställa krav mot sin uppdragsgivare, då man vill vara med i kommande upphandlingar.”
Taxiförare

Att de anställda och behovet av en bra arbetsmiljö kan hamna i kläm mellan arbetsgivaren och uppdragsgivarna är sant inte bara vad gäller upphandlingar. Inom bevakningsbranschen arbetar många också på arbetsplatser där det är kundföretagen som introducerar ny teknik:

”Ny teknik ger möjligheter till en bättre arbetsmiljö med avseende på ergonomi, buller o dyligt, men det gäller då att de här aspekterna verkligen beaktas på ett seriöst sätt av arbetsgivaren och kunden (som i det här fallet har ett stort inflytande över den fysiska arbetsmiljön). Nyliga förändringar har inte blivit så bra som de kunnat bli, pga kundens ointresse för synpunkterna från oss som faktiskt gör jobbet. Detta har varit ett återkommande problem vid större omdaningar sedan många år.” Bevakningsanställd

Inte heller upplever de anställda att deras kunskap och erfarenheter tas tillvara när arbetssätt och arbetsuppgifter ska förändras på deras arbetsplats. Bara 16 procent anger att det sker medan nästan hälften upplever att det inte gör det. Värst ser det ut för de taxianställda där bara en av tio instämmer i påståendet om att deras kunskaper och erfarenheter tas till vara vid övergång till andra arbetssätt medan två av tio av de terminalanställda anger samma sak. Som vi tidigare har varit inne på riskerar detta innebära att mycket tidigare kunskap förloras och företagen riskerar system som inte går att använda i den faktiska verksamheten.



Inflytandet över ny teknik behöver även sträcka sig förbi själva införandet och gälla också den fortsatta användningen av systemen. Ska något förändras eller programmeras om som påverkar de anställda krävs nya riskbedömningar. Många lyfter också att problem uppstår eftersom arbetsgivarna snålar in på nödvändiga funktioner i systemen, vilket gör dem svåra att använda och innebär att systemen måste uppdateras på nytt. Något som leder till långa och frustrerande processer som ibland hade kunnat undvikas om de anställda fått ge sina synpunkter från början. Dessa processer riskerar också att innebära att de anställda får en ökad arbetsbörda. Att det inte är tekniken i sig som är problemet, utan hur den införs och används, visar citaten nedan:

”Bättre teknik har generellt lett till bättre säkerhetsarbete (t.ex. röntgen) och mindre friktion med passagerare, men ny utrustning kräver ny teknisk support och där verkar flygplatsansvariga ha sparat in rejält för kajkar något så är det närmast krisläge direkt.”
Bevakningsanställd

”Det jag kan se är att det blir onödigt komplicerat på grund av bristfälligt utvecklade appar som är långsamma och kräver konstant internetuppkoppling för att fungera, det ser jag till viss del redan idag. Tyvärr verkar många av dessa system och appar utvecklas helt utan input från den personal som i slutändan ska använda dem.” Miljöarbetare

Inköp och introduktion av nya tekniska system är ofta komplicerade frågor som kräver tid för att sätta sig in i och att utreda konsekvenserna av. För ett framgångsrikt arbete behöver de förtroendevalda få vara med under planeringsstadiet, något som också MBL

och AML reglerar att de ska få. Att detta inte alltid är fallet är ett problem inte minst i arbetsmiljöarbetet. I stället för att få vara med tidigt i processen får skyddsombuden ofta färdiga riskbedömningar, om några sådana ens görs. I en sådan situation blir det svårt att ta ställning eftersom viss information och bakgrund inte är känd för dem.

Om inte de förtroendevalda inkluderas från början och om riskbedömningar inte görs kan nya arbetsmiljöproblem uppstå i spåren av teknikutvecklingen.

Den låga nivån på inflytandet kan också vara en bidragande orsak till att få upplever att de får den kompetensutveckling som de har rätt till som vi beskrev i kapitel tre. Bristerna i inflytande riskerar också att leda till att nya tekniska system missbrukas för att övervaka de anställda. Detta kan du läsa mer om i nästa kapitel.

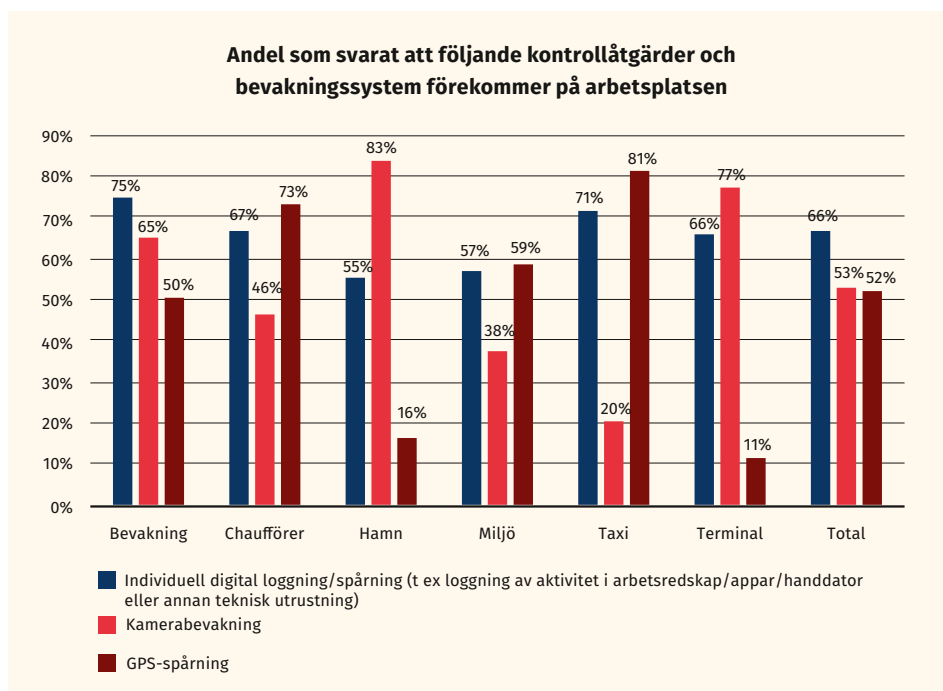
Kapitel 5. Teknikutvecklingen och risker för övervakning

