

Fackliga perspektiv på AI

Möjligheter och utmaningar



Innehållsförteckning

Inledning	3
Vad är AI och vad används det till?	4
Möjligheter och utmaningar på arbetsmarknaden – vad tycker Vision?	6
Bias och diskriminering.....	6
Minskad sysselsättning.....	7
Arbetsmiljö.....	8
Klimat.....	8
Säkerhetsutmaningar och integritet.....	8
Ansvarsfrågor	9
Reglering av AI	9
Att tänka på för dig som förtroendevald i Vision	11
Fördjupningstips och länkar	12

Inledning

Artificiell intelligens (AI) har på senare år blivit en allt viktigare del av samhällsutvecklingen och arbetslivet. Vision som har 207 000 medlemmar finns på många olika arbetsplatser där AI är och kommer bli en allt större del av lösningarna på nuvarande och framtida utmaningar. Det är viktigt att förstå hur AI kan påverka olika jobb och sektorer, möjligheter till automatisering, omstrukturering av arbetsuppgifter samt behovet av kompetensutveckling.

Vision som facklig organisation bör vara aktiva i att arbeta för att säkerställa att AI-användning inte leder till diskriminering eller ojämlikheter på arbetsplatserna. Det är också viktigt att Visions förtroendevalda arbetar för att säkerställa att medlemmarna har tillgång till utbildning och kompetensutveckling för att möta de förändringar som AI kan medföra på arbetsmarknaden.

Eftersom AI påverkar arbetsvillkoren globalt är det också angeläget att Vision som fackförbund samarbetar internationellt för att dela kunskap och erfarenheter.

Denna rapport är avsedd för förtroendevalda inom Vision och syftar till att ge en sammanfattning av vad AI är, vilka möjligheter och utmaningar som finns med AI idag, samt vad som är viktigt för oss som facklig organisation att ta ansvar för.

Det är viktigt att komma ihåg att AI är ett område där det sker en oerhört snabb utveckling som gör att det nästan är omöjligt att ge en dagsaktuell bild av området. Rapporten gör inte anspråk på att ge en heltäckande bild och det vi är säkra på är innehållet i rapporten kommer behöva uppdateras för att fortsätta vara relevant.

Vad är AI och vad används det till?

Det är viktigt att ha en grundläggande förståelse för vad AI är och hur det kan användas. Det finns många olika definitioner av vad AI är och det debatteras friskt.

Frågar man chatGPT så är AI eller artificiell intelligens, är ett område inom datavetenskap och teknik som fokuserar på att utveckla datorprogram och system som kan utföra uppgifter som normalt kräver mänsklig intelligens. Målet med AI är att skapa maskiner och datorprogram som kan tänka, lära sig och fatta beslut på ett sätt som liknar mänsklig intelligens.

Idag används AI inom de flesta branscher, i exempelvis digitala assistenter, chatbots och fordon. AI berör redan i dag nästan alla aspekter av våra liv och arbeten: från den personliga assistenten i våra mobiltelefoner till våra hushållsapparater, från nya bankprocesser till cyberskydd. Och det är ändå bara början.

Man kan dela in AI i fyra olika nivåer:

1. Automatiserad intelligens: Automatisering av manuella och standardiserade rutinuppgifter.
2. Assisterad intelligens: Hjälper människor att utföra uppgifter snabbare och bättre.
3. Förhöjd intelligens: Hjälper människor att fatta bättre beslut.
4. Autonom intelligens: Automatiserade beslutsfattarprocesser utan mänsklig inblandning.

Inom offentlig sektor används AI på olika sätt för att förbättra tjänster, effektivisera processer och fatta informerade beslut. Här är några användningsområden för AI inom offentlig sektor:

Automatiserad kundsupport: Chatbottar och virtuella assistenter baserade på AI kan användas för att hantera vanliga frågor och ge snabba svar på medborgarnas förfrågningar. Detta minskar arbetsbelastningen för kundsupportpersonal och ger snabbare och mer tillgänglig service.

