



Kommunal- og distriktsdepartementet

Deres ref.:

Vår ref.: LAG

Dato: 30.11.2023

Innspill til regjeringens nye nasjonale digitaliseringsstrategi

YS viser til regjeringens arbeid med en ny nasjonal digitaliseringsstrategi, og invitasjonen til å sende inn innspill til strategien.

Digitalisering er et viktig fagområde for YS og våre medlemsforbund. YS-fellesskapet består av 11 forbund med til sammen 240 000 medlemmer fordelt på alle sektorer og bransjer i arbeidslivet. Vi representerer dermed hele bredden av arbeidstakere. Både sektorer som i mange år har tatt i bruk den nyeste teknologien, og sektorer som vil gjennomgå store digitale endringer i årene framover.

Digitale teknologier preger og endrer alle samfunnsområder. Dette gir store muligheter for samfunnet og enkeltindivider. Mer fleksibilitet, bedre tilpassede varer og tjenester, en mer målrettet og effektiv velferdsstat, og nye verktøy til å løse utfordringene vi står overfor. For arbeidstakere er konsekvensene av et stadig mer digitalisert arbeidsliv mange. Nye næringer oppstår, oppgaver blir automatisert og robotisert i flere yrker og sektorer enn tidligere, tid kan frigjøres til kjerneoppgaver, kunstig intelligens kan ta beslutninger eller være beslutningsstøtte, og arbeid kan i større grad utføres uavhengig av sted og tid. Dette skaper både muligheter og utfordringer for det organiserte arbeidslivet.

YS vil at teknologiutviklingen brukes og styres til det beste for mennesker og samfunn, og at det bidrar til et godt arbeidsliv for alle. Dette må være et overordnet prinsipp i strategien. YS ønsker en inkluderende, ansvarlig og rettferdig digitalisering, for et inkluderende, ansvarlig og rettferdig arbeidsliv.

YS er positive til det arbeidet som nå gjøres med en ny nasjonal digitaliseringsstrategi. Det er bra at Norge får en ny nasjonal strategi som skal skape en helhetlig digital politikk. YS mener denne strategien må inneholde digitalisering i arbeidslivet som et eget tema. Det må jobbes videre med de forskjellige temaene som kommer frem, og strategien må ha som ambisjon å raskt føre til konkrete handlingsplaner og politikkinisiativer, som gjennomføres og følges opp med bevilgninger.

Den norske modellen

I møtet med digitalisering og kunstig intelligens er treparts- og topartssamarbeidet løsningen. Det er avgjørende for at vi kan digitalisere på en god måte, og betyr at Norge har særlig gode forutsetninger for dette, dersom vi bruker dem.

YS mener at partene i arbeidslivet må involveres på nasjonalt nivå i spørsmål som handler om teknologiens påvirkning på framtidens arbeidsliv, i større grad enn i dag. Det nasjonale partssamarbeidet skal sørge for at alle tar del i utviklingen, og sikre en god balanse mellom et fleksibelt arbeidsmarked og et velfungerende sikkerhetsnett. Digitale endringer kan ikke bare styres av hva som er teknologisk mulig og attraktivt for arbeidsgiver, men baseres på enighet mellom partene om grunnleggende regler og rammebetingelser, som kommer hele samfunnet til gode.

Partssamarbeidet ute i bedriftene er nøkkelen for at vi innfører ny teknologi på en ansvarlig og inkluderende måte, og skaper gode løsninger på den enkelte arbeidsplass. Som i all annen endring og omstilling, må de tillitsvalgte involveres strategiske beslutninger som gjelder digitalisering på virksomhetsnivå. Dette stiller nye krav til tillitsvalgtrollen, og vi som part skal ta vårt ansvar for å skolere våre tillitsvalgte og følge opp mekanismene i vårt avtaleverk. Men bedriftene må også ta ansvar for at de tillitsvalgte involveres, settes i stand til å forstå teknologien, og får nødvendig informasjon og verktøy.