”Känner att övervakningen missbrukas och gör att vissa kan kontrollera även vad du gör på din fritid. Lite kränkande att inte få ha ett privatliv.” Taxiförare

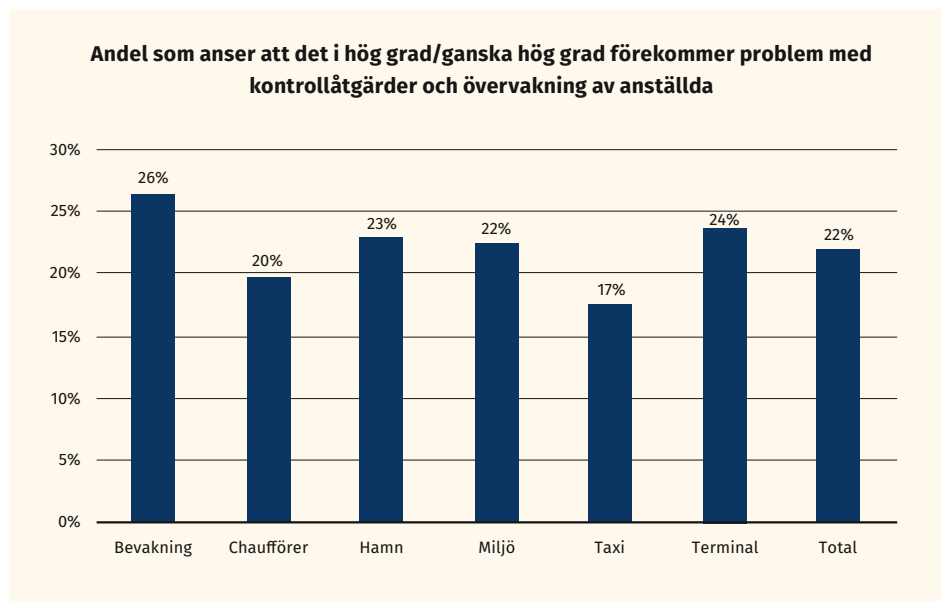
Tidigare studier har visat att ny teknik som loggar de anställdas arbete riskerar att även användas för att övervaka dem. Förutom att det innebär en kränkning av den personliga integriteten kan övervakningen också leda till fler negativa effekter. Det handlar exempelvis om att arbetstempot höjs, arbetet blir mer detaljstyrt och mindre varierat och att den sociala kontakten med arbetskamrater minskar. Också tilliten mellan ledningen och de anställda kan påverkas negativt. Sammantaget kan detta få konsekvenser på både de anställdas engagemang och hälsa (se till exempel Ravid m.fl. 2020 och Berggren och Wrangborg 2022).

Kontrollerna och bevakningen av de anställda utförs på olika sätt. Det handlar dels om analoga metoder som genomsökning av de anställdas väskor innan hemgång, kontroller inför anställning och alkohol/drogtestning. Dels handlar det om digitala bevakningssystem som loggning av aktiviteter i digitala arbetsverktyg, kamerabevakning och GPS-spårning. De senare typerna blir allt vanligare i takt med teknikutvecklingen och införs oftast med andra syften än att mäta de anställdas prestationer eller att övervaka dem, men riskerar att användas till även detta.

Vad gäller de digitala verktygen anger två tredjedelar av respondenterna att individuell digital loggning förekommer och över hälften anger att kamerabevakning och GPS-övervakning finns på arbetsplatsen. Det är också, beroende på bransch och bevakningssystem, mellan 10-20 procent som anger att de vet om sådana system används på arbetsplatsen eller inte.

