

SRR 6/2017 rd

Statsrådets
framtidsredogörelse, del 1

Bred förståelse av förändringarna i arbetslivet

Innehåll

FÖRORD	7
1 INLEDNING.....	8
1.1 Framtidsredogörelsen stakar ut framtiden.....	9
2 FÖRÄNDRINGARNA I ARBETSLIVET ÄR FINLANDS STÖRSTA UTMANING.....	10
2.1 Konsekvenserna av förändringarna i arbetslivet	13
2.2 Diskussionen om arbetets framtid kräver en bred förståelse	14
2.2.1 Arbete, produktivitet och konkurrenskraft	14
2.2.2 Arbete, betydelse och individen	15
2.2.3 Hur förklara framtidens arbete?	16
3 CENTRALA FÖRÄNDRINGSFÖRLOPP I ARBETETS FRAMTID	18
3.1 Förändringarna i arbetets innehåll, arbetsförfarandena, arbetsplatserna och organiseringssätten	18
3.2 Det förändrade förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare	22
3.3 Förändringen i människornas försörjning	25
3.4 Kompetensförändringen	28
3.5 Förändringen i arbetets samhälleliga betydelse.....	31
4 SLUTORD	34
BILAGA 1: AKTÖRER SOM DELTAGIT I BEREDNINGEN AV REDOGÖRELSEN.....	37

FÖRORD

Detta är den första delen av regeringens framtidsredogörelse, som bygger upp en bred förståelse av arbetets framtid. Förändringarna i arbetslivet är Finlands största utmaning, och det finns inte något entydigt svar på hur den ska lösas. Förändringarna kan leda till att den traditionella kopplingen mellan tillväxt, produktivitet och välfärd försvinner. En spirande ekonomisk tillväxt garanterar inte heller längre nödvändigtvis en sysselsättningstillväxt på samma sätt som förut.

Denna omvälvning kan få enorma följder i samhället, men någon snabb förändring är det inte fråga om. Vi kan inverka på förändringens innehåll och betydelse och på de åtgärder som vidtas för att påverka den. Arbetet är kärnan i samhällets sociala, mänskliga och ekonomiska hållbarhet. Arbetslivets karaktär och det sätt på vilket arbetet ökar delaktigheten inverkar på individerna, företagen och andra typer av sammanslutningar samt på samhället. Denna redogörelse lyfter fram framtida samhällspolitiska frågor och enorma möjligheter, som vi kan och bör ta vara på redan nu.

De mest centrala frågorna gäller det sätt på vilket förändringarna i arbetslivet får oss att ifrågasätta såväl den traditionella kopplingen mellan arbete och försörjning som de samhälleliga arrangemangen och de sociala skyddsneten som stöder denna koppling, närmare bestämt deras regelbundenhet, täckning och funktion, samtidigt som förändringarna ger extra impulser och stora möjligheter som gynnar nya former av organisering och självsysselsättning, plattformar, delningsekonomi och gemensam produktion.

När gränserna mellan arbetstagare och arbetsgivare, producenter och konsumenter, arbete och icke-arbete eller företagsamhet och avlönat arbete suddas ut förändras också många centrala samhällsstrukturer, såsom skattebasen eller klientunderlaget för vårt system för social trygghet. Dessutom uppstår ett tryck på att revidera lagstiftningen och se över fackföreningsrörelsen och intressebevakningen. Eftersom den tekniska utvecklingen påverkar olika typer av uppgifter på väldigt olika sätt och i olika takt, och med tanke på att de som arbetar har mycket olika resurser, finns det en risk för att både arbetet och arbetsmarknaden i framtiden präglas av olikvärdighet.

De lösningar som behövs handlar bland annat om att få kontroll över plattformsekonomin, reformera den sociala tryggheten, stärka arbetets betydelse, få dem som sysselsätter sig själva och dem som arbetar ensamma att mötas samt bygga upp en omfattande, flexibel kompetensbas som löper genom hela livet. Genom att besvara dessa frågor närmar vi oss också stegvis den andra delen av redogörelsen, som går ut på att konstruera lösningar och politiska alternativ.

Statsminister Juha Sipilä
Helsingfors den 8 juni 2017

1 INLEDNING

Syftet med framtidsredogörelserna är att över regeringsperioderna identifiera de områden som kräver uppmärksamhet i framtiden. Redogörelserna anger riktlinjerna för statsrådets gemensamma strategiska ambitioner när det gäller att bygga framtiden.

Temat för Juha Sipiläs regerings framtidsredogörelse är förändringarna i arbetslivet och arbetets framtid i Finland. Beredningen av framtidsredogörelsen inleddes i mars 2016. Den första delen av redogörelsen blir klar 2017, den andra delen 2018. I redogörelsen söker man svar på omfattande frågor som pejlar arbetets framtid. Den tar också fram information om dels vad förändringarna i arbetslivet innebär, dels hur Finland kan anpassa sig till förändringen på ett framgångsrikt sätt och ta vara på de nya möjligheter som den för med sig.

I den första delen analyserar man hur arbetet kommer att förändras. Denna del bygger på utredningen 'Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta'¹, som gjordes som en del av verkställandet av statsrådets utrednings- och forskningsplan för 2016 och publicerades den 3 mars 2017. Utöver utredningen har redogörelsen under åren 2016–2017 behandlats i samband med över 40 olika workshoppar, seminarier och diskussionsmöten där man pejlade arbetets framtid samt vid över 30 olika expertmöten.

Redogörelsen har beretts vid statsrådets kansli med stöd av det nationella handlings sättet för framsyn, som bygger på att kontinuerlig och systematisk framsyn utnyttjas i beslutsfattandet. Ambitionen är att bygga upp statsrådets framsynsarbete i riktning mot en modell där framsyn och framtidsinriktat tänkande utgör en del av tjänstemännens och beslutsfattarnas vardag. Tänkande över generat-

¹ Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T.; Koivisto, R. och Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 33/2017.

ionerna är också en central del av handlingsprogrammet för hållbar utveckling, Agenda 2030².

Resultatet är en uppdaterad och avvägd lägesbild av arbetets framtid inom en tidsram som ospänner cirka 20 år. Vad är det egentligen som förändras i arbetet? I redogörelsen presenteras fem centrala förändringsförlopp, och vissa relaterade samhällspolitiska frågor klargörs: arbetets innehåll och arbetsförfarandena, förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, försörjningen, kompetensen och etableringen i samhället. Framtidens arbete karaktäriseras av mångfald och kontinuerlig förändring.

Efter den första delen av framtidsredogörelsen sammanställs den andra delen, som överlämnas till riksdagen sommaren 2018. Målet med den andra delen är att lägga fram synpunkter på lösningar och politiska åtgärder som behövs för att Finland och det finländska arbetet ska må bra och nå goda resultat i framtiden.

1.1 Framtidsredogörelsen stakar ut framtiden

Kännetecknande för framtidsredogörelsen är att den aktivt bygger upp framtiden och klär den i ord. Redogörelsen är alltså inte enbart en neutral analys och bedömning av hur framtiden ser ut. Det är meningen att den ska väcka frågor om hurdan framtid vi vill att Finland ska ha. Beträffande förändringarna i arbetslivet handlar dessa frågor om till exempel det industriella samhällets handlingsmodeller och huruvida de ska slopas, en omdefiniering av kopplingen mellan välfärd och ekonomisk tillväxt eller arbete och dess värde, samt beslut som till följd av dessa behöver fattas i anslutning till bland annat den sociala tryggheten och beskattningen.

Syftet med framtidsarbetet är inte att förutspå vad som kommer att hända i framtiden, utan att stödja förberedelserna inför olika förändringsförlopp och kritiskt granska de beslut som nu ska fattas via dessa möjliga förändringar. Det är också viktigt att lösgöra sig från nuet och lösningar som grundar sig på det som vi med säkerhet kan se just nu eller det som redan har hänt. Exempelvis polariseringen av arbetet, arbetsmarknaden och arbetets värde hör till de centrala osäkerhetsfaktorer och risker som man vill förebygga genom framsyn. Framsynen spelar en central roll också när det gäller att förbättra arbets-, sysselsättnings- och anställningskapaciteten.

² Statsrådets redogörelse om det globala handlingsprogrammet Agenda 2030 för hållbar utveckling. 2.2.2017.

2 FÖRÄNDRINGARNA I ARBETSLIVET ÄR FINLANDS STÖRSTA UTMANING

Det första som bör noteras angående förändringarna i arbetslivet är att det inte handlar om någon snabb övergång från ett sätt att arbeta till ett annat, utan om en lång förändring i riktning mot en allt mångsidigare arbetsvärld.

Bakom förändringen ligger bekanta megatrender såsom digitaliseringen, globaliseringen, den förändrade befolkningsstrukturen, urbaniseringen och klimatförändringen. Den absoluta kärnan i förändringen utgörs av automationen, robotiken och den artificiella intelligensen samt delnings- och plattformsekonomis utveckling. Alla dessa fenomen förändrar arbetskraften, arbetets innehåll och framför allt förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Även förtjänstlogikerna och finansieringen av arbetet genomgår förändringar. Den intelligenta robotiken och automationen förändrar det mervärde som arbetet ger och gör det kapitalintensivt. Ett möjligt scenario är en situation där arbetstagarna får en mindre andel än tidigare av företagets mervärde – detta kan man se redan nu på globala och nationella plattformar (Uber, Amazon, Wolt osv.). Då blir temana kring ojämlikhet, inkomstutjämnning och beskattning en central fråga.

I sin smärtsammaste form utkristalliserar sig förändringen i att förhållandet mellan ekonomisk tillväxt och arbete bryts. Numera garanterar inte ens en hög BNP-tillväxt nödvändigtvis en hög sysselsättningsgrad³; den industriella tillväxtens ideal har sakta men säkert smulats sönder under decenniernas gång, och recessionerna på 1990-talet och i slutet av 2000-talet har bidragit till detta. Globalt sett ökar arbetslösheten även om också världsekonomin ökar⁴. I USA debatterar ekonomerna om tillväxten, som inte skapar arbete på samma sätt som tidigare⁵, i synnerhet inte likadana eller lika bra arbetstillfällen. Dessutom påverkar digitaliseringen redan nu i betydande grad hur väl BNP kan beskriva den ekonomiska utvecklingen med avseende på såväl produktionen som medborgarnas välfärd⁶.

³ T.ex. ILO:s årliga rapporter, World Employment and Social Outlook (WESO): den senaste från januari 2017; Maxton, G. 2015. Economic growth doesn't create jobs, it destroys them. The Guardian, 21 April 2015.

⁴ ILO, 2016. WESO Trends 2017: The disconnect between growth and employment, ILO Report, January 12, 2017; ILO, 2016. World Employment and Social Outlook: Trends 2016, ILO Report, January 19, 2016; ILO. 2014. Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery. ILO Report, January 21, 2014.