Det er avgjørende for arbeidslivet at ny teknologi og nye måter å organisere arbeid og virksomhet på, ikke benyttes til å forringe reelt arbeidsgiveransvar eller utfordre partsforholdet på arbeidsplassen. Arbeidstakere og oppdragstakere i digitale forretningsmodeller må sikres samme rettigheter og goder som ansatte i tradisjonelle virksomheter. Og bruk av kunstig intelligens i ledelse, skal ikke kunne ta bort ansvaret for beslutninger og utfall. Tvert imot, bør ny kommunikasjonsteknologi brukes til å aktivt fremme medbestemmelse, medvirkning og bedriftsdemokrati.

Det er også av stor betydning for den norske modellen at den teknologiske utviklingen ikke fører til økt ulikhet og utenforskap. Goder fra digitalisering må fordeles, og verdier som skapes i Norge skal skattlegges i Norge. Alle må få lik tilgang på opplæring og kompetanseheving som er nødvendig.

Kunstig intelligens (KI)

Allerede i dag har mange bransjer hatt kunstig intelligens i bruk i lang tid. En undersøkelse i norske bank- og forsikringsselskaper viser for eksempel at 85 prosent bruker løsninger basert på KI i det daglige. Transportsektoren og kundeservice er andre eksempler på bransjer som har brukt denne teknologien i lang tid allerede. Nå ser vi KI i store deler av arbeidslivet, og flere av YS' forbund har jobbet med dette i lengre tid allerede. Brukt på en god måte, kan kunstig intelligens gi store muligheter. Samtidig kan den også skape betydelige utfordringer dersom vi ikke forstår den, setter gode rammer, og regulerer for å sikre etisk utvikling og bruk.

YS er særlig opptatt av «algorithmic management» (algoritmeledelse) og bruken av såkalt «boss ware». Dette er digitale programmer og systemer som administrerer ansatte og utfører lederoppgaver. Innen flere bransjer er det en utvikling der arbeidstakere får sin arbeidshverdag styrt og vurdert av algoritmer. Kunstige intelligens kan stå for fordeling av arbeidsoppgaver, instruksjon om hvordan oppgaven skal utføres, fastsetting av arbeidstid, evalueringer av den ansatte, tildeling av fordeler eller negative reaksjoner, lønns- og karriereutvikling, utvelgning av hvilke ansatte eller oppdragstakere som skal foreslås for en kunde, utvelgelse i ansettelsesprosesser osv. Disse eksemplene på bruk har vi sett i Norge allerede, noen av dem i flere år. Og det er rimelig å anta at denne bruken bare øker. Dette er verktøy som kan misbrukes eller brukes på feil måte, og ha betydelige negative konsekvenser.

Bruken av kunstig intelligens kan øke effektiviteten, og i større grad legge vekt på relevante kriterier og ekskludere irrelevante faktorer, som feks. trynefaktor. Men det er også betydelig ulempe og risiko knyttet til bruken av kunstig intelligens. KI kan føre til diskriminering, som på grunn av teknologien kan være svært vanskelig å avdekke. Uriktig, skjævt eller ufullstendig datagrunnlag kan føre til gale eller ubalanserte beslutninger. Beslutninger kan bli tatt uten at berørte forstår bakgrunnen for dem. KI kan

ha negativ innvirkning på arbeidsmiljøet, og algoritmestyrte ledelse kan få negativ betydning for bedriftsdemokratiet. Det er også viktig å være bevisst på hvilke effekter disse systemene kan ha over tid, når de lærer og sammenstiller data på tvers av arbeidstakere, og tar beslutninger på bakgrunn av disse.

