

Sissel C. Trygstad, Jon Erik Dølvik,
Kristine Nergaard, Johan Røed Steen
og Elin Svarstad

Framtidens arbeidsliv – sammendrag

Sissel C. Trygstad, Jon Erik Dølvik, Kristine Nergaard,
Johan Røed Steen og Elin Svarstad

Framtidens arbeidsliv – sammendrag

Fafo-notat 2019:18

Notater fra dette prosjektet:

Hva kan vi lære av historien?

Framtidens arbeidsliv: Notat 1
Fafo-notat 2019:14

Drivkrefter og utfordringer for den norske modellen

Framtidens arbeidsliv: Notat 2
Fafo-notat 2019:15

Arbeid, teknologi og kompetanse

Framtidens arbeidsliv: Notat 3
Fafo-notat 2019:16

De tillitsvalgte og medlemmene

Framtidens arbeidsliv: Notat 4
Fafo-notat 2019:17

Framtidens arbeidsliv – sammendrag

Fafo-notat 2019:18

Fra historie til framtid – fire notater

Hvordan vil norsk arbeidsliv se ut i 2030? Og hvordan vil det kunne påvirke medlemmer i Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF)? Vil for eksempel de drivkreftene som man antar vil påvirke arbeidslivet i de kommende år medføre større og mer omfattende endring enn tidligere, for arbeidslivet som helhet eller for enkelte bransjer? Disse spørsmålene diskuteres i prosjektet «Framtidens arbeidsliv», som Fafo har gjennomført for NAF. Men for å kunne se inn i framtiden, er det fornuftig å ta ett skritt tilbake. NAF er et av de forbundene som har opplevd flest endringer i løpet av sin historie. I dette sammendraget presenterer vi hovedfunn fra de fire notatene som ble publisert i forbindelse med NAFs landsmøte i mai 2019. De fire notatene er:

- *Hva kan vi lære av historien? Framtidens arbeidsliv: Notat 1* (Nergaard & Svarstad 2019).
- *Drivkrefter og utfordringer for den norske modellen. Framtidens arbeidsliv: Notat 2* (Dølvik & Steen 2019).
- *Arbeid, teknologi og kompetanse. Framtidens arbeidsliv: Notat 3* (Steen & Trygstad 2019).
- *De tillitsvalgte og medlemmene. Framtidens arbeidsliv: Notat 4* (Trygstad & Steen 2019).

Notatene bygger på litteraturgjennomgang, dokumentstudier, gruppeintervjuer med tillitsvalgte og en spørreundersøkelse blant medlemmer og tillitsvalgte i NAF.

Seks gruppeintervjuer med til sammen 25 tillitsvalgte i NAF ble gjennomført i september 2018.¹ De samme gruppene besvarte også noen spørsmål skriftlig, som benyttes i to av notatene. Det ble dessuten gjennomført spørreundersøkelser blant medlemmer og tillitsvalgte i forbundet vinteren 2018/2019. Medlemsundersøkelsen består av 755 respondenter, noe som utgjør en svarprosent på 25.² Vi har ikke holdepunkter for systematiske skjevheter i utvalget. Det kan derimot antas at medlemmer med et annet morsmål enn norsk i mindre grad enn andre har besvart undersøkelsen.

Tillitsvalgtundersøkelsen er besvart av 218 tillitsvalgte, tilsvarende 36 prosent. Det begrensede antall respondenter gir få muligheter til å gjennomføre detaljerte analyser. Tillitsvalgte har fått noen særskilte spørsmål relatert til tillitsvalgtes hverdag, herunder trivsel i vervet, behov for opplæring, hvilke oppgaver tillitsvalgte bruker tid på, medlemsoppfølging og verving. Noen av disse spørsmålene ble også stilt til et utvalg av NAFs medlemmer i 2010, noe som gjør oss i stand til å si noe om utviklingen over tid.

¹ Se vedlegg 3 for intervjuguide og gruppeoppgaver (www.faf.no).

² At en betydelig andel av forbundets medlemmer i begrenset grad benytter e-post som arbeidsverktøy, kan tenkes å ha bidratt til noe færre svar. Samtidig er svarprosenten på linje med sammenliknbare undersøkelser.