⁵ Coibion, O., Gorodnichenko, Y. & Koustas, D. 2013. Ameriscclerosis? The Puzzle of Rising U.S. Unemployment Persistence. Brookings Papers on Economic Activity, vol. 44(2), p. 193–260.

⁶ Kotiranta, A., Koski, H., Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Ylhäinen, I. 2017. Digitalisaatio muuttaa maailmaa – tarvitaanko politiikan tueksi uusia mittareita? Statsrådets kanslis rapportserie

Indikatorerna över sysselsättningen och den ekonomiska tillväxten behöver justeras i och med den digitala ekonomin.

Den artificiella intelligensen är den kanske största enskilda förändringskraften – den påverkar i stor utsträckning den ekonomiska tillväxten i och med att den förändrar både karaktären av människornas arbete och förhållandet mellan människorna och maskinerna⁷. Dess förväntade effekt på arbetet baserar sig bland annat på att den allt mer avancerade artificiella intelligensen frigör tid som människan kan satsa på annan, mer specialiserad verksamhet och möjliggör en ny fördelning av arbetsinnehållen. Arbetstagarna blir mer autonoma och självstyrande, eftersom var och en själv kan organisera sitt eget arbete effektivare och en större del av tiden används till att överväga och besluta vad man ska göra och varför⁸. Om artificiell intelligens kan ägas och köpas (t.ex. IBM:s Watson) ska däremot de fördelar som den medför för ägaren och användarna granskas kritiskt. Samtidigt kanske denna typ av gränsdragningar inte längre är nödvändiga i och med att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare börjar suddas ut.

Förändringarna i arbetslivet är också förknippade med en hel del osäkerhet. Den tar sig uttryck i hotfulla artikelrubriker, såsom "robotarna stjälar jobben", förenklande antaganden och föreställningar. De globala prognoserna om exempelvis arbetsplatser som kommer att försvinna uppvisar en stor spridning, från mindre än 10 procent till långt över 50 procent, och det råder också ovisshet om hur snabbt förändringen kommer att ske och vilka skillnader som kommer att finnas mellan olika regioner och branscher. Enligt Världens ekonomiforum kommer den pågående industriella revolutionen emellertid att utplåna minst fem miljoner arbetsplatser i industriländerna före år 2020⁹ – det är ett enormt antal. Det har uppskattats att det skulle krävas en årlig global tillväxt på cirka fyra procent enbart för att hålla antalet arbetslösa på den nuvarande nivån¹⁰ – det bör också medges att detta inte är möjligt inom planetens gränser (utan en radikal fränskiljning av tillväxten och miljökonsekvenserna), och liksom det redan konstaterats garanterar inte en ekonomisk tillväxt i sig entydigt att sysselsättningen ökar. Det är utmanande att göra denna typ av uppskattningar, inte minst för att effek-

2/2017; Sinko, P. 2017. Digitalisaatio haastaa talouspolitiikan tavoitteenasettelun. Artikelserien Talouspolitiikka, 28.4.2017, <http://vnk.fi/talousneuvosto/talouspolitiikka-sarja>

⁷ Accenture. 2016. Why Artificial Intelligence is the Future of Growth, <https://www.accenture.com/us-en/insight-artificial-intelligence-future-growth>

⁸ Tikka, T. 2016. Kun kone ottaa ohjat. EVA Rapport 2/2016, s. 56–80. Helsingfors: Taloustieto.

⁹ WEF. 2016. The Future of Jobs. <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/>

¹⁰ Kasvio, A. 2017. Ratkaiseeko talouskasvun nopeutuminen hyvinvointimme ongelmat? 22.3.2017, <http://anttijuhanikasvio.puheenvuoro.uusisuomi.fi/233988-ratkaiseeko-talouskasvun-nopeutuminen-hyvinvointimme-ongelmat>

terna av digitaliseringen, robotiseringen och den artificiella intelligensen ännu inte syns i statistiken och annan data som redan samlats in. Forskningen om arbete omfattar dessutom sällan dem som har den svagaste ställningen i samhället, såsom flyktingarna.

En viktig fråga är hur vi parallellt med en fortsatt hög arbetslöshet ska kunna dels öka människornas delaktighet och betydelsefulla sysselsättning, dels säkerställa deras försörjning och samhällets finansieringsbas. I framtiden kan det uppstå ett behov av att omdefiniera begreppen arbete och arbetslöshet.

Samtidigt är många faktorer i arbetet alltför jämna bestående. Ser man tillbaka kan man konstatera att fenomen såsom distansarbete och kortjobb inte har ökat nämnvärt under 2000-talet; likaså följer arbetstids- och arbetsplatsstrukturerna fortfarande till största delen den "åtta till fyra"-logik som kännetecknar industrisamhället¹¹. Statistiken ger vid handen att majoriteten av dagens löntagare har det ungefär lika bra som förut. Det debatteras dock på bred front om arbetslivets kvalitet och förändringarna i arbetslivet – debatten färgas också av en växande känsla av osäkerhet och rädsla framför allt bland de unga¹². Medelklassens upplevda misär framhävs för tillfället kraftigt i USA¹³. Även om en stor del av de vanliga löntagarna i Finland inte ser någon radikal förändring i sitt arbetsliv är det ett faktum att förändringarna missgynnar och utgör en ständig oroskälla för ett stort antal arbetstagare. I Finland befinner sig omkring 250 000 löntagare i en situation där osäkerheten ökar hela tiden¹⁴, mer än 250 000 personer är arbetslösa och exempelvis närmare 80 000 män står varaktigt utanför arbetslivet, vilket innebär att de varken studerar, söker arbete eller är pensionerade. Dessvärre växer denna grupp av människor¹⁵. Under de senaste tio åren har även antalet personer som utför mer än ett arbete ökat avsevärt¹⁶. Tron på att en utbildning garanterar en säker arbetsplats, en bättre social ställning och bra inkomster har börjat vackla¹⁷.

Det att arbetsplatser försvinner innebär ändå inte att arbetet försvinner, utan det handlar uttryckligen om en *förändring* i arbetet.

¹¹ Pyöriä, P. (red.). 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsingfors: Gaudeamus.

¹² Myllyniemi S. (red.) 2017. Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2017.

¹³ Smialek, J. 2017. 'Deaths of Despair' Are Surging Among the White Working Class. 23. 3.2017, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-03-23/white-working-class-death-rate-to-be-elevated-for-a-generation>

¹⁴ Pyöriä, P. Ibid.

¹⁵ Pyykkönen, J., Myrskylä, P., Haavisto, I., Hiilamo, H. & Nord, U, 2017: Kadonneet työmiehet. Helsingfors: EVA.

¹⁶ Taskinen, P. Sivutyöt ovat yleistyneet. Tieto&Trendit 1/2017, 21.3.2017.

¹⁷ Siltala, J. 2017. Keskiluokan nousu, lasku ja pelot. Otava.

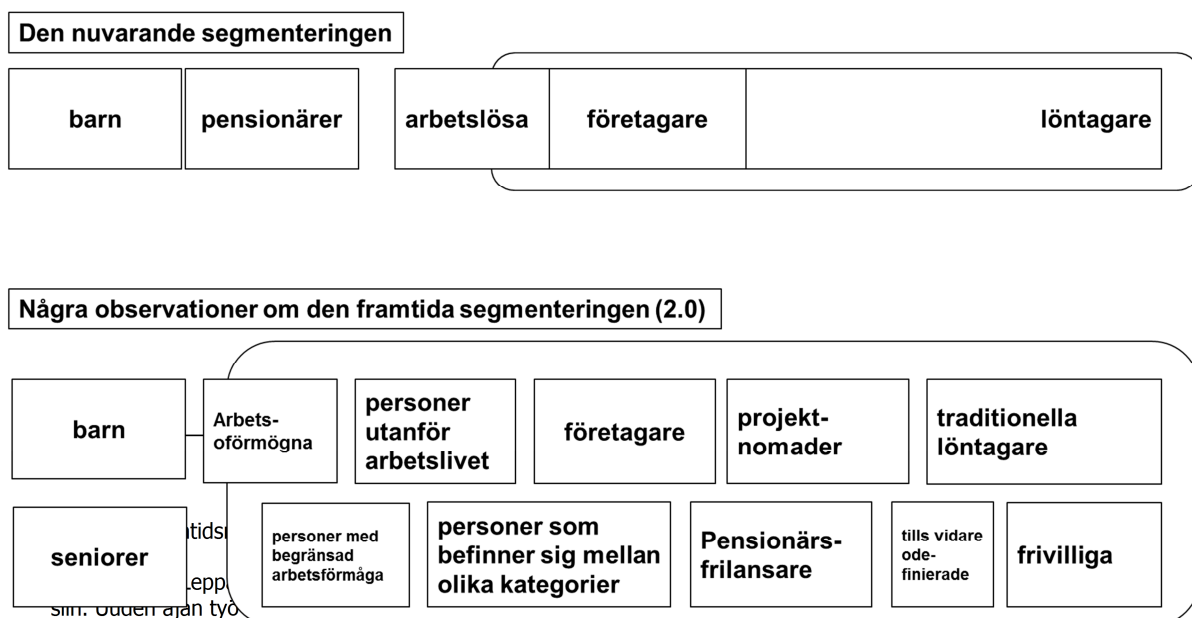
2.1 Konsekvenserna av förändringarna i arbetslivet

Förändringen i den globala arbetsfördelningen och dess konsekvenser är bekanta från tidigare; Finlands försvagade tillväxtutsikter och visioner som bygger på hållbar tillväxt behandlades ingående till exempel i den föregående framtidsredogörelsen från 2013¹⁸. I denna redogörelse går vi djupare in på arbetet, men förändringarna i arbetslivet ska givetvis analyseras i en omfattande samhälllig kontext.

Förändringarna i arbetslivet får enorma konsekvenser och de kommer att utmana fundamentet för hela välfärdssamhället, som traditionellt har byggt på antagandet att ökad produktivitet ger ökad välfärd. Förutom ekonomin och arbetet omformas också hela samhället¹⁹. Samtidigt kan det konstateras att även om arbetsplatser försvinner i snabbare takt än vad nytt arbete skapas kommer dessa förändringar knappast att ske så snabbt att man inte skulle hinna reagera på dem på något sätt. I detta avseende utgör framsyns- och framtidsarbetet ett bra stöd för beslutsfattandet.

Förändringarna i arbetslivet ifrågasätter den traditionella segmentering som beskriver arbete, kunnande, försörjning och arbetsförmåga och en stor del av de verksamhetsprinciper för välfärdsstaten som relaterar till denna indelning. I figur 2.1 illustreras förändringen via gruppindelningen för välfärdssamhället.

Figur 2.1 Välfärdssamhällets gruppindelning när arbetslivet förändras²⁰



²⁰ Parafrasering, A. Koivula. 2017. Esitys työn murroksesta 9.3.2017. Arbetshälsöinstitutet.

