

Artificiell intelligens på arbetsplatsen

Rekommendationer till koordinatörer och arbetstagarrepresentanter i EWC-er och SE-er

Bryssel, januari 2024 (uppdatering)

Detta dokument innehåller information och vägledning för arbetstagarrepresentanter i europeiska företagsråd [EWC] och på företag under den europeiska bolagsstadgan (*Societas Europaea* [SE]), så väl som för de koordinatörer från industriAll Europe som stöttar dessa, om den roll de kan spela i att hantera den allt större roll som artificiell intelligens spelar på deras multinationella företag.

Artificiell intelligens på arbetsplatsen: Vad menar vi?

Artificiell intelligens (AI) är en banbrytande teknologi som har betydande konsekvenser både för arbetstagare, anställningar och för företag. Fackföreningarnas utmaning ligger i att ta tillvara de möjligheter som AI erbjuder för att förbättra arbetsförhållandena och skapa kvalitativa arbetstillfällen, men samtidigt dämpa dess negativa effekter. Fackföreningarna måste se till att de som idag utför de jobb som AI kommer att ta över, får den utbildning som krävs för att utföra morgondagens arbeten.

AI kommer att skapa nya arbetstillfällen, men AI gör även att andra arbetsuppgifter försvinner. AI kan ta snabba och tillförlitliga beslut, men kan även vara mycket opålitlig och orsaka orättvisa beslut som diskriminerar arbetstagare. AI kan bidra till en säkrare arbetsmiljö, men kan även leda till oförutsedda händelser eller oönskade maskinbeteenden som försätter arbetstagarna i fara. För att säkerställa att AI faktiskt bidrar till att förbättra arbetsförhållandena och ger kvalitativa anställningar, måste arbetstagarrepresentanter på alla nivåer agera och föra en dialog med ledningen om de villkor som krävs för att skydda arbetstagare och deras intressen. Det är av yttersta vikt att få upp frågan på agendan eftersom dagens investeringsbeslut utgör grunden för morgondagens arbetsförhållanden, och vi måste säkerställa de att AI-system som anskaffas varken kommer att försämra arbetsförhållandena eller utgöra ett hinder för kvalitativa anställningar. Dessa praktiska råd är en första introduktion till AI och hur du kan hantera ämnet inom ramen för ditt EWC-arbete.

I skrivande stund har man ännu inte kommit överens om någon allmän definition av vad AI är, eftersom den kan skilja sig åt mellan en kontext (företag eller sektor) och en annan. I detta dokument syftar termen AI på digitala enheter, robotar eller programvara, som utför uppgifter som vanligtvis kopplas till mänsklig intelligens. AI imiterar den data den matas med, vilken baseras på mänsklig intelligens, och kan förändra sitt beteende i enlighet med den feedback den samlar in.¹

¹ För den som vill fördjupa sina AI-kunskaper finns webbaserade kurser som till exempel [Elements of AI](#), en kurs som tagits fram av Helsingfors universitet (och som hålls på över 25 språk).



AI-system kan utgöras av **chattbottar** som använder sig av AI för att snabbt finna lösningen på vanligt förekommande problem. AI kan även vara till hjälp för företags **efterfrågeprognoser och -planering**. Andra AI-system kan bidra till en **förbättrad energi- och resurseffektivitet**. AI kan även användas som ett verktyg för att **säkerställa en produkts kvalitet**. Teknologi för **förebyggande underhåll** underlättar i att förutse när underhållet av en maskin bör utföras, och hjälper till att minska driftsstopp som orsakats av felfunktioner. **AI för personalhantering** kan behandla data om arbetstagarna och deras resultat, samt bidra med rekommendationer i personalhanteringsfrågor. Dessa rekommendationer kan till exempel vara till hjälp i HR-chefernas planering, men även vara till nytta för att besluta vem som ska anställas, befordras eller nekas en löneförhöjning. Detta är bara några exempel på de många tillämpningar som AI kan ha på arbetsplatsen.²



REFERENS

ALLMÄN UPPGIFTSSKYDDSFÖRORDNING (2016)

[Tillgänglig på olika språk](#)

Den allmänna uppgiftsskyddsförordningen är en EU-förordning som är direkt tillämplig i alla EU:s medlemsstater. GDPR skyddar personuppgifterna för alla bosatta inom EU, och gäller för organisationer inom blocket. Vad gäller fackföreningar, är det viktigt att förstå hur man använder GDPR för att:

