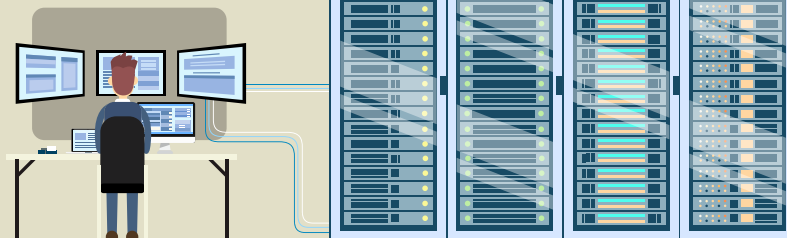




af Dr. Christina J. Colclough,  
The Why Not Lab

Tredje artikel i serien om kunstig intelligens, databeskyttelse og hvad det hele kan (mis-) bruges til.



# Det handler ikke kun om dig

”Jeg har ikke gjort noget galt, så jeg er da ligeglad med, at de opsamler data om mig!” Hvis du kan høre dig selv tænke dette, så er det vigtigt, at du læser videre.

Hvis du tror, at den omfattende opsamling af data om dig i den finansielle sektor, it-virksomheder, spiludbydere, teleselskaber og hos stort set alle andre, kun handler om dig, så tror du helt forkert. Data om dig kan få enorm indflydelse på andre menneskers liv og arbejdsmuligheder – ikke mindst for dem, der ligner dig meget eller slet ikke ligner dig. Vi må ganske enkelt indse, at den digitale økonomi forbinder os på kryds og tværs – oftest uden at vi er klar over det. Derfor er det så vigtigt, at vi står sammen om at kræve, at den digitale verden respekterer vores rettigheder som mennesker!

Gennem de senere år har jeg fået mulighed for at tale om digitalisering og fremtidens arbejde med rigtig mange forskellige mennesker over hele kloden. Når det har drejet sig om overvågning af mennesker generelt, og mere specifikt af arbejdstagere, erkender mange nu, at det sker. Når vi bruger de sociale medier, vores kreditkort, GPS-vejvisere, søger efter ting på internettet eller spiller musik og ser film via streamingtjenester, så fodrer vi virksomheder med enorme mængder af data om vores liv: Det registreres, hvor du går hen, hvor du ikke går hen, hvilke butikker du besøger, og hvad du ser, når du starter en streamingtjeneste. I det øjeblik, du har din smartphone i hånden eller i lommen, bliver du malket for data i rå mængder.

## Udtræk af data på arbejdspladsen

I dag, hvor konsekvenserne af coronavirussen gennemsyrer vores samfund og alt, hvad vi gør, er markedet for software til overvågning af medarbejdere og deres arbejdsindsats, vokset voldsomt. Fra at overvåge, hvilke hjemmesider du besøger i arbejdstiden (måske endda ud over arbejdstiden), til dine tastaturklik i minuttet, hvem du forbinder dig til via videosoftware, og hvor du er lige nu. Listen er nærmest endeløs. (Læs Christina Colcloughs artikel om dette emne i Forsikring 2020-3).

Alle disse overvågningsværktøjer sælges til arbejdsgiverne med løftet om at ”øge produktiviteten og effektiviteten”. Jeg har i min tid i fagbevægelsen – og også i mit nuværende virke – skrevet og talt meget om, hvilke datarettigheder arbejdstagere skal have, men ikke har, når det drejer sig om opsamling, lagring og brug af data om dem. Du finder flere artikler om dette emne på [thewhynotlab.com/hub](http://thewhynotlab.com/hub)). Fokus i denne artikel er, hvordan denne enorme udtrækning af data om dig ikke alene påvirker dit liv og dine karrieremuligheder, men – vigtigst af alt – også mennesker, der ligner dig, eller er meget ulig dig.

Lyder det kryptisk? Læs endelig videre ...