Med tanke på ledningen av förändringarna i arbetslivet är det av central betydelse att den segmenteringsmodell som beskriver arbete, försörjning och arbetsförmåga ses över och att de relaterade samhällsliga funktionerna granskas kritiskt.

Utmaningen är stor och för att den ska kunna lösas gäller det att nå en ny förståelse av såväl arbete och försörjning som ekonomiskt värdeskapande. Även om förändringarna kan innefatta också svåra beslut att frångå gamla handlings- och tankemodeller är de i grund och botten ändå en möjlighet, inte ett hot. De nya arbets-, sysselsättnings- och försörjningsformerna öppnar helt nya och betydelsefulla dimensioner av värdeskapande.

2.2 Diskussionen om arbetets framtid kräver en bred förståelse

I den lägesrapport som sammanställdes för redogörelsen²¹ gick man noggrannare igenom 86 färskrapporter och undersökningar om arbetets framtid i Finland. I analysen sökte man efter olika faktorer som inverkar på förändringarna i arbetet, beskrivningar av förändringarna, framtidsbilder och antaganden om nuläget. Utifrån denna analys identifierades två diskussionslinjer: en diskussion om produktivitet och utveckling av konkurrenskraften och en diskussion om arbetets betydelse. Vardera diskursen är i sig ofullständig, och det gäller därför att bygga broar.

2.2.1 Arbete, produktivitet och konkurrenskraft

De största frågorna när det gäller utvecklingen av produktiviteten och konkurrenskraften har varit följande: Hur göra för att snabbt och effektivt ta i bruk nya tekniker? Hur finlipa organisationerna så att de blir strömlinjeformade? Hur få de anställda att arbeta effektivt samtidigt som de upprätthåller och utvecklar sina resurser och sin funktionsförmåga?

²¹ Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T.; Koivisto, R. och Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 33/2017.

Arbetsprocesserna automatiseras i den utsträckning det är tekniskt sett möjligt och ekonomiskt lönsamt. Ur individens synvinkel finns det arbetstillfällen inom det egna kompetensområdet i den mån det är ekonomiskt lönsamt att arbetet utförs av människor. Arbetet utförs under de omständigheter som anges i arbetsavtalet och i enlighet med arbetsavtalet. Enligt principerna för industrisamhället är det framför allt arbetsgivaren som har kontroll över arbetsvillkoren, såsom arbetstiden, arbetsplatsen, arbetsredskapen, arbetets innehåll och arbetssätten. Det produktivetsbetonade perspektivet fokuserar på nya organisationsformer, de möjligheter som digitaliseringen skapar och arbetets betydelse främst som produktivets- och effektivitetshöjande faktorer.

2.2.2 Arbete, betydelse och individen

Parallellt med diskussionen om produktivitet och lönsamhet förs också en diskussion där man betonar arbetets nya former, betydelse och ett öppet, nätverksartat arbete. Definitionen av arbete ifrågasätts och nya definitioner föreslås, till exempel arbetet som betydelsefull interaktion²². Framtidens arbetsformer avviker avsevärt från de arbetsformer som tillämpas i dag, och till exempel gränsen mellan arbetsgivare och arbetstagare kommer att bli allt otydligare eller rentav försvinna helt och hållet. I framtiden har människorna flera olika inkomstflöden, och organisationerna är tillfälliga och föränderliga. Allt arbete som består av rutinmässig verksamhet och varuproduktion har lagts ut på entreprenad och sköts av maskiner. Människorna fokuserar på att utnyttja maskinerna till att lösa problem.

Diskussionen om betydelsefullt arbete och omdefinitionen av arbete hänger ihop med den förändring i informationsarbetet som följer av särskilt digitaliseringen och plattformsekonomin. Diskussionen bygger på antagandet att alla människor i framtiden, åtminstone i västvärlden, mer eller mindre är informationsarbetare. Med andra ord ökar informationens betydelse i allt arbete. En central fråga blir då hur det ökande informationsarbetet, den smidiga överföring av information som det möjliggör och utläggningen av informationshanteringen till maskiner kan hjälpa människorna att göra något mer meningsfullt. I definitionen av begreppet arbete återgår man alltså delvis till tiden före industrieran, då arbete betraktades som att "vara-i-världen".

²² Kilpi, E. (red.). 2016. Perspectives on new work. Exploring emerging conceptualizations. Sitra Studies 114. <http://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksia114.pdf>

Det perspektiv som betonar arbetets betydelse tar inte nämnvärt ställning till makroekonomiska aspekter eller vikten av att klara sig i den globala konkurrensen. Arbetets betydelse analyseras vanligtvis ur den enskilda aktörens synvinkel.

2.2.3 Hur förklara framtidens arbete?

Det finns också många likheter mellan de ovan beskrivna diskurserna. I bägge fallen inser man att det mänskliga arbetet inte håller på att ta slut, men dess innehåll, specialvillkor och målsättningar förändras. Framtiden ligger i ett allt djupare och smidigare samarbete mellan det maskinella och det mänskliga arbetet.

Det bör också konstateras att begreppen produktivitet och arbetets betydelse eller arbetshälsa inte är sinsemellan motstridiga, trots att diskussionerna om dem ibland är det. Lösningar som förbättrar produktiviteten skapar ofta också meningsfullt arbete. En viktig faktor är god ledningspraxis som samtidigt ger upphov till produktivitet, betydelsefullt arbete och arbetshälsa²³.

Inget nytt har heller skett med avseende på hur de olika diskussionslinjerna i fråga om arbetets framtid fördelar sig. I flera decennier har det diskuterats kring arbetssamhällets kris, alternativ ekonomi, dualekonomi och motsvarande i synnerhet inom samhällsforskningen (Arendt, Dahrendorf, Beck, Gorz, Rifkin, osv.)²⁴. Det har redan länge funnits två kvalitativt olika uppfattningar om arbete, där arbetet realiserar som två kvalitativt olika förfaranden. Det som har varit problematiskt ur individens och samhällets synvinkel är att det finns en stor klyfta mellan dessa uppfattningar och förfaranden. Mer specifikt ligger utmaningen i att dessa uppfattningar och förfaranden går isär och att det inte finns några som helst kopplingar mellan dessa förfaranden och betydelsevärldar.

Arbete av typ 1 går ut på att i formellt ledda arbetsorganisationer producera varor och tjänster med bytesvärde som ska användas av andra. Med arbete avses då sådant arbete som samhället erkänner och för vilket samhället ersätter

²³ Bloom, N., Kretschmer, T. & Van Reenan, J. 2009. Work-life balance, management practices and productivity. I verket *International differences in the business practices and productivity of firms* (s. 15-54). University of Chicago Press.

²⁴ Esim. Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. Polity Press; Kasvio, A. 1994. *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Helsingfors: Gaudeamus; Kasvio, A. 2008. *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Gaudeamus; Aho, S. 1985. *Työyhteiskunta kriisissä? I verket Kyntäjä*, Timo (red.): *Talouden kahtiajako. Mykät pakot ja vapauden visiot*. Jyväskylä, Gummerus, 75-85; Aho, S. 1988. *Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja "työyhteiskunnan kriisistä"*. Gummerus;

utföraren i form av lön, karriäravancemang och olika sociala förmåner (företags-hälsovård, arbetspension). Den som utför arbetet upplever själv sitt arbete som en prestation. Arbetet handlar om att prestera på en nivå som tryggar en kontinuerlig försörjning och en materiell belöning.

Arbete av typ 2 går ut på att producera nytta och bruksvärde för sig själv, sina närstående och sina jämlingar. Den som utför arbetet upplever själv sitt arbete som målmedveten, meningsfull verksamhet och tillverkning. Denna typ av arbete omfattar också frivilligarbete som utförs till exempel inom familjen, i hem, kök, trädgårdar, idrottsföreningar, hobbyverksamhet, klubbar, körer eller garage. Arbetet representerar meningsfull aktivitet som sådan, t.o.m. utan samhällets erkännande och karriäravancemangutsikter.

Företagsamhet och självsyssetsättning ingår i bägge typerna av arbete, och framför allt i tider av förändring har företagsamheten alltid fått större betydelse när förhållandena blivit oberäkneliga och oförutsägbara²⁵. Företagsamheten presenteras ofta som ett alternativ till statiskt och hierarkiskt lönearbete och skildrare av nya verksamhetsmodeller, och exempelvis genom begreppet inre företagsamhet har den integrerats i alla typer av arbete. Ingen av dessa, och ingen kombination av dessa, kan ge en uttömmande förklaring av framtidens arbete.

Den nya tekniken och digitaliseringen driver också på företagens utveckling. Upp- och nedskalning av företag sker betydligt snabbare i en digital ekonomi jämfört med en ekonomi som hänför sig till industriell tillverkning. En investering som utvecklar produktionen, såsom en algoritm eller molntjänst, kan tas i bruk så gott som utan dröjsmål – skillnaden i förhållande till exempelvis dröjsmålet vid anskaffning av en ny pappersmaskin är stor. I en värld som denna handlar de samhällspolitiska frågorna om huruvida man till exempel strävar efter att snabba upp eller bromsa upp den kreativa förstörelsen²⁶ eller hur man kan göra det lättare dels för individerna att hitta nytt arbete, dels för företagen att inleda ny verksamhet.

²⁵ Nurmi, T. 2004. Yrittäjyyden edistäminen: Yrittäjyyden uusi kuva 2020. Centralen för framtidsforskning, Handelshögskolan i Åbo.

²⁶ Kreativ förstörelse är ett begrepp som beskriver hur gamla företag, produkter, branscher och yrken i samhället försvinner och ersätts av nya. Schumpeter, J. 1942. *Capitalism, Socialism, and Democracy*. 3. ed. New York, Harper and Brothers, 1950.

3 CENTRALA FÖRÄNDRINGSFÖRLOPP I ARBETETS FRAMTID

Vad menar man egentligen när man talar om att arbetslivet förändras? Syftet är inte att diskutera om vilken typ av arbete eller vilka yrken som kommer att försvinna och vilka som kommer att bestå, utan att belysa den djupa tekniska och ekonomiska förändring som fortgår över generationerna²⁷. I detta kapitel behandlas de mest centrala förändringarna.

- 1) **Förändringarna i arbetets innehåll, arbetsförfarandena, arbetsplatserna och organiseringssätten**
- 2) **Det förändrade förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstare**
- 3) **Förändringen i människornas försörjning**
- 4) **Kompetensförändringen**
- 5) **Förändringen i arbetets samhälleliga betydelse**

Redogörelsen sträcker sig över ett långt tidsspänn, och man ser inte nödvändigtvis ännu konkreta tecken på alla förändringar – syftet med framtidsarbetet är dock att beskriva möjliga framtidsscenarier och analysera framtiden kritiskt men med öppet sinne.