- respektera förordningen vid behandling av medlemmarnas uppgifter
- säkerställa att arbetstagarnas uppgifter skyddas på arbetsplatsen, samt arbetsgivarna inte samlar in och behandlar arbetstagarnas känsliga uppgifter
- bekämpa arbetsgivare som felaktigt använder sig av GDPR för att underminera facklig verksamhet

Se [industriAll Europas GDPR-verktyglåda](#) för fackföreningsmedlemmar

Försök att reglera utvecklingen och användningen av AI har gjorts. På global nivå har UNESCO antagit en [rekommendation om etik för artificiell intelligens](#) (2021), medan OECD har utarbetat [AI-principer](#) (2019), vilka fokuserar på hur regeringar och andra aktörer kan utforma människocentrerade strategier för pålitlig AI. På europeisk nivå har europakommitténs högnivåexpertgrupp för AI utfärdat [etiska riktlinjer för pålitlig AI](#) (2019).

Utöver principer, riktlinjer och rekommendationer, lade europakommittén 2021 fram ett förslag till de första juridiskt bindande EU-reglerna avseende AI. Utkastet kallades [Lagen om Artificiell intelligens](#).³ I skrivande stund (januari 2024), är det slutliga antagandet av EU:s AI-lag fortfarande under behandling. Det syftar till att dela upp tillämpningarna av AI i fyra olika riskkategorier: tillämpningar som medför en oacceptabel risk och därför är förbjudna, tillämpningar som medför en hög risk och därför omfattas av särskilda AI-krav och måste genomgå en överensstämmelsebedömning, tillämpningar som medför en minimal risk och i princip är tillåtna men föremål för insyns krav; samt tillämpningar som inte medför någon

² Fler exempel på hur AI kan tillämpas inom tillverkningssektorerna, vinnas i Europakommitténs rapport (2022) [AI watch: Ai-användning inom tillverkning](#).

³ Ett [utkast till EU-direktiv om förbättrade arbetsförhållanden för plattformarbete](#) diskuteras för närvarande, och i vilket frågan om algoritmhantering noggrant läggs fram.



som helst risk.⁴ Arbetstagarnas rättigheter och delaktighet i beslut i samband med införandet av AI på arbetsplatsen är också i fokus för det europeiska AI-lagförslaget, vilket förutsätter:

- Skyldigheten att samråda med arbetstagarna och deras fackföreningar innan AI introduceras på arbetsplatsen.
- Skyldigheten att utvärdera hur grundläggande rättigheter påverkas av införandet av AI.
- En inledande klausul för nationella lagstiftare för att begränsa användningen av AI-system för att skydda arbetstagarnas rättigheter.

Utan att invänta det slutliga antagandet av EU:s AI-lag, flerdubblar Europakommittén initiativen för att inrätta ett europeiskt ramverk som reglerar AI, till exempel ett innovationspaket för AI som lanserades i slutet av januari 2024 och som bland annat innefattar inrättandet av ett AI-kontor inom europakommittén.⁵

Fackföreningar, inklusive representanter på företagsnivå, bör arbeta offensivt för att utforma en laglig, icke-diskriminerande och rättvis AI på arbetsplatsen, och som efterlever följande principer⁶:

- Människan måste alltid föra befälet och vara i full kontroll. Syftet med AI-aktiviteten måste definieras tydligt och på ett transparent vis, både för människan och maskinen.
- Anpassningsbarhet och feltoleranser måste definieras tydligt.
- De beslut som algoritmen tar, måste vara transparenta och kunna ifrågasättas, särskilt genom meningsfullt och kontinuerligt samråd med arbetstagarna.
- Orimliga målsättningar får inte påtvingas någon.
- AI måste underlätta människans arbete. Den ska komplettera mänskligt arbete, inte ersätta det
- Utrymme måste skapas för mer kreativa arbetsuppgifter i en säker arbetsmiljö.
- Alla arbetstagare måste ha rätt kompetens för att arbeta med AI, och strategier för omskolning och kompetenshöjning ska utarbetas för att säkerställa en rättvis digital omställning för alla.

Rekommendation 1 Utveckla en egen fackföreningsstrategi

Som arbetstagarrepresentant på ett multinationellt företag har du en roll att spela: var proaktiv! Vänta inte på att ledningen informerar dig om utvecklingen av AI på arbetsplatsen, om vilken ledningen kan ha (eller inte har) beslutat om på egen hand. Ta ställning, utvärdera olika möjliga scenarion och besluta om en fackföreningsagenda över hur arbetstagarna och AI bör samarbeta.