Vi ønsker å takke alle medlemmer og tillitsvalgte som har besvart spørreundersøkelsene, og som har stilt opp i intervjuer med oss. I tillegg ønsker vi å takke våre oppdragsgivere, Brede Edvardsen, Terje Mikkelsen og Bjørn Willadssen i NAF. Sist, men ikke minst skal Fafos informasjonsavdeling ha takk for å ha tilrettelagt for publisering.

Oslo, juni 2019

Johan Røed Steen & Sissel C. Trygstad

Historien: Stadig endring og fornyelse

Den norske arbeidslivsmodellen er fundert på et godt organisert arbeidsliv, høy avtaledekning og forhandlinger på bransjenivå, samarbeid på ulike nivåer, samt et vel fungerende trepartssamarbeid. De sentrale institusjonene i modellen ble etablert for over hundre år siden, og modellen har vist seg fleksibel og tilpasningsdyktig. Så, hva kan vi lære av historien?

Historien til Norsk Arbeidsmandsforbund er fortellingen om et fagforbund som alltid har organisert blant de mest utsatte i arbeidsmarkedet. Dette er tema for *Hva kan vi lære av historien? Framtidens arbeidsliv: Notat 1* (Nergaard & Svarstad, 2019).

Norsk Arbeidsmandsforbund ble stiftet i 1895, og de første medlemmene var anleggsarbeidere på jernbane og vei. Det nystiftede forbundet fikk navnet Norsk Vei og Jernbanearbeiderforbund, men skiftet etter hvert navn til Norsk Arbeidsmandsforbund. Organisasjonsområdet ble utvidet til mange andre bransjer i privat sektor. Medlemmene besto av ufaglærte, som uten fagorganisering og kampvilje ville stått uten noen rettigheter overfor arbeidsgiver: gruvearbeidere, anleggsarbeidere, ufaglærte i de framvoksende industrigrenene og rengjøringskvinnene, som det den gang het. Gjennom nybrottsarbeid ble det dannet klubber og krevd tariffavtaler. For mange av gruppene lyktes det forbundet å bedre vilkårene gjennom grundig organisasjonsarbeid. Gruvearbeidere, veiarbeidere og arbeidere på statens anlegg fikk etter hvert svært høy organisasjonsgrad og sterke fagforeninger.

Samtidig viser historien at forbundet gjentatte ganger har måttet snu seg rundt og bygge organisasjonen på nytt. Etter å ha mistet store deler av medlemsmassen gjennom økonomiske kriser og LOs organisasjonsprosess på 1920-tallet som fastla at LO skulle være organisert etter industriforbundsprinsippet³, vokste forbundet innen vei og offentlige anlegg. På midten av 1920-tallet hadde forbundet kun 300 medlemmer blant 7000 veiarbeidere. I 1939 telte veiarbeidergruppen nesten 16 000 medlemmer. Etter hvert som private tok over mer og mer av anleggsarbeidet fra statlige instanser, styrket forbundet seg innen private anlegg og blant entreprenørene. Selv om organisasjonsområdet er blitt mer krevende med mange ulike selskaper og økt bruk av anbud, er likevel organisasjonsgraden innen anlegg i dag vesentlig høyere enn innenfor eksempelvis byggebransjen.

Forbundet har også etablert seg i den voksende servicesektoren. I 1957 fikk andre LO-forbund organisasjonsretten til mye av det som ble gjennomført av renhold, vakt og vaktmestertjenester i industribedrifter, i nybygg og i stat og kommune. Kun «øvrig» vakt og renhold ble overlatt til Arbeidsmandsforbundet. Men forbundet har over tid tatt tak i bransjene som har vokst fram når private og offentlige virksomheter i stadig større grad har satt ut renhold, vakt og tilknyttede tjenester. Fra å være et mannsdominert forbund innen bergverk, vei og anlegg, har forbundet i dag en langt

³ Norsk Arbeidsmandsforbund organiserte ufaglærte arbeidere i mange ulike bransjer, mens andre forbund organiserte faglærte. I 1923 vedtok LO-kongressen at alle på én arbeidsplass skulle være organisert i samme forbund.

mer sammensatt medlemsmasse når det gjelder kjønn og bransje. Arbeidstakere innen vakt, renhold, vaktmestertjenester og skadedyr/sanering utgjør i dag 45 prosent av medlemmene.

