

Tema: Digitalisering og arbejdsretlige nedslag

Der er for tiden stor opmærksomhed på digitalisering af arbejdet både nationalt, i EU og internationalt. Ærindet med temaet på Arbejdsrettens dag er at tage et kig på nogle af de arbejdsretlige dilemmaer, der dukker op i kølvandet på digitalisering af arbejdet, og at se nærmere på de eksisterende ansættelsesretlige og kollektivarbejdsretlige remedier samt deres potentielle styrker og svagheder.

13.00-14.00 Platforme

Digitale platformsvirksomheder er virksomheder, der forbinder brugere med tjenesteudøvere via hjemmesider eller app's – en 'platform'. Platformsvirksomhederne har forskellige kontrakter og forskellige vilkår for at benytte deres tjenester. Tjenesteudøveren får oftest et honorar per opgave, og platformsvirksomheden tager et lille honorar for at formidle kontakten. Arbejdsformen refereres til som platformsarbejde, GIG-work, crowd-work, on-demand-work, og lignende.

Fænomenet berører spørgsmålet om status som lønmodtager eller selvstændig. Tjenesteyderne knyttes typisk til platformen på kontrakter som selvstændige, men de vilkår arbejdet udføres på kan i nogle sammenhænge give anledning til tvivl om, hvorvidt der reelt er tale om arbejde som selvstændigt virkende tredjemand. Emnet har både et ansættelsesretligt og kollektivarbejdsretligt perspektiv, med en snitflade til konkurrenceretten.

13.00-13.10 Introduktion af emnet v. Natalie Videbæk Munkholm

13.10-13.25 Ansættelsesretligt v. Karen-Margrethe Schebye

13.25-13.40 Kollektivarbejdsretligt v. Helge Werner

13.40-13.55 Konkurrenceretligt v. Michael Christian Høg Riis, Konkurrence- og forbrugerstyrelsen

Kort pause – 5 minutter

14.00-15.10 Digitalt arbejde – muligheder og udfordringer

Digitalt arbejde giver nye måder at udføre arbejde på ved brug af digitale redskaber (bærbar, tablet, smartphone) og mobile opkoblinger, så arbejde kan udføres uafhængigt af tid og sted. Det har både ansættelsesretlige og kollektivarbejdsretlige perspektiver.

Det digitale arbejde udfordrer grænsen mellem arbejdstid og fritid, herunder reglerne om arbejdstid og hviletid samt beskyttelse af fritiden. Dette kolliderer blandt andet med begrænsning af arbejdstid som grundret.

Det digitale arbejde udfordrer endvidere grænserne for overvågning og kontrol, idet data løbende indsamles gennem arbejdsredskabernes tekniske muligheder, herunder kameraer, mikrofoner og browser-historik. Data er dermed tilgængelige og giver udvidede muligheder for overvågning af de ansattes adfærd, interesser og relationer både i og udenfor tjenesten. Dette kolliderer blandt andet med privatlivets fred som grundret.

Begge typer af udfordringer giver øget risiko for stress, diskrimination, ubalance mellem arbejds- og familieliv, og nye muligheder for at medarbejdernes privatliv får ansættelsesretlige konsekvenser.

14.00-14.10 Introduktion af emnet v. Natalie Videbæk Munkholm

14.10-14.40 Arbejdstid v. Flemming Dreesen og Peter Nisbeth

14.40-15.10 Overvågning og kontrol v. Martin Gräs Lind

Kort pause – 5 minutter

15.15-15.55 Algoritmer

Algoritmer refererer her til brug af automatisering og kunstig intelligens på arbejdspladsen som redskaber til f.eks. at assistere i ledelsens beslutningsprocesser, herunder algoritmer der beregner medarbejdereffektivitet ud fra automatisk indhentede performancedata. Emnet er mere åbent end de øvrige emner, da vi ikke rigtigt har danske regler eller afgørelser om dette. Det kan være nødvendigt at være opmærksom på udfordringerne – måske også mekanismerne – i tide, så vi ikke løber ind i uheldige løsninger på arbejdsmarkedet i Danmark.

Udfordringer kan opstå ved algoritmer, der ikke er udformet til at tage nødvendigt hensyn til grundrettigheder som privatlivets fred, foreningstilhørsforhold, ytringsfrihed, beskyttelse mod diskrimination (særligt indirekte diskrimination fx ved at måle effektivitet eller fleksibilitet), ligeløn og ligebehandling (orlovsdage, børns sygedage, graviditetsrelateret sygdom), arbejdstid og hviletid.

Udfordringer kan opstå i forhold til kunstig intelligens, hvor teknologien bliver selv-lærende gennem sammenkobling af Big Data, data analytica, algoritmer og digitale redskaber – alle forbundet via internettet. Algoritmer lærer af mønstre hos brugere, som den anser for at være 'normen'. Algoritmen producerer på baggrund heraf anbefalinger, procedurer og beslutninger, der kan være diskriminerende indenfor mange af de suspekterede kriterier (race, seksuel orientering, religion, politisk holdning, osv.), idet anbefalingerne afspejler brugernes præferencer, der ikke nødvendigvis matcher algoritmens oprindelige udformning.

15.15-15.35 Introduktion af emnet v. Natalie Videbæk Munkholm, herunder om automatiserede ledelsesbeslutninger

15.35-15.55 Algoritmer og diskrimination v. Yvonne Frederiksen