## People Analytics

De data, der bliver opsamlet hos dig, mens du arbejder, bliver analyseret af avancerede digitale systemer. Ofte ansætter virksomheder specialister i dataanalyse – eller 'People Analytics' (PA)-eksperter – en ny form for specialistfunktion, som ifølge de hollandske forskere Heuvel & Bondarouk benyttes til ”... systematisk identifikation og kvantificering af de personer, der har markant påvirkning af en forretnings resultater.”\*\*

## Hvad People Analytics har til formål, er:

1. Måling af dine aktiviteter (din performance) i forhold til en standard, norm eller et statistisk gennemsnit (her ligger det med, at alt hvad vi gør – og ikke gør – påvirker andre, ligesom hvad andre har gjort og ikke gjort vil påvirke os).
2. Finde sammenhænge mellem dine handlinger (og ikke-handlinger) og dine resultater for produktivitet og/eller effektivitet.
3. Prædiktiv analyse – en analyse, der f.eks. baseret på sammenhæng i dine data har til formål at forudsige, hvad dit næste træk eller næste adfærd vil blive. Vil du, siden du er 31 år gammel og gift, snart skulle have et barn? Vil kunderne vise dig tillid, givet dit postnummer (der kan være en indikation af din sociale status), din accent eller dit køn?
4. Værktøjerne kan også producere simple analyser – f.eks. af din effektive arbejdstid i forhold til din alder, køn, uddannelse og færdigheder.

## Grænsende til overtrædelse

People Analytics-eksperterne er dem, der identificerer disse sammenhænge og producerer forudsigelser. De er ofte hjulpet godt på vej af de algoritmer (regneregler), der er indbygget i de softwarepakker, som virksomhederne har købt. Det arbejde, som People Analytics-eksperterne udfører med analyse af vores adfærd, vil mange med rette betegne som grænsende til en overtrædelse af vores privatlivsrettigheder og menneskerettigheder.

People Analytics-eksperterne er ved at forvandle os til statistiske objekter og hændelser – slet og ret foder til sandsynlighedsberegninger. Det er netop derfor, at People

Analytics-eksperterne skal uddannes, så de vil være langt mere kritiske og lægge langt flere etiske og moralske overvejelser ind i deres arbejde. De burde også sidde med ved bordet, når der forhandles overenskomster, diskuteres arbejdsmiljø m.m. Fagbevægelsen har en vigtig opgave her.

### Ledelsen har ansvaret

Men når dagen er omme, så er det ikke People Analytics-eksperter, som har det endelige ansvar. Det har ledelsen. Det er ledelsen, der beder People Analytics-eksperterne om at gøre, hvad de gør. Det er også dem, der godkender indkøbene af overvågningsværktøjer.

Når jeg finder det stærkt foruroligende, så er det fordi, at kun meget få af de mange virksomheder, jeg har talt med, har procedurer og styringsmekanismer på plads, som skal beskytte dine privatlivsrettigheder, dine menneskerettigheder samt privatlivets fred. Og også beskytte menneskerettighederne for alle dem, som berøres af de analyser og beslutninger, der drages på baggrund af dine data.

### Forbyd digitale slavemarkeder

Shosana Zuboff, forfatteren til 'Overvågningskapitalismens tidsalder', opfordrer til, at markedet for "menneskers fremtid" – altså markedet for køb og salg af profiler, opbygget på basis af opsamlede data om dig og mig, skal forbydes. Begrundelsen er, at det er data og profiler, der i alvorlig grad kan påvirke dine, mine og alle andres livs- og arbejdsmuligheder.

Vi burde helt klart følge hendes råd og arbejde for at forstå, hvor afhængige og forbundne vi er på tværs af generationer, lande og jobs gennem disse data, profiler og analyser. Gør du noget skidt, bliver jeg måske belønnet, fordi jeg ikke ligner dig. Har kunderne højere tillid til folk med fynsk accent end til én med københavnsk accent, så vil en ansøger fra Ishøj til et callcenterjob måske blive rykket ned af listen over ansøgere. Og måske slet ikke komme på listen, hvis han eller hun har en accent, der ifølge systemet afviger fra normen.