Samarbeta med din nationella fackförening och med industriAll Europe

Fackföreningar har analyserat AI-utmaningen noggrant och utarbetat ambitiösa fackföreningskrav som skraddarsyttts för olika branscher. Kontakta din nationella fackförening samt industriAll Europes sekretariat för att få information om praxis/initiativ i ditt land, inom EU, och på företag inom din sektor.

⁴ Se [industriAll Europes presentation](#) för vidare information om utkastet till AI-lagen.

⁵ Mer information om europakommitténs innovationspaket för AI finns online [här](#).

⁶ Se industriAll Europes ståndpunkt (2022) *All eyes on AI. Artificial intelligence as a challenge and an opportunity for workers and their representatives* (på [engelska](#), [franska](#), [tyska](#)).



 **TIPS!**

Be din fackförening om befintliga databaser (statliga eller vetenskapliga) med information om de AI-system som används för närvarande, samt om offentliga strategier avseende AI, som till exempel:

- **Tyskland:** I [Plattform Lernende Systeme](#) listas de självlärande system och AI-system som utvecklas i Tyskland från vetenskap, industri och samhälle.
- **Polen:** [AI Poland](#) ger en översikt av de AI-evenemang, -produkter och -tjänster som tillhandahålls av företag med säte i Polen, samt av universitet och av offentlig service.
- **Alla länder:** [Nesta](#), en brittisk välgörenhetsorganisation, har genomfört en kartläggning av AI-styrningen.
- **Alla länder:** [Center for AI and digital policy](#) Analyserar AI-praxis och nationella strategier i 50 länder.
- **Alla länder:** [AlgorithmWatch](#) övervakar och utvärderar algoritmiska beslutsprocesser som får sociala konsekvenser.

Många länder har även utarbetat nationella AI-strategier som är värda att överväga vid utformningen av fackföreningens egen agenda.

- Österrike, [Tyska och engelska](#)
- Tjeckien, [Engelska](#)
- Finland, [Engelska](#)
- Frankrike, [Franska](#)
- Tyskland, [Tyska](#)
- Irland, [Engelska](#)
- Italien, [Engelska](#)
- Polen, [Polska](#)
- Portugal, [Engelska](#)
- Spanien, [Engelska](#) (översikt), [Spanska](#) (fullständig text)
- Storbritannien, [Engelska](#)

Fackföreningarna är även de aktörer som bäst kan förse dig med information om de senaste utvecklingarna i den diskussion om AI-strategier som förs av beslutfattare på nationell, europeisk och EU-nivå. Din nationella fackförening och industriAll Europes sekretariat övervakar inte bara den politiska debatten noggrant, utan är i ständigt kontakt med nationella och europeiska beslutfattare som gärna skulle vilja ta del av dina konkreta erfarenheter av diskussionerna om AI på ditt företag, och som skulle kunna flagga för problematiska situationer.



Samverka med arbetstagarrepresentanterna på ditt företag, både på nationell och lokal nivå.

Det är viktigt att upprätthålla en hög samordningsgrad mellan de europeiska och de lokala nivåerna. Nya teknologier måste diskuteras både på EWC-nivå och på nationell nivå. Om man enats om policyer på europeisk nivå, är det viktigt att informera om dem på nationell nivå – och samma sak gäller omvänt. Se till att underrätta EWC/SE-WC om man fått till stånd policyer eller avtal på nationell nivå.

Det finns många anledningar till att skapa ett starkt band, och ett smidigt informationsflöde, mellan EWC/SE-WC och arbetstagarrepresentanter på nationell och lokal nivå:

- **Det är det mest effektiva sättet för att i ett tidigt skede identifiera åtgärder som rör AI**, vilka kan planläggas i ett land innan de implementeras i andra länder.
- **Det är det mest effektiva sättet att lära av varandra och för att dela och utbyta policyer** (t.ex. få reda på att avtal ingåtts avseende AI i ett land, kan skapa ringar på vattnet om det får en bred spridning i ditt nätverk).
- **Det är det mest effektiva sättet för att fullt ut använda och dra fördel av rätten till information, rådgivning och delaktighet, vilka inte bara finns på europeisk, utan också på nationell nivå** (inklusive arbetsmiljökommittéers rätt att få tillgång till utförlig information, till exempel riskbedömningar eller rapporter om preventiva åtgärder, samt att få hjälp av experter).
- **I slutändan kommer ju faktiskt AI att implementeras på nationell och lokal nivå.**

Utöka dina kunskaper om digitalisering

The EWC/SE-WC har även rätt till utbildning och till att bjuda in experter som kan tillhandahålla utbildning om AI till EWC/SE-WC-mötena. Detta kommer att vara till hjälp vid diskussionerna med ledningen.