Digitaliseringsstrategien bør se på hvordan arbeidsgivere kan ansvarliggjøres til å ta i bruk ny teknologi på en trygg måte. Norge har allerede reguleringer som omhandler flere av utfordringene vi ser av kunstig intelligens. Vi har regler for kontroll og overvåkning, for personvern, mot diskriminering og om arbeidsgiveransvaret. Disse gjelder også for styringssystemer som benytter kunstig intelligens, og beslutninger og anbefalinger som gjort av kunstig intelligens må følge de samme reglene som beslutninger tatt av mennesker. Samtidig er det et stort behov for ytterligere regulering i forbindelse med innføring og bruk av kunstig intelligens i arbeidslivet, og eksisterende lovverk må gjennomgås, tydeliggjøres, og tilpasses for å ta høyde for utviklingen.

For å sikre at teknologien brukes på en måte som er positiv for norsk arbeidsliv, og som fremmer den tilliten som trengs for å lykkes, trenger vi noen grunnleggende prinsipper og reguleringer. YS mener bruken av kunstig intelligens skal bygge på de syv prinsippene fra EU-kommisjonens ekspertgruppe, basert på EUs charter om grunnleggende rettigheter og menneskerettighetene. Disse er også lagt til grunn i Nasjonal strategi for kunstig intelligens fra 2020.

Virksomheten må være ansvarlig for sin bruk av kunstig intelligens. Det må være etablert mekanismer som sikrer ansvarlighet og pålitelighet for systemer med kunstig intelligens og deres resultater.

Det må være krav til åpenhet om når KI er benyttet, og til hva. På arbeidsplassen betyr dette at ansatte må vite hvilke beslutninger som blir tatt av KI, og hvilken person som er ansvarlig for de beslutningene og prosessene. Styringsbeslutninger- og anbefalinger med støtte av kunstig intelligens må være transparente. De som styres av teknologien må ha rett på innsyn i hva som styrer beslutningene, og hva det legges vekt på. Og datasettene som ligger til grunn må gjenspeile en nordisk arbeidslivskontekst. Innsyn i hva som ligger til grunn for teknologiens beslutninger og vurderinger, vil også kunne være en sikkerhetsventil mot feil, diskriminering og vurdering på urimelig grunnlag.

Det må være krav til at all kunstig intelligens som tas i bruk i arbeidslivet må være underlagt menneskelig kontroll. Det må være et menneske som er ansvarlig for beslutningene, og som har oversyn med beslutninger som påvirker de ansatte. Det må også innebære at arbeidstakere som er underlagt algoritmestyring har rett til å ha et menneske de kan ta opp ting med, ikke får vurderinger eller disiplinære reaksjoner uten at de er vurdert av et menneske først osv.

Det må være krav til drøfting og medbestemmelse for tillitsvalgte før innføringen av kunstig intelligens. Det er avgjørende for ansvarlig bruk, at tillitsvalgte og de ansatte må involveres i alle deler av prosessen: ved vurdering, innføring og evaluering. Det må stilles særlig krav til at det skal gjennomføres en felles risikovurdering før innføring av kunstig intelligens på arbeidsplassen.

Personvern, kontroll og overvåkning

Med digitaliseringen av samfunnet øker muligheten for uheldig overvåking og kontroll av arbeidstakere. Data om menneskelig atferd har blitt en råvare og en handelsvare, og kapasiteten for datainnsamling og analyse øker raskt i mange bransjer. Etterspørselen etter data øker også betydelig med innføringen av kunstig intelligente systemer som trenger store mengder data for å ta beslutninger, og som kan tolke opplysningene de får. Programmene kan analysere hvor lang tid den ansatte bruker på en oppgave, antallet feil, hva som skjer på keyboardet, den ansattes produktivitet, og kundene/brukernes tilfredshet med den ansatte. Det finnes også programmer som kan analysere de ansattes bevegelsesmønster, ansiktsuttrykk, humør og helse.

Den stadig økende bruken av teknologi på arbeidsplassen innebærer altså stor bruk av ansattes personopplysninger, herunder kontroll og overvåkning av ansatte. Arbeidstakere i mange bransjer er nå under et massivt overvåkningsregime, gjennom ulike systemer som alle har «nyttige» formål de er ment å ivareta, men som både enkeltvis og samlet gir mulighet til å brukes på en slik måte at det kan ha store negative konsekvenser. De ansatte registreres, spores, måles, filmes, og gjøres lydopptak av. Når denne informasjonen i tillegg benyttes til algorithmic management, er det ekstra belastende.