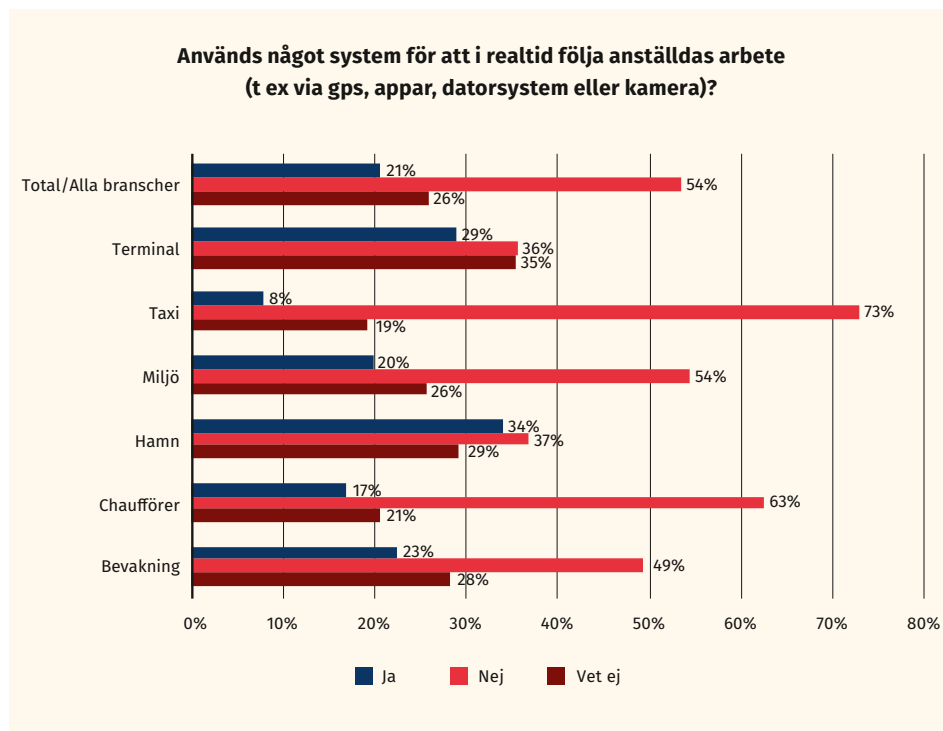


Som forskning tidigare visat beror reaktionerna och konsekvenserna av att få sina arbetsprestationer kontrollerade genom digital system på individerna och kontexten i vilken den utförs (Ravid m.fl. 2020). Att det i hög utsträckning förekommer system som skulle kunna användas för att kontrollera hur de anställda utför sitt arbete behöver alltså inte i sig innebära negativa konsekvenser. Utfört på rätt sätt är det också positivt att få återkoppling på sitt arbete. Att det i stor utsträckning förekommer problem kopplat till systemen är dock tydligt: cirka en av fyra i vår undersökning anger att det förekommer problem med kontrollåtgärder och övervakning av anställda i ganska hög eller hög utsträckning på deras arbetsplats.



”Övervakning och kontrollåtgärder bör användas för säkerhet och trygghet. Inte för att klaga på arbetarna att de tog för mycket tid på toan, eller för att trakassera dem om de var 15 minuter försenade på slutet av skiftet.” Chaufför

Att nästan en fjärdedel anger att det förekommer problem med övervakning av anställda är alarmerande. Som vi kan se nedan anger dessutom en av fem att något system används för att i realtid följa de anställdas arbete. Därtill anger en fjärdedel att de inte vet om något system används på det sättet.



Även osäkerheten kring om man övervakas kan ha negativa effekter på hur de anställda betar sig på arbetet. Detta eftersom det innebär att de anställda kanske inte känner sig trygga med att systemen och den insamlade informationen endast används för det ursprungliga syftet och inget annat. Det kan bidra till att de anställda känner sig tvingade att höja arbetstempot eftersom de vet att varje steg kan kontrolleras, vilket leder till sämre arbetsmiljö.

”Om man följer framförhandlade rutiner är det lugnt men när man skarpt misstänker realtidövervakning blir det dålig arbetsmiljö direkt” Bevakningsanställd

Att kring tre av tio inom terminal anger att det förekommer realtidsövervakning kan bero på att många av de digitala plocksystemen kan logga arbetet ner på sekundnivå för varje individ. Systemen är ofta också programmerade för att automatiskt signalera ifall någon anställd inte håller förväntat arbetstempot. Detta kan till exempel ske genom att utifrån individens plocktakt markera de anställda som gröna, orangea eller röda på skärmarna på kontoren (Wrangborg och Söderberg Talebi 2023).

Att var tredje hamnanställd anger att deras arbete följs i realtid beror sannolikt på att det även här finns möjlighet att kontrollera hur arbetet fortskrider. Till exempel är det vanligt med en stor mängd kameror som installerats för att kontrollera gods och containerns samt truckar med gps-system.

”Kameraövervakningen ska vara för säkerhet men kan användas som arbetsregistrering” Hamnarbetare