Rekommendation 2 Engagera dig i ditt företag

Artificiell intelligens på arbetsplatsen är en fråga som ska tas upp i den sociala dialogen! Denna grundläggande princip är själva kärnan i det betydelsefulla och branschövergripande ramavtal om digitalisering som Europas arbetsmarknadsparter ingick i juni 2020. Man kom överens om att beslut som rör den digitala omställningen på ett företag måste fattas genom en samarbetsstrategi mellan arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarrepresentanterna. Detta för att säkerställa att möjligheterna utnyttjas till fullo, att riskerna begränsas, samt att ramlagstiftningen tillämpas på ett korrekt sätt.





REFERENS

DE EUROPEISKA ARBETSMARKNADSPARTERNAS RAMAVTAL OM DIGITALISERING (2020)

Tillgängligt på [engelska](#)

Det autonoma ramavtal som ingicks 2020 ger tydliga riktlinjer för hur den digitala omställningen ska hanteras genom social dialog rörande fyra nyckelfrågor:

- Digital kompetens och tryggade arbetstillfällen
- Metoder för anslutning och bortkoppling
- Artificiell intelligens och garantier för ”principen om mänsklig kontroll”
- Respekt för människans värdighet och övervakning

Detta europeiska ramavtal ska, där nödvändigt, implementeras av fackföreningar och arbetsgivare på bransch- och företagsnivå, såväl som på nationell nivå.

Artificiell intelligens som en fråga för kollektivavtal är en relativt ny trend. Det finns vissa exempel på nationella avtal eller branschavtal. 2019 kom de finska arbetsmarknadsparterna överens om branschövergripande och gemensamma principer avseende digitalisering och artificiell intelligens (se [Digitalisen Finland is an opportunity: a big leap forward in employee wellbeing and in labour productivity](#)).

På företagsnivå, i enlighet med EWC- och SE-direktiven, har EWC och SE-WC rätt till att bli informerade och rådfrågade. “ särskilt avseende sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling, om investeringar och **betydande organisationsförändringar, om införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser...**”. Eftersom teknologiska förändringar ofta påverkar anställningar och investeringar, och säkerligen medför nya arbets- och produktionsmetoder, omfattas frågan uppenbart av EWC:s/SE-WC:s kompetens.

Som medlem i EWC/SE-WC bör du avsätta tid vid mötena till att dela med dig av utvecklingen i de olika länderna också vad gäller teknologiska förändringar. Dessutom bör du försäkra dig om att investeringar i nya teknologier och konsekvenserna av desamma tas upp på mötena med den centrala ledningen.

Rekommendation 3 Diskutera med ledningen

Näm AI i EWC/SE-WC:s arbeten och diskutera ämnet med ledningen. Tänk på att diskussionen inte ska vara en engångsföreteelse, utan att den fortsättningsvis måste hållas med jämna mellanrum. Observera att AI-system kan vara lärande system. När de väl tagits i bruk kan tillämpningarna av maskininlärning komma att konstant utvecklas, och syftet med tillämpningarna kan komma att ändras, liksom hur de fungerar och hur de bearbetar data. Rutinkontroller krävs för att säkerställa att arbetstagarna och deras uppgifter skyddas på ett lämpligt sätt.





TIPS!

Kräv en kartläggning av alla AI-system som finns på ditt företag, eller om de som ska implementeras (Var? Vilket? Varför?).

Be ledningen att genomföra en konsekvensbedömning gällande det AI-system som ska introduceras på arbetsplatsen, och med särskilt avseende på grundläggande rättigheter (t.ex. risk för diskriminering) och anställningar (t.ex. det antal jobb som påverkas eller kompetensbehov).

Föreslå ledningen att en dataansvarigtjänst inrättas för övervakning och årlig rapportering om användningen av AI-systemen på samma sätt som en ekonomiansvarig övervakar och rapporterar om den ekonomiska situationen.

AI är ett mångfacetterat fenomen. Det handlar inte om en enskild fråga (dataskydd eller digitala färdigheter...) som någon gång då och då ska tas upp på EWC/SE-WC mötenas dagordning. Det är ett långt mer omfattande och mångdimensionellt koncept, och det är en ständigt pågående process som kräver regelbunden granskning.