Forbundet har i dag et betydelig antall medlemmer med innvandringsbakgrunn. Dette henger sammen med utviklingen i forbundets bransjer. De siste tiårene har andelen av arbeidstakerne i forbundets bransjer med innvandringsbakgrunn steget, og inkluderer stadig flere arbeidsinnvandrere fra EU-landene i Øst-Europa. Det er også eksempler på at utenlandske selskap som vinner oppdrag innen anleggsbransjen, kommer til Norge med egne arbeidstakere. Begge disse utviklingstrekkene har gitt nye utfordringer for organisering, tariffavtaler og lokalt fagforeningsarbeid. Samtidig peker dette tilbake på røttene – arbeidsfolk krysset landegrensene også den gangen anleggsarbeiderne bygde landet i form av veier, jernbane og kraftanlegg.

I 2019 står Norsk Arbeidsmandsforbund overfor gjenkjennbare, men også nye utfordringer når det gjelder organisering og tariffbinding. Det er mange uorganiserte innen renhold og vakt, og organisasjonsgraden bør bli høyere i begge bransjer. Samtidig finnes det ikke lettvinne løsninger på hvordan forbundet kan få flere arbeidstakere til å bli medlemmer.

En viktig del av arbeidet framover vil bestå i god oppfølging av medlemmer i renholdsbransjen, der mange sliter med at rettigheter ikke blir overholdt. Innen renhold består arbeidsstokken i stadig større grad av arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Mange av disse er allerede medlemmer i forbundet, og mye tyder på at de som havner på en godt organisert arbeidsplass med tariffavtale og tillitsvalgt, lar seg organisere. Samtidig vil evnen til å forklare betydningen av sterke fagforeninger og til å rekruttere tillitsvalgte med variert bakgrunn, være viktig i organisasjonsarbeidet framover.

Vakt- og sikkerhetsbransjen er i endring, og nye teknologiske løsninger vil prege framtiden. Selv om dette kan føre til at mer av vaktholdet skjer i form av teknologiske løsninger og at færre vektere befinner seg ute på objektene, vil økte krav til sikkerhet i samfunnet sannsynligvis bidra til at det fortsatt vil være mange arbeidsplasser i bransjen. Utfordringen blir å nå fram til de ulike gruppene med arbeidstakere i bransjen, og samtidig sikre at medlemmene får den opplæringen som skal til når ny teknologi tas i bruk. Vakt- og sikkerhetsbransjen har tradisjonelt vært en ung bransje, med et betydelig innslag av studenter. Det innebærer et behov for kontinuerlig organisasjonsarbeid for å sikre nyrekruttering. Det kan også bli flere arbeidstakere med mer formell kompetanse eller annen type kompetanse, sammenliknet med i dag. Dette er også utfordringer som må møtes i vervearbeidet.

Både vakt- og sikkerhetsbransjen og renholdsbransjen kjennetegnes av store selskap og oppkjøp. Dette kan gi større klubber og muligheter for partssamarbeid, og synlige tillitsvalgte med tid til å ivareta sine verv. Der man får dette til, er det også lettere å rekruttere nye medlemmer.

La oss gå videre og se på hvordan arbeidshverdagen framstår i dag.

Arbeid, teknologi og kompetanse

Hva preger hverdagen til NAFs medlemmer i dag? Det er tema i det tredje notatet (Steen & Trygstad 2019). Og vi kan slå fast én ting: omstillinger og endringer er langt på vei det normale i forbundets organisasjonsområde. 65 prosent har vært igjennom en eller flere omorganiseringer de siste to årene, og kvalitetskravene i jobben og tempoet har økt for rundt 45 prosent av medlemmene.

Når vi spør om medlemmene forventer at virksomheten der de jobber vil bli påvirket av teknologiske endringer/digitalisering, svarer drøye fire av ti «i svært stor grad» eller «i ganske stor grad».

