



KAPITTEL 2

Fremtidens arbeidsliv

Av Nina Melsom, direktør Område Arbeidsliv, NHO

2.1 INNLEDNING

Bedriftene har, slik jeg ser det, tre overordnede oppgaver, eller samfunnsoppdrag, i årene fremover: (1) For det første skal de skape grønnere løsninger og grønn teknologi for å sikre jordens bærekraft; (2) for det andre skal de være lønnsomme for å sikre verdiskaping og velferdsstatens bærekraft; (3) og for det tredje skal de skape flest mulige jobber for å sikre vår sosiale bærekraft.

Vi tenker gjerne på Norge som et land rikt på naturressurser, enten det er snakk om olje og gass, vannkraft, fisk, skog eller mineraler. Og det er selvfølgelig sant. Dette er fortrinn som har gitt grunnlag for mange arbeidsplasser og stor velstand. Og det er fortrinn som skal brukes i de skisserte samfunnsoppdragene.

Men likevel, det er arbeidskraften som er bedriftenes og landets viktigste ressurs. Vår fremtidige arbeidsinnsats er anslått til tre firedeler av nasjonalformuen. Derfor er det helt avgjørende at den forvaltes best mulig.

Vi har et godt arbeidsliv i Norge, med høy sysselsetting, høy trivsel og høy sikkerhet. Omkring ni av ti er fast ansatt. Ny teknologi tas raskt i bruk på arbeidsplassene, og vi lærer mye på jobb. Vi har få arbeidskonflikter, høy tillit og utstrakt partssamarbeid – både på den enkelte bedrift og nasjonalt. Med andre ord har vi mye bra å ta vare på.

Men tross dette generelle positive bildet ser vi også eksempler på at ikke alt er bra eller at ikke alle har det bra i norsk arbeidsliv. Og vi ser utviklingstrekk, både globale og nasjonale, som på lengre sikt kan true det gode norske arbeidslivet om de ikke møtes og håndteres på rett måte.

2.2 OMSTILLING

Mye vil endre seg i arbeidssituasjonen til mange ansatte i fremtidens arbeidsliv, og mange mener at endringstakten bare vil skje hurtigere og hurtigere. Mange arbeidsoppgaver forsvinner eller endres på grunn av ny teknologi, automatisering, robotisering og kunstig intelligens. Digitalisering og teknologit utvikling bidrar til nye varer og tjenester – og krever ny kompetanse.

Når arbeidsgivere sier *omstilling*, hører mange ansatte nedbemanning. Men det trenger ikke være slik. Det er mange oppgaver som skal løses fremover. Vi skal, for eksempel, halvere klimagassutslippene innen 2030 og trenger derfor bedrifter og ansatte som skaper grønne løsninger. Og vi får en befolkning med flere eldre og dermed økt pleiebehov.

Samtidig er ikke omstilling noe nytt i norsk arbeidsliv. I Norge blir det hver virkedag etablert rundt tusen nye jobber, mens nesten like mange forsvinner. Et høyt omstillingstempo er i seg selv et sunnhetstegn, i hvert fall om det går hånd i hånd med lav arbeidsledighet.

2.3 HØY SYSSELSETTING

I fremtidens arbeidsliv trenger vi fortsatt høy sysselsetting. Flest mulig i jobb er bra for den enkelte, det er bra for bedriftene, og det er bra for samfunnet.

I årene som kommer vil inntektene fra petroleumssektoren gradvis minke. Samtidig vil de offentlige utgiftene øke, blant annet på grunn av den økende andelen eldre i befolkningen med pleie- og omsorgsbehov. Da oppstår et inntektsgap. For å tette dette gapet, og for å opprettholde vår velferd og vårt velstandsnivå fremover, trenger vi flere i arbeid.

Å få flest mulig i jobb er samtidig ingen enkel jobb. Både et smittsomt virus og flere langsiktige utviklingstrekk jobber mot oss.

