

# Din kollega har blivit en algoritm

Digitalisering och automatisering ur ett fackligt perspektiv





# INNEHÅLL

<b>Varför denna lathund?</b>	<b>4</b>
<b>Vad vi har för grund att stå på</b>	<b>6</b>
<b>Vad vi vill som förbund</b>	<b>8</b>
<b>Frågor och svar</b>	<b>12</b>
<b>Frågor att ställa</b>	<b>15</b>
<b>Checklista</b>	<b>17</b>
<b>Vidare läsning</b>	<b>18</b>

# Varför denna lathund?

Har din arbetsgivare automatiserat arbetsuppgifter, processer eller beslut på arbetsplatsen – eller planerar att göra det? Då håller du rätt broschyr i din hand. Ambitionen är att reda ut vad detta innebär, vad vi som facklig part kan göra, vad du bör oroa dig för och vad som går att påverka. Lathunden riktar sig i första hand till dig som facklig företrädare i en offentligt finansierad verksamhet, men den berör alla som arbetar i offentlig sektor eller alla som möter den som medborgare.

## Algoritmer och automatisering på frammarsch

Allt fler uppgifter som tidigare gjordes av människor görs i dag av datorer med hjälp av algoritmer. Algoritmerna kan vara mer eller mindre automatiserade eller till och med få hjälp av "AI", artificiell intelligens. Andra namn är RPA – *robotic process automation*, digital medarbetare eller robot. Denna förändring påverkar i princip allt arbete, och vi som facklig part har lagstadgade rättigheter att få vara delaktiga i processen.

Många arbetsuppgifter inom offentligt finansierad verksamhet kommer att helt eller delvis automatiseras. Hur implementeringen går till och vilka som involveras får konsekvenser för både arbetsmiljön och arbetsbelastningen.

### **Alla pratar om digitalisering, men varför ska vi bry oss om den?**

Vi behöver inte gå långt tillbaka i tiden för att se hur den tekniska utvecklingen medfört omvälvande förändringar i arbetslivet. Nya kommunikationsformer i det vardagliga arbetet och digitalisering av nästan alla informationsflöden är två exempel. Dessa förändringar löser vissa problem och effektiviserar processer, men ger samtidigt upphov till andra och ibland oförutsedda nya arbetsuppgifter. Digitaliseringen har blivit ett samlingsnamn som kan fyllas med nästan vilket innehåll som helst, och inbegriper de flesta förändringar som skett de senaste 30 åren. Därför har vi från förbundets sida fokuserat på automatiseringen och på att arbetsuppgifter tas över av programvara.

### **Blir det effektivare?**

Programvara kan automatisera allt från till synes triviala uppgifter som att samla in datamängder och

information från olika källor och sammanställa dem, till mer komplexa jobb som att fatta beslut eller förutsäga framtida utfall. Ibland är dessa förändringar uppenbara förbättringar av arbetsflödet, men ibland kan vi inte säga om arbetet har blivit effektivare eller fått mindre manuell handläggning – exempelvis när själva arbetsuppgiften förändrats i grunden. Ett sådant exempel är e-posten som å ena sidan gör det möjligt att skriva till varandra på en bråkdel av en sekund, men som å andra sidan skapar ett överflöd av information som kan vara svår för en organisation eller individ att hantera. Därför bör vi vara skeptiska när vi hör att den tekniska utvecklingen och digitaliseringen leder till effektivitet. Det är ofta ett önsketänkande som kan få budgetar att gå ihop men som inte stämmer särskilt väl med den forskning som finns.

### **Implementeringen avgörande för teknikens effekter**

Vi ser att implementeringen av tekniska hjälpmedel avgör om de stöttar och underlättar mänskliga arbetsuppgifter, eller om de ersätter dem med andra som är mer monotona. Som arbetstagarrepresentant har vi en viktig roll att spela eftersom vi företräder både våra medlemmars intresse och lyfter in ett medborgarperspektiv som ofta saknas. Det är här vi kan påverka om den tekniska utvecklingen ger kraftfulla verktyg som både förbättrar och förenklar – eller om den gör oss till minutstyrda slavar under algoritm-chefer.