Det er en grunnleggende rettighet å ha kontroll over egne personopplysninger og hvordan de blir brukt. Og ansatte skal ikke utsettes for unødvendig kontroll og overvåkning. I arbeidslivet er det et skjevt styrkeforhold mellom arbeidsgiver og ansatt, og det er således svært viktig med tiltak som sikrer arbeidstakernes rettigheter. Det er behov for en grundig gjennomgang av regelverket for personvern, kontroll og overvåkning i arbeidslivet. Arbeidstakeres vern mot overvåkning og kontroll må styrkes, gjøres mer tilgjengelig, og oppdateres for å ta høyde for den nye utviklingen. Tillitsvalgte må ha rett på innsyn i hvilke data som samles inn om de ansatte, hvordan de samles inn, hvem som har tilgang til dem, og hva de skal brukes til.

Personvernregelverket er vanskelig tilgjengelig, har et vidt virkeområde og baserer seg på generelle prinsipper. YS etterlyser en tilpasset lov og/eller forskrift for behandling av personopplysninger i arbeidslivet. Dette kan gjøres ved å benytte muligheten til å fastsette nærmere regler for behandling av arbeidstakernes personopplysninger i forbindelse med ansettelsesforhold ved lov, jf GDPR art 88. En lovregulering kan suppleres med tariffavtaler.

Det bør også vurderes hvordan ansattes rettigheter kan sikres bedre når det er en oppdragsgiver som stiller krav til digital teknologi som overvåker de ansatte. Vi ser at kapittel 9 i arbeidsmiljøloven ikke fungerer godt nok for disse tilfellene. Det er ikke mulighet for reell drøfting eller evaluering av gjennomføring av kontrolltiltak, når tiltakene er designet og pålagt av en tredjepart. Det trengs tiltak som sikrer de ansattes rettigheter i denne situasjonen.

Det er flere eksempler på at bedrifter har benyttet data fra overvåkning til andre formål enn det som var avtalt og informert om til arbeidstakerne, blant annet til å begrunne oppsigelser. I rettssystemet har dette blitt tillatt brukt som bevis i oppsigelsessaker, selv om det blir fastslått at bedriften har innhentet informasjonen ulovlig eller bruken er i strid med hva informasjonen skal benyttes til. Bedriften risikerer bøter for ulovlig bruk av informasjon, men kan samtidig benytte den samme informasjonen i personalsaker. Dette mener YS opprettholder et sterkt insentiv til å lagre og benytte data om de ansatte på ulovlige måter, og det bør vurderes hvordan dette kan motvirkes.

Personvern i offentlige innkjøp

Personvern er også et tema ved offentlige innkjøp. Mange innkjøp gjøres i kommunene, uten den nødvendige innkjøpskompetansen til å vurdere de personvernmessige konsekvensene av innkjøpene. Det er avgjørende for personvernet til ansatte og befolkning i kommunene at disse gis tilstrekkelige ressurser og støtte til å gjøre gode personvernmessige vurderinger i innkjøp.

Det er også behov for økt brukerkompetanse i personvern for andre offentlige ansatte grupper, for å styrke personvernet til brukere av offentlige tjenester.

HMS

Innføringen av ny digital teknologi kan ha stor betydning for ansattes arbeidsvilkår og HMS. Den nye teknologien kan føre til sikrere arbeidsprosesser, automatisere gjentakende og belastende oppgaver, oppdage skadelige påvirkninger, forebygge farlige situasjoner o.l. Men den nye teknologien kan også utgjøre en HMS-utfordring.