På spørsmål om medlemmene har måttet sette seg inn i ny teknologi i løpet av de siste 12 månedene, svarer 38 prosent bekreftende. Hva tenker så medlemmene om framtiden? På spørsmål om teknologiske endringer vil påvirke antall ansatte på medlemmenes arbeidsplass, svarer 32 prosent at de tror det vil bli færre ansatte ti år fram i tid. Medlemmene er videre ganske delt når det gjelder hvordan den teknologiske utviklingen vil kunne påvirke deres egen jobb. En drøy halvpart tror at jobben vil bli endret, mens kun 2 prosent tror at deres egen jobb vil forsvinne. I sum gir verken intervjuene eller spørreundersøkelsen inntrykk av at NAFs medlemmer og tillitsvalgte er noe særlig bekymret for konsekvenser av teknologiutviklingen. Samtidig vil endringene kunne tenkes å bli forsterket av digitalisering og framvoksende teknologier, som kunstig intelligens, roboter, tingenes internett, autonome kjøretøy og AR/VR. Om vi skal tro på kontroversielle analyser av potensialet for automatisering, vil de bransjene som NAF henter medlemmer fra, være særlig utsatt. Hvilke spådommer som vil vise seg treffsikre, kan vi ikke vite, men det går an å spørre seg om forbundet bør være noe mer bekymret på medlemmenes vegne, i betydningen å være føre var og forberedt på at endringene *kan* bli store.

En åpenbar utfordring vil være å sikre medlemmene tilstrekkelig kompetanse og muligheter til kompetanseutvikling. Åtte av ti medlemmer svarer bekreftende på at de vil få behov for opplæring som følge av ny teknologi. Samtidig svarer kun fire av ti medlemmer at de i dag har tilbud om kompetanseheving, kurs eller videreutdanning i jobben, og få tillitsvalgte drøfter eller forhandler om kompetanse med sin arbeidsgiver. Blant medlemmer som har måttet sette seg inn i ny teknologi det siste året, oppgir bare halvparten å ha fått tilstrekkelig opplæring i å bruke denne.

Mange av medlemmene i NAF arbeider i anbudsutsatte bransjer. Kunders jakt på billigst mulig pris bidrar i flere tilfeller til å skape et press på arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Til tross for økende oppmerksomhet rundt prispresset i offentlige anbudsprosesser og hvordan dette kan påvirke arbeidsvilkårene for de ansatte, og tiltak som allmenngjøringen av renholdsoverenskomsten i 2011, finnes det fortsatt useierrøse aktører. En ganske stor andel av medlemmene har erfart forhold på jobben som bryter med lov- og avtaleverket. 19 prosent har eksempelvis selv eller har hatt kolleger som har jobbet under arbeidsforhold som medfører fare for liv og helse, og 22 prosent har ikke selv fått eller har kolleger som ikke har fått tillegg de har krav på. Samtidig vurderer et flertall av medlemmene arbeidsforholdet som positivt når det

gjelder arbeidsmiljø, forholdet mellom ansatte og ledelse, og trygghet i jobben. Karrieremuligheter og kompetanseutvikling/etter- og videreutdanning vurderes derimot mindre positivt, og mange opplever økte krav til tempo, resultater og til å sette seg inn i ny teknologi. Både tillitsvalgte og medlemmer tror at behovet for kompetanse vil øke i årene som kommer. For forbundet vil et svært viktig spørsmål derfor være hvordan en best kan støtte medlemmene i møtet med denne utviklingen, og bidra til å sikre muligheter til kompetanseutvikling.

De tillitsvalgte og medlemmene

De tillitsvalgte utgjør viktige bærebjelker i den norske arbeidslivsmodellen. I notat 4 (Trygstad & Steen 2019) er vi opptatt av de tillitsvalgte og medlemmene i NAF. Vi har blant annet spurt de tillitsvalgte om hva som var viktig grunn til at de påtok seg vervet. Oppfordring fra kolleger er én viktig begrunnelse. En annen er at man ønsker å påvirke beslutninger på arbeidsplassen. Mange av NAFs tillitsvalgte er med andre ord dedikerte. De ønsker seg mer opplæring for å skjøtte vervet sitt best mulig (åtte av ti), særlig innenfor tradisjonelle fagforeningsområder som arbeidsrett, forhandlingsteknikk og konfliktløsning. Og mange bruker det meste av sin tillitsvalgtid til å besvare henvendelser fra medlemmer, mens det de bruker minst tid på, er verving av nye medlemmer.