# Vad vi har för grund att stå på

Svenska modellen bygger på att arbetsgivaren ska ha en dialog med facket om de vill genomföra förändringar i organisationen. Automatisering av arbetsuppgifter är ett exempel på detta, och därför har vi som facklig part rätt till inflytande över dessa processer även om arbetsgivaren inte alltid vill det eller tänker på det.

Vi ska också komma ihåg att det många gånger är offentlig verksamhet vi arbetar med där insynen är reglerad i lag. Detta är med andra ord de två ben vi har att stå på: den fackliga rätten till inflytande och offentlighetsprincipen med rätt till individuell prövning och överklagan. I detta avsnitt utvecklar vi båda.

## **Förhandling eller samverkan**

I de flesta av Sveriges kommuner finns lokala samverkansavtal, som syftar till att ge arbetstagarna större inflytande genom att frågor som berör utvecklingen av verksamheten ska tas upp och diskuteras. Samverkan ska vara en del av de ordinarie arbetsuppgifterna och frågor ska kunna väckas på alla nivåer i organisationen. Om inget samverkansavtal finns på plats har vi alltid medbestämmandelagen, MBL, som grund att stå på. Enligt denna lag (§11 MBL) har arbetsgi-

varen en skyldighet att påkalla förhandling kring beslut om viktigare förändringar av verksamheten. Det kan exempelvis gälla omläggning av drift, förändring av arbetsorganisation, arbetsuppgifter, arbetsmetoder eller arbetstidens förläggning. Förhandlingsskyldigheten innebär att förhandling måste ske innan beslut om förändringen fattas. Samma sak gäller om vi har samverkansavtal, och arbetsgivaren är även skyldig att hålla fackliga parter informerade (§19 MBL). Vi fackliga organisationer kan också kalla till förhandling (§12 MBL) om inte arbetsgivaren påkallat förhandling enligt ovan (§11 MBL).

## **Automatisering och algoritmer ska förhandlas och riskbedömas**

Automatisering och införandet av algoritmer som utför centrala arbetsuppgifter berör många av våra medlemmar i Akademikerförbundet SSR. Ett exempel är kommuner där algoritmer räknar ut ekonomiskt bistånd, vilket innebär att många socialsekreterare har fått eller kommer att få förändrat arbetssätt och sannolikt nya och förändrade arbetsuppgifter. Ett annat är Arbetsförmedlingen där bedömningen av arbetssökande delvis automatiserats, med liknande

konsekvenser för arbetsförmedlarns arbete. Med en automatiseringsprocess uppkommer nya frågor om ansvar, exempelvis kring vem som svarar för det beslut eller beslutsstöd som automatiserats. Därför råder det inget tvivel om att automatisering och införande av algoritmer är en viktigare förändring av verksamheten som ska förhandlas eller samverkas med berörda fackliga parter, och beslutet ska självklart föregås av löpande information. Likaså ska risk- och konsekvensanalyser genomföras, vilket gör att vi kan synliggöra hur arbetsmiljön påverkas och hur förändringarna ska hanteras inom organisationen. Vår bästa möjlighet att påverka förändringen i rätt riktning är som vanligt att komma in tidigt i processen.

### **Kraven på den offentliga förvaltningen**

Sverige har höga krav på förvaltningen i alla offentliga organisationer, så som myndigheter och kommuner, liksom särskilda krav på deras automatiserade beslutsfattande genom dataskyddsförordningen, GDPR. I kommunallagen och förvaltningslagen föreskrivs bland annat att beslut ska gå att följa och ha en tydlig ansvarsfördelning, medan GDPR

går ännu längre vad gäller de automatiserade besluten och ger medborgaren rätt både till "meningsfull information om logiken" som ligger till grund för automatiserade beslut liksom möjligheten att inte bli föremål för automatiserat beslutsfattande alls. Detta innebär för oss att många av de frågor vi ställer, med stöd i denna lathund, är frågor som arbetsgivaren redan ska ha övervägt noga och utrett.



