

Distansarbetet hotar maktbalansen på arbetsmarknaden

Vad betyder distansarbete på sikt för maktbalansen på arbetsplatsen och arbetsmarknaden? Vad händer med den kollektiva makten, som byggs när vi ses och samarbetar, om vi alla blir enskilda individer i en i huvudsak virtuell organisation? Hamnar vi i Karin Boyes ”Kalllocain” där individen ständigt övervakas?

En av de största förändringarna på senare tid är utan tvekan explosionen av distansjobbbandet – ofta hemifrån. Det finns både gott och ont att säga om den här utvecklingen, som för vissa har underlättat livspusslet och gör att de är effektivare medan andra vittnar om att det har påverkat lagkänslan negativt. Än så länge synes dock fördelarna överväga nackdelarna om man följer rapportflödet om hur arbetstagarna på kort sikt upplevt det.

Hur det än är med det så vet vi att många arbetsplatser har gjort ett digitalt bungejymp på grund av experimentet med distansarbete och, när coronapandemin är över, väljer att dra nytta av en ökad användning av nya arbetssätt och digitala verktyg. Vilket är både klokt och rätt.

Men det som blivit så tydligt under pandemin är de ökade övervakningsmöjligheterna med ny teknik. Verktygen för övervakning fanns förvisso till viss del redan utvecklade innan distansarbeteexperimentet men vår användning av digital teknik ökade rejält under pandemin när alla möten blev digitala, till och med ”after worken” och chatt i olika forum blev norm på många arbetsplatser. Det innebär att allt går att lyssna på, allt går att återskapa och att allt lämnar spår. De digitala fotavtrycken är fler helt enkelt.

Den ökade användningen av digitala verktyg, utvecklandet av programvaror och insamlingen av data riskerar att leda till ökad övervakning och kontroll av arbetstagare och förändrar då maktbalansen på arbetsmarknaden. Hur många av oss tänker över huvud taget på den aspekten när Folkhälsomyndigheten säger att de som kan arbeta hemifrån ska göra det. Och vägs den aspekten in när arbetstagare önskar behålla möjligheten till distansarbete och när arbetsgivare väljer att permanenta den lösningen?

Arbetsgivarnas möjlighet att kontrollera har ökat

Vi har som sagt våra möten via Teams eller Zoom och arbetar på distans i mycket högre grad än tidigare. Och en majoritet av arbetstagarna som haft möjligheten till det under pandemin vill fortsätta med det. Det finns uppenbara vinster med att kunna jobba ostört hemifrån och planera sin tid i större utsträckning. Men det som få vet är att möjligheterna för arbetsgivaren att kontrollera sina anställda i vissa avseenden faktiskt är mycket större när man jobbar hemifrån.

De senaste åren har möjligheterna till digital övervakning blivit i princip totala. Tekniken springer som så ofta före etik och politik. De allra flesta datorer har en kamera och att kontrollera varje knapptryckning på datorn, vilka sidor du besöker under en arbetsdag, hur långa luncherna är eller helt enkelt hur stor del av dagen du sitter vid skärmen är i dag oerhört enkelt. Lägg därtill din tjänstetelefon GPS så är du kartlagd rent geografiskt också, kanske till och med din puls och antal steg under promenaden?

I undersökningen Svenskarna och internet säger nära hälften att de generellt sett känner sig övervakade. De flesta av oss är medvetna om att vi hela tiden lämnar spår efter oss på nätet när vi surfar och när vi handlar, men kanske borde vi snarare fundera över att arbetsgivarens möjligheter att övervaka sina medarbetare aldrig har varit större än nu. I dag känner 3 av 10 som arbetar oro för att deras arbetsgivare övervakar dem på nätet. Det gäller inte minst 80- och 90-talisterna som oroar sig mer än andra generationer.

Jag har inget att dölja och jag har rent mjöl i påsen, kanske många tänker. Men mot det finns flera invändningar. En är att ingen bör ha rätt att kontrollera detaljer i någon annans sätt att leva om det inte finns ett konkret och transparent skäl till det. En annan är att program och algoritmer kan ge en falsk känsla av exakthet och rättvisa som gör att den kan användas som till exempel underlag för lönesamtal.

Ta diskussionen om hur insamlad information används

Så vad ska man göra? Idag är det både enkelt och billigt att fixa digital övervakning, under pandemin erbjöds exempelvis speciella *covid edition-program* för ökad trygghet till den otrygga chefen. Ett snabbt sätt att skydda sin integritet är att ändra inställningar för cookies och platstjänster på sina digitala enheter men det är kortsiktigt och inte heltäckande. Vi måste snarare identifiera de beslut som tas om inköp av programvaror och datainsamling och se till att fackföreningarna är med där. Vi måste fråga arbetsgivarna hur kvalitets- och säkerhetsarbetet utförs samt hur produktiviteten granskas och hur det förhåller sig till övervakning och integritet. Vi måste fråga varför det görs, hur de data som samlas in ska användas och hur länge informationen sparas. Tillsammans skapar informationen dessutom ofta mönster som ligger till grund för beslut om förändringar.

Hur man samlar in, analyserar och lagrar personliga data är alltså inte i första hand

en teknisk fråga. Det är självklart rimligt med viss begränsad uppföljning och kontroll, som kan motiveras utifrån vad som ingår i arbetsuppgifterna. Samtidigt varnar experter för att spionprogram installeras på anställdas datorer och att tjänster kan användas som digitala New Public Management-verktyg. Vi riskerar att få en utveckling som styrs av tekniker utan kunskap om arbetsmiljö- och integritetsfrågor.

Arbetsgivaren har makt att leda och fördela arbetet. Anställda har samtidigt rätt att i förväg få tydlig information om vilka kontroller som kan göras av dem med hjälp av de uppgifter som arbetsgivaren samlar in i samband med att de använder arbetsplatsens IT-utrustning. Men hur ofta görs det? På arbetsplatser saknas i dag ofta en policy för vilka data som samlas in, vem som ansvarar och hur resultaten får lagras och spridas.”

Att arbeta i soffan eller vid köksbordet kan kännas långt bort ifrån vakande ögon eller tidsstudiemän. Men det är dags att vi börjar ta den här diskussionen på arbetsplatserna. Ställ kritiska frågor. Släpp inte ledarskapet till teknokrater. Bara om vi tillsammans bestämmer var gränserna går kan utvecklingen påverkas.

Maktbalansen kan förändras

Varken kollektivavtal eller lagstiftning har hunnit med den tekniska utvecklingen, och kännedomen om våra digitala fotavtryck, samt övervaknings- och kontrollmetoderna är låg. Den rika insamlingen av data – med goda avsikter – kan lätt missbrukas i fel händer. Hur kan vi bättre skydda arbetstagarnas integritet i ett sömlöst arbetsliv? Om fackföreningarna inte är med vid besluten och inte heller skaffar sig den nödvändiga kompetensen, både om vad som går att göra och hur beslut fattas baserat på insamlade data, så kommer tekniken styra utvecklingen och mänsklig hänsyn och den personliga integriteten hamna långt ner bland prioriteringarna. Då tippas maktbalansen över och styrkeförhållandet förändras.

Ann-Therese Enarsson
VD Futurion

2022-02