Datadriven beslutsfattande: AI-tekniker som maskininlärning kan användas för att analysera stora datamängder och extrahera insikter. Inom offentlig sektor kan detta stödja beslutsfattande genom att tillhandahålla prediktiva modeller, identifiera mönster och ge rekommendationer för att optimera policybeslut eller resursfördelning.

Säkerhet och övervakning: AI kan användas för att förbättra säkerheten inom offentlig sektor. Till exempel kan AI-baserade system användas för att övervaka videoövervakningsbilder och automatiskt upptäcka ovanliga eller misstänkta aktiviteter, vilket hjälper till att förhindra brott och öka allmänhetens säkerhet.

Rättsväsende och juridik: Inom rättsväsendet kan AI-system användas för att analysera rättsfall, hitta tidigare rättspraxis och ge juridisk forskning och rådgivning. AI kan också hjälpa till med automatiserad översättning av rättsdokument eller extrahera relevant information från stora mängder juridiskt material.

Hälso- och sjukvård: AI kan användas för att förbättra diagnostik, övervaka patienter och optimera sjukvårdsprocesser. Det kan hjälpa till att upptäcka sjukdomar, förutsäga sjukdomsutveckling, analysera medicinsk bildbehandling, hantera medicinska journaler och stödja beslutsfattande inom hälso- och sjukvården.

Transport och stadsplanering: Inom transportsektorn kan AI användas för att förbättra trafikstyrning, optimering av resurser och prognoser för trafikflöden. Inom stadsplanering kan AI bidra till att analysera och förutse urbaniseringstrender, förbättra energieffektivitet och optimera användningen av resurser i städer.

Genom att använda AI-tekniker kan offentlig sektor dra nytta av automatisering, effektivisering och datadriven beslutsfattande för att bättre tjäna medborgarna och optimera sina processer.

Artificiell intelligens

Vardagsanvändning och potentiella användningsområden

Några exempel på hur vi redan använder AI och möjligheterna som finns med tekniken

The infographic features a central illustration of a red car with wireless signals, a smartphone displaying smart home icons, a laptop with a watch advertisement, and a robotic arm. Surrounding these are various icons and text boxes describing AI applications.

- Smartphones och digitala personliga assistenter
- Internet of things: Uppkopplade dammsugare, kylskåp och klockor...
- Självkörande bilar
- Smarta klimatanläggningar
- Handel på nätet och marknadsföring
- Smart jordbruk: bevattning, djurfodring, ogräsborttagning
- Robotar i industrin
- Webbsökningar
- Automatiska översättningar
- Nätsäkerhet
- Kampen mot desinformation
- Optimering av produkter och försäljningskedjor



europarl.eu

Möjligheter och utmaningar på arbetsmarknaden – vad tycker Vision?

AI har en avgörande roll att spela på arbetsmarknaden med potential att skapa nya jobb, omforma befintliga och ändra efterfrågan på vissa färdigheter.

Det finns flera möjligheter och utmaningar kopplade till användningen av AI och det är flera aspekter som vi som fackförbund behöver överväga för att kunna ta tillvara på möjligheterna och samtidigt se till medlemmarnas rättigheter och intressen.

Visions biträdande förhandlingschef Oskar Pettersson intervjuades nyligen på temat om hur AI kommer påverka arbetsmarknaden. Läs intervjun [här](#)

”Vi tror att AI kommer att innebära en stor möjlighet att förenkla vissa typer av arbetsuppgifter genom att automatisera dem. Men det kommer inte att göra att medarbetarnas funktion försvinner helt. Det kommer att finnas utrymme att hantera andra frågor i stället när vissa arbetsuppgifter frigörs.”

Vi ska som alltid värna om medlemmarnas möjlighet till inflytande vid införande av olika AI-system och Vision tycker att beslut och rekommendationer med stöd av artificiell intelligens ska vara rättvisa, icke-diskriminerande och transparenta.