# Vad vi vill som förbund

Akademikerförbundet SSR har sedan ett antal år identifierat digitaliseringen i allmänhet, och algoritmerna i synnerhet, som den viktigaste frågan för hur framtidens arbetsliv kommer att se ut. Följande stycken beskriver förbundets politik och motiven bakom den.

## Varför insyn?

Låt oss börja i vad vår offentliga sektor egentligen genomför. Vi som medborgare delegerar varje mandatperiod makten över samhällets beslut till lokala och centralt placerade politiker. En demokratisk grundbult är därmed att vi alltid ska kunna ta del av inte bara vilka beslut som fattas, utan även hur de fattas och på vilka grunder. En av utmaningarna med ökad digitalisering och fler beslut som fattas av algoritmer är att denna insyn kan försämras eller gå förlorad. När programvara ersätter människor finns det en risk att besluten, och motiven för besluten, blir svårare att förstå och följa, även om det inte finns några politiska beslut på att så ska ske. Digitaliserade och automatiserade beslut ställer därmed höga krav på de offentliga förvaltningarna, som fortsatt måste kunna visa hur

de fattats och dokumentera dem på ett begripligt och hållbart sätt. Med insyn och transparens avser vi därför inte bara en rätt att få ta del av exempelvis programmeringskod, utan även en betydligt mer långtgående skyldighet att dokumentera och kunna förklara även de digitaliserade processerna.

”Dina rättigheter som medarbetare eller medborgare ska aldrig bygga på att du kan programmera!”

## Fackligt inflytande, kvalitet och rättssäkerhet

Insyn är inte bara nödvändigt som demokratisk princip, utan vi behöver det också för att kunna bedriva fackligt arbete. Utan att se eller få en chans att begripa de processer som pågår, kommer vi inte att ha möjlighet till inflytande på dem eller påverka konsekvenserna. Insynen är principiellt viktig för oss som medborgare och medarbetare, och den får också direkta konsekvenser för både kvaliteten på – och tilliten gentemot – verksamheten. Vi visar i vår rapport *All makt åt algoritmen, vår befriare?* att de algoritmer som



involverar medarbetarna i utformningen underlättar arbetet i betydligt högre utsträckning. Vi ser också att under vissa omständigheter svarar medborgare i stort att *hur* ett beslut fattas är viktigare för tilliten än vilket som blir utfallet av beslutet.

### **Vad tycker medborgarna?**

I de undersökningar vi genomför regelbundet finner vi en välgrundad och nyanserad syn på automatiserat beslutsfattande och algoritmer. Inte bara bland förbundets medlemmar, utan även hos medborgare i allmänhet. Förutom att sätta ett högt värde på transparens och insyn som grund för tillit, ser vi även att de allra flesta värderar mänsklig handläggning högt och att det i dag är uppenbart att vissa arbetsuppgifter inte kan automatiseras. Samtidigt ser vi en låg tillit gentemot kommunernas arbete, och det är just där som många processer nu är i färd med att automatiseras.

Vår uppfattning är att detta bygger på en god förståelse för att de uppgifter som pekats ut som föremål för automatisering ofta är komplexa processer som innehåller många individuella bedömningar och avvägningar. I dagsläget är automatisering inget särskilt bra verktyg

för att ta hand om sådana processer och den mänskliga förmågan är ofta överlägsen. Vi bedömer också att det finns en välgrundad uppfattning kring att de digitaliserade vägvalen får stora konsekvenser och bör hanteras grundligt och noga övervägt. Den stora kostnaden för ett sådan arbete bör tas centralt och inte läggas lokalt på varje kommun, myndighet eller region.

