

Statsminister Erna Solberg

13. jan 2017

Vår ref. 510541/v1

Deres ref. Deresref

NITOs innspill til toppmøte om digitalisering

NITO takker for et godt møte, og sender her en skriftlig versjon av våre innspill.

1. Hvordan vil teknologiske endringer påvirke sysselsettingen i Norge fremover og hvorfor?

Ny teknologi utfordrer næringer, forretningsmodeller og det organiserte arbeidslivet. Omstilling har imidlertid alltid vært hverdagen for ingeniører. NITOs syn er at velstandsvekst handler om å frigjøre arbeidskraft til nye formål. Ny teknologi fungerer som springbrett for ny næringsvirksomhet og ny eksport, og kan også bidra til såkalt homeshoring. En undersøkelse blant NITOs medlemmer viser veldig positiv holdning til ny teknologi: 97 % frykter ikke at jobben skal bli automatisert eller at roboter skal overta. Vi ønsker derfor digitaliseringen velkommen. Samtidig må utviklingen styres. Sysselsettingen vil utfordres på kort sikt. Møter vi endringene med de rette politiske tiltakene mener vi arbeidsmarkedet kan tilpasse seg de nye teknologiene, slik SSBs forskning på digitalisering av det norske arbeidsmarkedet også fastslår.¹

Dette avhenger imidlertid av at det satses kraftig på etter- og videreutdanning slik at kompetansen vedlikeholdes og utvikles i takt med at innholdet i jobbene endrer seg. Arbeidsgiver er i dag ikke forpliktet til å tilby etter- og videreutdanning. Dette må bli en rettighet. Utfordringen for NITOs medlemmer er at i gode tider har man ikke tid, og i dårlige tider så har man ikke råd til kompetanseopåfyll. En undersøkelse blant våre medlemmer viser at fire av ti ingeniører sier at de ikke har mulighet til/eller får tilbud om formell og relevant etter og videreutdanning. NITO har for øvrig sammen med Tankesmien Agenda og Fellesforbundet utarbeidet en rapport om [Industripolitikk for framtida](#) med anbefalinger for en mer digitalisert og automatisert industri.

NITO mener

- *Regjeringens kompetansestrategi må gjøre etter- og videreutdanning til en rettighet, ikke bare en mulighet.*
- *Det må etableres «regionale læringsfabrikker» der næringsliv og utdanningsinstitusjoner samarbeider om å utvikle kompetanseopplegg. Utdanningsinstitusjonene bør særlig utfordres på denne typen tilrettelegging av etterutdanning, og bør pålegges å utvikle korte moduler som kan gjennomføres av folk i arbeid. Læring på jobben er langt mer effektivt enn kursing, så i læringssamfunnet må kursingen også integreres mer med arbeidsplassen. Kostnadene ved kompetansebygging bør i stor grad ligge på virksomhetene, men med tilrettelegging fra myndighetene.*
- *Regnskapsreglene bør endres slik at investeringer i kompetanseløft kan avskrives over flere år.*

¹ <https://nettsteder.regjeringen.no/fremtidensskole/files/2014/05/Computerization-and-the-Future-of-Jobs-in-Norway.pdf>

- *Ledelsen må ha en klarere formening om hva slags kursing det er behov for.* Mange av de ansatte får tilbud om å ta kurs, men de får i liten grad veiledning i hva de bør ta eller hva bedriften trenger.
- *Kompetanse Norge (tidligere VOX) og fylkesvise karrieresentre må få en større rolle i å formidle og veilede mellom ulike regionale tilbud.*

2. Vil de teknologiske endringene endre forholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere fremover, og i tilfelle hvordan?

Nye typer jobbtilknytning

I fremtiden kan vi komme til å se at arbeidskraft omsettes på en annen måte enn tidligere bl.a. drevet fram av delingsøkonomi og tilgjengelighetsteknologi. I et arbeidsmarked med løsere ansettelsesforhold vil det derfor være viktig å utvikle lovgivning som er tilpasset nye forhold. En omfattende overgang til nye ansettelsesformer kan bidra til å svekke arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår og føre til sosial dumping. Det kan også bidra til redusert fagforeningsoppslutning og dermed svekke den norske modellen. Det utfordrer eksisterende lovverk og avtaler i tillegg til grunnlaget for skattelegging/skatteinngang.

