

Redegjørelse for det nordiske prosjekt om fremtidens arbeidsliv 2017-2021

1. Sammenfatning

Hvordan vil arbeidslivet i de nordiske landene endre seg i fremtiden? Det har vært nøkkelspørsmålet for det omfattende forskningsprosjektet "The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models". Forskerne har tatt tydelig utgangspunkt i sentrale globale megatrender, og analysert hvordan Norden har møtt nye arbeidslivstrender som nye ansettelsesformer, digitaliserte arbeidsplasser, og plattformarbeid.

De nordiske modellene for arbeidsliv opprettholder sitt sterke preg i de nordiske land og skiller oss fra den øvrige verden. Men megatrender og økende endringstakt har ført til at man nå kan se noen klare risikofaktorer, som kan true vårt velfungerende arbeidsliv og de nordiske modellene. Risikofaktorer som kan, men ikke nødvendigvis må, svekke modellen. Om de nordiske modellene for arbeidsliv svekkes, bevares, eller styrkes, i møtet med nye megatrender og endringstakt, beror på hvilke valg som tas. Regjeringene og partene i arbeidslivet har sammen et ansvar for å ta aktive grep for å håndtere, og å skape et fortsatt godt nordisk arbeidsliv i fremtiden, og sammen utvikle den nordiske modellen for arbeidsliv.

2. Innledning

Da Future of Work prosjektet ble startet i 2017, så var hensikten å finne ut av hvordan de nordiske modellene for arbeidsliv utvikles for å møte fremtidens endringer og omveltninger i arbeidslivet. De nordiske modellene for arbeidsliv er kjent for høy sysselsettingsgrad, likestilling, kollektivavtaler og partssamarbeid. Et økende tempo på digitalisering og teknologisk endring, og fremvekst av plattformarbeid, stilte noen nye spørsmål om fremtiden for arbeidslivet og for de nordiske modellene. Sentrale spørsmål var om arbeidsplasser ville forsvinne på grunn av teknologiske endringer, og hvordan partsorganisering kan opprettholdes dersom plattformarbeid uten en tradisjonell arbeidsgiver, øker i omfang.

Prosjektet har hatt økonomisk ramme på 8 millioner danske kroner, og ble avsluttet førstehelvår 2021. En nordisk forskergruppe på 30 forskere fra forskningsinstitusjoner og universiteter i alle fem nordiske land, under ledelse av den norske forskningsstiftelsen Fafo, har gjennomført prosjektet.



3. Samarbeidet

Etter prosjektperiodens første år ble det i 2018 levert en innledende rapport, som analyserer de viktigste drivere og megatrender som forventes å forme fremtidens arbeidsliv. Disse analysene utgjorde et grunnlag for de øvrige rapportene i prosjektet, og har siden 2018 vært med på å sette dagsorden i den nordiske arbeidslivssektoren. Alle rapporter er tilgjengelig på norden.org¹ og på Fafoss prosjektside².

Parallelt med forskningsprosjektet er det siden 2016 blitt arrangert årlige formannskapskonferanser om fremtidens arbeidsliv, i Helsinki 2016, Oslo 2017, Stockholm 2018, og i Reykjavik 2019. Det danske formannskap i 2020 arrangerte en avslutningskonferanse for prosjektet. Den nevnte konferanse i Reykjavik 2019 hadde status som en nordisk 100-års jubileumskonferanse for ILO, hvor også ILOs Generaldirektør Guy Ryder deltok. Senere samme år ble en forsker fra prosjektet invitert til prosjektet til å medvirke i en høy-nivå debatt ved ILOs jubileums arbeidskonferanse (International Labour Conference) i Genève.

Denne forskningsinnsatsen har vært organisert som delprosjekter for å kunne avgrense, analysere og produsere systematiske leveranser for noen helt sentrale utviklingstrekk innenfor fremtidens arbeidsliv. Det har blitt utgitt separate og grundige rapporter om fenomener som a) plattformarbeid, b) digitalisering av tradisjonelle arbeidsformer, c) fremtiden for nordisk arbeidsrett, d) fremtiden for nordisk psykososialt arbeidsmiljø, og e) atypisk arbeid og ansettelse.

I 2021 er det levert en sluttrapport basert på de tidligere rapporter som oppsummerer diskusjonene, peker på risikofaktorer, og gir råd for til de nordiske land og til det nordiske samarbeidet for hvordan den nordiske modell for arbeidsliv kan bevares og utvikles.

Den pågående COVID-19-pandemien vil påvirke både megatrendene og det nordiske arbeidslivet, og derfor også prosjektgjennomføringen helt konkret. Prosjektets data-innsamling var ferdig før pandemien traff Norden, og det har ikke vært mulig å studere konsekvensene fullt ut. Men prosjektet ser tendenser til økt endringstempo for flere av trendene som analyseres.

4. Resultat

Av rapporten fremgår det at de nordiske modellene for arbeidsliv står fortsatt sterkt i Norden. Men forskningen viser samtidig noen risikofaktorer for modellene og for de nordiske lands arbeidsliv.

Sluttrapporten peker på at teknologisk utvikling og veksten i tjenesteytende yrker kan føre til at de nordiske land enten kan oppleve mangel på jobber, som følge av ny teknologi. Eller Norden kan oppleve mangel på arbeidskraft som følge av demografiske endringer og en minskende arbeidsstyrke. Så langt har de nordiske land mestret overgangen til økt digitalisering uten at det har medført økt arbeidsledighet

¹ <https://www.norden.org/no/futureofwork>

² <https://www.faf.no/index.php/project-home>



eller ulikhet. For å bidra til å opprettholde arbeidsstyrken bør de nordiske land, i følge forskerne, fortsette å styrke inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet, legge til rette for lengere karrierer, og motvirke kjønnsforskjeller i arbeidslivet. Her vil opplæring stå sentralt for å mobiliserer hele den potensielle arbeidsstyrken til å fylle de arbeidsfunksjoner som vil bli etterspurt.