EWC/SE-WC-medlemmar uppmanas att diskutera nedanstående ämnen med den centrala ledningen och att, när så är lämpligt med stöd av experter **ägna sig åt information och rådgivning** om den påverkan AI (land för land) troligtvis får inom följande områden:

Verksamhetsstrategi

- Finns det en övergripande AI-strategi på företaget, och hur ser den ut?
- Planerar företaget att ändra sin verksamhetsmodell eller -strategi på grund av AI (till exempel förebyggande underhåll, automatiserad design och -anpassning, schemaläggningsoptimering)?
- Hur förväntas införandet av AI förbättra företagets marknadsposition?
- Kommer AI att utvecklas internt eller av ett externt företag? Om av externt företag: hur kommer underhållet/övervakningen skötas (till exempel systemexpertis, långsiktiga underhållskontrakt, är det möjligt att sköta underhållet inom företaget)?



Investeringar i AI

- Inom vilka områden investerar företaget i AI?
- Vilka produktivitetsökningar förväntas/uppnås vid införande av AI?
- Hur stor är investeringskostnaden för AI, och hur stor är investeringsavkastningen?
- Hur involveras de anställda i testningen och implementeringen av AI? Vilken erfarenhet har de arbetstagare som ska förbättra processerna?

Anställning och a

- Hur förväntas anställningsnivåerna förändras på företaget när det kommer till införandet av AI? Kommer arbeten att skapas, förändras, förstöras eller flyttas? Dela upp informationen enligt kvalifikationer och kön.
- Hur förväntas anställningskvaliteten och arbetsförhållandena förändras på företaget när det kommer till införandet av AI?
- Vilken mänsklig uppsikt finns på plats för att kontrollera de HR-processer som hanteras av AI? (till exempel rekrytering, yrkesmässig utveckling, inklusive befordringar och löneförhöjningar)?
- Hur har förhållandet mellan lågkvalificerade profiler (\leq gymnasieutbildning) och högkvalificerade profiler utvecklats?
- Hur kan, eller har, införandet av AI förändrat arbetstiderna?
- Vilka prövningsmekanismer finns för att garantera att arbetstagarna kan ifrågasätta de algoritmiska beslut som påverkar dem?

Arbetsinnehåll och -organisation

- Hur kommer AI att påverka arbetsprocesserna och arbetstagarnas möjlighet att påverka planeringen av det egna arbetet och sina arbetsprocesser?
- Hur påverkar AI arbetstillfällena (nya arbetsuppgifter, nya jobb)?
- Hur har AI påverkat arbetsbelastningen? Har den ökat eller minskat?
- Hur organiseras arbetet? Kontrolleras arbetet av människor som jobbar med maskiner, eller planeras arbetet för att "passa maskinerna"?
- Gör AI arbetstagarna mer självständiga, eller ger de i stället upphov till ökad kontroll och oflexibla arbetsrutiner? Kan arbetstagarna utöva tillsyn över AI-systemen?



Utbildning och kompetensutveckling

- Hur arbetar företaget med långsiktig och strategisk kompetensplanering (identifiera vilka kompetenser som behövs inför framtiden, samt att ta fram ett utbildningsutbud som motsvarar dessa).
- Vilka olika kompetenser kommer att krävas i framtiden. Särskilt vad gäller människa-maskininteraktion (HMI) och människa-datorinteraktion (HCI)? Hur tänker företaget säkerställa att arbetstagarna förstår sin rollen och sina arbetsuppgifter inom ramen för det egna arbetet och i förhållande till maskinen?
- Har alla arbetstagare till omskolning och kompetensutveckling?
- Hur många utbildningstimmar är avsatta för AI (jämfört med det totala antalet utbildningstimmar per arbetstagare, redovisade kvalifikationsgrupp för kvalifikationsgrupp)? Vad förväntas under det kommande året?
- Inkluderar AI-utbildningspolicyn vidareutveckling av personliga färdigheter som problemlösningsförmåga eller kritiskt tänkande?
- Vilka finansieringsbelopp har avsatts för utbildningen?
- På vilket sätt är fackföreningar och arbetstagarrepresentanter involverade i kompetensutvecklings- och utbildningspolicyerna på anläggningsnivå, regional nivå och nationell nivå?