Nedan listas utmaningar och aspekter som är viktiga att ta i beaktande vid införande av AI-system.

Bias och diskriminering

Det finns utmaningar kopplat till bias och diskriminering där AI-system kan vara känsliga för inbyggda fördomar och diskriminering eftersom de tränas på data som kan vara partiskt eller reflektera existerande ojämlikheter. Det kan leda till att AI-system tar beslut som förstärker orättvisa behandlingar baserat på kön, etnicitet, ålder eller andra faktorer.

Vision har genomfört en utbildning för studenter som handlade om feministisk digitalisering som uppmärksammade delar av detta. Utbildningen syftade till att ge studenterna möjlighet att driva, påverka och bidra med feministiska perspektiv på digitalisering inom Vision och i deras framtida yrkesliv.

En viktig del för att upptäcka och identifiera eventuella partiska eller diskriminerande effekter av AI-system är att det finns transparens kring hur man har systemen programmerats och att man kan beskriva hur man arbetat för att undvika partiskhet. När det gäller AI är det också viktigt att intressenterna får vara med och bli konsulterade under hela tiden som AI-systemet utvecklas och används.

Vision tycker att arbetsgivare och AI-utvecklare ska vara transparenta med avseende på hur AI-system har programmerats för att undvika diskriminering och hur man framåt kommer säkerställa att fördomar inte läggs in i systemen. Detta bör vara ett krav vid upphandling av nya system.

Vision ser också att AI-system som införs ska vara användarvänliga och bidra till stöd för medarbetarna.

Vision tycker också att det är viktigt att intressenter och användare förstår hur AI-beslut fattas och vilken inverkan det har på arbetsprocesser och anställda.

För att fördjupa dig kring Visions olika arbeten mot diskriminering kan du läsa mer på vår webb om [diskriminering och aktiva åtgärder](#).

Minskad sysselsättning

Något som också lyfts som en risk i olika sammanhang är att automatisering av arbetsuppgifter med hjälp av AI kan leda till förlorade arbetstillfällen inom vissa sektorer. Vissa grupper kan drabbas av ökad arbetslöshet och ekonomisk ojämlikhet om de inte har tillräckliga färdigheter för att anpassa sig till den förändrade arbetsmarknaden.

Det är ingen hemlighet att kompetensförsörjningen av välfärden står inför stora utmaningar och Vision ser att möjligheten till kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning spelar en avgörande roll för att möta behoven på framtidens arbetsmarknad och för att kunna dra nytta av teknikutvecklingen.

Begreppet omställning handlar i grunden förutsättningar att hitta nytt arbete vid arbetsbrist. Det finns omställningsorganisationer som historiskt har hjälpt uppsagda medarbetare till nytt jobb genom både vägledning, ekonomisk ersättning och utbildningsinsatser. Vilken omställningsorganisation medlemmarna kan få stöd av beror på var de jobbar och vilket omställningsavtal de omfattas av.

För medlemmar som vill stärka sin ställning på arbetsmarknaden, även om de inte riskerar att bli uppsagda, har de också möjlighet att söka omställningsstudiestödet. Det kan ge medlemmar upp till 80 procent av deras lön om de studerar något som ökar deras anställningsbarhet framåt.

Vision har tecknat nya omställningsavtal med flera arbetsgivarorganisationer. Omställningsavtalen behåller det värdefulla stödet för dem som drabbas av arbetsbrist, men tar även sikte på dem som blir uppsagda på grund av sjukdom.

Avtalen lägger också stort fokus på förebyggande insatser i form av kompetensutveckling under anställning för att motverka framtida arbetsbristsituationer. Läs mer om omställningsavtal för olika branscher [här](#).