En annen risiko er at fremtidens arbeidsliv kan komme til å innebære færre jobber for de med middels eller lav formalkompetanse. Det meste av jobbveksten i Norden har kommet i yrker med relativt høye kompetansekrav og høy lønn. Det å etablere gode strukturer for kompetanseheving og livslang læring vil derfor kunne bli vesentlig i et arbeidsliv i rask endringstakt. Det blir således et spørsmål om hvordan de nordiske land kan utnytte sine fortrinn for mulighet til videreutdanning, til å møte høyere kompetansekrav og en minskende andel jobber med lave kompetansekrav, som vil gjøre det mer krevende å øke sysselsettingen i årene som kommer.

Det pekes på flere utviklingstrekk i retning av større ulikhet i de nordiske arbeidsmarkedene, med arbeidstakergrupper mer utsatt for lavlønnskonkurransen og atypiske tilknytningsformer. Det kan ses en risiko for et 4/5 delts arbeidsliv, hvor lønnsvekst og ordnede forhold i arbeidslivet ikke vil omfatte alle, men en økende andel vil stå utenfor. Kvinner, innvandrere og unge arbeidstakere er overrepresentert i slike jobber. Det leder til spørsmål om arbeidslivets parter vil klare å motvirke en videre utvikling i retning av økt ulikhet, eller om staten må innta en mer aktiv regulerings- og håndhevsingsrolle i et mer internasjonalt arbeidsmarked.

Fremveksten av plattformarbeid har hatt mye fokus i debattene om fremtidens arbeidsliv, og prosjektet kan vise til at det ikke har vokst til et omfattende nivå i de nordiske land. Plattformarbeid utfordrer hvordan de nordiske modellene bygger på at det er en arbeidsgiver og en arbeidstaker som avtalefester lønns- og arbeidsvilkår. Og det kan utfordre skattemodellene ved at det er globale selskaper som står bak plattformene. Det økonomiske tilbakeslaget som følge av Covid-19 pandemien kan bidra til mer vekst i plattformarbeidet, siden digitale plattformer særlig rekrutterer fra allerede marginaliserte deler av arbeidsstyrken og økt arbeidsledighet vil kunne føre til at flere ser til plattformarbeid for å få inntekt.

Fokuset på et sunt arbeidsmiljø står sterkt innenfor de nordiske lands arbeidsliv, og er en bidragsfaktor til økonomisk vekst. Covid-19 pandemien har for en tid endret hvordan mange mennesker arbeider, særlig med en drastisk økning i fjernarbeid. Det betyr at pandemien har styrket noen allerede eksisterende bekymringstrenger innenfor arbeidsmiljø, i form av det som kalles *technostress*. Forskerne anbefaler derfor at vi når pandemien har lagt seg, at vi vurderer hvordan arbeid skal organiseres i forhold til digital støtte, og vektlegger fleksibilitet på en måte som ikke utløser negative konsekvenser for motivasjon, produktivitet og helse.

Pandemikrisen har i første omgang sett ut som en nedgangskurve, som blir avløst av en oppgang når befolkningen er vaksinert og samfunnene kan åpne opp. Men krisen vil også kunne ha betydning for hvordan endringstakten vil bli på lengre sikt.



Erfaringen fra tidligere kriser er at de bidrar til innovasjonsprosesser, og at når det igjen kommer vekst i økonomiene så medfører det endret investeringsvilje, produksjons- og samarbeidsformer. Det medfører uvisshet for om f.eks. grønn omstilling vil bli styrket eller svekket. Oppgangen som forventes å komme etter krisen vil også iboende kunne bidra til å understreke utstøting av marginale grupper i arbeidsmarkedet. Tidligere økonomiske kriser har ført til økning i atypiske ansettelsesformer og ulikhet.

5. Videre oppfølging gjennom Visjon 2030 og MR-As samarbeidsprogram 2022-2024

Analysene og anbefalingene fra prosjektet vil inngå i MR-As dagsorden fremover. Etter offentliggjøring av sluttrapporten arrangerte det finske formannskapet et uformelt ministermøte, med en innledende temadiskusjon resultater og anbefalinger fra prosjektet. Videre er det berammet et ordinært ministermøte (MR-A 01/21) i november 2021. Det finske formannskapet vil også løfte disse spørsmålene på en konferansen Conference on the Future of Work in Climate Change – Challenges and Opportunities i november.

Det utgjør et viktig grunnlag for MR-As samarbeidsprogram 2022-2024, både med et eksplisitt strategisk mål om å skape løsninger på de utfordringer fremtidens arbeidsliv medfører, og ved at det inngår som et viktig grunnlag for alle samarbeidsprogrammets 10 strategiske mål. Disse problemstillingen inngår også som et viktig fundament for MR-As innsatser for å oppnå Nordisk ministerråds visjon 2030, om et grønt, et konkurransekraftig og et sosialt bærekraftig Norden.

Utgangsspørsmålet om de nordiske modellene for arbeidsliv svekkes, bevares, eller styrkes, i møtet med nye megatrender og endringstakt, beror først og fremst på hvilke valg som tas. Forskningen peker på at regjeringene og partene i arbeidslivet sammen har et ansvar for å ta aktive grep for å håndtere, og å skape et fortsatt godt nordisk arbeidsliv i fremtiden. Konklusjonene fra det nordiske prosjekt om fremtidens arbeidsliv er at slik kan man sammen utvikle den nordiske modellen for arbeidsliv.