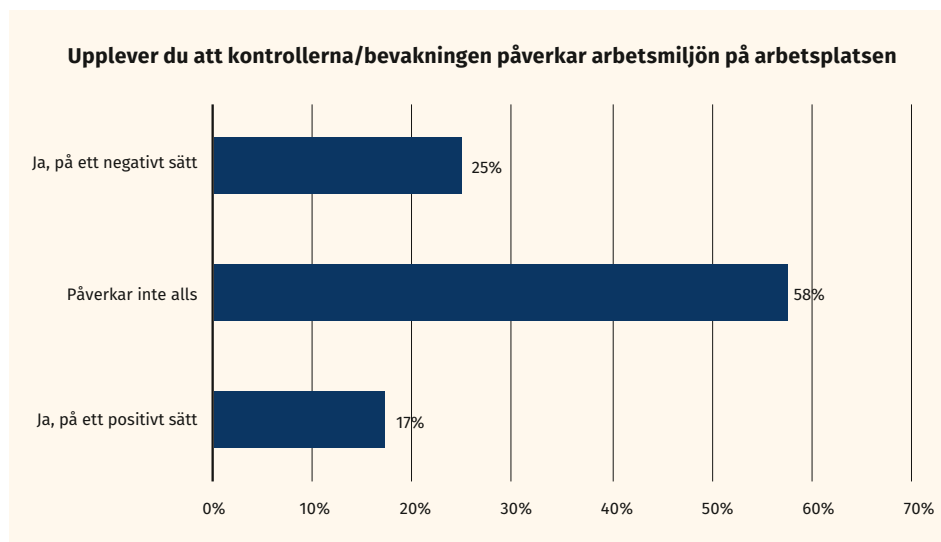
”Från att gå från manuellt arbete till att nu delvis bli styrd av ett datorsystem och lägga in rapporter är extremt fyrkantigt, personalen behöver inte tänka själva (...) Nu ska de börja med processbeskrivningar och tidsstudier. Det blir värre och värre.” Hamnarbetare

Däremot är det förvånande, men glädjande, att knappt en av tio av taxiförarna anger att det används något system för att i realtid följa de anställdas arbete. GPS-systemen i taxibilarna har funnits länge och det är möjligt att man här lyckats arbeta bort de problem med missbruk av systemen som de andra branscherna upplever. Det kan också vara så att man i arbetet som taxichaufför ser många fördelar med den hjälp i arbetet som gps-systemet betyder, vilket innebär att man här mer ser det som ett naturligt arbetsredskap än ett kontrollverktyg från arbetsgivarens sida. Att det däremot förekommer att GPS-systemen missbrukas till att realtidsövervaka de anställda inom transportsektorn är dock tydligt:

”Jag vet att en person på kontoret har GPS-sidan öppen hela tiden, vilket jag har hört inte är tillåtet. Samma person och vår högsta chef kollar övervakningskamerorna på anläggningen kontinuerligt.” Miljöarbetare

Realtidsövervakning av anställda är en stor inskränkning i den personliga integriteten och riskerar att stå i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Trots detta är det uppenbart att de anställda i stor utsträckning upplever att systemen används till realtidsövervakning. Informationen som samlas in av systemen får dessutom bara användas för det som var syftet med systemet från början. Att dessutom utnyttja informationen för något annat syfte betraktas som ”ändamålsglidning” och är inte tillåtet. Om GPS-spårning infördes som ett hjälpmedel för navigation eller kamerabevakning som ett sätt att motverka brott, får systemen sedan inte användas för att hålla koll på de anställda.

Att kontrollåtgärder och övervakning av anställda kan ha negativa konsekvenser på arbetsmiljön kan vi också se i svaren i följande diagram. Här uppger en av fyra att kontrollerna/bevakningen påverkar arbetsmiljön negativt på arbetsplatsen.

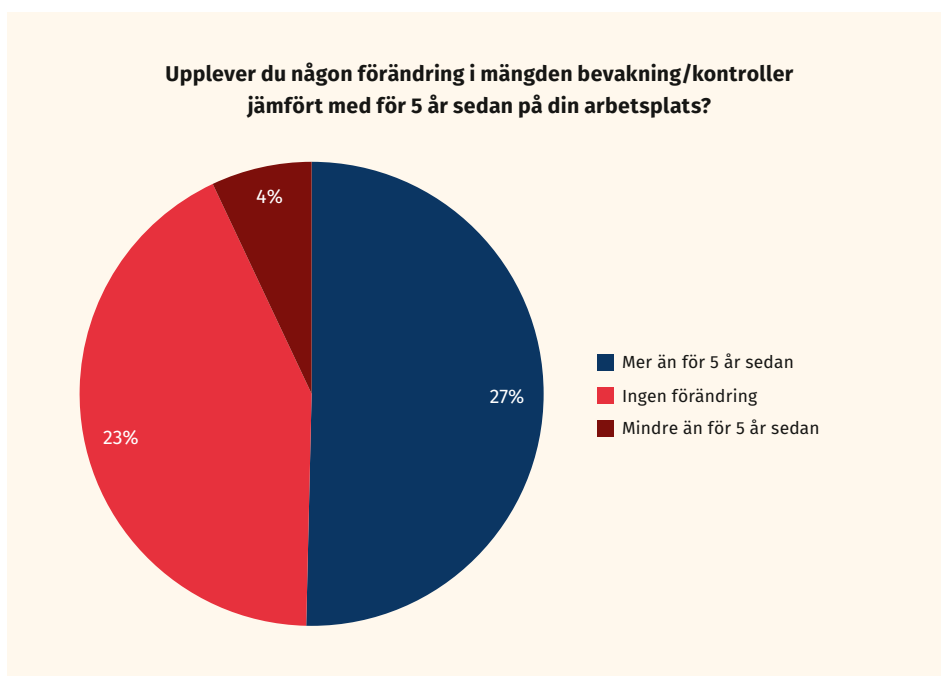


”Den delade uppfattningen av samtliga som arbetat mycket längre än mig är att statistiken kvantifieras och används helt felaktigt då väldigt konstiga slutsatser dras kring t ex hur lång tid ett stopp/kundbesök får ta. Detta påverkar arbetsmiljön negativt då det är väldigt mycket förberedelser innan själva stoppet som ej syns i övervakningen.”
Bevakningsanställd

Samtidigt finns det som vi kan se i diagrammet ovan de som upplever att kontrollerna/bevakningen har en positiv inverkan på arbetsmiljön. Det kan handla om att man ser dem som ett sätt att fördela arbetet rättvist och en trygghet ifall något skulle hända.