Vision vill också säkerställa att alla medarbetare har en kompetensutvecklingsplan, att arbetsgivaren ser till att medarbetare får kompetensutveckling och möjlighet till omställning. Det behöver bli lättare att kombinera arbete och studier. För att medarbetare ska ha möjlighet att utveckla relevanta färdigheter för olika områden som påverkas av AI krävs också att arbetsgivare analyserar behov som finns idag och i framtiden. En viktig del som Vision också arbetar för är att omställningsavtalen ska fortsätta utvecklas i takt med att arbetsmarknaden förändras.

Vision vill också att fler konkreta utbildningsinsatser på områdena hållbarhet (miljömässig, ekonomisk och social) och digitalisering genomförs.

[Här](#) på Visions webb finns också tips för hur du som förtroendevald kan påverka för mer kompetensutveckling.

Arbetsmiljö

När ny teknik införs finns risk att arbetsgivaren inte tänker på att det kan förändra arbetsmiljön för medarbetare som arbetar direkt med tekniken eller de som påverkas indirekt.

Vision vet att arbetsmiljön är en viktig aspekt som noggrant ska tänkas igenom vid införandet av ny teknik.

Risk- och konsekvensanalyser ska genomföras och de som genomför förändringarna inom en verksamhet ska ha god kunskap om arbetsmiljö. Som medlemsorganisation i Sunt arbetsliv har vi tagit ansvar för att ta fram verktyg för att exempelvis ge förtroendevalda och medlemmarna stöd för en smartare och mänskligare digital arbetsmiljö. Med [Digi-ronden](#) skapas delaktighet så att alla kan bidra till verksamhetens utveckling.

Robotisering, automatisering och AI påverkar sättet för hur medarbetare utför sitt arbete och kan ha stor inverkan på arbetsmiljön. Hur påverkar det människor att den närmaste "kollegan" är en robot? Det finns idag väldigt lite forskning som tar hänsyn till arbetsmiljöaspekterna, men det är troligen något vi kommer se mer av framöver. Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Mynak har tagit fram en fördjupning kring AI, robotisering och arbetsmiljö. Denna hittar ni [här](#).

Klimat

Fackliga organisationer kan omställning och vi behövs i klimatarbetet. Vi kan strukturuomvandling och har historiskt varit den positiva kraften i stora samhällsomställningar. Det har handlat om allt från rätten till semester till föräldraledighet och en försäkring för den som blir sjuk. Klimatomställningen är vår tids största utmaning och kräver både systemskiften och livsstilsförändringar – då behöver vi vara med.

Träning av stora AI-modeller kan kräva mycket energi, vilket bidrar negativt på klimatet. Denna stora energiförbrukning är till stor del kopplad till den fysiska infrastruktur som krävs för att driva dessa system. Att hitta sätt att göra AI mer energieffektiv genom exempelvis nya teknologier eller metoder är en viktig utmaning där Tech branschen är avgörande möjliggörare för minskad klimatpåverkan.

Vision tycker att politiken ska använda offentlig upphandling som ett strategiskt verktyg och att regeringen ska gå vidare med förslag om klimatkrav i offentlig upphandling. Det finns flera goda exempel på arbetsgivare som går före och arbetar på detta sätt. Drygt hälften av kommunerna har klimatkrav i sina upphandlingar. Det är viktigt att de som arbetar med upphandling av AI-system och ny teknik får kompetensutveckling kring hur just AI påverkar klimatet och vad som kan göras för att begränsa en negativ påverkan.

Hållbar konsumtion och produktion är också ett av målen i FN:s agenda för global hållbar utveckling, Agenda 2030. Här finns [tips](#) på vad du själv kan göra på arbetsplatsen och lär dig mer om hur Visions medlemmar bidrar till mål 12 i agendan.

Säkerhetsutmaningar och integritet

AI-system kan också innebära säkerhetsrisker eftersom de kan vara sårbara för attacker och missbruk. Hackare kan utnyttja svagheter i AI-algoritmer för att manipulera eller stjäla data, förvränga beslut eller införa skadlig kod. Särskilt när det gäller autonoma system som självkörande bilar eller autonoma vapen finns det oro för säkerhetsrisker.

