The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models. Det nordiske prosjekt om fremtidens arbeidsliv 2017-2020.

1. Sammenfatning

Hvordan vil arbeidslivet i de nordiske land endre seg i fremtiden? Det er nøkkelspørsmålet for det omfattende forskningsprosjektet "The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models". Omfattende endringer i teknologi, økonomiske forhold, arbeidsstyrken, og arbeidslivets institusjoner har kommet i bølger siden den første industrielle revolusjon i det 18. århundre. Likevel er det nå mange som argumenterer for at vi nå treffes av noen unike endringsprosesser, og at fremveksten av digitaliserte produksjonsmetoder vil radikalt endre arbeidslivet som vi kjenner det.

På den bakgrunn studerer det nordiske Future of Work-prosjekt hvordan de pågående endringene av produksjon og arbeidsmarkeder, som følge av blant annet digitalisering, demografiske endringer, og nye arbeidsformer, vil påvirke fremtidens arbeidsliv i de nordiske landene. Prosjektet er nå i 2019 i ferd med å produsere ny kunnskap om fremtidens arbeidsliv, og vil ved prosjektets avslutning gi anbefalinger om fremtidens arbeidsliv, rettet til nordiske politikere, embetsverk, fagforeninger og arbeidsgivere.

2. Innledning

Poul Nielson leverte i 2016 sin rapport "Arbeidsliv i Norden – Udfordringer og forslag" etter en gjennomlysning av det nordiske samarbeidet om arbeidsliv. Rapporten vektla blant annet at det var et potensiale for en felles nordisk innsats for å tilpasse arbeidslivet til de kravene vi møter i form av fragmentering av arbeidslivet, nå og i fremtiden. I tillegg besluttet Nordisk ministerråd for arbeidsliv (MR-A) i 2016 å styrke samarbeidet med ILO (International Labour Organization), og å styrke satsingen på problemstillinger knyttet til fremtidens arbeidsliv.

Også i 2016 lanserte MR-A et pilotprosjekt om delingsøkonomi. Rapporten fra dette pilotprosjektet gjennomgikk hvordan de nordiske land og partene i arbeidslivet tilnærmet seg deleøkonomiens fremvekst, på et tidspunkt hvor det var lite tilgjengelig forskning om dette. Dette nordiske arbeidet med deleøkonomi hadde også en bred funksjon ved å avdekke behovet for mer kunnskap om hvordan det kan utvikles politikk tilpasset nye ansettelsesformer, digitalisering av tradisjonelle arbeidsoppgaver, tendenser til utvisking av arbeidsgiverrollen, og tilhørende behov

Nordens hus - Ved Stranden 18 - DK-1061 København K - Tel +45 33 96 02 00
www.norden.org

for omstilling av den nordiske trepartsmodellen.

Både Poul Nielsons rapport og rapporten fra arbeidslivssektorens pilotprosjekt om deleøkonomi, viste at det var et stort potensiale for et nordisk initiativ om hvordan de nordiske landene best kan møte fremtidens arbeidsliv. Derfor ble det nordiske Future of Work-prosjekt lansert i 2017, med mål om å identifisere de viktigste trendene i det nordiske arbeidsmarkedet og analysere de muligheter og begrensninger de fører med seg.

2.1 Oppstart av prosjektet

Nordisk ministerråd utlyste prosjektet i en EU-anbudskonkurranse i 2017 med en økonomisk ramme på 8 millioner danske kroner, og en treårig prosjektperiode. Etter anbudskonkurransen ble det inngått kontrakt med den norske forskningsstiftelsen Fafo. Fafo har satt sammen en gruppe på 30 forskere fra forskningsinstitusjoner og universiteter i alle fem nordiske land.

Prosjektet er organisert i 7 delprosjekter, for å kunne avgrense, analysere og produsere systematiske leveranser for noen helt sentrale utviklingstrekk innenfor fremtidens arbeidsliv. Disse delprosjektene analyserer a) digitalisering av tradisjonelle arbeidsformer, b) selv-ansettelser, uavhengig og atypisk arbeid, og c) nye arbeidsmarkeds agenter, som f.eks. plattformer som formidler arbeidsoppdrag. Det vil også være egne delprosjekter som analyserer konsekvenser for arbeidsmiljøpolitikk og arbeidsrettspolitikk. I siste fase av prosjektet vil det være et delprosjekt som vil utgi en sluttrapport basert på alle prosjektets tidligere delrapporter og utgivelser, og vil gi anbefalinger til de nordiske land og til det nordiske samarbeidet for hvordan den nordiske modell for arbeidsliv kan bevares og utvikles.