Hva så med forholdet til ledelsen? Tar ledelsen hensyn til innspill fra tillitsvalgte? I underkant av halvparten svarer at ledelsen der de jobber, i stor eller ganske stor grad tar hensyn til tillitsvalgtes innspill i saker som berører arbeidstidsordninger, og den tilsvarende andelen når det gjelder permitteringer og nedbemanninger, er 41 prosent. Det er imidlertid langt færre som svarer at ledelsen tar hensyn til innspill i saker som berører bruk av midlertidig ansatte (19 prosent), innleie (19 prosent) og outsourcing (15 prosent). I forlengelsen av dette finner vi at en forholdsvis stor andel tillitsvalgte svarer at verken de selv eller andre fra klubben/forbundet har vært involvert i omorganiseringsprosesser, eller ikke vet om de har vært det (henholdsvis 33 og 9 prosent). Dette indikerer at selve målsettingen i hovedavtalen, om at tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes (Hovedavtalen LO–NHO 2018-2021), ikke følges godt nok opp flere steder. Det er også en ganske lav andel – knappe to av ti – som svarer at de hadde stor eller ganske stor innflytelse på utfallet av den siste omorganiseringen, mens 51 prosent svarer at de hadde ganske liten eller liten grad av innflytelse.

I tråd med hovedavtalen skal også ledelsen drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget) spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift, og alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften, så tidlig som mulig, og minst en gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det (Hovedavtalen § 9-3). Dette fordrer både formelle og uformelle samtaler mellom tillitsvalgte og leder på samme nivå. Våre undersøkelser viser at nesten halvparten sjelden eller aldri har uformelle samtaler med sin leder, og at 34 prosent ikke har informasjons-, drøftings- og/eller forhandlingsmøter med ledelsen på sitt nivå. Hver fjerde tillitsvalgte deltar ikke i formelle møter og har aldri eller sjelden uformelle møter/samtaler med ledelsen på sitt nivå. Vi ser også at om lag hver tredje tillitsvalgte svarer at det i ganske liten eller liten grad tilrettelegges for fagforeningsaktivitet på arbeidsplassen. Det er med andre ord utfordringer knyttet til medbestemmelse og partssamarbeid i flere av de virksomhetene der de tillitsvalgte utøver sine verv.

Samtidig er majoriteten – drøye seks av ti – fornøyd med den støtten og hjelpen de får fra forbundet, mens om lag én av ti er misfornøyd. Tilgjengelighet og kunnskap om bransjespesifikke forhold vektlegges når de tillitsvalgte tar kontakt med forbundet. På spørsmål om hva som kunne gjøre tillitsvalgtrollen lettere, er det mer frikjøp som framheves. Dernest følger flere arbeidsplassbesøk fra forbundet og/eller LO, samt større anledning til å gjennomføre fagforeningsmøter i arbeidstiden.

Tillitsvalgte har også tips og råd til forbundet. Her er det «tradisjonelle» temaer som vektlegges, som for eksempel å bruke enda mer energi på å styrke organisasjonsarbeidet, både for å verve nye medlemmer og for å styrke tillitsvalgte på virksomhetsnivå i årene som kommer.

Selv om vi har avdekket utfordringer knyttet til utøvelse av tillitsvalgtvervet, er det en god nyhet at mange svarer at de helt sikkert eller ganske sikkert vil fortsette i sine verv (83 prosent), gitt at de velges på nytt.

Framtiden – om megatrender

Debatten om framtidens arbeidsliv har gjerne et snevert blikk på teknologiske endringer, mens andre viktige utviklingstrekk ofte blir oversett. I faglitteraturen er det bred enighet om de viktigste driverne – eller megatrendene – som ventes å forme framtidens arbeidsliv. I tråd med ILOs *Global Commission on the Future of Work* (ILO 2018, 2019), har vi trukket inn fire slike megatrender: globalisering og endringer i demografi, klima og teknologi. Det første store spørsmålet er hvordan disse (og andre) drivkrefter vil utfordre modellen. Det andre spørsmålet er hvordan dette vil slå ut for NAFs medlemmer. Vi mangler selvsagt svarene, men gjennom analyser av drivkrefter og trender tegner vi i notat 2 (Dølvik & Steen 2019) opp ulike scenarier for utviklingen. Under går vi nærmere inn på disse.