Som et eksempel kan vi nevne at det stadig innføres ny teknologi i ordinære rutebusser, gjerne på toppen av den tidligere. Dette fører til at bussene kan ha opptil 10 skjermer som sjåfør skal få informasjon fra. Det rapporteres at stadig flere synes systemene er forstyrrende. Eller at kunstig intelligens for flere yrkesgrupper tar over de enklere arbeidsoppgavene, samtidig som de ansattes aktivitet overvåkes mer, og arbeidsoppgaver og vurderinger tildeles automatisk. Det setter de ansatte under et enormt psykisk og fysisk press. I mange tilfeller kan den digitale sporingen, målingen, og konstante automatiske digitale instruksjoner, hindre samhandling og muligheten til å hjelpe hverandre og opprettholde et godt arbeidsmiljø. Digital teknologi og overvåkningstiltak må være med i vurderingen av både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Kompetanse og omstilling

Omstilling

De teknologiske endringene stiller krav til kompetanseheving og omstilling. Alle yrker benytter etter hvert digitale verktøy. Noen yrker og oppgaver forsvinner, og nye oppstår. Bedriftenes og næringslivets kompetansebehov endrer seg, og arbeidstakerne må være en del av utviklingen. Alle bransjer vil oppleve disse omstillingene. Spørsmål om behov for ny kompetanse blant de ansatte må med i digitaliseringsstrategien, og det må legges vekt på opplæring og kompetanseutvikling for arbeidstakerne, slik at de kan tilpasse seg digitale verktøy og teknologier som benyttes eller planlegges innført.

YS mener arbeidsgivere har ansvar for å videreutvikle de ansattes kompetanse når bedrifter går gjennom en teknologisk endring, for eksempel dersom oppgaver automatiseres og det blir behov for ny kompetanse. Arbeidstakere i virksomheter som gjennomgår store teknologiske omstillinger må prioriteres for opplæring når helt nye arbeidsoppgaver/yrker kommer til, fremfor at arbeidstakere skiftes ut fordi man har behov for annen kompetanse. De tillitsvalgte som representerer arbeidstakerne, må sikres informasjon og drøfting tidlig i prosessen når dagens oppgaver erstattes eller endres med ny teknologi, og ha en rolle i at dette ivaretas. Det bør vurderes hvordan dette kan sikres, og om ansatte bør ha forsterkede rettigheter ved omorganisering i bedriftene når arbeidsoppgaver blir endret av ny teknologi. For eksempel på samme måte som det er bestemmelser i Arbeidsmiljøloven §15-2 om informasjon og drøfting ved nedbemanninger med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte.

Det er avgjørende for samfunnet at arbeidstakere ikke tvinges ut av arbeidslivet på grunn av manglende kompetansetilbud. Vellykket og rettferdig omstilling i arbeidslivet forutsetter at alle som har behov for det får reell mulighet til å oppdatere sin kompetanse gjennom hele yrkeslivet. Arbeidstakere som står i fare for å miste jobben som resultat av teknologisk endring må raskt få tilgang til etter- og videreutdanningstilbud for å kunne beholde jobben eller kvalifisere seg til annet arbeid. Fra myndighetenes side må det stilles med kompetansepakker og reformer, både til de som trenger påfyll av eksisterende kompetanse og til de som trenger helt ny kompetanse. Samfunnet har ikke muligheten til å bare bytte ut arbeidsstokken ved nye kompetansebehov.

Digital kompetanse og kompetanseutvikling

Det er et stort behov for mer digital kompetanse, både spesialisert og helt grunnleggende.

Samfunnsøkonomisk analyse gjennomførte i 2021 en undersøkelse, på oppdrag fra vårt medlemsforbund Negotia, i samarbeid med Abelia, IKT-Norge, NITO, Digital Norway, Tekna, og EI og IT forbundet. Den viste at Norge mangler 40.000 arbeidstakere med IKT-kompetanse fram mot 2030. Økte muligheter til kompetanseutvikling og omskolering vil være nødvendig for å møte dette kompetansebehovet. Det krever en satsning på IKT- studieplasser, og oppbygging av relevante etter- og videreutdanningstilbud innenfor IKT. Tilgang til tilpasset læring og videreutdanning for bransjer med høy teknologisk omstillingstakt må videreføres på et høyt nivå.