### **Insyn är i dag mest fina ord**

Ofta hörs att lagstiftningen bör vara "teknikneutral". Det innebär att samma lagar för den traditionella förvaltningen ska användas på den digitaliserade, och att ingen egentlig skillnad finns mellan dem. Med ett sådant perspektiv har vi i princip redan all reglering vi behöver. Förbundet har dock erfarit att detta inte är fallet och att teknikneutral lagstiftning helt enkelt inte är tillräckligt. De krav som faktiskt ställs på förvaltningen i dag levs ofta inte upp till, just med förevändningen att organisationen använder digitaliserade verktyg.

Det finns många exempel på hur lagstiftaren inte verkar rå på de nya komplexa och kraftfulla algoritmer som allt mer dominerar vårt samhälle och vår arbetsmarknad. Därför har förbundet ett antal

utgångspunkter för hur samhället skulle komma närmare att förverkliga insyn och möjlighet till inflytande i praktiken i stället för att stanna vid tomma ord.

## Förbundets politiska krav

Akademikerförbundet SSR kräver att Sverige genomför en algoritmopolitik som bland annat innehåller följande:

- **Absolut insyn och begriplighet ska alltid gälla när det offentliga automatiserar verksamhet.** Om vi inte får tillräcklig insyn har vi ingen chans att påverka. Insyn och transparens tillhör den offentliga sektorns portalparagrafer och krävs för att värna medborgarens tillit gentemot samhällets institutioner. Det offentliga ska inte gömma sig bakom formuleringar som affärshemligheter, konkurrensnackdelar eller teknisk jargong och programmeringsspråk.
- **En människa ska vara ansvarig, och ha möjlighet att vara ansvarig, för de beslut som fattas.** Som medborgare måste du ha möjlighet att förstå och följa ett beslut som rör dig, processen bakom samt kunna se vem som

är ansvarig för beslutet. Du har också alltid rätt att få veta vilken bedömning som ligger bakom beslutet och att få det motiverat. Detta betyder givetvis att även medarbetaren ska ha möjlighet att faktiskt förstå beslutet för att kunna ställa sig bakom det, vilket kräver insikt i både automatiserade beslut som systemen för beslutsstöd.

- **Det krävs en algoritmombudsman för att samla frågorna om automatisering.** Allt fler beslut och processer automatiseras, men det är fortfarande oklart vart medborgaren ska vända sig när det offentliga inte uppfyller vad som krävs. Det kan handla om att inte leva upp till grundläggande krav på förvaltningen eller bristande insyn och begriplighet.
- **Öppna data och standarder ska vara utgångspunkt för den offentliga förvaltningen.** Många offentliga aktörer är inlåsta i långa upphandlingar av system med bristande anpassning till verksamheten, vilket späs på av att varje leverantör vinner på att myndigheten eller kommunen sitter fast med just deras programvara. Därför skulle en utgångspunkt i öppna data och etablerade standarder göra det lättare att byta och förbättra konkurrensen samt öka tillgången till offentliga datamängder.

- 
- Vi behöver en modell för hur insyn ska gå till i praktiken och som säkerställer att digitaliseringen ökar den offentliga förvaltningens transparens. Slutligen är det inte givet hur logiken bakom en algoritm faktiskt kan uppvisas på ett begripligt sätt, trots att detta krävs i lag redan i dag. Vi vill inte heller ha en situation där varje enskild offentlig huvudman på egen hand ska behöva resonera kring dessa principiella avvägningar och svåra frågor. Därför måste det offentliga gå före och ordentligt utreda frågan hur och i vilken form en algoritm ska kunna lämnas ut för att värna begriplighet och transparens, med hänsyn till andra värden som säkerhet, integritet eller affärshemligheter där så behövs.

# Frågor och svar

## **Varför är det viktigt att vi som facklig part är med i processen när arbetsgivaren automatiserar verksamhet?**

När offentlig sektor automatiserar arbetsuppgifter berör det ofta frågor av principiell karaktär eller frågor där professionskunnandet är centralt. Samtidigt ser vi alltför ofta att medarbetare inte involveras i förändringen. Automatiseringar och andra algoritmer får stor inverkan på arbetsmiljön och arbetets innehåll, varför det är viktigt att vi deltar i arbetet så tidigt som möjligt för att kunna påverka processen.