Demografiske endringer

Aldring og migrasjon vil i de kommende tiårene redusere arbeidsstyrkens størrelse sett i forhold til antallet eldre og pleietrengende i befolkningen. I EU/EØS-området var det i 2018 224 millioner sysselsatte (Eurostat /LFS 2018). Det er forventet at befolkningen i yrkesaktiv alder vil falle med ca. 45 millioner fra 2016 til 2080 (mest før 2050). Antallet eldre (65+) vil øke med mer enn 50 millioner, og særlig forventes økningen blant de gamle (80+) å bli stor. Dette vil bidra til en dramatisk økning i forsørger/omsorgsbrøken, fra 29 prosent til 50 prosent i EU/EØS-området (Eurostat 2018). Selv om de demografiske endringene vil bli noe mildere i Norden, unntatt i Finland, vil skrumpende europeisk arbeidsstyrke og hardere konkurranse om arbeidskraft i EUs indre marked trolig begrense arbeidsmigrasjonen til Norden. Fortsatt urbanisering ventes å forsterke skillene mellom utkant og sentrum i de nasjonale arbeidsmarkedene. Kombinert med rask vekst i befolkningen i yrkesaktiv alder i verden for øvrig – spesielt i Afrika, er det grunn til å regne med vedvarende innvandringspress i Europa.

Global oppvarming

Konsekvensene av klimaendringene i form av tørke, flom og ekstremvær kan føre til store fysiske skader på viktig infrastruktur, og de vil kunne føre til humanitære kriser og utløse utvandringsbølger fra sårbare regioner i verden. Påkrevete tiltak for å begrense oppvarmingen vil bidra til press for omstilling i en rekke bransjer, virksomheter og lokalsamfunn – også i Norge. Overgang til fornybare energikilder og utslippsfri produksjon og transport vil medføre store endringer i mange virksomheter. De fleste anslag tyder på at det grønne skiftet vil bidra til en viss vekst snarere enn en nedgang i sysselsettingen. Samtidig vil det være en betydelig utfordring å sikre at berørte virksomheter og arbeidstakere får nødvendig støtte og omskolering for å mestre endringene.

Globalisering

Globalisering av produksjon, handel, direkte investeringer og finans har, i likhet med europeisk integrasjon, vært en langsiktig trend. Brexit og utbrudd av proteksjonisme i ulike verdenshjørner indikerer likevel at delvis reversering eller oppbremsing av globaliseringen ikke kan utelukkes. De små, åpne nordiske økonomiene er avhengige av forutsigbar internasjonal handel og økonomiske transaksjoner, og har hittil høstet store gevinster av globaliseringen. I en verdensøkonomi med finansiell ustabilitet og økende gjeld, vil en svekkelse eller undergraving av de multilaterale internasjonale styringssystemene gi større usikkerhet – økonomisk, regulatorisk og miljømessig. Det kan medføre skadevirkninger for nordisk arbeidsliv. Digitalisering og stadig tettere sammenkoblede nettverk har gitt globaliseringen en ny dimensjon og endret konkurranse- og maktforhold. «Vinneren tar alt»-dynamikken i de digitale markedene utfordrer nasjonalstatene på en måte som etter alt å dømme vil kreve mer, ikke mindre, multilateralt samarbeid og regulering av den internasjonale økonomien.

Teknologisk endring – digitalisering

Raskere datamaskiner, robotikk, kunstig intelligens og bioteknologi – sammenfattet i begrepet om en fjerde industriell revolusjon – er et kjernetema i debatten om framtidens arbeidsliv. Selv om teknologisk innovasjon ikke er et nytt fenomen, åpner digitaliseringen for muligheter til rasjonalisering, automatisering og fragmentering av arbeidsoppgaver i et hittil ukjent omfang. Automatisering av både kognitive og manuelle oppgaver, og digitale plattformer som matcher arbeidsoppgaver og arbeidstakere på nye måter, kan føre til økt outsourcing, oppstyking av arbeid og polarisering av arbeidsmarkedet.