3. Første Delrapport

Prosjektets første delrapport "The Nordic Future of Work – Drivers, Institutions and Politics" ble lansert i November 2018. Denne innledende delrapporten beskriver de viktigste drivere og megatrender som forventes å forme fremtidens arbeidsliv. Funnene i rapporten er i stor grad i tråd med funn og forslag fra ILO's Global Commission on the Future of Work[1].

I den innledende delrapporten settes det først fokus på megatrenden *Demografiske endringer*, som kan knyttes til aldring og migrasjon. Arbeidsstyrken i EU/EØS området ventes å falle samtidig som antallet eldre personer øker. Samtidig øker befolkningen i yrkesaktiv alder i andre deler av verden (særlig i Afrika), noe som vil bidra til å opprettholde et press på migrasjon til Europa.

En annen megatrend er *Klimaendringer*, hvor tørke, flom, og ekstremvær, kan føre til humanitære kriser, og kan utløse migrasjonsbølger fra sårbare deler av verden, og øke usikkerhet rundt økonomiske utsikter. En annen side ved klimaendringer som

[1] Rapporten *Work for a brighter future*, ILO 2019

drivkraft for fremtidens arbeidsliv, er at det vil kunne skape en grønnere økonomi som kan lede til en beskjeden vekst i sysselsetting innenfor arbeidsoppgaver knyttet til det grønne skiftet. Dette vil være jobber som igjen kan kreve ny kompetanse for den enkelte.

Globalisering er en megatrend med en langsiktig utvikling som lenge har nærmest vært tatt for gitt. Men senere tids tilbakeslag, i form av Brexit og proteksjonistiske tendenser fra forskjellige deler av verden, viser at globalisering ikke er en utvikling som kan tas for gitt. Om globaliseringsutviklingen vil øke eller reduseres, vil påvirke økonomisk stabilitet, og vil på den måten ha en påvirkning for nordisk arbeidsliv.

Teknologisk endring er den mest omtalte megatrend for fremtidens arbeidsliv. Robotisering, kunstig intelligens, og industri 4.0, er stadige tema i diskusjoner om fremtiden og er utviklingstrekk som vil påvirke og endre de fleste arbeidsplasser. Så langt er det ingen som har sikre estimater for hvor mange jobber som vil bli overflødige og hvor stort behov for nye jobber som vil oppstå. Men det virker til å være forskningsmessig konsensus om at teknologisk endring og det digitale skiftet vil utfordre de nordiske modeller for arbeidsliv og velferd.

Rapporten peker på at arbeidslivsvirkningene av disse drivere og megatrender er vanskelig å forutse. Megatrendene kan trekke i ulike retninger, de kan bli svakere enn forventet, eller til og med gå motsatt vei. Utviklingen av fremtidens arbeidsliv er dermed ikke forutbestemt av verken teknologiske endringer eller andre globale drivkrefter og trender. Virkningen av disse endringskreftene vil bli formet av politikk og institusjoner, og vil trolig utvikle seg langs ulike nasjonale spor og variere mellom bransjer og ulike grupper arbeidstakere.

Den første delrapporten trekker i tillegg opp noen forutsetninger for at Norden skal lykkes med å takle overgangen til fremtidens arbeidsliv, og det anbefales at de nordiske landene styrker håndteringen av utfordringsbildet for livslang læring og kompetanse, og utfordringer for den nordiske modellen som følge av nye arbeids- og ansettelsesformer.

Det synes tydelig at det vil være behov for å styrke fokus på livslang læring og kontinuerlig utvikling av kompetanse i arbeidsstyrken, for å møte arbeidsmarkedets behov. Stor innsats vil kreves innen yrkesopplæring og videreutdanning for å forhindre økende lønns- og kompetansegap og utstøting fra arbeidslivet. Dette vil kreve at det etableres bedre ordninger og kapasitet for livslang læring. Det vil også bety at mennesker underveis i sine karrierer vil måtte tilpasse seg til nye situasjoner hvor det vil kreves at de styrker seg med ny kompetanse. Og det er en utvikling som også vil treffe de som i dag er i arbeid, ikke bare kommende generasjoner.

Utsiktene til mer atypisk arbeid og fragmenterte tilknytningsformer, som følge av digitale plattformer og nye forretningskonsepter, blir trukket frem som en utfordring for den nordiske modellen for arbeidslivet. Både arbeidsgiver- og arbeidstakerrollen

er mindre tydelig i slike konsepter enn hva det tradisjonelt har vært i arbeidslivet. Dette reiser noen viktige spørsmål som:

- hvordan de nordiske land kan tilpasse sine systemer for inntektssikring og ansettelsesbeskyttelse til å ivareta behovene til de som ikke er ansatt i den tradisjonelle nordiske lønnstakermodellen.
- og hvordan de nordiske land kan sikre et trepartssystem, basert på representasjon gjennom arbeidslivets parter, når arbeidsgiver- og arbeidstakerrollene er mer utydelige enn før.

