


af Dr. Christina J. Colclough,  
The Why Not Lab

# Fremtidens digitale arbejdsmarked

”Der venter os store udfordringer på fremtidens arbejdsmarked - ikke mindst omkring overvågning af vores arbejde og vores liv”, siger Dr. Christina J. Colclough, som er en af frontkæmperne for arbejdernes rettigheder i en stadig mere digitaliseret verden. Her er hendes bud på, hvad der venter os som medarbejdere de kommende år.

 Som oftest sker udviklingen hurtigere og i andre retninger, end vi forestiller os. Men der er hændelser og tendenser, som er med til at påvirke og styre udviklingen. For mig er de med til at løfte sløret for, hvad der vil ske. Et godt og meget nærværende eksempel er Covid-19, som har sat et markant skub i efterspørgslen på digitale overvågningssystemer af medarbejdere. En udvikling, som i høj grad vil få konsekvenser for vores arbejdsliv.

## Dit liv digitaliseres

Digitaliseringen af vores arbejde og af sam-

fundet som helhed er foregået gennem de seneste mange år. I 1986 var 1 pct. af verdens information på digital form. I 2013 var det 98 pct. og i dag er det 99,9 pct. Tænk bare på din smartphone: Det er en kraftfuld computer, som følger dig overalt – og som du med garanti nødig slipper af syne. Den fortæller dig om vejret, finder vej, underholder og er nu dit vigtigste bindeled til din omverden.

Men den opsamler samtidig enorme mængder data om dig og din færden: Den ved, hvornår du træner, hvad du spiser, hvor du

er og hvad du bruger din tid og dine penge på. For slet ikke at tale om al den information, der ligger i, hvor du ikke færdes og hvad du ikke gør.

Dine personlige data opsamles, bearbejdes gennem mere og mere avancerede algoritmer og bruges bl.a. til at fodre dig med målrettede reklamer og tilbud. Forfatteren til bogen ”Overvågningskapitalismens tidsalder”, Shoshana Zuboff siger, at hvor vi tidligere søgte information på Google, er det nu Google, der søger information på os.

Alle disse data bruges til at skabe profiler, der kan bruges til at forudsige, hvad du med al sandsynlighed vil stemme på og hvad du måske fejler - eller snart kommer til at fejle.

## Data på arbejde

Denne strøm af data og disse profiler kan få markant indflydelse på dit arbejdsliv: Måske bliver du ikke kaldt til samtale, fordi en algoritme siger, at dit postnummer og din alder ikke ”passer” til det job, du søger. Eller måske får din chef automatisk en advarsel, fordi du ofte kigger på visse hjemmesider – og derfor nok er ved at være træt af dit nuværende job.

Alle disse data, lige fra din færden gennem byen og dine personlige oplysninger – såsom adresse, køn, alder – til hvad du liker og ikke liker på sociale medier, dine kontakter på LinkedIn og hvem du er 'ven' med, kan bruges til at afgøre, om du er værd at ansætte, videreudanne og forfremme.

Stillingsopslag findes efterhånden kun online. Det er ikke svært at forestille sig, at nogle jobopslag slet ikke når frem til din skærm, fordi en algoritme allerede har besluttet, at du ikke er egnet til jobbet. Det er et alvorligt indgreb i din frihed til at forme dit liv og søge de jobs, du måtte have lyst til, uanset om du har de rette kompetencer eller ej.

## Vi må kræve at komme med til bords og få medindflydelse over de digitale systemer.

Jeg kan godt forstå, hvis du læser dette og tænker, at det lyder som ren science fiction. Men det er det ikke. Vi skal vænne os til tanken om, at hvis vi ikke aktivt kræver det anderledes, så vil også arbejdsgiverne i stigende grad bruge sådanne teknikker til at vælge og vrage blandt medarbejdere – også, hvem der måske ikke skal være i selskabet længere. De høster sikkert allerede data om dig, dit arbejdsliv og dit arbejde på samme måde, som selskaberne i dag bruger algoritmer til at opdage svindel, kategorisere kunder og til administration af deres medarbejdere.

### Forstår ikke systemerne

Som medarbejder profilerer din arbejdsgiver dig løbende i dit job: Hvor effektiv er du? Når du dine mål? Siger du de rette ting til kunderne? Fungerer du i teamet? Sælger du flere forsikringer om morgenen end om eftermiddagen? Hvordan performer du i relation til de andre medarbejdere?

Hvad betyder det for dine rettigheder som medarbejder?

Vi er nødt til at spørge ind til, hvilke digitale systemer, der er i brug i virksomheden, og til om de sikrer den nødvendige diversitet og rummelighed på arbejdspladsen. Overholder de regler og love omkring køns- og aldersdiskrimination? Sælger din arbejdsgiver data til andre, som omfatter information om dig – og til hvem? Burde du ikke vide det?

Selskaberne bruger altså stadig flere og mere avancerede digitale systemer, men min erfaring er, at selv ledelsen ikke nødvendigvis forstår hvordan systemerne fungerer, hvilke data der opsamles og hvordan de egentlig behandles.

Det er derfor nødvendigt, at fagforeningerne sidder med ved bordet og har indsigt i de digitale systemer, der bruges på arbejdspladsen. De skal stille de kritiske spørgsmål og sørge for at love, overenskomster og andre aftaler sætter rammer for, hvad den indsamlede information om medarbejdere og deres arbejde må bruges til og ikke mindst af hvem.

### Systemerne er ikke onde

I praksis kan vi ikke længere undslippe overvågningen, undgå digitalisering på arbejdspladsen eller frasige os vores eget digitale jeg. Jo, vi kan fravælge at være på de sociale og arbejdsmæssige medier, men vi løber dermed også en risiko for at ende udenfor udviklingen og blive overset.

Derfor skal vi i stedet være med til at forme og tilpasse udviklingen, så den også kommer os som medarbejdere til gode. Digitale teknologier er ikke født onde, men de er heller ikke født gode. Her har fagforeningerne en vigtig rolle som forhandlere af overenskomsterne. De skal være med at sætte digitale rettigheder på agendaen. De skal fortælle omverdenen – lovgivere, arbejdsgivere og deres medlemmer – at den digitale økonomi skal reguleres, og at vores rettigheder skal beskyttes.

### Stå sammen

Som medarbejder står man langt stærkere sammen end hver for sig. Fællesskaberne har stor betydning for vores muligheder for at få indflydelse på den digitale udvikling og dæmme op for de negative konsekvenser. Gennem det faglige sammenhold kan

vi alle være med til at skabe en positiv fremtid. Vi må kræve, at der ved introduktion af nye digitale systemer og teknologier på vores arbejdspladser, også investeres i kompetenceudvikling og uddannelse af medarbejderne. Noget for noget!

Og vi må kræve at komme med til bords og få medindflydelse over de digitale systemer. For jeg siger ikke, at vi skal afvise forandring – vi skal byde den velkommen – så længe udviklingen sker i åbenhed og på et trygt og ansvarligt grundlag, der også tager hensyn til vores behov og ønsker.

## Om Christina J. Colclough

Dr. Christina Colclough er uddannet i England og Danmark, og har fået sin doktorgrad på FAOS under Københavns Universitet. Hun har arbejdet i faglige organisationer gennem det meste af sin karriere, senest som ansvarlig for "The Future World of Work" i den verdensomspændende faglige organisation for bl.a. finansansatte, UNI Global Union. I dag er Christina Colclough selvstændig debattør og rådgiver med base i Schweiz. Mere information på [www.thewhynotlab.com](http://www.thewhynotlab.com)