De fleste jobber vil bli påvirket av teknologien. Mange vil forandres fundamentalt, noen vil forsvinne og nye vil komme til. Det er samtidig stor usikkerhet knyttet til de samlede sysselsettingsvirkningene og tempoet i omstillingene. I lys av pågående teknologierendringer og det grønne skiftet, er det uansett sannsynlig at vi går inn i en periode med intensivt omstilling i arbeidslivet, hvor behovet for mobilitet, omskolering og livslang læring vil øke.

Et nøkkelspørsmål er om de nordiske arbeidslivsmodellene fortsatt vil evne å håndtere omstillinger og ny teknologi på en effektiv og inkluderende måte. Ettersom de nordiske landene figurerer høyt på internasjonale rangeringer over bruk av digital teknologi, innovasjon, humankapital, tillit og tro på teknologiske framskritt, antas de å være bedre rustet til å takle det grønne og det digitale skiftet enn de fleste sammenliknbare land.

Men, den digitale teknologien kan utfordre hjørnesteiner i de nordiske arbeids- og velferdsmodellene, hvor små forskjeller, jevnbyrdige maktforhold og flate strukturer har vært sett som komparative fortrinn. Dersom digitaliseringen bidrar til et mer polarisert arbeidsliv, og omfanget av rutinejobber som krever middels kompetanse – hvor fagbevegelsen har stått sterkt – skrumper, er det sannsynlig at de seinere årenes ulikhetsvekst blir forsterket, og at vi «går mot et samfunn med økte kløfter» (Stiglitz 2018).

Større ulikhet?

I debatten om framtidens arbeidsliv antas det ofte at de ulikhetsskapende sidene av digitalisering og kunstig intelligens vil bli forsterket av de øvrige megatrendene, slik at økende ulikhet utpekes som en selvstendig megatrend (se World Economic Forum 2018). Vi er imidlertid opptatt av at fordelingsvirkningene er politisk påvirkelige og vil avhenge av hvilke politiske og institusjonelle rammer framtidens arbeidsliv utvikler seg innenfor. I kontrast til forestillingen om at økt ulikhet er uunngåelig i en globalisert økonomi, har Barth og Moene (2012) vist at de mest globaliserte, åpne økonomiene gjerne har minst sosial ulikhet.

For den nordiske modellen, basert på samspill mellom markeder, institusjoner og politikk, er det en forutsetning at aktørene er i stand til å sikre samordning og sammenheng mellom pilarene i modellen. Disse er ansvarlig økonomisk politikk, partsamarbeid og sentralisert koordinering av lønnsdannelsen, og universelle velferdsstater som legger til rette for høy yrkesdeltakelse, blant annet ved brede investeringer i kompetanse.

Mens norsk og nordisk fagbevegelse har omfavnet ny teknologi, har konkurransen i liberale produktmarkeder og solidarisk lønnsdannelse gjort at kapital og arbeidskraft har strømmet til de mest produktive virksomhetene. En aktiv arbeidsmarkedspolitikk har forsikret fagbevegelsen om gevinstene av produktivitetsorientert samarbeid på arbeidsplassene – et typisk nordisk eksempel på «politics with markets».

Ulike retninger

Megatrendene kan trekke i ulike retninger. Hvilke muligheter og trusler de skaper for arbeidsplasser og arbeidsmiljø, vil avhenge av markedsforhold, responsene fra aktørene i økonomien og arbeidslivet, samt hvordan de underliggende trendene filtreres av institusjoner og politikk. Dette vil variere mellom ulike bransjer, regioner, land og samfunnsmodeller. Utformingen av framtidens arbeidsliv er dermed verken forutbestemt av teknologiske endringer eller andre globale megatrender, men vil bli formet av politikk og institusjoner, og vil trolig utvikle seg langs ulike nasjonale spor. Den vil også variere betydelig mellom bransjer og ulike grupper av arbeidstakere.

Hva kan disse endringene bety for Arbeidsmandsforbundet?

NAF favner arbeidstakere innen et bredt spekter av bransjer og yrker. Konsekvensene av alle de fire megatrendene vil derfor berøre forbundets medlemsgrupper på ulike måter. I *rengjøringsbransjen* vil trolig internasjonaliseringen fortsatt bidra til økt mangfold i medlemsmassen, samtidig som digitalisering og plattformteknologi vil kunne bidra til skjerpet kontroll, arbeidspress og fragmentering av arbeidsforholdene. Det er derfor risiko for større forskjeller mellom de som arbeider i den voksende underskogen av små renholdsfirmas, ofte med atypiske, løse tilknytningsformer, og de som er ansatt hos de store selskapene med avtaler og «ryddige forhold». Dette tilsier at behovet for allmenngjøring, skjerpete håndhevingstiltak og treparts bransjeprogram vil bestå.