Det er en rekke nye ansettelsesformer som er tatt i bruk og vurderes av arbeidsgivere. Selv om fast ansettelse er mest vanlig i Norge, ser vi at bruken av tradisjonell arbeidskontrakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er fallende i mange sektorer. Vår erfaring er at jobbtilknytning som Interim management, ICT- based mobile work og porteføljearbeid forekommer i økende grad. Former for løsarbeid, crowd work og medarbeiderdeling er i frisk fremmarsj.

Bakgrunnen for de nye ansettelsesformene er som regel arbeidsgivers ønske om mer fleksibilitet. Mange av NITOs medlemmer synes fleksibilitet kan være bra, men det kommer helt an på den konkrete type ansettelsesform og hvordan dette påvirker arbeidstakers rettigheter og arbeidsvilkår. I tillegg er arbeidstakers økonomiske sårbarhet en sentral faktor for om det oppleves risikofyllt.

NITO mener

- Norge bør bidra til at arbeidstakere som får et løsere ansettelsesforhold får best mulig vilkår. Myndighetene må sikre at arbeidsgivere ikke kan kvitte seg med sosiale forpliktelser eller unnlate å betale skatt. Dette må derfor reguleres.
- Offentlige etater må ved anskaffelser påse at leverandører og underleverandører tar inn kostnader til sosiale forpliktelser i prisgrunnlag. Vi må unngå et kappløp til bunnen der arbeidstakere underbyr hverandre på bekostning av sosiale goder for å få kontrakten. Frilansere kan stå overfor faglig dumping dersom kompetanseheving ikke prises inn i oppdraget.

Økt tilgjengelighet

Teknologi er med oss over alt, og kan skape utfordringer for arbeidstakeren gjennom mangel på skille mellom arbeid og fritid. Brukt riktig kan teknologi også skape mer fleksibilitet i arbeidshverdagen for den enkelte i form av f.eks. hjemmekontor og inkluderende arbeidsliv. Likevel strekker mange arbeidstakere seg langt for å imøtekomme virksomhetens behov, mens de fleste arbeidsgivere fortsatt er konservative når det gjelder oppmøteplikt og kjernetid.

Teknologien gir også arbeidsgiver økt mulighet for overvåkning av de ansatte. Det kan f.eks. være

logging av kameraer, GPS-sporing og surfevaner. Dette krever høyere integritet hos arbeidsgiver, og tydelig regelverk og rettspraksis hos myndighetene. Det krever økt tillit, og ansvar av arbeidstaker.

3. Hvordan sikre høyest mulig sysselsetting og verdiskaping:

Sats på innovasjon på arbeidsplassen.

Ansattes innovasjonsevne utgjør et kjempepotensial. Det at mange kan være kreative en del av arbeidstiden kan gi like stor endringskraft som at få personer har store idéer og planer. Det er de ansatte som sitter tett på problemet som kan finne de konkrete nye løsningene. Det er de som ser hvor lekkasjen er som kan finne måter å unngå den på neste gang. Disse må få rom til å være kreative, og finne de nye løsningene. Ansatte bør få mulighet og tid til å jobbe mer dedikert med innovasjon på arbeidsplassen.

NITOs egne medlemsundersøkelser viser at hver 10. ingeniør går med en god ide som kan skape ny virksomhet. Mange svarer at idéen ikke blir forløst på grunn av at man ikke ønsker å ta risiko, på grunn av livssituasjon, og at man mangler kunnskap om entrepenørkunnskap.

Sunnås Sykehus er et eksempel på en virksomhet som har satset på innovasjon på arbeidsplassen og forankret nødvendigheten av dette i hele sykehuset. Utgangspunktet var at Sunnaas holdt på med innovasjon i mange år, men ikke nok målrettet. For 5 ½ år siden bygget man derfor opp en enhet der man ser på innovasjon i bred forstand, det vil si innovasjon knyttet til organisasjon/tjenester, oppfinnelser/produkter og opplevelser. Innovasjonsenheten understøtter med struktur, metode og gode prosesser, men det er den ansatte som tar eierskap.