3.1 Förändringarna i arbetets innehåll, arbetsförfarandena, arbetsplatserna och organiseringssätten

Om så gott som allting kan automatiseras och digitaliseringen och plattformarna förändrar hur arbetet organiseras och kostnaderna därmed minskar händer följande:

- Arbetstillfällena minskar och yrkesbilderna blir otydliga, arbetets betydelse framhävs, ekonomisk tillväxt skapas utan traditionellt arbete, tillfälliga organisationer och sammanslutningar bildas

Arbetets innehåll, dvs. arbetsuppgifterna, och arbetets betydelse förändras långsamt i takt med de ekonomiska cyklerna, den kreativa förstörelsen och den tek-

²⁷ Se t.ex. Mokka, R. 2017. Entä jos lamasta toivutaan vasta 2050-luvulla? Kolumn, 28.2.2017, <http://yle.fi/uutiset/3-9481664>

niska omvälvningen. Den första grundtanken är att antalet rutinmässiga uppgifter minskar i och med att arbete ersätts med teknik. Då ökar antalet uppgifter som kräver experttänkande, nätverkande och innovativt och kreativt samarbete²⁸. Samtidigt sker den synligaste förändringen uttryckligen i denna typ av uppgifter och innehåll som relaterar till informationsarbete. En annan grundtanke är att arbetet förändras och blir ett mångformigt diversearbete. Med detta avses inte en ökad självsysselsättning eller kortjobb, utan att arbetets innehåll blir mångsidigare och yrkesbilderna otydligare inom lönearbetet.

Ett utvecklingsförlopp som presenterats är att alla uppgifter som kan automatiseras kommer att bli automatiserade om inga begränsningar fastställs för användningen av teknik²⁹. Arbetet omfördelas så att maskinen sköter de delar av helheten som lämpar sig för den och människan tar hand om de delar som är svåra för maskinen³⁰. I detta utvecklingsförlopp kompletterar den artificiella intelligensen också arbete som kräver hög kompetens och icke-rutinmässigt tankearbete, och den kan dessutom ge juridiska råd, ställa diagnoser och till exempel skriva rapporter utifrån en dataanalys. Den tekniska utvecklingen innefattar också många förväntningar och löften som stöder den ekonomiska tillväxten. I visionerna klarar maskinerna av att utföra en så stor del av det mänskliga arbetet så kostnadseffektivt att ekonomisk tillväxt utan arbete blir ett normalt fenomen³¹.

I detta utvecklingsförlopp antar man ofta att automatiseringen leder till att massarbetslösheten blir ett normalläge i samhället. ILO uppskattar redan utifrån det rådande läget att det behövs 600 miljoner nya arbetstillfällen världen över enbart fram till år 2030³². Visionerna om automatiseringen kräver ett radikalt nytänkande när det gäller arbete, eftersom det knappast kommer att uppstå tillräckligt många arbetstillfällen enligt det traditionella tänkesättet. Om det inte är möjligt att få en betydelsefull plats i samhället på något annat sätt än genom arbete kan det hända att det före år 2050 uppstår en helt ny klass av "onödiga människor" i samhället³³.

²⁸ Kauhanen, A. 2014. Tulevaisuuden työmarkkinat. ETLA Rapporter nr 30. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-30.pdf>

²⁹ The Millennium Project. 2016. Future Work / Technology Scenarios 3. <http://www.millennium-project.org>

³⁰ Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Etlatiety Oy. 2014. Uudet teknologiat ja työ. Bakgrundspromemoria till ANM:s seminarium om arbetets framtid 5.5.2014 i Finlandiahuset. <http://docplayer.fi/356185-Uudet-teknologiat-ja-tyo.html>

³¹ Brynjolfsson, E. & McAfee, A. 2014: The second machine age. Work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies. London: W.W. Norton & Company. <http://secondmachineage.com/>

³² ILO. 2015. The Future of Work Centenary Initiative. Report of the Director-General. ILC.104/DG/1. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf

³³ Om termen The useless class, Harari, Y.N. 2017. The meaning of life in a world without work. The Guardian, 8.5.2017.

Också ett annat utvecklingsförlopp har lagts fram, och det har ett mer positivt utgångsläge: automatiseringen av arbetet gör det möjligt att fokusera på att hitta lösningar på verkligt betydelsefulla problem. Arbetet tar aldrig slut i världen, men dess karaktär förändras³⁴. Maskinerna och automatiseringen stöder ett betydelsefullt arbete. Däremot kommer arbetsplatserna och yrkesbilderna, i den form vi nu uppfattar dem, att förändras, minska eller försvinna. Det väsentliga är vad man gör, inte var man arbetar.

I och med att arbetet automatiseras blir det möjligt att fokusera på att lösa besvärliga problem i samarbete med andra människor och med hjälp av maskiner. Arbetets innehåll bestäms i framtiden i högre grad via nätverksbaserad interaktion och problemlösning.

Ur organisationernas synvinkel är det fråga om en dramatisk förändring: organisationerna trängs i bakgrunden och fokus läggs på betydelsefull verksamhet. Arbetsplatserna omvandlas till tillfälliga strukturer som dikteras av de föränderliga behoven. Organisationerna och arbetsförfarandena utvecklas från permanenta hierarkier i riktning mot tillfälliga och mobila gemenskaper. I denna vision går man helt klart från ett tids-, plats- och arbetsgivarbundet arbete till ett mångformigt, självstyrande arbete som kan utföras i många olika miljöer. Då lönar det sig inte längre att gestalta arbete via arbetstider eller arbetsplatser och arbetsgivare. Däremot gäller det att granska nätverken i arbetet samt verksamheten och resultaten. Dessa faktorer bör med fördel analyseras, även om den vanliga löntagarens vardag tills vidare inte innehåller några radikala tecken på arbete utan arbetstider och arbetsplatser.

Att övergå från kontroll- och samordningsbetonade hierarkier eller organisationer som framhåller en målsättning som bestämts på högre nivå i riktning mot självorganiserade arbetsgemenskaper kräver nya förfaranden och ett helt annat förhållningssätt till de anställda. En anställd är inte en resurs som kan styras och kontrolleras, utan en aktör som bär ansvar för organisationen tillsammans med de övriga medlemmarna i organisationen³⁵. I stället för enskilda anställda börjar allt mer vikt läggas vid gemenskaper och nätverk, dvs. det sätt på vilket människorna samarbetar och kommer överens om sina roller sinsemellan³⁶.

³⁴ Kilpi, E. (ed.) 2016: Perspectives on new work. Exploring emerging conceptualizations. Sitra Studies 114. <http://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksia114.pdf>; Koponen, J. & Leppänen, J. 2015. Suomi työpaikkojen jälkeen. I boken Haikonen, J. (red.): Työn murros. STTK:s pamflettserie. <http://www.sttk.fi/files/tyon-murros/>

³⁵ Laloux, F. 2014. Reinventing organizations: a guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness. Brussels: Nelson Parker. <http://www.reinventingorganizations.com/>

³⁶ Järvinen, P. 2012. Muuttuvan työelämän tila ja tarpeet Suomessa. ANM rapporter 13/2012. <http://docplayer.fi/15973147-Tem-raportteja-13-2012.html>; Kilpi, ibid.

Ofta anser man att organisationer ursprungligen har bildats för att minska de kostnader som uppstår då människornas samarbete ska organiseras. I och med att digitaliseringen och plattformar som fokuserar på arbetsorganisering blivit ett allt allmännare fenomen har dessa kostnader dock minskat avsevärt, vilket innebär att behållningen inte nödvändigtvis alltid överstiger kostnaderna i fråga om en relativt permanent organisation enligt nuvarande form³⁷. Följaktligen förväntas framtidens organisationer ha en tillfällig och episodisk karaktär³⁸. Ett annat alternativ är att de utvecklas till kontinuerligt lärande organisationer som kan förändras i snabb takt.

Framtidens arbete kan utföras i den virtuella rymden, på caféer, vid köksbordet, i kollektiva färdmedel eller mobila containerfabriker och alltjämt också på kontor samt vid behov var som helst. Detta medför nya utmaningar också när det gäller att säkerställa arbetshälsan överallt där arbetet utförs³⁹. En arbetslokal är inte bara en plats där man ska stå vid svarven, sitta vid datorn eller koncentrera sig på en patient, utan en trevlig lokal där man fäster vikt vid hälsa och välbefinnande. Multilokalitet kräver bättre gemensamma spelregler och kontinuerlig planering av den egna verksamheten. När ett arbete kan utföras var och när som helst måste arbetstagaren kunna säkerställa sin egen fysiska och psykiska hälsa och dels också sin arbetssäkerhet och sitt kunnande om arbetshälsa. Samtidigt ska också arbetsgivaren och arbetsgemenskapen värna om arbetstagarnas arbetsmotivation och arbetshälsa. Om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare förändras (se stycke 3.2) fördelas detta ansvar mellan allt fler aktörer.

Arbete och fritid går allt mer in i varandra redan nu under det informationsintensiva arbetets era. Man fokuserar allt mer på prestationer i stället för på arbetstid. Betydelsen av att mäta och följa upp arbetstiden minskar då människorna kan koppla upp sig till datanät och sitt arbete var och när som helst⁴⁰. Arbetstidsmätningen ändrar form och försvinner eventuellt helt och hållet.

Alla utvecklingsförlopp som presenterats ska bedömas kritiskt. Det bör noteras att beskrivningarna ovan gäller framför allt expert- och informationsarbete. Förändringarna i arbetslivet tar sig olika uttryck i olika branscher och yrken, och ny teknik tas i bruk med vissa fördröjningar.

³⁷ Kilpi, ibid. Laloux, ibid.

³⁸ Andersen, C., Haavisto, I., Kangasniemi, M., Kauhanen, A., Tikka, T., Tähtinen, L. & Törmänen, A. 2016. Robotit töihin. Koneet tulivat – mitä tapahtuu työpaikoilla? EVA Rapport 2/2016. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2016/09/Robotit-t%C3%B6ihin.pdf>

³⁹ Arbetarskyddsavdelningen 2015. Översikten Työelämä 2025. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:16. <http://www.julkari.fi/handle/10024/125724>

⁴⁰ Ahtela, J. 2016. Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkkinä ohjelmistoala. Arbets- och näringsministeriets publikationer. 34/2016.

Till följd av att arbetets innehåll och arbetsförfarandena förändras uppstår också ett nytt tryck på arbetet, arbetslivet, arbetstagarna och arbetsplatserna; i och med att den ekonomiska tillväxten stagnerar och den teknologiska förändringen samtidigt mognar förväntas det att både arbetstagarna och organisationen kontinuerligt ska lära sig, innovera, vara flexibla och mobila och bygga nätverk.