De fire megatrendene prosjektet legger til grunn i den første delrapporten, vil danne et utgangspunkt og bakteppe for de videre analysene innenfor delprosjektene i rapporten.

4. Nordiske Future of Work-konferanser

I 2019 feirer ILO (International Labour Organization) 100 års jubileum, og i den forbindelse utgjør Future of Work-prosjektet en del av det nordiske bidrag til jubileet.

ILO henvendte seg til de nordiske land i 2015 for å starte en dialog om utviklingstrekk ved fremtidens arbeidsliv, og styrke fokus på disse spørsmål frem mot ILOs jubileum. Henvendelsen ble fulgt opp ved at de nordiske landene har arrangert Future of Work-konferanser i samarbeid med ILO, partene i arbeidslivet, og Nordisk ministerråd. Konferanserekken har fulgt formannskapet i Nordisk ministerråd, og ble arrangert i Helsinki 2016, Oslo 2017, Stockholm 2018, og i Reykjavik 2019.

Den siste av de nordiske Future of Work-konferansene som ble arrangert i Reykjavik i april 2019, hadde status som en jubileumskonferanse for ILO. Ved konferansen presenterte det nordiske Future of Work-prosjektet status, og innledende resultater fra delprosjektene om arbeidsmiljø, arbeidsrett og atypisk arbeid, og prosjektet ble således en viktig del av konferansen innhold. Ved Konferansen i Reykjavik var ILO representert ved Generaldirektør Guy Ryder. I tillegg deltok ministre fra flere nordiske land, Generalsekretær i Nordisk ministerråd, og ledende skikkelser fra flere internasjonale arbeidslivsorganisasjoner. Konferansen i Reykjavik ble en internasjonal arena for dialog og meningsutveksling om sentrale spørsmål om fremtidens arbeidsliv, den nordiske modellen og likestilling i arbeidslivet, i tråd med ILOs overbyggende prioriteringer.

I MR-A møtet som ble arrangert i tilknytning til konferansen deltok også ILOs generalsekretær i en temadiskusjon med de nordiske arbeidsministre om fremtidens arbeidsliv.

På ILOs årlige arbeidskonferanse (International Labour Conference) i Genève i juni 2019 ble 100 års jubileet markert bl.a. ved at det ble arrangert en rekke tematiske høynivå diskusjoner av sentrale sider av ILOs arbeid. Til temaforum med tittel "Securing sustainable transitions over the life course" deltok en representant for det nordiske Future of work-prosjektet i paneldebatten, hvor det ble diskutert gode

løsninger for overganger i et arbeidsmarked i endring, og en aktiv politikk for kvalifisering og re-kvalifisering.

5. Øvrige satsinger med fokus på fremtidens arbeidsliv

MR-A besluttet i april 2019 å igangsette det nordiske prosjektet *Hållbarhet och jämställdhet i framtidens högteknologiska arbetsliv*. Prosjektet har som mål å analysere hvordan de nordiske land kan jobbe for en bedre kjønnsbalanse innenfor teknologiske yrker, gjennom innsatser for å få flere jenter og kvinner til å velge utdanning og yrker innenfor de såkalte STEM-yrker (Science, technology, engineeering, mathematics). Prosjektet er et samarbeid med MR-JÄM og MR-U.

I 2019 er det også startet opp prosjektet Innovasjon og inkludering: *Framtidens nordiske arbeidsmarked for personer med funksjonsnedsettelser,* et prosjekt som vil fokusere på i hvilken grad digitalisering og teknologisk innovasjon vil kunne skape nye muligheter på arbeidsmarkedet for personer med funksjonsnedsettelser.

6. Videre prosess for det nordiske prosjekt om fremtidens arbeidsliv

Videre i 2019 vil det bli utgitt notater og working papers fra flere av prosjektets deler. I 2020 vil det være høy utgivelsestakt i prosjektet med utgivelser av delrapporter, og den endelige helhetlige sluttrapporten. Alle utgivelser blir publisert på Fafos prosjektside, i tillegg til at mediedekning av prosjektet er samlet her.

I den nordiske arbeidslivssektoren vil embetsmannskomiteen (EK-A), og de underliggende faglige utvalg, fremover diskutere hvordan det er egnet å følge opp prosjektets resultater i det nordiske samarbeidet. Prosjektet avsluttes mot slutten av 2020, og hvordan prosjektets avslutning vil bli markert, inngår i det kommende danske formannskaps planlegging av formannskapsaktiviteter i 2020.

Vedlegg:
"The Nordic Future of Work – Drivers, Institutions and Politics" (First project report)