Teknologi og digital kompetanse må også inkluderes bredt i utdanning, fra grunnskole og gjennom de høyere utdanningsinstitusjonene. Etiske utfordringer knyttet til teknologibruk må være en del av opplæringen i skole, utdanning og arbeidsliv på det nivået det er relevant.

Mange arbeidsoppgaver utføres i vårt samfunn av mennesker som sliter med språkutfordringer, og lære- og skrivevansker. For at en ny digitaliseringsstrategi skal bli bærekraftig, mener YS at det er viktig at innføringen av ny teknologi ivaretar disse gruppenes kompetansebehov spesielt. På den ene side må disse gruppene få mulighet til å lære seg å bruke ny teknologi. På den annen side bør vi i større grad utnytte den samme teknologien for å lette og sikre kvalifisering til arbeid og utdanning, samt å senke terskelen for å kunne etter- og videreutdanne seg gjennom et livsløp i arbeidslivet.

Hjemmekontor og fjernarbeid

Prinsippene for et velorganisert arbeidsliv må være utgangspunkt når økt fleksibilitet og digital tilgjengelighet introduseres i arbeidshverdagen.

Det må inngås kollektive avtaler for rettigheter og forpliktelser når bruk av hjemmekontor eller annen form for fjernarbeid er aktuelt for hele eller deler av arbeidsstyrken innen en sektor eller virksomhet. Fjernarbeid skal omfattes av arbeidstidsreglene i loven være frivillig der det ikke er nødvendig med fysisk tilstedeværelse, og avtales skriftlig med den enkelte ansatte. Arbeidstakere i virksomheter som har avtalt at hjemmekontor kan benyttes, skal ha rett til å kreve hjemmekontor eller fjernarbeid, og rett til å la seg representere av tillitsvalgt når et slikt krav fremmes.

Reglene for yrkesskade må oppdateres, slik at ansatte på fjernarbeid og hjemmekontor ikke står uten yrkesskadedekning.

Retten til å koble av

Når teknologien gir mulighet til å arbeide og nås uavhengig av tid og sted, må det også være en reell rett for ansatte til å koble av. Norge har regler om arbeidstid som definerer hva som er arbeidstid og arbeidsfri. Likevel ser vi at arbeidsgivere krever å kunne få tak i den ansatte utenom arbeidstiden, og at ansatte er pålagt å svare på arbeidsgivers gjentatte henvendelser utenom betalt arbeidstid. Også der dette ikke er pålagt, kan det oppleves forventninger til tilgjengelighet utover arbeidstid.

Norge må følge med på regelverksarbeidet som foregår i EU på dette området, og vurdere om vi skal innføre ytterligere bestemmelser enn de vi har, for eksempel krav om at virksomheten og de tillitsvalgte skal drøfte digital tilgjengelighet og avtale hvordan de ansatte sikres retten til å koble av.

Seriøsitet og etterlevelse

Økningen i bruk av digital teknologi kan skape utfordringer for kontroll- og tilsynsorganene for vern av arbeidstakeres digitale interesser. Brudd på personvernet kan i dag klages inn til Datatilsynet, som gjør et viktig arbeid med å vurdere lovlighet, veilede, kontrollere og fremme kompetansebygging og erfaringsutveksling. Dessverre ser vi allerede at tilsynet har for få ressurser for å håndtere det økende sakstilfanget. Dagens saksbehandlingstid er i gjennomsnitt ett år, og saksmengden øker dramatisk. I 2021 registrerte tilsynet nesten 2500 nye saker, mens i 2022 var antallet økt til over 3500. Det er en 40 prosent økning på ett år. Samtidig rapporterer tilsynet at sakene stadig blir mer omfattende og krevende. Det er avgjørende at tilsynsorganene sikres tilstrekkelig finansiering, kompetanse og fullmakter til å utføre oppgaven.