I och med att AI-system kan samla och analysera stora mängder data, kan det också innebära integritetsrisker och hot mot personlig integritet. Felaktig hantering av data kan leda till otillbörlig övervakning, missbruk eller oavsiktlig spridning av känslig information.

Eftersom användningen av AI-system ofta innebär insamling och behandling av personlig information så ser Vision att det är viktigt att arbetsgivare hanterar personuppgifter i enlighet med dataskyddslagar och för att skydda medarbetares integritet och rättigheter. En ytterligare aspekt för arbetsgivarna att hålla koll på är vem som äger datan som tankas in i olika system som implementeras.

Det är också nödvändigt att de som ska arbeta i AI-system får utbildning och kunskap i systemen men också inom informationssäkerhet.

Vid införande av nya system ska arbetsgivare alltid säkerställa att den data som används är pålitlig och att källor ska vara transparenta.

Ansvarsfrågor

Det kan vara svårt att fastställa vem som är ansvarig när en AI-algoritm eller ett system orsakar skada eller fattar felaktiga beslut. Det uppstår frågor om rättslig ansvarighet och hur man ska fastställa ansvar när det gäller autonomi och beslutsfattande av AI-system. Är det utvecklarna, användarna eller till och med AI-systemet självt som ska hållas ansvarigt? Detta är ett område med aktiv debatt och forskning

Vision tycker att beslut som genomförs av AI ska vara tydligt förklarade, ska vara möjliga att återkalla samt att de ska kunna överprövas av arbetstagaren som ansvarar för beslutet. Vidare ser Vision att det är viktigt att människor ska kunna urskilja huruvida det är en mänsklig eller AI-system man interagerar med.

För de kommunala arbetsgivarna gäller Kommunallagen och där regleras kommunens skyldighet att vara öppen och tillgänglig för medborgarna. När AI används i beslutsfattandet måste kommunen se till att beslutsprocessen är transparent.

Vi ser att det är viktigt i upprätthållandet av bemötandet och förtroendet inom flera av våra medlemmars yrkesområden inom välfärden.

Reglering av AI

På grund av den snabba utvecklingen av AI-teknik och dess potentiella konsekvenser har regleringsdiskussioner pågått över hela världen för att fastställa riktlinjer och lagar för att säkerställa ansvarsfull användning av AI. Idag finns det en allmän konsensus om att viss reglering av AI är nödvändig för att stimulera utveckling och hantera de risker som tekniken innebär.

Inom EU har de flesta länder egna strategier för reglering av AI, men samarbetet och diskussionerna inom EU är stora. EU-kommissionen publicerade under 2020 en vitbok kring AI och man har enats om ett förslag till en lagstiftning om standarder för hur AI kan användas.

Denna nya lag kan bli avgörande för utvecklingen och regleringen av AI. Den syftar till att säkerställa att AI används och utvecklas i enlighet med europeiska värden som demokrati, grundläggande rättigheter och rättsstatens principer.

Vision och många andra fackförbund på den internationella arenan har också bidragit i dialoger om etiska avväganden och medarbetares rättigheter. Flera av dem har resulterat i inspel till EU-lagstiftare samt olika typer av rapporter och guider.

I Sverige har vi flera regleringar som kan kopplas till AI-utveckling och användning.