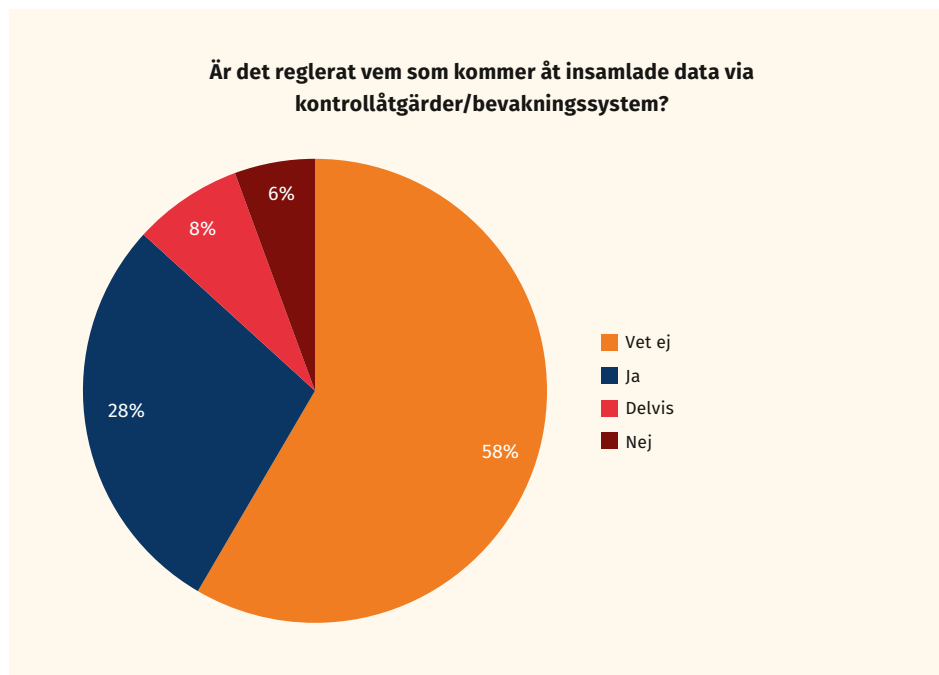
Som sagt förekommer även analoga kontroller av de anställda, men de tekniska möjligheterna att kartlägga allt fler delar av hur de anställda utför sitt jobb ökar i takt med att nya digitala system införs på arbetsplatserna. Där tidigare ett helt arbetslag utvärderades tillsammans under till exempel en arbetsdag skapar tekniken möjlighet att i stället göra det på minut- och individnivå.

Att mängden bevakning och kontroller av de anställda ökar kan vi se nedan där över en fjärdedel av respondenterna anger att det är mer kontroller idag jämfört med för fem år sedan. Speciellt sant är detta för hamnarbetarna där över fyra av tio anger att det ökat. Förutom nya automatiserade och digitala system som införts inom hamnarna de senaste åren beror detta också på säkerhetsläget i världen och att lagarna för säkerhetsklassning skärpts. Det innebär att fler hamnar betraktas bedriva skyddsvärd samhällsviktig verksamhet där personalen behöver genomgå en långtgående säkerhetsprövning för att arbeta på platsen. En stor andel av respondenterna anger också att de inte vet om kontrollerna ökat eller minskat.



För att en arbetsgivare ska ha rätt att behandla personuppgifter krävs det att tillräckligt med information har lämnats till de anställda, senast i samband med insamlingen av personuppgifterna. Det är viktigt att informationen är tydlig och lättförståelig för de anställda, såsom varför deras uppgifter samlas in, vem som har tillgång till informationen och hur den kommer att användas. Arbetsgivaren måste också se till att personuppgifterna är riktiga, ha rutiner för att radera de som inte längre behövs och se till att skydda den insamlade informationen så att ingen obehörig har tillgång till den.

Trots detta anger sex av tio av respondenterna att de inte vet om att det är reglerat vem som har tillgång till informationen som samlas in. Endast tre av tio av respondenterna anger att det är reglerat vem som kommer åt den insamlade informationen. Störst andel som anger att det finns reglering på plats finns inom terminal och bevakning där 37 procent respektive 35 procent anger att det är reglerat, medan bara 18 procent av de taxianställda anger detta. Samtidigt svarar sju av tio inom taxi att de inte vet om det är reglerat vem som kommer åt informationen.