I denna diskussion antas det ofta att människorna automatiskt är aktiva, skickliga och intresserade av att sköta gemensamma ärenden samt beredda att med själ och hjärta delta i utvecklingen av nya organisationer och nätverk. Vidare antas det att den nya typen av flexibelt arbete kan innefatta kompromisser om lönenivån, ständig beredskap att flytta och arbeta på villkor som påminner om frilansbasis om arbetet kräver det, och till exempel en lägre tröskel för uppsägningar. I självorganiserande gemenskaper gäller det också för var och en att själv kunna definiera sin arbetsplats och arbetstid. Framtidens arbete kan psykiskt sett vara tyngre, samtidigt som det är fysiskt lättare och dessutom friare med avseende på tid och rum. En annan öppen fråga är också hur ett arbete som bygger på betydelsefullhet, ständig kompetensutveckling och nätverk inverkar på ojämlikheten.

3.2 Det förändrade förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare

Om arbete utförs utan ett traditionellt förhållande mellan arbetstagaren och arbetsgivaren händer följande:

- De centrala strukturerna och processerna i samhället, såsom beskattningen, den sociala tryggheten, arbetslagstiftningen eller fackföreningsrörelsen utsätts för förändringstryck

Förändringarna i arbetslivet leder till att en stor del av regelbundenheterna i arbetet blir oklarare och förhandlingsbara. Bland annat sysselsättningslagstiftningens innehåll och mål har varierat under olika tider och kan ändras. Samtidigt bör man komma ihåg att det i grundlagen och i internationella konventioner finns bestämmelser om exempelvis skyddet av arbetskraften och var och ens rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete som han eller hon valt fritt.

I dagens statistik syns endast svaga tecken på den minskande regelbundenheten, men det blir sakta men säkert allt vanligare att arbeta på distans, på flera

olika ställen och på deltid och att sysselsätta sig själv⁴¹. Uppfattningen att arbetsreglbundenhet och avtalsbundenhet håller på att minska bygger på de uppskattade effekterna av olika växande fenomen, såsom plattformsekonomi och lärande artificiell intelligens, och på människornas erfarenhet av att arbetet splittras⁴².

Produktionssätt, metoder och arbetsuppgifter skapas och försvinner, och i ett samhälle som bygger på nätverk rör sig människorna allt oftare från en arbetsplats och uppgift till en annan. I och med de globala värdekedjorna verkar arbetet och arbetsuppgifterna hålla på att splittras upp i allt mindre helheter över hela världen. Framtidens arbete förknippas till exempel med multilokalt arbete, flytande roller som arbetstagare och företagare, on demand-ekonomi, diversearbetsekonomi, prekariat, frilansarbete och arbete som självständig yrkesutövare, men inget av dessa begrepp beskriver fullständigt karaktären av framtidens arbete och dess förtjänstlogiker.

Framtidens mångformiga arbete kan te sig som ett splittrat kortjobb. Försörjningen kan bestå av flera olika inkomstkällor, och ett arbete kan utföras samtidigt för flera olika ställen. Då fungerar inte de traditionella definitionerna av arbete och arbetsförhållande. Är det fråga om en företagare, en kortjobbare, en person som sysselsätter sig själv, en person som har en bisyssla parallellt med sitt arbete eller vad?

I den aktuella debatten framhävs hur arbetena fragmenteras, olika roller går in i varandra och arbetsformerna individualiseras. Individualiseringen gäller anställningens varaktighet, de platser där arbetet utförs, arbetstidens längd och inpassning, arbetsuppgifternas omfattning, arbetssätten och arbetets intensitet samt det ansvar och de karriärmöjligheter som ingår i arbetet⁴³. Om den regelbundenhet som förknippas med den traditionella förvärsarbetsmodellen försvinner blir i praktiken också förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare oklarare. "Arbetsgivaren" kan vara en kund, en kollegial gemenskap eller en splittrad blockkedjebaserad plattform. Plattform-, delnings- och gig-ekonomins

⁴¹ Ojala S., Pyöriä P. & Nätti J. 2015. Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta? I verket Anttila A-H., Anttila T., Liikkanen M. & Pääkkönen H. (red.) Ajassa kiinni ja irrallaan - Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Statistiskentralen; Pyöriä, P. & Ojala, S. 2016. Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Sosiologia 1/2016; Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. EVA rapport. <http://www.eva.fi/blog/2010/11/16/eva-raportti-mainettaan-parempi-tyo/>; Koramo, M., Keinänen, J., Oosi, O., Wennberg, M. 2017. Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. Arbets- och näringsministeriets publikationer 13/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-201-9>.

⁴² Bl.a. Blåfield, V. 2017. Uusi työ – uudet duunarit. Keskusteluja työn muutoksesta. Kalevi Sorsafonden. <http://sorsafoundation.fi/fi/ville-blafield-uusi-tyo-uudet-duunarit/>

⁴³ Mattila, A. 2015. Taustaselvitys digitalisaatiosta johtuvista muutoksista työympäristössä , osaamisvaatimuksissa ja työn tekemisessä valituissa rooleissa. Finlands näringsliv EK ry. <http://ek.fi/wp-content/uploads/Taustaselvitys-digitalisaatiosta-Anssi-M.pdf>

snabba utveckling fördunklar dessutom gränsen mellan produktion och konsumtion, i och med att privatpersoner samtidigt kan vara både producenter och konsumenter⁴⁴.

Framtidens arbete kan inte längre betraktas ur arbetsplats- eller anställningscentrerad synvinkel, utan det är mer ändamålsenligt att fokusera på själva verksamheten. Arbetets splittrade karaktär har också gett en extra impuls till nya former av organisering och självsyssetsättning, såsom andelslag och plattformar, delningsekonomi och gemensam produktion.

Framtiden fungerar till stor del utan arbetsgivare, vilket drastiskt förändrar de centrala strukturerna och processerna i samhället, såsom skattebasen och kundsegmenteringen av hela vårt system för social trygghet,⁴⁵ och i stor utsträckning också skapar utmaningar för lagstiftningen⁴⁶.

Även fackföreningsrörelsens roll genomgår en omvälvning. De kritiska förändringarna handlar om virtuella gemenskaper och kamratstöd samt att få kontroll över plattformsekonomin, få dem som sysselsätter sig själva och dem som arbetar ensamma att mötas, samordna arbete och utbildning och stärka arbetets betydelse⁴⁷. Nya riktningar söks bland annat genom organiserad gemenskap via virtuella arbetsgemenskaper och kamratstöd, men omvälvningen inom rörelsen har i många avseenden fortfarande bara börjat.

⁴⁴ Kotiranta, A., Koski, H., Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Ylhäinen, I. 2017. Digitalisaatio muuttaa maailmaa – tarvitaanko politiikan tueksi uusia mittareita? Statsrådets kanslis rapportserie 2/2017.

⁴⁵ Koivula, A. 2017. Työn murros. Ett riksomfattande seminarium för arbetarskyddsnämnderna i anslutning till ansvarsområdena för arbetarskyddet. 9.3.2017. TTL.

⁴⁶ Koramo, M., Keinänen, J., Oosi, O., Wennberg, M. 2017. Itsensättyölistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. Arbets- och näringsministeriets publikationer 13/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-201-9>.

⁴⁷ FFC-ordförande Jarkko Elorantas framställning för ekonomiska rådet 22.2.2017, <http://vnk.fi/talousneuvosto/kokoukset>

3.3 Förändringen i människornas försörjning

Om försörjningen bygger på flera inkomstflöden händer följande:

- Människan behöver nya betydelsefulla sätt att försörja sig på och nya typer av skyddsnet till stöd för sin splittrade försörjning; särskild vikt bör fästas vid försörjningens och produktivitetens polariseringsutveckling.

Arbetet har många betydelser, allt från etablering i samhället till kulturellt kapital, men det primära syftet med arbete kan ändå anses vara att försörja sig. I och med industrialiseringen blev det en standardlösning att försörja sig genom regelbundet förvärvsarbete, och arbete som avviker från detta kallas alltjämt ofta för otypiskt arbete. Vår sociala trygghet garanterar medborgarnas hälsa och uppehälle om deras möjligheter att skaffa sig en regelbunden inkomst är obefintliga eller begränsade.

Förändringarna i arbetslivet får oss att ifrågasätta den ovan beskrivna försörjningsmodellen och regelmässigheten, omfattningen och funktionen av de samhälleliga arrangemang och skyddsnet som stöder denna. I praktiken utkristalliserar sig arbetets mångformighet i frågan hur vi kan åstadkomma en mer flexibel social trygghet⁴⁸.

Om regelbundet arbete gav en regelbunden inkomst så ger ett splittrat och oregelbundet arbete en splittrad och oregelbunden inkomst. Detta ger upphov till bekymmer och ovisshet; närmare hälften (47 %) av ungdomarna i Finland oroar sig till exempel för om det kommer att finnas jobb för dem i framtiden⁴⁹. Tillfälligt och oregelbundet arbete kännetecknas oftast också av en låg inkomstnivå, ett osäkert arbetsläge, en dålig social trygghet och obetydliga eller obefintliga personalförmåner⁵⁰. En fragmentarisk arbetshistoria orsakar "undantagsituationer" för arbetstagaren och kräver snabba reaktioner, eftersom arbetstagaren i

⁴⁸ Nätti, J. & Pyöriä, P. 2017. Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. I verket Pyöriä. P. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsingfors: Gaudeamus, s. 26-41.

⁴⁹ Myllyniemi S. (red.) 2017. Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016.

⁵⁰ ETLA. 2015. Muistioita tulevalle hallitukselle. Talouspolitiikan linjaus keväällä 2015. http://www.etla.fi/wp-content/uploads/Muistioita_hallitukselle_2015.pdf

allt högre grad själv ansvarar för att utveckla sin karriär och organisera sitt arbete⁵¹.

I takt med att regelbundenheten minskar blir försörjningen ett ständigt föränderligt pussel, där det gäller att planera alternativa handlingssätt, förutse nya möjligheter, skapa kontakter och utveckla nya lämpliga egenskaper. Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för att människan ska kunna utnyttja nya möjligheter och klara sig till exempel med en fragmentarisk karriär.

Eftersom den tekniska utvecklingen påverkar olika typer av uppgifter på väldigt olika sätt och arbetstagarna har mycket olika resurser, finns det i och med att arbetet individualiseras också en risk för att arbetsmarknaden polariseras⁵². I de dystraste utvecklingsförloppen betonas dels en kategorisk indelning i högavlönade uppgifter som utförs av en liten elit och lågavlönat servicearbete som utförs av en allt större del av befolkningen⁵³, dels ett ojämlikt samhälle av några få topppresterare och många som fallit utanför systemet⁵⁴. Samtidigt har inkomstskillnaderna åtminstone tills vidare ökat relativt långsamt i Finland. Polariseringen av försörjningen står i samband med polariseringen av produktiviteten. Den tekniska utvecklingen kan göra det möjligt för super- eller hyperpresterande människor eller organisationer att ännu tydligare skilja sig ur mängden. Hur hyperproduktiviteten kommer att utvecklas är tills vidare svårt att uppskatta, men det är ett fenomen som man bör fästa mer vikt vid i framtiden.