Også i *vekkerbransjen*, som domineres av noen få store selskap, har sysselsettingen økt markant de siste tiårene. Som følge av økte krav til sikkerhet, men også som effekt av villere klima og befolkningsendringer, vil denne trenden trolig videreføres. Økt bruk av digitale verktøy, blant annet sensorer, alarmer og tingenes internett, kan bremse veksten noe, men økende utrykningshyppighet trekker i motsatt retning.

Samtidig som NAFs medlemstall i bransjen har stagnert, bidrar økte kompetansekrav til skjerpet konkurranse fra forbund utenfor LO. Mye tilsier derfor at NAFs posisjon i vektorbransjen vil komme under press fra flere kanter i framtidens arbeidsliv.

Dette gjelder også NAFs tradisjonelle hovedbastioner innen anlegg og veibygging, hvor klimaendringene trolig vil gi økende aktivitet, men der flere rutinepregete oppgaver etter hvert kan overtas av smartere og mer effektive maskiner, selvkjørende kjøretøy osv. Samtidig kan den internasjonale kampen om anbud og kontrakter ventes å øke. Aldringen av arbeidsstokken vil kunne smøre omstillingene (naturlig avgang), men også her kan skjerpet krav til sikkerhet, dokumentasjon og digital styring/kontroll føre til en vridning i arbeidsstokken som svekker NAFs posisjon i kampen om medlemmer. Liknende tendenser kan ventes i *bergverksindustrien*, som med unntak for grus og pukkverk allerede i stor grad er overtatt av internasjonale aktører.

Samlet sett er det grunn til å anta at veksten i sysselsettingen innen NAFs organisasjonsområder vil fortsette i årene framover. Sysselsettingen vil trolig skrumpe i enkelte av NAFs tradisjonelle bastioner, men det er grunn til å vente fortsatt vekst innen arbeidsintensive tjenestebansjer hvor det er sterkt behov for faglig støtte, og NAF burde ha gode forutsetninger for å styrke sin stilling. Den største utfordringen for forbundet i årene framover vil derfor antakelig ikke være knyttet til medlemsgrunnlaget, men at en økende andel av forbundets potensielle medlemmer vil være å finne i områder med mye flyktig, oppsplittet aktivitet, og med vanskelige vilkår for å utvikle stabile lokale partsforhold, avtalerelasjoner og tillitsvalgte. I den grad digitalisering, endrete kompetansekrav og vedvarende internasjonalisering forsterker disse tendensene, vil dette kunne sette forbundets etablerte organisasjons- og arbeidsformer på prøve. For mange medlemmer vil det kunne bli avgjørende å få mulighet til å tilegne seg tilstrekkelig kompetanse til å håndtere nye arbeidsoppgaver og -redskap.

Institusjonell fornyelse

Mens det norske og nordiske arbeidslivet har vært privilegert med sterke og tilpassingsdyktige institusjoner, ser vi nå ut til å gå inn i en fase der evnen til å mestre de nye utfordringene i økende grad vil avhenge av aktørenes evne til institusjonell fornyelse eller innovasjon. Dette gjelder også fagbevegelsen selv, hvor veksten i privat tjenestesyssetning i kombinasjon med økt internasjonal konkurranse, endrete tilknytningsformer og nye digitaliserte arbeidsformer, kaller på djerpe grep for å styrke stillingen blant de gruppene hvor behovet for støtte og beskyttelse er størst, men fagbevegelsen står svakest.

Framtidens arbeidsliv – sammendrag

Hva vil prege morgendagens arbeidsliv? I fire notater diskuteres dette overordnede spørsmålet i lys av historien, samtiden og framtiden. Notatene er utformet for Norsk Arbeidsmandsforbund i forbindelse med landsmøtet i 2019. I dette sammendragsnotatet presenterer vi de viktigste funnene.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2019:18
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10308