



Aktivt partssamarbeid i utvikling og implementering av ny teknologi

Cecilie Sjøland, PhD
Rådgiver yrkeshygiene
og arbeidsmiljø, LO

Teknologi er en del av arbeidet

- § 4-1 (2) (Generelle krav til arbeidsmiljøet) i arbeidsmiljøloven fastsetter:

«Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, **teknologi** mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»



På hvilken måte er teknologi en del av arbeidsmiljø- og sikkerhetsarbeidet?

- Teknologi kan ha direkte effekter på helse og sikkerhet:
 - Redusere eksponering for kjemikalier ved f.eks teknologi for rensing av boreslam, sensortechnologi for gassdeteksjon, temperatur, riktig løfteteknikk, tekniske løsninger for støybarrierer, redusere tunge løft, støvreduksjon, verneutstyr etc.
 - Grunnforskning – forskning på helseeffekter
 - viktig for utvikling av ny treffsikker teknologi
- Under 2 % av FoU prosjekt har HMS som hovedformål/hoveddriver (Equinor)
- Forebyggende arbeidsmiljø- og sikkerhetstiltak er lønnsomt



På hvilken måte er teknologi en del av arbeidsmiljø- og sikkerhetsarbeidet?

- Teknologier som har indirekte effekter på arbeidsmiljø og sikkerhet
 - Automatisering og digitalisering
 - AI -maskinlæring
 - Fjernstyring av arbeidsprosesser
- Effekter:
 - Lette arbeidet ved å utføre arbeidsoppgaver smartere, lette ulike arbeidsoperasjoner, redusere/fjerne eksponeringer, lette fysiske og psykiske slitsomme jobber, bedre sikkerhet.
- Større investeringer

Hvorfor partssamarbeid?

- Ta ut det gode potensialet i utviklingen og implementering av ny teknologi
- Arbeidstakerne vet hvor skoen trykker og medvirkning og involvering kan bidra til å:
 - Gi bedre kvalitet på løsningen.
 - «Man treffer første gang» med teknologien.
 - Sikre at teknologien treffer reelle behov.
 - Utviklings- og implementeringsprosessene blir bedre der selskapene tar i bruk kunnskap og krefter hos de tillitsvalgte og arbeidstakerne.
 - Bidra til oppfølging og opplæring av personell
 - Tvungen bruk ovenfra og ned har ført til motstand av bruk, fungert bedre der arbeidstakerrepresentanter har formidlet gode brukererfaringer til kolleger.
 - Dårlig opplæring, feil bruk av utstyret, eller bruk av teknologien ut over de begrensninger og forutsetninger teknologien gir dårlige erfaringer og skepsis –utstyret satt i et hjørne.
 - Bidra til aksept og eierskap i organisasjonen.

Hvorfor partssamarbeid?

- Håndtere (utilsiktede) effekter av ny teknologi:
 - Uante muligheter –knapt noen begrensninger –skal man innføre alt?
 - Hastigheten er stor –er det noe som glipper?
 - Pusher man grensene for eksponering når teknologien gir bedre beskyttelse?
 - Sensorteknologi og digitalisering–big data –mye informasjon om enkeltindividet.
 - Må brukes til kollektiv beskyttelse og ikke seleksjonsmedisin –må ikke dytte beskyttelsesansvaret over på individet.
 - Kontroll og overvåkning og kontrolltiltak
 - Personvern
 - Opplevd sikkerhet -fjernstyring
 - Ny teknologi gjør arbeidsoppgaver overflødige –omstilling og kompetanse

Aktivt partssamarbeid –Hvordan?

- Anerkjenne at teknologi er en del av arbeidet og arbeidsprosessene og at det påvirker arbeidsmiljø og sikkerhet.
- Implementering av ny teknologi er omstillingsprosesser
- Kunnskap om gjeldende regelverk og avtaler

Partssamarbeid er krav

- Arbeidsmiljøloven og forskrifter
- HMS forskrifter for petroleumsnæringen
- Hovedavtalen

Hovedavtalen kapittel 9 (§ 9-1 Målsetting), punkt 2:

«De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.»



Partssamarbeid er kultur

- I petroleumsnæringen er innretningen på regimet i stor grad basert på partsamarbeid, både treparts- og topartssamarbeid.
- Høy organisasjonsgrad i petroleumsnæringen –forutsetning den norske modellen og bruk av et funksjonelt regelverk.
- Tillit og respekt
- Sårbart i nedgangstider

Partssamarbeid hvordan?

- Bruke kjente samarbeidsorganer lokalt og i trepartssamarbeidet
 - AMU, PO, sikkerhetsforum, samarbeid mellom selskaper
- Styrke regelverket angående teknologi og medvirkning
- Skille mellom partssamarbeid og brukermedvirkning
- Tidlig medvirkning og reelt partssamarbeid –medpart ikke motpart
 - Involvering som krav i styringssystemet
 - Involvering som beste praksis i metodeverk
- Kontinuerlig kompetansebygging –endrede arbeidsprosesser og krav til kompetanse

Kompetanse

	Privat vareproduksjon	Privat tjenesteproduksjon	Statlig sektor inkl. helseforetak	Kommunal sektor	Fristilt offentlig virksomhet	Annet	Total
Arbeidsmiljø, arbeidstid og HMS	76	75	81	75	69	69	74
Lov- og avtaleverk	65	75	75	76	63	64	71
Medbestemmelse	65	66	62	70	61	63	66
Ansettelses- og oppsigelsessaker	60	60	65	64	53	60	61
Organisasjonsarbeid	57	60	66	64	51	53	60
Forhandlinger	57	49	60	61	46	59	57
Styrearbeid	50	55	55	56	49	50	54
Ledelse	51	45	56	49	37	39	47
Bruk av ny teknologi	46	44	43	46	31	42	44
Kompetanseutvikling	48	39	43	45	28	40	42
Regnskap	19	22	24	26	25	22	24
N	141	168	79	334	67	121	920

Tabell 6.8 Under ser du en del områder en tillitsvalgt kan jobbe med. Vi vil nå vite hvor god eller dårlig kompetanse du mener du har på disse områdene. Andel som har svart «svært god» eller «ganske god». Svar fra lokale tillitsvalgte. Prosent.

Inger Marie Hagen og
Sigurd Oppegaard

Partssamarbeid og digital omstilling



Utfordringer for partssamarbeidet

- Høy organisasjonsgrad er en forutsetning
- Endringer i utviklingen av nye driftsformer, fusjon av bedrifter, nye aktører, kontrakter og rammevilkår, utenlandsk arbeidskraft, bruk av midlertidige ansettelser og innleid arbeidskraft gir den representative arbeidstakermedvirkningen utfordringer.
- Nye arbeidsorganiseringer kan gi mindre kontakt og fellesskap og kanskje økt polarisering i arbeidsstyrken.
- Utfordringer i skillene mellom arbeidere i stabile, trygge og godt betalte jobber og arbeiderne i ustabile, lavt lønte og prekære jobber eller arbeidere uten jobb.
- Kompleksitet og høyere kompetanse kan gjøre at maktgrunnlaget endres.
- Arbeidstakernes motpart kan rett og slett «forsvinner» ved at flere og flere beslutninger og former for styring automatiseres.
- Parten tillitsvalgte har drøftet og forhandlet med, transformeres til et maskineri som beveger seg og tar avgjørelser av seg selv.
- Innsamling av sanntidsdata, forsvinner muligheten til å forhandle med ledelsen.



Takk for meg!