En polarisering av produktiviteten, försörjningen eller arbetslivet är dock inte oundviklig och inte heller nödvändigtvis ens den mest sannolika utvecklingsriktningen⁵⁵. Den pågående djupa omstruktureringen av arbetsmarknaden och arbetslivet är i vilket fall som helst en utmaning för arbets- och näringspolitiken, och den tvingar oss att begrunda samhällets, dess skyddsnetts och den offentliga sektorns roll⁵⁶. De lösningar som föreslås nu och som föreslagits tidigare åter-

⁵¹ Mattila, A. 2015. Taustaselvitys digitalisaatiosta johtuvista muutoksista työympäristössä , osaamisvaatimuksissa ja työn tekemisessä valituissa rooleissa. Finlands näringsliv EK ry. <http://ek.fi/wp-content/uploads/Taustaselvitys-digitalisaatiosta-Anssi-M.pdf>

⁵² Obstbaum, M. ja Vanhala, J. 2016. Polarisaatio Suomen työmarkkinoilla, 5.12.2016, http://www.suomenpankki.fi/fi/julkaisut/selvitykset_ja_raportit/muistiot/Pages/Polarisaatio-Suomen-tyomarkkinoilla.aspx

Kauhanen, M. 2014. Yksilön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset. Artikel i verket Pentikäinen, L. (red.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Työ ja yrittäjyys 30/2014, s. 63-74. <http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>

⁵³ Demos Helsinki & Demos Effect. 2017. Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. <http://www.demoshelsinki.fi/julkaisut/tyo-2040-skenaarioita-tyon-tulevaisuudesta/>.

⁵⁴ Siltala, J. 2017. Keskiluokan nousu, lasku ja pelot. Otava.

⁵⁵ Demos Helsinki & Demos Effect, ibid.

⁵⁶ Pentikäinen, L. (red.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Työ ja yrittäjyys 30/2014.

speglar dock främst industrisamhällets verksamhetsprinciper och utgör sannolikt som sådana inga svar på de öppna frågorna om framtidens arbete och försörjning.

Syftet med framtidsredogörelsen är att i viss mån lösgöra sig från aktuella kamper, och därför ska vi inte fastna i dessa diskussioner. I de lösningar som fokuserar på konkurrenskraften och effektiviteten fästs vikten vid kompromisser i fråga om lönenivåer och förmåner, problem där utbudet på arbete inte möter efterfrågan och beredskapen att flytta efter arbetet. Skyddsnetzets höga nivå anses leda till en stel arbetsmarknad och passiva individer som sporras till att lämna arbetsmarknaden, samtidigt som man befarar att en allt större del av samhället kommer att hamna utanför det traditionella arbetet. I den diskussion som fokuserar på innovativt tänkande och de omständigheter som krävs för detta betonar man i sin tur att omfattande och effektiva skyddsnetz utgör en bra språngbräda för dem som berörs av förändringar och hjälper dem att återgå till arbetslivet och stanna länge på arbetsmarknaden. Dessa frågor är svåra och viktiga, men de granskas delvis ur fel perspektiv som inte representerar ett sådant nytänkande som förändringarna i arbetslivet kräver.

Det har redan otaliga gånger konstaterats att vi i och med digitaliseringen, den tekniska utvecklingen och globaliseringen blir tvungna att på nytt utförligt begrunda arbetet som begrepp och dess betydelse i människornas liv. På samma sätt måste vi också analysera hur människorna förtjänar sitt uppehälle och de inkomstutjämnande mekanismerna på nytt⁵⁷. Detta är en förutsättning för att alla ska ha möjlighet till ett bra liv.

Det regelbundna förvärvsarbetet kommer inte att försvinna helt och hållet i framtiden, men det kommer att uppstå många parallella arbets- och försörjningsmodeller. Då spänns skyddsnetten inte längre ut för att täcka de svaga punkterna i det relativt rätlinjiga försörjningssystemet, utan för alla möjliga olika och föränderliga situationer. Det innebär att systemet måste vara antingen mycket flexibelt (det har till exempel diskuterats om "portabla" förmåner⁵⁸ och socialskyddskonton), eller mycket omfattande (man pratar ofta om olika modeller för basinkomst eller grundtrygghet) eller en kombination av bägge alternativen beroende på situationen. I vilket fall som helst gäller det att hitta en ny lösning som garanterar människorna en försörjning och trygghet.

<http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>.

⁵⁷ Kiiski Kataja, E. 2016. Megatrendit 2016. Tulevaisuus tapahtuu nyt. Sitra: Promemoria 14.1.2016. https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit_2016.pdf.

⁵⁸ Termen portable benefits används om modeller som beskriver olika sätt att ordna skyddsnetz på basis av den nya "gig-ekonomin", plattformsekonomin och on-demand-arbete. T.ex. Aspen Institute, Future of Work Initiative. 2016. Portable Benefits in the 21st Century: Shaping a New System of Benefits for Independent Workers.

3.4 Kompetensförändringen

Om den föränderliga omvärlden kräver en beredskap att hela tiden lära sig nytt och en bred kompetensbas händer följande:

- Kompetensbehoven förändras till färdigheter att förena ny information till helheter, behärska sitt eget arbete och samarbeta med andra; särskild vikt ska fästas vid ojämlikhetsutvecklingen i fråga om kompetens

Den teknologiska förändringen och globaliseringen har redan drastiskt ändrat balansen mellan efterfrågan på och utbudet av kompetens i arbetet, i och med den ökade efterfrågan på kunnig och högskoleutbildad arbetskraft⁵⁹.

Kompetens, utbildning och nylärande är också den mest kritiska metoden för att klara av förändringarna i arbetslivet. Samtidigt förändras kompetensen och lärandet allt mer i riktning mot livslångt lärande. I och med förändringarna i arbetslivet förutsätts människan hela tiden uppdatera sin kompetens – i denna situation är det naturligt att studierna i allt högre grad blir en del av arbetet och splittras upp i mindre helheter. Gränserna mellan arbete, studier, fritid och det övriga livet suddas ut.

Det huvudsakliga budskapet är bekant från tidigare: det gäller att hela tiden utveckla sin kompetens och lära sig nytt⁶⁰. Finländarna anser redan nu att för mågan och viljan att lära sig nytt är den viktigaste egenskapen hos en arbetstagar⁶¹. Livslångt lärande är inget nytt begrepp, men det framhävs alltjämt i förändringarna i arbetslivet. En annan faktor som också talar för en bred kompetensbas och kontinuerlig utbildning är polariseringen av kompetensbehoven; om

⁵⁹ Uusitalo, R. et al. 2016. Osaaminen, koulutus ja tulevaisuuden työelämä. Lägesbildsrapport över projektet Taidot työhön. Strategisk forskning, Finlands Akademi.

⁶⁰ Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J., 2012. Suomen työelämä vuonna 2030: Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. ANM rapporter 14/2012. <http://docplayer.fi/387787-Tem-raportteja-14-2012.html>

⁶¹ Förbundet för Finländskt Arbete. 2017. Kampanjundersökningen Made by Finland. <http://madebyfinland.suomalainentyo.fi/2017/05/22/tutkimus-talta-nayttaa-suomalaisten-mielesta-tulevaisuuden-tyoelama/>

arbetet polariseras till högkompetens- och lågkompetensbranscher kommer vanlig kompetens på medelhög nivå att behövas i allt mindre utsträckning⁶².

Framtidens kompetensbehov hänför sig särskilt till så kallade icke-kognitiva färdigheter eller metafärdigheter, såsom förmågan att lära sig nya ämnesområden, behärska sin egen tidsanvändning, identifiera det som är väsentligt och tänka kritiskt. Kompetensens värde uppstår vid interaktion, där människan inte framstår som en ansamling av kompetens som kan mätas och testas, utan som en kunnig och föränderlig aktör.

Hög utbildning, bildning och kompetens är viktiga egenvärden och också viktiga insatsområden med tanke på välfärden och tillväxten – kompetens är också bevisligen det bästa skyddet när man kryssar sig fram mot en osäker framtid⁶³. Att värna om arbetstagarnas kompetens, både före och under karriären, framstår som ett viktigt sätt att lindra polariseringen och förbättra arbetstagarnas och ekonomins anpassningsförmåga.

Att upprätthålla den nuvarande kompetensen är dock knappast tillräckligt för att kunna möta de utmaningar som framtidens komplexa samhälle och arbete medför. Även om utgångsläget är bra i Finland har man redan identifierat tecken på att kompetensbasen håller på att vittra sönder⁶⁴. Framtidens arbete förutspås också vara mer psykiskt belastande än tidigare⁶⁵. Den kritiska kompetensen i framtiden har också en stark koppling till arbetstagarens och arbetsgemenskapens hälsa. I en miljö som präglas av osäkerhet behövs det metoder för att säkerställa att arbetstagarna mår bra och får utföra meningsfullt arbete.

Det finns flera översikter och listningar över framtidens kompetensbehov⁶⁶, och på samma sätt som i fråga om framtida yrken är det inte av avgörande betydelse

⁶² Känkänen, J., Lindroos, P. & Myllylä, M. 2013. Elinkeino- ja teollisuuspoliittinen linjaus. Suomen talouskasvun eväitä 2010-luvulla. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Innovaatio 5/2013. <http://tem.fi/documents/1410877/2864661/Elinkeino-+ja+teollisuuspoliittinen+linjaus+19022013.pdf>; CEDEFOP. 2016. Finland: skill supply and demand up to 2025: country forecast. <http://www.cedefop.europa.eu/printpdf/publications-and-resources/country-reports/finland-skills-forecasts-2025>

⁶³ Akava-ordförande Sture Fjäders framställning för ekonomiska rådet 13.4.2016, <http://vnk.fi/talousneuvosto/kokoukset>; AKAVA. 2014. Osaava Suomi luo hyvinvointia. Koulutus- ja työllisyyspolitiikan ongelmia ja ratkaisuja. http://www.akava.fi/files/12535/Osaava_Suomi_luo_hyvinvointia_2014.pdf

⁶⁴ Tiihonen, P. & Hietanen, O. 2014. Tulevaisuusvaliokunnan ja kansliapäälliköiden ensimmäinen tulevaisuuskeskustelu. Riksdagens framtidsutskotts publikation 14/2014. https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_14+2014.pdf

⁶⁵ SHM 2015. Översikten Työelämä 2025. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:16. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3573-0>

⁶⁶ Alasoini m.fl. 2012, Känkänen m.fl. 2013, Aaltonen 2014, Tanskanen & Nenonen 2009, Jääskeläinen 2015, Heinonen m.fl. 2012, Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, Rouhelo & Trapp 2013, WEF 2016

delse att skapa en vision om framtida studieområden eller läroämnen. När de traditionella strukturerna, organisationerna och handlingsmodellerna splittras i såväl arbetslivet som skolan krävs det framför allt en förmåga att hantera förändringen och sin egen verksamhet och kompetens. I en komplex, nätverksartad omvärld som hela tiden förändras gäller det att först och främst säkerställa de grundläggande färdigheterna såsom interaktionskunnande, nylärande, flexibilitet, nyfikenhet, kritiskt tänkande, färdigheter som stöder internationalisering och självledning.