## **Vad är det kommuner, regioner och myndigheter egentligen automatiserar i dag?**

Listan är lång och vi hittar allt från system för att sammanställa datamängder, kontrollera uppgifter, samla in information – till rena beslut så som nivån på ekonomiskt bistånd eller bedömningen av arbetsförmåga hos individer. Listan kommer fortsätta växa, inte minst sedan kommunsektorn våren 2022 fick grönt ljus för att, i likhet med myndigheterna, automatisera även myndighetsbeslut. Förbundet var kritiska till lagändringen i ljuset av bristfällig reglering kring hur automatiseringen ska genomföras.

## **Vem är ansvarig om algoritmen fattar beslut?**

I en kommun är nämnden ansvarig för de beslut som fattas, så även automatiserat beslutsfattande. Det är därmed nämnden som också har att säkerställa att ett automatiserat beslutsfattande sker i överensstämmelse med gällande rätt och att delegation kan ske.

På en myndighet är det myndighetens ledning som är ytterst ansvarig för de beslut som fattas.

## **Vilka villkor måste uppfyllas för att kunna fatta automatiserade beslut?**

För medborgare har IMY, Integritetsskyddsmyndigheten, satt upp kriterier som bygger på dataskyddsförordningen GDPR. När beslut fattas automatiskt måste den **personuppgiftsansvariga**:

- tala om för dig att beslutet är automatiserat,
- ge dig rätt att få beslutet granskat av en riktig person,
- ge dig möjlighet att bestrida beslutet.

Personuppgiftsansvarig är den organisation (exempelvis aktiebolag, stiftelse, förening eller myndighet) som bestämmer för

vilka ändamål uppgifterna ska behandlas och hur behandlingen ska gå till. Det är alltså inte chefen på en arbetsplats eller en anställd som är personuppgiftsansvarig.

### **Om algoritmen ger beslutsunderlag?**

Den eller de handläggare och chefer som skriver under beslutet är ansvariga och går därmed i god för beslutsunderlaget. Hur långt det ansvaret kan komma att faktiskt sträcka sig är en svår fråga och kan i framtiden bli en fråga för skadeståndsrätten. Underlaget och den rekommendation som systemet ger är inte bindande. Det är handläggaren som går i god för att det är riktigt. Om beslutsunderlaget skulle vara felaktigt är det fortfarande den eller de som skriver under beslutet som i vart fall i viss mån är ansvariga för beslutet. Vid en eventuell skadeståndstalan kan den juridiska frågan bli om och i vilken utsträckning handläggaren borde ha insett att bedömningen, eller innehållet i beslutsunderlaget som den automatiserade processen ger, kunde vara felaktigt.

### **Är det någon skillnad mellan att automatisera beslutsstöd och de faktiskt fattade besluten?**

I praktiken är skillnaden mindre än man först kan tro, eftersom medarbetaren har långtgående ansvar för beslutet oavsett beslutsstöd. Det innebär att det är viktigt att förstå hur beslutsstödssystemet arbetar och kunna avgöra om det har gjort en rimlig bedömning.

### **Är det någon skillnad på vad som automatiseras?**

Det är i dag stor skillnad på vad som automatiseras beroende på vilken lagstiftning som algoritmen bygger på. Vissa lagar är lättare att automatisera eftersom lagtexten ställer upp tydliga kriterier. Då lämnas mindre utrymme för bedömningar vilket gör det lättare att både programmera och förklara algoritmen. Lagstiftning som bygger på individuella bedömningar är svårare att automatisera eftersom en stor del av lagens tolkning sker i själva tillämpningen.