Økningen i digital teknologi kan også brukes på en positiv måte, til å sikre etterlevelse og seriøsitet i arbeidslivet. Data kan benyttes av både tilsynsmyndigheter og tillitsvalgte, for å sikre ansattes rettigheter, så lenge dette skjer i tråd med personvernreglene. Gode digitale systemer og digital samhandling kan effektivisere etatenes samarbeid og oppfølging. Dette bør også være en del av strategien.

Skatteetaten har et initiativ kalt Digøk - digitalt økosystem for etterlevelse. Gjennom dette initiativet er det, sammen med SMSØ og partene, gjennomført flere mulighetsstudier for hvordan etterlevelse av forskjellig regelverk kan bygges inn i de digitale systemene rundt brukeren, og hvordan man kan bruke det digitale økosystemet til å gjøre det enklere å være seriøs og vanskeligere å være useriøs. For eksempel gjennom produksjon og gjenbruk av gode data, ubrutte digitale kjeder på tvers av aktører, offentlige digitale tjenester som bygger på hverandre eller kan integreres i digitale løsninger i markedet, samarbeid med private systemleverandører, og "nudging" i digitale prosesser. Det kan altså jobbes forebyggende ved å designe, og legge til rette for, digitale løsninger og økosystemer som gjør det vanskelig å bryte regelverket, eller enkelt å følge det. Og dette kan gjøres både i det offentlige, og som samarbeid med private systemleverandører. Dette er en god innfallsvinkel som bør ha en plass i strategien.

Det bør vurderes om det kan innføres regler som sikrer at der bedriften registrerer og lagrer informasjon om de ansatte, så skal disse dataene også kunne benyttes av tillitsvalgte og tilsynsmyndigheter til å kontrollere at bedriften følger gjeldende regelverk. Dette må skje i tråd med personvernregelverket, og på en måte som ikke fører til økt overvåkning. Men der bedriften allerede samler inn og lagrer informasjon om den ansatte, f.eks hvor de til enhver tid er og om de arbeider, så bør det sikres at disse dataene også kan benyttes til å f.eks kontrollere at bedriften overholder arbeidstidsreglene. YS tror at slik tilgang kan oppmuntre til mindre innsamling av ansattes data, heller enn mer.

Digitalisering kan også benyttes til å styrke det organiserte arbeidslivet. Fagforeninger bør få tilgang til å koble egne medlemsdata til en av landets viktigste digitale infrastrukturer, AA-registeret, på lik linje med finansielle aktører.

Bærekraft

Den teknologiske utviklingen må bidra til hurtig omstilling mot et bærekraftig lavutslippssamfunn, for å redusere de negative effektene av klimaendringer.

Med implementeringen av CSRD vil mengden og kvaliteten på data for bærekraft på selskapsnivå øke. Disse dataene vil være nyttig i å bidra til en bærekraftig omstilling av samfunnet, og hjelpe i omstillingen. Dette øker også behovet for bedring av infrastrukturen rundt bærekraftsdata i Norge. Regjeringen må få på plass en felles løsning rundt registrering av klimaregnskap, som kan benyttes både av de med krav og de som gjennomfører frivillig registrering. Brønnøysund kan være et aktuelt sted for slik registrering.

Cybersikkerhet og beredskap

Digital sikkerhet er en del av samfunnssikkerheten. Den økende digitaliseringen gjør oss mer sårbare for cyberangrep, som overvåkning og spionasje, og digital kriminalitet og terror. Angrep kan lamme kritisk infrastruktur og forstyrre samfunnsfunksjoner. Jo flere samfunnskritiske funksjoner som blir helautomatisert, desto mer sårbare blir vi ved kriser som forstyrrer de digitale funksjonene. I en krisesituasjon er dette viktig for vare- og matdistribusjon, finanstjenester, helsetjenester,

persontransport ved behov for evakuering o.l., Lange og uoversiktlige leverandørkjeder i IKT-tjenester øker også sårbarheten, der angrep på leverandørkjeder vil kunne få omfattende konsekvenser.