I framtiden kommer kompetensen att bestå av såväl individens tanke- och inlärningsförmåga som färdigheter i anslutning till interaktion inom en gemenskap och agerande i olika miljöer. Tillämpning av en individs kompetens betraktas mer som en del av en helhet. Lärande gemenskaper och organisationer stöder ett livslångt lärande genom arbete och en nyfiken lärandekultur.

God samarbets- och interaktionsförmåga blir allt viktigare såväl människor emellan som mellan människor och maskiner. Detta innefattar dels traditionella grupparbets-, samordnings- och organiseringsfärdigheter, dels en förmåga att förstå olikheter och föra en givande och konstruktiv dialog. Det blir också allt viktigare att kunna nätverka och bygga upp gemenskaper. Viktigast av allt när det gäller att klara av förändringarna i arbetslivet är att man har ett starkt socialt kapital.

Människans och samhällets kunskapsbas är redan nu bred, och den uppdateras i snabb takt. Det blir hela tiden lättare och det går allt mer automatiskt att skaffa och hantera information – lärande artificiell intelligens, som blir allt vanligare, och svåra problem kräver dock att människan börjar tänka allt mer kreativt och kritiskt.

Hamnar substanskunskaper och fördjupad branschkompetens i framtiden i skymundan av tanke- och interaktionsfärdigheter? Nej, eftersom teknisk utveckling, lösning av svåra problem, innovativt tänkande och skapande av ny affärsverksamhet, tolkning av gångna och kommande tider eller utredning av människans och universums hemligheter alltjämt kräver djup kunskap och utbildning samt mänsklig empati, nyfikenhet och olika allt mer specifika yrkesfärdigheter. Beträffande omvälvningen i sig är det viktigt att förstå vad till exempel digitaliseringen, globaliseringen eller den exponentiella utvecklingen av artificiell intelligens (där intelligenta maskiner möjliggör en utveckling av ännu intelligentare maskiner, vilket ofta sker snabbare för varje gång) riktigt går ut på och hur de påverkar samhället och människan. Det blir allt viktigare att gestalta helheter och tänka systematiskt.

I och med att tyngdpunkterna i fråga om kompetens ändras från engångsinvestering till kontinuerlig omskolning och från individnivå till gemenskapsnivå måste vissa ändringar göras i utbildningssystemet. Vi behöver en mer flexibel utbildning som erkänner individuella studievägar och lärande i arbetet⁶⁷. Utbildning ska också erbjudas aktivt genom hela människans liv.

3.5 Förändringen i arbetets samhällsliga betydelse

Om arbete inte längre är den huvudsakliga kanalen för etablering i samhället, och om arbete inte längre betyder det som det har betytt tidigare händer följande:

- Människorna etableras i samhället via gemensamma målsättningar och betydelsefull sysselsättning; att skapa betydelser är en uppgift som bibehåller sitt värde och som alltjämt utförs av människor

Den största och mest fundamentala förändringen som sker i arbetslivet är att arbetet inte längre kommer att utgöra den huvudsakliga kanalen till etablering i samhället och att arbete – i den form som det i allmänhet uppfattas ha – inte längre fungerar som en naturlig mekanism för inkomstfördelning och försörjningsutjämning⁶⁸.

Förhållandet mellan individen och samhället konkretiseras traditionellt först i skolan och sedan i arbetslivet. Människans liv är beroende av att hon hittar sin plats på utbildnings- och arbetsmarknaden. Det har gått relativt enkelt att ansluta sig till samhällets uppgifts- och rollstruktur, och gränserna har varit tydliga.

I och med förändringarna i arbetslivet har det blivit betydligt mer utmanande att hitta sin egen plats eller livsbana och därmed få en etablerad position i samhället. Splittrade levnadsförlopp som präglas av övergångar och avbrott är också förknippade med en ökad risk för marginalisering. Situationen blir problematisk om det finns ytterst få etableringsmöjligheter eller, i fråga om avbrott, möjlig-

⁶⁷ Pentikäinen, L. (red.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Työ ja yrittäjyys 30/2014.
<http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>

⁶⁸ ILO. 2015. The Future of Work Centenary Initiative. Report of the Director-General. ILC.104/DG/1.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf

heter till återetablering, om dessa möjligheter är mycket osäkra eller om människan har dåliga förutsättningar att utnyttja dem.

Förändringarna betraktas ofta också som någon form av kort övergångsperiod, störning eller del av en ekonomisk cykel. För att störningen ska gå över måste ekonomin återhämta sig, och följaktligen hoppas man och förväntar sig att den snart ska komma in på en tillväxtbana igen.

Det är dock möjligt och t.o.m. förutsägbart att den nuvarande recessionen och återhämtningen efter den kommer att bli betydligt långvarigare än de kriser som vi upplevde på 1970- och 1990-talet. Att arbetslösheten kommer att stanna på en hög nivå förutspådde man redan på 1980-talet via begreppet hysteresis⁶⁹, och även nu förutspår man att omvälvningen och recessionen kommer att omspänna en hel generation. Det uppskattas t.o.m. att industriländerna har övergått i en permanent stagnation, dvs. en tid där den ekonomiska tillväxten stannar på en avsevärt lägre nivå jämfört med tidigare decennier⁷⁰ och den lilla tillväxten samtidigt kan omintetgöras av en växande ojämlikhet⁷¹.

Om det traditionellt uppfattade arbetet minskar tillräckligt drastiskt blir vi förr eller senare tvungna att helt omdefiniera arbetet som begrepp och dess plats i människornas liv, detta för att alla ska ha möjlighet till ett bra liv⁷². Det här är en delvis skrämmande men samtidigt också en ytterst positiv tanke. Den bärande optimistiska tanken är observationen att tekniken snart omfattar allt arbete, även s.k. högkompetensarbete, och ersätter en stor del av det mänskliga arbetet så kostnadseffektivt att det är möjligt att uppnå en hållbar ekonomisk tillväxt och välfärd utan mänskligt arbete⁷³. Detta innebär givetvis inte att arbetet tar slut i världen⁷⁴. Nytt arbete och nya arbetstillfällen skapas garanterat, men arbetets grundläggande karaktär förändras. Om människans plats i samhällets uppgifts- och rollstruktur inte längre är förknippad med produktiv verksamhet via utbildnings- och arbetsmarknaden måste samhällsförhållandet definieras ur något annat perspektiv.

⁶⁹ Alho, K. & Kiander, J. 2010. Työmarkkinat kriisissä ja sen jälkeen. I verket Rouvinen, P. & Ylä-Anttila, P. 2010. Kriisin jälkeä. Sitras publikationer 288, Helsingfors, s. 217–244.

⁷⁰ Kasvio, A. 2017. Ratkaiseeko talouskasvun nopeutuminen hyvinvointimme ongelmat? 22.3.2017, <http://anttijuhanikasvio.puheenvuoro.uusisuomi.fi/233988-ratkaiseeko-talouskasvun-nopeutuminen-hyvinvointimme-ongelmat>

⁷¹ Saari, J. (red.) 2013. Suomen sillat tulevaisuuteen. Kuluttajatutkimuskeskuksen kirjoja 8.

⁷² Kilpi, E. (red.). 2016. Perspectives on new work. Exploring emerging conceptualizations. Sitra Studies 114. <http://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksia114.pdf>

⁷³ Brynjolfsson, E. & McAfee, A. 2014: The second machine age. Work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies. London: W.W. Norton & Company; Millennium Project. 2015. Future Work/Technology 2050 Real-Time Delphi Study Excerpt from the 2015-16 State of the Future report. <http://www.millennium-project.org>

⁷⁴ Se t.ex. Olli Hietasen lista – tulevaisuuden kasvavat ja uudet toimialat. <http://jarkilehti.fi/2014/02/hietasen-lista-tulevaisuuden-kasvavat-ja-uudet-toimialat/>

Efter förändringarna i arbetslivet etableras människorna i samhället via gemensamma målsättningar och betydelsefull sysselsättning. I en idealisk vision arbetar människorna med uppgifter som de upplever vara betydelsefulla och som de vill engagera sig i. Människor kan etablera sig i olika nätverk, gemenskaper och det omgivande samhället via gemensamma betydelser, målsättningar och betydelsefull aktivitet, och det här är inkomstfördelningsmässigt sett möjligt. I denna framtidsvision ligger huvudvikten på att utnyttja de nya etableringssätt som utvecklingen medför och minimera ovissheten när det gäller försörjningen och den globala ojämlikheten, så att människorna kan koncentrera sig på att göra betydelsefulla saker tillsammans.

Eftersom det blir allt svårare att främja ekonomin endast genom att effektivisera och optimera produktionen får visionärt värdeskapande, som fokuserar på att identifiera och skapa vad människorna behöver nu och i framtiden, central betydelse⁷⁵. En utgångspunkt och målsättning har redan en tid varit ett omfattande innovativt tänkande – i praktiken forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamhet samt miljöer som stöder dessa – och den tillväxt som följer av det. Immateriellt kapital, såsom kreativitet och kompetens, är i framtiden en allt starkare produktionsfaktor, som också en allt större del av investeringarna går till⁷⁶. Då arbetet och verksamheten organiseras på ett innovationscentrerat sätt och via det immateriella kapitalet kan man konstatera att arbetseffektiviteten och arbetets slagkraft i stor utsträckning härrör från meningsfullt och betydelsefullt arbete, och att det innovativa tänkandet i organisationerna grundar sig på gemenskap⁷⁷. För den enskilda individen kräver arbete i en ny typ av innovativ och lärande organisation nya färdigheter och utveckling av både individen själv och organisationen (se avsnitt 3.4 ovan).

Frågan är vad som avses med arbete och meningsfull aktivitet. I grund och boten handlar arbete om att skapa värde, och förenklat sagt har arbetets värde uppstått genom produktion av varor och tjänster. Ju mer kostnadseffektivt arbetet utförs, desto större värde får den första insatsen, eftersom effektiviteten ökar produktionen. Innovativt tänkande utnyttjas till största delen för att effektivisera produkterna och processerna, men också för att öka välfärden och hitta samhällliga lösningar. Om man i detta läge inte satsar på kreativitet och på att

⁷⁵ Kiiski Kataja, E. 2016. Megatrendit 2016. Tulevaisuus tapahtuu nyt. Sitra: Promemoria 14.1.2016. https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit_2016.pdf

⁷⁶ Undervisnings- och kulturministeriet. 2017. Luova talous ja aineettoman arvon luominen kasvun kärjiksi. Rapport av arbetsgruppen Luovat alat suomen talouden ja työllisyyden vahvistajina. UKM:s publikationer 2017:18.