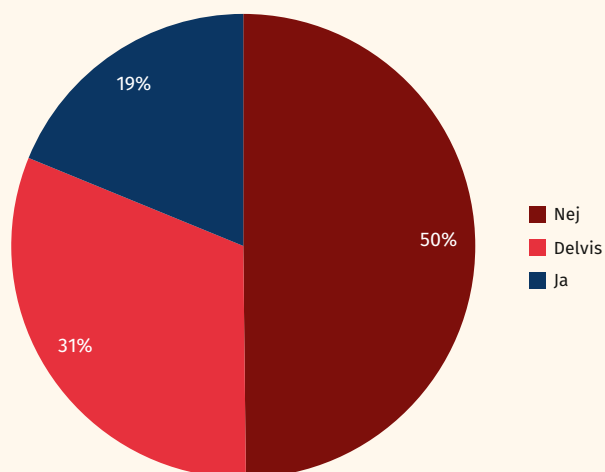
”Vi har nu Teslor inom taxi, och dessa Teslor är kopplat till chefen och verkstadens telefoner. Vi vet redan att dom kan se vilken musik vi lyssnar på, då verkstaden själva har sagt detta. Men vi har också 2-4 kameror inne i bilen. Två är Teslas kameror, och dom andra två är på de två paddorna vi har i bilen för taxametersystemen. Används dessa för att kolla vad vi gör? Ingen aning, men jag gillar inte känslan att dom kan göra det.” Taxiförare

”Alla anställda skall få information om att det sitter kameror, var, vilket syfte? I stort sett ingen har fått denna info i så fall.” Hamnarbetare

Av de som anger att det är reglerat vem som kommer åt insamlade data via kontrollåtgärder/bevakningssystem upplever bara tre procent att kontrollerna/bevakningen är integritetskränkande i ganska hög/hög utsträckning. Detta medan 22 procent av de som anger att det INTE är reglerat upplever samma sak. Att reglering för att begränsa tillgången till datan är viktig för att skydda de anställdas integritet är alltså tydligt.

Samtidigt är de anställdas kunskap om vad den insamlade informationen får och inte får användas till bristfällig. Knappt en femtedel av respondenterna uppger att de vet vad informationen får användas till medan hälften svarar att de inte vet. Lågst kännedom finns bland taxiförarna där 61 procent uppger att de inte vet. Även detta tyder på att arbetsgivarna brister i sitt arbete med att informera de anställda. Den låga nivån på kunskap kan också bero på att det i Sverige saknas en samlad lagstiftning för skydd för den personliga integriteten i arbetslivet, samt att den huvudsakliga lagstiftningen som reglerar detta (Dataskyddsförordningen) kom så sent som 2018.

Vet du vad den insamlade informationen får och inte får användas till?



Dataskyddsförordningen reglerar också att insamlingen av personuppgifter inte får vara mer omfattande än vad som är nödvändigt för de specifika ändamål som de är avsedda för. Det innebär att arbetsgivaren bara får samla in sådana personuppgifter som är relevanta och behövs för de angivna ändamålen, och inte mer än så. Det är dock tydligt i fritextsvaren att många arbetsgivare brister i detta och använder systemen för att hålla koll på hur de anställda betar sig:

”Ex. kamerorna är till för att förebygga och lösa brott, men de används mer till att övervaka mig och kollegorna än till något annat. Vilken nästan är uttalat med tanke på kommentarer från chefer.” Bevakningsanställd

”Jag tycker det är fel av arbetsgivare att övervaka när och var man tar rast och exakt tid och sen påstår att det är pga rast som man är sen till en lossning tex.” Chaufför

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att många arbetsgivare verkar bryta mot den nuvarande lagstiftningen och utnyttja de tekniska möjligheterna till att även övervaka de anställda. Att kunskapen bland de anställda dessutom är låg när det gäller vad den insamlade informationen får och inte får användas till gör det svårt för dem att försvara sina rättigheter.

Kapitel 6. Avslutande diskussion och slutsatser

”Jag gillar utveckling så jobbet kan effektiviseras, det är bra att få lite nya erfarenheter och få kollegor att utvecklas. Tycker bara att de ska vara bättre och mer noggranna, både informera och lära ut ordentligt. Samt inkludera alla anställda som är intresserade att lära sig nya saker inom arbetet.” Bevakningsanställd

Vi har i rapporten visat att de anställda inom transportsektorn ser teknikutvecklingen som en möjlighet att få mer intressanta arbetsuppgifter och bättre arbetsmiljö. Oron för att förlora jobbet är låg, något som kan bero på att många upplever att de ännu inte påverkats av några riktigt stora förändringar. Huruvida Transportföretagen (2023) får rätt i sin prognos om att större förändringar är på gång inom kort återstår att se. Det kan dock konstateras att om och när arbetet förändras för större grupper så finns möjligheten att göra den kommande omställningen på rätt sätt, tillsammans med de anställda. Genom att redan nu inkludera de anställda och den fackliga organisationen i diskussionen om vilka problem som framtidens teknik och arbetssätt ska lösa, kan man se till att få framgångsrika investeringar och en omställning som drivs av de anställdas kompetens.

Samtidigt kan vi konstatera att det redan nu finns flera problem med hur nya tekniska och digitala system introduceras och används på arbetsplatser i transportsektorn. Dels finns det stora brister i tillgången till kompetensutveckling och de anställda ges inte tillräckligt med inflytande inför, under och efter att ny teknik introduceras. Dels upplever många att digitala system missbrukas till att övervaka de anställda.