1. **Dataskyddslagstiftningen (GDPR):** GDPR är en EU-förordning som också gäller i Sverige och reglerar hanteringen av personuppgifter. Den har stor betydelse för AI-system eftersom sådana system ofta hanterar och behandlar personlig information. GDPR fastställer regler för insamling, lagring, användning och skydd av personuppgifter samt ger enskilda rättigheter och skydd.
2. **Diskrimineringslagen:** Diskrimineringslagen i Sverige förbjuder diskriminering och kräver att likabehandlingsprincipen följs. Detta innebär att AI-system och användningen av dem inte får bidra till diskriminering baserat på kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning eller andra skyddade egenskaper.
3. **IMY** är den svenska myndigheten som ansvarar för att övervaka och främja efterlevnad av dataskyddslagstiftningen, inklusive GDPR. De ger råd, vägledning och tillsyn för att säkerställa att AI-system och deras användning följer dataskyddskraven.
4. **Myndigheten för digitalisering och AI (DIGG):** DIGG är en svensk myndighet som ansvarar för att främja digitalisering och AI-användning i samhället. De arbetar med att utveckla strategier, riktlinjer och policyer för att främja ansvarsfull användning av AI och främja innovation inom området.

Det är viktigt att notera att lagstiftningen och regleringen kring AI ständigt utvecklas och kan komma att förändras över tiden för att bättre hantera de specifika utmaningar och risker som AI-teknik kan innebära.

Organisationer och sammanslutningar kan utarbeta egna etiska riktlinjer för AI-användning. Dessa riktlinjer kan innehålla principer som ansvarighet, transparens, integritet, rättvisa och hållbarhet. I Norge finns det ett gott exempel där fackförbund och företag har undertecknat en deklaration om att AI-beslut ska vara rättvisa, icke-diskriminerande och transparenta.

Inom Vision finns en nystartad referensgrupp med förtroendevalda som kikar på hur AI skulle kunna användas av förtroendevalda inom Vision.

Att tänka på för dig som förtroendevald i Vision

Införandet av AI på Visions medlemmars arbetsplatser är en utveckling som kräver facklig uppmärksamhet och engagemang. Genom att du är aktiv i frågorna tillsammans med din lokala arbetsgivare kan vi säkerställa att våra medlemmars intressen och rättigheter skyddas och att medlemmarna är delaktiga i utvecklingen. Vision ska bidra till att säkerställa att AI används på ett sätt som gynnar både anställda och bidrar till kloka lösningar på de arbetsplatser där vi finns. Det är därför viktigt att vara proaktiv och involverad i diskussioner om AI för att påverka implementeringen positivt.

Nedan finns tips för hur du som förtroendevald kommer i gång och vad du kan tänka på i din roll som ombud på arbetsplatsen.

1. **Förstå AI-teknologin och dess påverkan.** Skaffa dig en grundläggande förståelse för vad AI är. Kanske har arbetsgivaren information eller så kan du använda några av de lästipsen som finns i den här rapporten.
2. **Identifiera områden där AI används idag eller kan användas framåt.** Samarbeta med arbetsgivaren och HR för att identifiera de områden där AI-teknologin finns idag eller föreslås införas framöver. Tänk på att det kan finnas många medlemsgrupper och arbetsuppgifter som påverkas, exempelvis administrativa uppgifter för en administratör eller beslutsstöd för handläggare eller chefer. Kan det rentav uppstå nya yrkesgrupper till följd av AI?
3. **Säkerställ medlemmarnas inflytande.** Vid införande av nya AI-system ska medlemmarnas synpunkter tas tillvara och du som förtroendevald ska ges möjlighet att vara delaktig. Ställ också krav på de olika aspekterna som lyfts tidigare i denna rapport vid upphandlingar. Använd vår modell för samverkan för att prata AI.
4. **Kräv utbildning.** Det är viktigt att arbetsgivaren planerar för utbildning och kompetensutveckling för anställda som påverkas av AI. Detta är viktigt för att säkerställa att de kan hantera och dra nytta av teknologin.
5. **Kommunicera med medlemmarna.** Det är viktigt att ha en kommunikation med medlemmarna kring möjligheter och risker med införande av olika AI-system. Ta med medlemmarnas synpunkter i dialog med arbetsgivaren.
6. **Var delaktig i implementering.** Se till att arbetsgivaren följer de överenskomna villkoren.
7. **Rapportera och utvärdera.** Var även aktiv i att utvärdera införandet av AI på arbetsplatsen, så att medlemmarna inte drabbas negativt. Anpassa frågorna och strategierna för att lyfta olika saker med arbetsgivaren, då det kan vara nya möjligheter eller utmaningar som dyker upp och behöver hanteras
8. **Omvärldsspana.** Var aktiv i omvärldsspaning och försök vara lösningsorienterad och hitta möjligheter med AI som underlättar medlemmarnas arbete i vardagen. Om möjligt utse någon förtroendevald som vill ha ett extra ansvar för att hålla koll på AI frågorna.
9. **Återkoppla.** Återkoppla dina upplevelser och goda exempel till ditt center så att fler kan få del av ert arbete. Tillsammans gör vi varandra bättre!