⁷⁷ Heinonen, S., Ruotsalainen, J. & Kurki, S. 2012. Luova tulevaisuustila ja tulevaisuuden osaamisen ennakointi. Tutu e-julkaisuja 4/2012. https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/e-tutu/Documents/eTutu_2012-4.pdf; Alasoini, T., Lyly-Yrjänäinen, M., Ramstad, E., Heikkilä, A. 2014. Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla: menestys versoo työelämää uudistamalla. Tekes: Översikt 311/2014. http://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/innovatiivisuus_suomen_tyopaikoilla.pdf

skapa betydelsefullt arbete och strukturer som stöder det bygger produktivitetsökningen i det närmaste endast på automatisering, varvid mängden arbete minskar.

Låt oss ta det hela ett steg vidare. Man har redan en längre tid kunnat se tecken på att arbetets värde och betydelse sällan längre ens går hand i hand med innovativt tänkande. Det räcker inte att produkterna eller tjänsterna är innovativa eller nya, utan verksamheten och utbytet ska vara betydelsefulla för människan och erbjuda verktyg bland annat för att bygga upp ett hållbart levnadssätt och ett meningsfullt liv, att värna om sin närmaste omgivning, att lära sig nytt eller att skaffa erfarenheter. Att skapa betydelser kan också anses vara det område av mänskligt arbete som tekniken inte kan ersätta och som således bibehåller sitt värde och förblir en uppgift som ska utföras av människor. Då kvarstår endast problemet att definiera vilken typ av verksamhet som är värdefull och ur vems synvinkel arbetet ska vara betydelsefullt.

4 SLUTORD

Vi har i denna redogörelse gett en brett upplagd beskrivning av de förändringar som gestaltar omvälvningen i arbetslivet och arbetets framtid. Konsekvenserna av förändringarna är omfattande och utmanar välfärdssamhället. Avslutningsvis sammanfattar vi förändringarna och de mest kritiska frågorna som de ger upphov till (figur 4.1). En del av frågorna behandlas redan i många spetsprojekt, arbetsgrupper och utredningsarbeten. Framtidsredogörelsen anknyter till lämpliga delar till det arbete som redan utförs, och i den andra delen går redogörelsen närmare in på politiska frågor kring förändringarna i arbetslivet, beslutsbehov och lösningsalternativ.

Många av frågorna i figur 4.1 har redan behandlats ingående eller behandlas som bäst; trots redogörelsens långa tidsspann fokuseras redogörelsen och dess konsekvenser på politiska beslut som ska fattas redan nu. De riktlinjer som vid regeringens halvtidsöversyn⁷⁸ våren 2017 utstakades om totalreformen av den sociala tryggheten är ett bra exempel där redogörelsearbetet kan bidra med information som underlag och stöd för beslutsfattarna. Den nya ekonomins och det nya arbetets möjligheter främjas i sin tur bland annat genom Finlands program för artificiell intelligens och det allt tätare samarbetet mellan de nordiska

⁷⁸ Regeringen drog upp riktlinjer för sin strategi för den återstående regeringsperioden.
http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-linjasi-strategiaansa-loppukaudelle?_101_INSTANCE_3wyslLo1Z0ni_languageId=sv_SE

länderna och den baltiska regionen när det gäller att utveckla den digitala inre marknaden, utnyttja experimentell teknik och erbjuda testplattformar⁷⁹.

Figur 4.1 Förändringarna i arbetslivet och deras konsekvenser

<p>Då ekonomisk tillväxt inte längre garanterar en ökad sysselsättning</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hur organisera välfärdssamhället om allt fler människor trots den ekonomiska tillväxten hamnar utanför det traditionella arbetslivet och den finansieringsbas som fås från beskattningen av lönearbete smulas sönder?
<p>Då arbetet utförs på globala plattformar och i mobila, virtuella eller tillfälliga nätverk och utan ett traditionellt förhållande mellan arbetstagare och arbetsgivare.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hur organisera samhällets skyddsnät om de traditionella gränsdragningarna och regelbundenheterna i välfärdssamhället blir otydliga och förhandlingsbara? Hur organisera bland annat företagshälsovården, arbetarskyddet, verksamhet som upprätthåller funktionsförmågan eller intressebevakningen om det inte längre finns någon traditionell arbetsgivare?
<p>Då försörjningen bygger på flera inkomstkällor och arbete inte längre utgör den huvudsakliga kanalen för etablering i samhället</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hur kan människorna etablera sig i samhället om det inte sker genom arbete, och på vilket sätt bör man främja nya, betydande sätt att vara delaktig i samhället?
<p>Då arbetet polariseras till arbeten med hög respektive låg produktivitet och kompetens</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hur skapa förutsättningar för att alla människor som bor i Finland ska klara sig och hur förebygga en ojämlikhetsutveckling? • Hur garantera en bred kompetensbas och flexibla, individuella kompetensstigar genom livet?
<p>Då arbete inte längre betyder det som det har betytt tidigare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hurdana diskussioner om arbetet och dess värde förs nu och i framtiden?
<p>Då skalfördelarna i den digitala ekonomin kan vara enorma och investeringar i artificiell intelligens kan ge snabba och radikala fördelar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Borde den kreativa förstörelsen, dvs. en utveckling där gamla företag och yrken försvinner och ersätts med nya, snabbas upp? Hur göra det lättare för företagen att inleda ny verksamhet eller för individerna att hitta nytt arbete och ny sysselsättning?

Förändringarna i arbetslivet ter sig delvis hotfulla, men om de tolkas rätt innehåller de enorma möjligheter. Det står klart att digitaliseringen och automatiseringen ersätter traditionellt, mänskligt arbete i allt snabbare takt och att en allt större del av arbetet utförs på globala plattformar. All teknik och alla tillämpningar som behövs måste emellertid uppfinnas, utvecklas, tillverkas, marknadsföras, säljas, användas, administreras och slutligen återvinnas.

Allt detta kräver mänsklig nyfikenhet och uppfinningsrikedom, social interaktion, mänskliga sinnen, etiska, moraliska och politiska lösningar, motivation, lärande, avlärande och nylärande. Även i framtiden är det människans roll att identifiera möjligheter och problem, besluta om de ska uppmärksammas och behandlas samt bearbeta och vidareförädla dem i samarbete med maskiner. Digitaliseringen och den tekniska utvecklingen frigör också arbete för mer samhällsliga uppgifter och insatser för att hjälpa andra. Dessutom erbjuder de lösningar på hur alla människor kan engageras i gemenskaper som stärker deras resurser.

I framtiden kan ett nätverksbaserat verksamhets sätt i högre grad än i dag göra det möjligt för var och en att fokusera på det arbete eller den del av ett arbete som man själv är bäst på eller annars upplever som mest givande. Det kommer också att uppstå nya yrkeskåror som hjälper människor att bygga upp större och meningsfulla arbetshelheter av splittrade delar, eventuellt så att en tidigare arbetsgivare övergår till att erbjuda en sådan tjänst till den som utför arbetet.

För att klara sig igenom och kunna leda omvälvningen behöver man kunna gestalta den stora bilden, vilket också inkluderar att tänka utanför lådan, dvs. att byta perspektiv och välja en helt ny approach.

Programmet för den nuvarande regeringen är ett strategiskt regeringsprogram, i motsats till de tidigare detaljerade, mycket långa regeringsprogrammen. Regeringens samtliga målsättningar och förändringsprogram styrs av en klar vision. Det strategiska byggandet av framtiden utgår alltid från en vision, en klar bild av i vilken riktning vårt samhälle ska utvecklas.

I framtidsredogörelsen ska visionen vara en lång process som på ett genuint sätt är inriktad på framtiden och som fungerar som underlag för regeringsförhandlingarna för följande period och till och med längre in i framtiden. I den första delen av denna framtidsredogörelse har vi byggt upp en bred uppfattning om arbetets framtid. I den andra delen skulle det vara intressant att försöka hitta en bred uppfattning också på visionsnivå, dvs. en gemensam vision om arbetets framtid i Finland och metoder för hur denna vision kan förverkligas.

BILAGA 1: AKTÖRER SOM DELTAGIT I BEREDNINGEN AV REDOGÖRELSEN

Den första delen av framtidsredogörelsen och den breda förståelsen av arbetets framtid har byggts upp på ett öppet och nätverksbaserat sätt från mars 2016 till juni 2017. Arbetet har utförts i samband med tiotals workshops, evenemang, diskussionsmöten och möten med sakkunniga. Vi vill rikta ett stort tack till alla som på något sätt har deltagit i och påverkat arbetet.

Följande aktörer har medverkat i sammanställningen av framtidsredogörelsen, anlitats som experter på arbetets framtid och bidragit till uppbyggandet av den breda förståelsen:

Statsminister Juha Sipiläs regering

Redogörelsen har behandlats vid regeringens strategisessioner 7.3.2016 och 22.5.2017

Beredningen av redogörelsen har letts av statssekreterare Paula Lehtomäki

Ekonomiska rådet

Redogörelsen diskuterades i ekonomiska rådet 13.4.2016 och 22.2.2017

Redogörelsen har skrivits och redigerats av Kaisa Oksanen, specialsakkunnig vid statsrådets kansli

Ministeriernas kanslichefer

Ministeriernas gemensamma prognostiseringsgrupp

Enheten för politikanalys vid statsrådets kansli

Framsynslotsen

Statssekreterare Paula Lehtomäki, professor Toni Ahlqvist, Uleåborgs universitet, utskottsråd Olli Hietanen, riksdagens framtidsutskott, strategidirektör Paula Laine, Sitra, forskare Jaakko Kuosmanen, Demos Helsinki, utvecklingsdirektör Marja-Liisa Parjanne, social- och hälsovårdsministeriet, direktör Petri Räsänen, Birkalands förbund, professor Ahti Salo, Aalto-universitetet, vice president Leena Sarvaranta, VTT Ab, ledande specialsakkunnig Jaana Tapanainen, statsrådets kansli och professor Markku Wilenius, Framtidsforskningscentralen

VN TEAS-projektet Dialogi, työ ja tulevaisuus har bidragit med bakgrundsfakta till den första delen av redogörelsen

Forskarna Mikko Dufva, Minna Halonen, Mika Kari, Tapio Koivisto, Raija Koivisto och Jouko Myllyoja, VTT Ab

Riksdagens framtidsutskott

Det nationella framsynsnätverket

Framsynsforumet FinnSight 2016 – Tulevaisuuden osaava ja sivistynyt Suomi

Arrangörer: Finlands Akademi, Sitra, SRK, Tekes, ANM, UKM och Utbildningsstyrelsen

SuomiAreena 2016 och debatter som pejar arbetets framtid

Alla andra som medverkat i evenemangen och debatterna och som kommenterat utkastet till redogörelsen

Alla källor och litteraturhänvisningar anges som fotnoter i texten.