Dessa brister får flera negativa konsekvenser för de anställda. Arbetsmiljön riskerar att bli lidande när skyddsombuden inte involveras i valet av och introduktionen av ny teknik. Det riskerar att leda till att risk- och konsekvensbedömningar inte görs och att övergången till nya arbetssätt blir långdragna processer som påverkar arbetsmiljön negativt. Därtill kan tekniken i sig lägga fler arbetsuppgifter på de anställda och möjligheten att logga vad de anställda gör kan bidra till att dra upp arbetstempot.

Riskbedömningar och förhandlingar redan på idéstadiet är avgörande för lyckade investeringar. Samtidigt måste inflytandet över ny teknik sträcka sig förbi själva införandet och gälla också den fortsatta användningen av systemen. Ska något programmeras om som påverkar de anställda krävs nya riskbedömningar. Teknikutvecklingen är bra, men effektivitet får inte gå före god arbetsmiljö.

Detta gäller inte minst frågan om att digitala system missbrukas till att övervaka de anställda. I rapporten har vi visat att nästan en fjärdedel upplever att det förekommer problem med övervakning och kontrollåtgärder på deras arbetsplats. Dessutom uppger en av fem att något digitalt system används för att i realtid följa de anställdas arbete. Detta är oacceptabelt och riskerar att få långtgående konsekvenser för arbetsmiljön. Samtidigt är kunskapen låg om vilka rättigheter man har i förhållande till hur digitala system får och inte får användas i arbetslivet. Här har självklart också vi som facklig organisation ett arbete att göra.

Det har nu gått sex år sedan dataskyddsförordningen (GDPR) implementerades i svensk lagstiftning. Regelverket som finns gällande integritetsfrågor i arbetslivet är dock

fortfarande svåröverskådligt och består av regler i en lång rad olika lagstiftningar. Dessa är dåligt anpassade till arbetslivet och lagstiftningen följs inte av arbetsgivarna.

Flera tidigare utredningar (SOU 2002:18 och SOU 2009:44) har pekat på behovet av en mer ändamålsenlig anpassning av integritetsskyddet i arbetslivet. Vi kan bara hålla med då vi i takt med teknikutvecklingen kan vänta än fler möjligheter för arbetsgivare att kartlägga hur enskilda anställda betar sig varje ögonblick av arbetet. Det är hög tid för en ny lag för integritetsskydd i arbetslivet.

Den svenska implementeringen av dataskyddsförordningen innebär också att bara privatpersoner, och inte fackförbund, kan initiera ärenden gentemot IMY om brott mot lagstiftningen. Eftersom man som anställd är i en beroendeställning är detta problematiskt. När individen måste stå med sina personuppgifter i ärendet blir den också utsatt gentemot arbetsgivaren. För att vi som facklig organisation ska kunna företräda våra medlemmars intressen och ställa företagen till svars för brott mot lagen, behöver även vi kunna inge klagomål till IMY.

Samtidigt är det avgörande att de nya jobb och arbetsuppgifter som kommer ur den tekniska utvecklingen erbjuder bättre arbetsinnehåll och arbetsvillkor än de jobb som försvinner. Övergången till nya system får inte bli en ursäkt för att försämrade för de som utför arbetet. Till exempel så föreslår Svenskt Näringsliv att kör- och vilotiderna ska uppdateras när allt fler elektrifierade lastbilar används. Detta för att chaufförerna kan behöva köra längre än vad körtiden föreskriver för att nå en laddningsstation. De anser även att raster ska kunna avbrytas om laddningsprocessen kräver det (Svenskt Näringsliv 2024). Detta är oacceptabelt och liknande förslag kommer inte leda till att övergången till ny teknik tas emot positivt av de som ska utföra jobbet.

I stället måste det säkerställas att de produktivitetsvinster som kan komma ur ny teknik också kommer de anställda till del. Det är inte rimligt att de anställda betalar för den ökade produktiviteten med sämre arbetsinnehåll och en mer pressad arbetsmiljö. I stället behöver löneutrymmet växa och de anställda ges inflytande över den teknik som ska användas i morgondagens arbetsliv. Samtidigt är det på ett samhällsligt plan dags för sex timmars arbetsdag.

Den tekniska utvecklingen och den gröna omställningen kommer kräva nya kompetenser. Det borde vara självklart att de som idag sköter arbetsuppgifter som kommer ske med andra, mer digitala eller tekniska, arbetsredskap imorgon också ges kompetensutveckling för att följa med i utvecklingen.

För att klara kompetensförsörjningen och värna om den kunskap som redan finns på arbetsplatserna behövs ett större fokus på att en större del av kompetensskiftet sker på arbetsplatserna. Arbetsgivarna kan inte fortsätta skjuta över ansvaret på staten och det ordinarie utbildningssystemet utan måste erbjuda nuvarande anställda möjligheter att tillgodogöra sig nya färdigheter kontinuerligt i sin anställning. Det är där yrkeserfarenheten finns. Rapporten har visat att de anställda är redo att utveckla sina kunskaper för att kunna utföra nya arbetsuppgifter, samtidigt som mycket få får någon kompetensutveckling att tala om.