### **Är vi emot algoritmer och automatisering?**

Nej, tvärtom. Det finns massor av potential att förbättra offentlig sektor och vår arbetsmiljö genom tekniska lösningar. Det finns också

en rad goda exempel på lösningar som förbättrat arbetet och på arbetsplatser som framgångsrikt automatiserat processer. Om vi som facklig part involveras i arbetet på ett konstruktivt sätt kommer vi att få se fler.

### **Varför är det viktigt med insyn och transparens?**

För att kunna få inflytande krävs det första steget: insyn. Efter insyn och transparens kommer begriplighet; det är inte gott nog att bara dela med sig av en hög med programkod. Vi har rätt att förstå de förändringar som genomförs och det ska inte behövas särskild teknisk kompetens eller kunskaper inom programmering.

### **Vad är öppna data och öppen källkod?**

Detta är principer för data och programmering som innebär att utveckling, licensiering och användning gör att fler kan delta. För välfärdssektorn skulle det exempelvis handla om att programvara inte är knuten till en viss leverantör utan går att bygga vidare på när upphandlingen löper ut.

### **Kommer vi få mer tid för vårt ordinarie arbete och mindre administrativt arbete?**

Detta är en fråga som helt beror på implementeringen av systemen. Många digitaliseringsprocesser resulterar i slutändan, tvärtemot avsikten, i mer administrativt arbete. Det är inte heller ovanligt att nya system för att frigöra tid i själva verket lämnar medarbetarna med mer datastrul och digitala arbetsuppgifter.

Syftet med denna lathund är att öka sannolikheten för att din arbetsplats faktiskt ska uppnå några av de mål som arbetsgivaren har ställt upp. Men för att det ska gå måste vi påminna dem om att de aldrig kommer att nå målen om vi som arbetar med frågorna inte får vara med i processen!

# Frågor att ställa

Ska du träffa arbetsgivare, politiker, arbetsgrupp eller vara med på MBL eller samverkan? Välj ut de frågor som passar bäst inför ditt möte.

- Vilka arbetsgrupper finns? Hur är representationen av fackliga parter?
- Mål och syfte med digitalisering?
- Vilka verksamheter och processer berörs?
- Vilka yrkesgrupper berörs? Och på vilket sätt?
- Om arbetsuppgifter förändras – behövs kompetensutveckling?
- Vem eller vilka har formellt ansvar för de beslut som digitaliserats?
- Hur kommer beslutsgången se ut och fungera? Vem äger ansvaret för ett digitaliserat beslut? Hur görs överklagande av beslut?
- Risk- och konsekvensanalys över förändringarna: kommer det uppstå situationer av "nya sorters" stress eller hot? Hur hanterar arbetsgivaren det som framkommer i risk- och konsekvensanalysen? När ska åtgärder genomföras? Vem ansvarar? När ska åtgärder vara klara?

## Processfrågor

- Vilka processer är det som ska automatiseras?
- Hur ser processen för att utvärdera resultaten och konsekvenserna av algoritmen ut?
- Hur mycket pengar och hur många tjänster är planerade att sparas in?
- På hur lång sikt ska detta ske?
- Vad är nästa steg i processen? Ska fler arbetsuppgifter automatiseras?
- Hur mycket pengar är avsatta i budget för att införa och testa algoritmen?
- Vem kodar algoritmen? In-house, konsult eller färdig produkt?

## Arbetsmiljö och arbetsuppgifter

- Om vi medarbetare ska få lägga mer tid åt det vi är utbildade för, kommer vi då att bibehålla bemanningen?
- Hur kommer arbetsmiljön påverkas, exempelvis mer tid vid skärm och datorprogram?
- När det frigörs tid: vilka arbetsuppgifter kommer vi få mer tid för?
- Vem tar hand om support när algoritmen strular?
- Hur blir jag som medarbetare ansvarig för beslutet eller beslutsunderlaget? Tjänstemannaansvar kontra nämnden?



- Vad händer om något inte stämmer eller blir fel?
- Får vi någon kompetensutveckling och extra tid för att hjälpa klienterna i verktygen?