Det er behov for økt tverr-sektoriell samhandling i møtet med cybertrusler. Koordinering på tvers av ulike sektorer er avgjørende for å sikre Norges totalberedskap. Samhandlingen på tvers av sektorer og myndigheter må styrkes, med tydelig rollefordeling og effektiv informasjonsutveksling.

En del av samfunnssikkerheten innebærer å opprettholde grunnleggende funksjoner, selv under cyberangrep, naturkatastrofer, eller andre kriser. Vi må sørge for at samfunnet har kapasitet til å opprettholde viktige samfunnsfunksjoner også i «worst case» scenarier. Vi må opprettholde beredskapsplaner og kapasiteter med tilstrekkelige ressurser til å håndtere ulike slike kriser. I dette arbeidet må fagorganisasjonene i arbeidslivet delta.

YS viser forøvrig til vårt innspill til kapittel 20 i totalberedskapskommisjonens rapport.

Særlig om digitalisering og offentlig sektor

Ny teknologi kan øke kvaliteten på velferdsstatens tjenester, og redusere kostnaden ved å levere dem. Ny teknologi kan også forbedre de ansattes arbeidshverdag, for eksempel ved å sikre bedre oppgavedeling og planlegging. Ved bruk av ny digital teknologi på arbeidsplasser i offentlig sektor, er det viktig at hovedfokus er bedre tjenester til innbyggerne, og bedre og mer forutsigbar hverdag for de ansatte, ikke kun innsparing i offentlige budsjetter.

Det er allerede en egen digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2019-2025. YS støtter målene i denne, og mener det må utvikles helhetlige digitale løsninger som gjør samarbeidet mellom ulike offentlige aktører smidigere og gir bedre offentlige tjenester. Vi forventer samtidig at tillitsvalgte i det offentlige blir inkludert i alle slike prosesser på et så tidlig tidspunkt som mulig. YS mener staten også må ta ansvar for at det utvikles helhetlige, digitale løsninger som kan benyttes av kommuner og fylkeskommuner – og som dekker behovene i kommunal sektor.

Avslutningsvis under dette punktet, vil YS understreke at alle punktene under alle de andre overskriftene i dette innspillet, også gjelder for offentlig sektor. De ansattes rettigheter og sikkerhet i et digitalisert arbeidsliv, er relevant på tvers av sektorene, og temaene vi tar opp gjelder for alle arbeidstakere.

Internasjonalt arbeid

Samtidig som vi lager en nasjonal strategi, er dette global teknologi, med globale selskaper og leverandørkjeder, som også må reguleres internasjonalt.

På EU-nivå er det igangsatt et enormt lovgivningsarbeid med tanke på kunstig intelligens. Artificial Intelligence Act er på vei mot vedtakelse, og må forventes å komme inn i norsk lovgivning gjennom EØS-avtalen. Europarådets Committee on Artificial intelligence (CAI) arbeider også med reguleringer knyttet til bruken av KI. Det er utarbeidet et foreløpig dokument som danner grunnlaget for en ny europeisk konvensjon for kunstig intelligens, basert på bestemmelsene i Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen. Det er viktig at Norge tar en aktiv rolle i dette arbeidet.

Det foregår også relevante arbeid på skattlegging av multinasjonale selskaper, som Norge bør være en del av. Det er avgjørende for samfunnet at det jobbes for effektive regler for skattlegging av internasjonale techselskaper.

Vi mener denne strategien må føre til at Norge tar en mer aktiv rolle i de internasjonale prosessene som diskuterer og regulerer digital teknologi. Det må til dersom vi skal klare å løse de utfordringene teknologien bringer med seg.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Håvard Lismoen
Generalsekretær YS

Lin Andrea Gulbrandsen
Samfunnspolitisk rådgiver