Rekrutter flere IKT-folk, herunder ekstra satsing på kvinner.

Mangelen på IT folk er kritisk i Norge. Ifølge prorektor Berit Kjelstad ved NTNU utdanner vi kun ca 30% av behovet. NITO, Tekna, IKT Norge og Abelia er enige om felles tiltak her.

En Damvadrappport gjort for KMD estimerer en underdekningen på 10 500 ubesatte stillinger i 2030. NITO mener det må utdannes flere ingeniører og teknologer innen IKT. Samtidig må det satses på digital kompetanse i andre ingeniørutdanninger. IKT-kunnskap er lite vektlagt i rammeplanen for ingeniørutdanning.

Kvinner utgjør kun 16 prosent av alle uteksaminerte studenter i realfag og teknologi. Kjønnssdelte utdanningsvalg bidrar til å opprettholde det kjønnssdelte arbeidsmarkedet. Det blir derfor viktig å styrke innsatsen med å rekruttere og beholde kvinnelige studenter i de teknologiske fagene i høyere utdanning. Dermed utgjør kvinnene i stor grad løsningen på utfordringen: det må settes inn tiltak slik at flere kvinner velger IKT. Tiltak som jentedager og kvinne nettverk etc. kan bidra til dette.

NITO mener:

1 NITO mener det må utdannes flere ingeniører og teknologer innen IKT. Samtidig må det satses på digital kompetanse i andre ingeniørutdanninger.

2 Valgfagene teknologi i praksis / teknologi og design bør bli obligatoriske. Teknologi og programmering som obligatoriske fag i skolen vil bidra til mindre forskjeller mellom de som mestrer teknologien og de som ikke gjør det.²

² <http://udirbeta.udir.no/teknologi-og-programmering-for-alle/>

3 Høgskoler og universiteter bør iverksette tiltak som bidrar til å rekruttere og beholde studenter av det underrepresenterte kjønn.

4 Realfagsinteressen må vekkes i barnehagealder.

5 Rollemodellsenteret og Vitensentrene bør brukes mer aktivt inn for å rekruttere jenter. Gjennom bruk av rollemodeller og kjønnsnøytrale beskrivelser vise at ingeniør- og bioingeniøryrker passer for begge kjønn.

Uten satsing på vedlikehold, ingen vellykket digitalisering eller innovasjon.

Innovasjon foregår gjerne i skjæringspunktet mellom drift og behovet for nye løsninger. Oppfinneren av den personlige computeren, Pier Giorgio Perotto, sa at vedlikehold kanskje ikke kunne karakteriseres som like begivenhetsrikt som høyteknologisk produktutvikling, men at den slags arbeid var minst like viktig. Ofte hylles oppfinneren som den store helten som endrer systemet. Det er gjerne først når strømmen går, eller vann flyter over i gatene at etter store nedbørsmengder at folk flest legger merke til hvor viktig drift og vedlikehold er. Vedlikehold må prioriteres og er vel så viktig som innovasjon. Så mitt råd er at regjeringen snakker mer om betydningen av vedlikehold, slik at det gis samme status som innovasjon.

Offshoring

Offshoring utarmer norske kompetansemiljø og øker digital sårbarhet. NITO har lenge påpekt at offshoring svekker norske kompetansemiljøer selv om vi er avhengig av å bygge opp disse for fremtidig verdiskaping. Digitalt Sårbarhetsutvalg påpekte at utstrakt bruk av utkontraktering kan bidra til å svekke den nasjonale evnen til utvikling og oppfølging på sentrale kompetanseområder. Det må stilles krav til hva slags kompetanse og kapasitet organisasjonen som utkontrakterer, må ha for faktisk å ivareta ansvaret rundt leverandør oppfølging. Dette kan påvirke hvor lønnsomt organisasjonen vurderer offshoring. Selv om utkontraktering kan være innenfor akseptabel risiko for den enkelte virksomhet kan det få store konsekvenser for samlet risiko dersom mange virksomheter flytter sin IKT-virksomhet ut av landet.

Med vennlig hilsen

Trond Markussen
President