Övervakning av de anställdas beteenden och resultat

- Hur övervakas arbetstagarnas resultat och beteenden på arbetsplatsen och utanför den (till exempel med GPS-spårningsenheter, geolokalisering på mobila enheter, eller på företagets bilar)?
- Hur väl efterlever företaget med sina lagstadgade skyldigheter vad gäller datasekretess (till exempel att inte övervaka arbetstagarna utanför arbetstiden)?
- Hur genomförs automatiserad profilering av arbetstagarna och hur kan arbetstagarna få tillgång till sina profiler?
- Vilka analysverktyg ur Microsoft Office 365-paketet används? Vem har tillgång till dessa uppgifter? För vilket syfte lagras de och hur länge? (dvs. MyAnalytics, WorkplaceAnalytics...)⁷

⁷ Verktyg som MyAnalytics eller WorkplaceAnalytics kan spåra användarnas beteenden. Prestationerna kan övervakas baserat på parametrar som tangentryckningar eller hur lång tid användaren spenderar på en specifik applikation. Eftersom dessa system är mycket opålitliga och eftersom detta kan innebära obegränsad övervakning i



Skydd av de anställdas uppgifter

- Hur kommer informationen om de anställda att delas med EWC/SE-WC och arbetstagarrepresentanterna?
- Vilken är företagets policy avseende dataskydd? Var lagras datan, var finns serverna, och under vilken jurisdiktion? Hur används datan? Vem har tillgång till datan? Säljs arbetstagarnas data till externa företag? Vilka rättigheter har arbetstagarna att få åtkomst till den information som företaget har om dem?
- Hur säkerställer företaget att AI-systemen efterlever GDPR?
- Utförs någon konsekvensbedömning avseende dataskydd?⁸? Vilka är källorna till datan, och hur säkerställs åtkomsträttigheterna till konsekvensbedömningen?

Arbetsmiljö

- Vilka nya teknologier/vilken AI kan företaget införa för att förbättra arbetstagarnas arbetsmiljö?
- Har AI befriat arbetstagarna från vissa ansträngande uppgifter, eller är det tvärtom, att den fysiska och psykologiska pressen ökat?
- Övervakas den påverkan som AI har på arbetsmiljön (till exempel arbetsrelaterad stress på grund av mer intensivt arbete)? Har man genomfört någon riskbedömning? Hur kopplas arbetstagarna till den? Uppdateras riskbedömningen regelbundet?

IndustriAll Europe och dess affilierade fackföreningar finns här för att stötta dig. Om du har några frågor eller förslag, eller om du behöver specifik hjälp med att föra en dialog om AI med ledning eller beslutfattare, kan du kontakta:

- ⇒ **Din nationella fackförening**
 - ⇒ **Den industriAll Europe koordinatör som bistår ditt förhandlingsorgan, EWC eller SE-WC.**
- eller
- ⇒ **industriAll Europes särskilda team**

Aurora Rossi
Rådgivare i policyfrågor
Expert på AI-frågor
aurora.rossi@industriall-europe.eu
+32 488 285 694

Bruno Demaître
Senior politisk rådgivare
Expert på EWC-frågor
bruno.demaître@industriall-europe.eu
+32 476 540 990

realtid av den anställda, bör användning av Microsoft Office 365 i bevaknings- och resultatgransknings syften undvikas.

⁸ Vid tillämpning av GDPR artikel 35 (hänvisning till direktiv).



 **Läs mer...**

IndustriAll Europe har under de senaste åren arbetat med artificiell intelligens. Nedan finns en sammanställning av befintliga ståndpunkter och studier som kan vara användbara i EWC/SE-WC-diskussionerna.

IndustriAll Europes ståndpunkter för varje ämne

Artificiell intelligens	Ståndpunktsdokument (2022) <i>All eyes on AI. Artificial intelligence as a challenge and an opportunity for workers and their representatives</i> , på engelska , franska , tyska
	IndustriAll Europes bidrag till det offentliga samrådet om utkastet till AI-lagen (2021), på engelska
	Policy Brief (2019) <i>Artificial Intelligence: Humans must stay in command</i> , på engelska
Dataanvändning	Policy Brief (2017) <i>Sharing the value added from industrial Big Data fairly. The know-how of EU industrial workers must not be stolen by Big Data monopolists</i> , på engelska

IndustriAll Europes ståndpunkter för varje sektor

Metall-, verkstads- och teknikbaserad industri (MET)	Gemensamt uttalande (2023) <i>Artificial intelligence in the MET industries. IndustriAll Europe & Ceemet joint conclusions</i> , på engelska , franska , tyska
ICT	Ståndpunktsdokument, (2021) <i>IndustriAll European Trade Union Action Plan. The European ICT sector at a crossroads</i> , på engelska , franska , tyska