### **Inflytande och insyn**

- Vem från facket är med i referensgrupp utöver samverkan?
- Hur ska en medborgare på ett begripligt sätt kunna ta del av hur denna algoritm fungerar?
- Hur har arbetsgivaren tagit hänsyn till GDPR?

### **Tekniska frågor**

- Använder vi öppna data?
- Är vi med kontrakt och koden låst till en viss leverantör?
- Hur kommer känsliga uppgifter hanteras, exempelvis mellan olika system och aktörer?
- Hur integreras systemet i de system vi redan har?



# Checklista



Plötsligt står du där: en algoritm ska införas eller en process ska automatiseras. Kanske har det redan gjorts och vi får veta det först i efterhand. Oavsett vilken situation så kan vi vara en konstruktiv part genom att ställa rätt frågor.

Rätt frågor kommer också att krävas för att säkerställa att arbetsgivaren tillgodoser våra krav på arbetsmiljön och på arbetets innehåll – och inte minst för att värna säkerheten och kvaliteten för brukare, medborgare eller klienter.

- Frågan tas upp i samverkan eller MBL.
- Välj ut frågor till arbetsgrupper, samverkan eller MBL och till eventuella möten med verksamhetschefer eller politiker.
- Kontakt med ansvarig för algoritmen har upprättats.
- Fackliga representanter finns med i arbetet och i relevanta grupper.
- Kansliet centralt har informerats genom ombudsman och digitalt ansvarig.
- Risk- och konsekvensanalys har upprättats av arbetsgivaren.

# Vidare läsning

*All makt åt algoritmen, vår befriare?*

Simon Vinge, Akademikerförbundet SSR (april 2021)

*Automatiserat beslutsfattande i statsförvaltningen – effektivt, men kontroll och uppföljning brister* | Riksrevisionen (november 2020)

*Tekniken är den enkla biten – om att implementera digital automatisering i handläggningen av försörjningsstöd* | Lupita Svensson, Lund Universitet och Akademikerförbundet SSR (november 2019)

*Digitalisering i socialt arbete: socialtjänstens utmaningar och möjligheter*  
Lupita Svensson (maj 2022)

*Your Boss Is an Algorithm – Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*  
Antonio Aloisi & Valerio De Stefano (juli 2022)

Remiss av SOU 2021:16 *En väl fungerande ordning för val och beslutsfattande i kommuner och regioner* – Diarienummer: Fi2021/01444 (april 2021)



Akademikerförbundet SSR är Sveriges ledande samhällsvetarförbund. Vi driver frågorna som är viktiga för dig – från utbildning och forskning till arbetsmarknad och anställningsvillkor.

Hos oss finns inga "typiska" medlemmar. Du hittar oss i offentlig såväl som privat sektor, vi är egenföretagare och vi är chefer. Vi är beteendevetare, ekonomer, folkhälsovetare, personalvetare, socionomer, vägledare och andra samhällsvetare. Det som förenar våra över 78 000 medlemmar är att vi alla är akademiker som strävar efter ett samhälle och ett arbetsliv som tillvaratar, utvecklar och värderar akademisk kompetens.

Som förbund är vi partipolitiskt obundet, men vi tvekar inte att ta ställning i frågor som rör våra medlemmar och deras arbetsvillkor. Vi finns på hela arbetsmarknaden och är varken bundna till någon speciell sektor eller någon särskild arbetsgivare. Just därför kan vi ge dig stöd genom hela ditt yrkesliv, oavsett vilken väg du väljer att ta. Vi finns där du finns och arbetar på alla fronter för att stärka dina möjligheter till karriär och professionell yrkesutövning.

Är du inte medlem än? Välkommen in på [akademssr.se](http://akademssr.se).



**Akademikerförbundet SSR**

Akademikerförbundet SSR  
Box 12800, 112 96 Stockholm  
08-617 44 00, [akademssr.se](http://akademssr.se)