Det är självklart även positivt att människor har möjligheten att omskola sig mitt i livet, men för att människor ska våga göra detta behöver de fortlöpande få chansen att lära sig nytt i sitt arbete. Att gå från tryggheten i en fast anställning till studier på till exempel en yrkeshögskola blir extra utmanande om man inte haft någon möjlighet att bekräfta sin förmåga att klara av studierna i sin anställning. I arbetet för att arbetsgivarna ska ta sitt ansvar för kompetensutvecklingen behöver också vi som facklig organisation arbeta

mer aktivt för att de anställda ska erbjudas kompetenshöjande insatser i takt med teknikutvecklingen. Här fortsätter vi, både lokalt och centralt, arbeta för att våra krav på arbetsgivarna ska ge utdelning.

Ett huvudsyfte med den här rapporten har varit att undersöka hur anställda inom transportsektorn påverkas av och inkluderas i omställningen till nya tekniska system. Vår förhoppning är att problemen vi lyft upp kan bidra i det fortsatta arbetet för en rättvis omställning. En omställning där de anställdas perspektiv tas tillvara och hänsyn tas till de som ska arbeta i framtidens transportsektor.

Åtgärder för en rättvis övergång till nya arbetssätt

Transports krav till arbetsgivare

- Den viktigaste omställningen sker på arbetet. Arbetsgivarna måste ta ett större ansvar för kompetensförsörjningen och ge de anställda den kompetensutveckling de behöver och har rätt till.
- Att transportarbetarna får inflytande inför, under och efter att ny teknik introduceras. Arbetsinnehåll och arbetsvillkor för de nya jobb som uppstår måste vara bättre än för de jobb som eventuellt försvinner.

Transports krav till politiken

- En lag för integritetsskydd i arbetslivet – ingen ska övervakas på jobbet.
- Att den svenska implementeringen av GDPR ändras så att inte bara privatpersoner utan även fackförbund kan inge klagomål till tillsynsmyndigheten IMY.
- Använd produktivitetsökningen till en lagstadgad arbetstidsförkortning.

Källförteckning

Baiocco S, Fernández-Macías E, Rani U m.fl. (2022). The algorithmic management of work and its implications in different contexts. European Commission Joint Research Centre Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2022/02. Seville, Spain: European Commission. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_849220.pdf

Berggren, c och Wrangborg J. (2022). Ständigt övervakad på jobbet. Handels rapporter 2022:1. <https://mb.cision.com/Public/168/3512251/a68379fbb7199204.pdf>

Centrum för arbets- och miljömedicin. (2024). AMOSH – Algorithmic management and organizational safety and health. <https://www.camm.regionstockholm.se/var-verksamhet/projekt/amosh--algorithmic-management-and-organizational-safety-and-health/>

European social partners framework agreement on digitalization. (2020). https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf

Karolinska Institutet. (2024). ALGOSH: Algorithmic management at work - challenges, opportunities, and strategies for occupational safety and health and wellbeing. <https://ki.se/en/imm/algosh-about-the-program>

LO (2022), kommande, se även https://lo.se/start/play_start sida/lo_tar_tempen_pa_arbetslivets_digitalisering

Nurski, L. och M. Hoffmann. (2022). The impact of artificial intelligence on the nature and quality of jobs. Working Paper 14/2022. Bruegel. <https://www.bruegel.org/sites/default/files/2022-07/WP%2014%202022.pdf>

Sjöqvist, T. (2023). De som ser och vi som blir sedda – dataskydd och integritet som facklig fråga. Arena Idé. <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2023/12/tobias-sjoqvist-december2023-webb.pdf>

Stockholm Environment Institute. (2024). JUSTIT: Just Swedish Transport Industry Transition <https://www.sei.org/projects/justit-se/>

Spånt Enbuske, A. (2021a). Vem är orolig för ny teknik?. Kommunal. 2021.

Spånt Enbuske, A. (2021b). Höga förväntningar på ny teknik. Kommunal. 2021.

Svenskt Näringsliv. (2024). Hinder för transportsektorns elektrifiering och automatisering. https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/1427qx_rapport_elektrifiering_automatisering_webbpdf_1206564.html/Rapport_Elektrifiering_automatisering_webb.pdf

Transportföretagen. (2022). Transportnäringen och framtidens arbetsmarknad. <https://www.transportforetagen.se/globalassets/kompetensforsorjning/nyheter/transportnaringen-och-framtidens-arbetsmarknad-2022.pdf?ts=8da8b3e4ea4c180>

Transportföretagen. (2023). En transportsektor i förändring – ett kompetensperspektiv. <https://www.transportforetagen.se/globalassets/kompetensforsorjning/digitalisering/transportsektor-i-forandring-ett-kompetensperspektiv.pdf?ts=8db15of0247a680>

Pritchard, G.W., P. Briggs, J. Vines och P. Oliver. (2015). How to drive a London bus: Measuring performance in a mobile and remote workplace. Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems (s 1885–1894). <https://doi.org/10.1145/2702123.2702307>

Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C., och Behrend, T. S. (2020). EPM 20/20: A review, framework, and research agenda for electronic performance monitoring. *Journal of Management*, 46(1), 100-126. <https://doi.org/10.1177/0149206319869435>

Wrangborg, J och Söderberg Talebi, D. (2023). Människa-maskin-arbete. Den nya teknikens påverkan på lagerarbetet. Handels rapporter 2023:2.



1897