Visions egen låt "[Ingen Maskin](#)" som är skriven som ett samarbete mellan Visions medlemmar och ett urval av Sveriges bästa låtskrivare och producenter känns mer aktuell än någonsin. Använd gärna låten som inspiration vid medlemsdialoger.

Fördjupningstips och länkar

Universitet och högskolor både följer och påverkar utvecklingen av AI. Göteborgs universitet har flera intressanta artiklar och filmer om AI. De har också listat flera experter inom området som kan vara intressanta att följa

<https://www.gu.se/it-fakulteten/vad-ar-det-egentligen-med-det-har-med-ai>

<https://www.gu.se/expert-artificiell-intelligens-ai>

Arena Idé där Vision är medlemmar tar bland annat fram rapporter i samarbete med forskare. Ibland genomförs också kostnadsfria seminarier så det kan vara bra att hålla utkik på deras hemsida.

<https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2020/12/rap-fes-ai-ver3.pdf>

Futurion, TCO:s tankesmedja har följt utvecklingen av AI och lyft olika perspektiv. Mycket finns att hitta på deras webb:

<https://futurion.se/>

Om feministisk digitalisering och teknikutveckling:

<https://www.youtube.com/watch?v=snAGmMPSHp4>

RISE, Sveriges forskningsinstitut och innovationspartner har mycket intressant läsning om AI och hållbar samhällsnyttig innovation.

<https://www.ri.se/sv/vad-vi-gor/digitalisering>

Vision finns på den internationella arenan, bland annat i via TCO i ETUC, genom direkt representation i EPSU, Eurocadres och PSI. Dialoger på dessa arenor har skapat inflytande och resulterat i rapporter och checklistor. Givetvis har EU-parlamentet också en hel del publicerat kring AI och den lagstiftning man vill besluta om.

<https://www.europarl.europa.eu/news/sv/headlines/society/20230601STO93804/eu-s-ai-akt-forsta-forordningen-om-artificiell-intelligens>

[AI-Guide-discovering the many faces of a faceless technology-2023.pdf \(etui.org\)](https://www.europarl.europa.eu/news/sv/headlines/society/20230601STO93804/eu-s-ai-akt-forsta-forordningen-om-artificiell-intelligens)

<https://www.eurocadres.eu/publications/checklist-for-ethical-ai/>

Visions arbete med arbetsmiljö, diskriminering, jämställdhet och medlemmars inflytande i arbetslivet gäller även kopplat till AI och teknikutveckling. Läs mer här:

<https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/arbetsmiljo/diskriminering-och-aktiva-atgarder/>

<https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/ny-teknik-pa-jobbet-4-tips-innan-starten/>

Mynak, Myndigheten för arbetsmiljökunskap har publicerat en rapport:

<https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/01/Artificiell-intelligens-robotisering-och-arbetsmiljon.pdf>

Visions egen låt Ingen Maskin hittar du här: <https://www.youtube.com/watch?v=RVVW-oDac8k&list=RDRVVW-oDac8k&index=1>

För dig som förtroendevald är det också bra att bli påmind om vad som gäller vid hantering av personuppgifter.

<https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/att-vara-vision-ombud/gdpr/>