### Det skal forhindres

Vi må derfor kræve, at markedet for alle disse profiler, som vi oftest slet ikke kender til, forhindres og forbydes. Vi bliver helt enkelt

manipuleret med. Det kender vi fra nyhedsflowet på Facebook, hvor du ser visse poster og nyheder, og ikke andre. Eller fra Netflix og Spotifys forslag til, hvad du burde se eller lytte til. Vist er alt dette meget bekvemligt, men det kommer med en pris. Trykker du på en anbefaling, bekræfter du deres profil af dig. Gør mange andre, der ligner dig, det samme, så bliver algoritmen bekræftet i, at fx yngre kvinder hellere ser actionfilm og ældre kvinder dokumentarfilm. Og dermed fortsætter manipulationen af, hvad du bliver tilbudt – og ikke tilbudt.

Tim Wu – en anerkendt professor og skribent i the New York Times – beskrev, hvordan vi er faldet for 'bekvemmelighedens tyranni' – altså at vi accepterer denne manipulation, fordi det nu engang er så nemt at få alt serveret lige til døren. På vores arbejdspladser må og skal vi erkende, at det samme er på spil. Hvem burde ledelsen ansætte? Hvem skal tilbydes forfremmelse, hvem er uønsket? Det algoritmiske svar på disse spørgsmål kommer fra alt det, du har gjort, hvor produktiv du er, eller det modsatte. Du, med andre ord, har indflydelse på, om 'William', der i dag er teenager, nogensinde får tilbudt et job i forsikringsbranchen.

### Fagbevægelsen må svare igen

Med udgangspunkt i en forståelse af hvad der er på spil her, må fagbevægelsen fremføre

nye og stærke krav. I min artikel i Forsikring 2020-3 kom jeg ind på, hvad fagbevægelsen burde gøre for at beskytte dine og andres rettigheder.

Det handler om, at vores liv kan formes og begrænses af en masse dataprofiler, vi slet ikke kender til, fra personer vi sikkert aldrig har mødt. Omvendt påvirker profiler, der bygger på vores egne handlinger, andre. Vi skal have nogle rettigheder over de profiler. Vi skal vide, hvad de er, og hvad de bruges til, kunne modsætte os dem: Få dem rettet til eller ligefrem slettet. Og vi skal kunne forbyde, at de bliver solgt til tredjepart.

Den europæiske lov om databeskyttelse, GDPR, er svag på dette område og giver os ikke automatisk disse rettigheder. Fagbevægelsen har en vigtig opgave foran sig med at sikre, at fremtidens arbejdsmarked er inkluderende og mangfoldigt. Fagbevægelsen må og skal forhindre, at vi mennesker bliver reduceret til dataprofiler og sandsynlighedsberegninger. Og vi skal alle blive bedre til at passe på, hvad vi giver væk af data om os selv.

Næste gang du falder for tyranniens bekvemmelighed og tænker "skidt pyt at de tager mine data – jeg har ikke noget at skjule", så husk på, hvordan du dermed er med til at åbne eller lukke døre for andre.

## Mød en af verdens førende eksperter i digitalisering

Du har sikkert læst artiklerne af Dr. Christina Colclough her i Forsikring (i 2020-3, 2020-4 og dette nummer). Den 14. april kl. 17 kan du møde hende online og få mulighed for at stille spørgsmål eller kommentere artiklerne: Hvordan oplever du den stigende digitalisering og dataopsamling i jobbet, og hvad mener du, fagbevægelsens svar skal være?

Deltag i dette spændende online diskussionsforum, hvor Christina vil give et kort indlæg, der opsummerer hendes synspunkter, hvorefter der er åbent for spørgsmål og debat.

Der bliver tilmelding via [Mit.forsikringsforbundet](http://Mit.forsikringsforbundet) – og der kommer mere information om arrangementet på [forsikringsforbundet.dk](http://forsikringsforbundet.dk). Læs mere om Dr. Christina Colclough og hendes indlæg og artikler på [thewhynotlab.com](http://thewhynotlab.com).