2020 var et dramatisk år. Koronaviruspandemien påvirket hele verden. Her hjemme er tiltakene for å begrense smittespredningen, som ble innført i mars, omtalt som «de sterkeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i Norge i fredstid». Svært mange mistet jobben – permanent eller midlertidig. Selv om ledighetstallene sank gradvis etter at de «peaket» i april, så var de høsten 2020 fortsatt høye, og det vil trolig gå lang tid før de er på før-korona-nivå.

Vi ser også at arbeidstakerne som ble hardest rammet av nedstengningen av økonomien, er de som hadde skjøre tilknytning til arbeidslivet fra før av. Blant de som ble permittert som resultat av koronapandemien, var det en klar overrepresentasjon av personer med lav inntekt, lav utdanning og begrensede økonomiske ressurser.¹

Før pandemien hadde vi relativt lave arbeidsledighetstall. Men til tross for at sysselsettingsandelen er høy i Norge sammenlignet med mange andre land, har den vært synkende de senere årene.² Det gir grunn til bekymring.

Vi har også mange på helserelevante ytelser, sykefraværet er høyt sammenlignet med andre land – og vi har også en historisk høy andel uføre.³ Særlig urovekkende er det at denne uføreandelen øker blant unge. Mange risikerer dermed å havne utenfor arbeidslivet nesten før de i det hele tatt kommer inn. Utenforskap er sløsing med ressurser og ikke bærekraftig.

1 www.frisch.uio.no/om-oss/Nyheter/pdf/rapportdagpengesoknader.pdf

2 For aldersgruppen 20–70 år har sysselsettingsandelen sunket fra 74,7 % i 2010 til 71,6 % i 2020 (SSB).

3 www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/nyheter/historisk-hoy-uforeandel

2.4 INKLUDERING

Det er flere nasjonale prosesser som nå går parallelt for å få flere i jobb og færre på passive stønader. Vi har blant annet *Inkluderingsdugnaden*, *Sysselsettingsutvalget*, *IA-avtalen* og *Kompetansereform*.

Sammen skal disse løpene legge til rette for tre ting: (1) tiltak som bidrar til kvalifisering, tilrettelegging og oppfølging, slik at flere *kan* jobbe; (2) tiltak som styrker de økonomiske incentivene for arbeid, slik at flere *vil* jobbe; (3) og tiltak som gjør det mer lønnsomt å ansette arbeidstakere med helseproblemer eller svak kompetanse, slik at flere *får* jobbe.

Disse nasjonale prosessene bekrefter betydningen av et godt sikkerhetsnett, og ikke minst av kompetanse.

2.5 KOMPETANSE

Kompetanse står øverst på bedriftenes ønskeliste. De melder om udekkede kompetansebehov i dag, og vil fortsette å gjøre det i årene fremover om vi ikke blir flinkere til å tilpasse arbeidskraftens kompetanse til bedriftenes behov.

En rekke utviklingstrekk gjør at kravene til kompetanse bare vil øke. Som nevnt ovenfor, handler det blant annet om digitalisering, automatisering, teknologi, og så videre. Storstilt satsing på kompetanse blir tvingende nødvendig om bedriftene skal bidra til å løse de samfunnsoppdragene vi står foran – om å sikre sosial, økonomisk og miljømessig bærekraft.

Kompetanse er forutsetningen for lønnsom jobbskaping og grønne løsninger. Men kompetanse er ikke lenger bare skole én gang i livet. Nå blir livslang læring den nye normalen, med fleksibelt og relevant opplærings- og etterutdanningstilbud – gjerne i bedrift.

Det å investere i kompetanse er å investere i vår viktigste ressurs. Om kompetanse er dyrt? Prøv inkompetanse.

2.6 DEN NORSKE MODELLEN

Med høye lønninger og gode velferdsordninger må vi ha et produktivt arbeidsliv, jobbe effektivt og bruke arbeidskraften smart.

Et viktig fortrinn med avgjørende betydning for det gode arbeidslivet i Norge er den såkalte *norske modellen*. Den handler ikke minst om tilliten og samarbeidet som er mellom partene, mellom ledelse og ansatte.

I NHOs medlemsundersøkelse sier 9 av 10 at de tillitsvalgte og ledelsen har et aktivt samarbeid. Like mange sier at dette samarbeidet er positivt for bedriften.

Et særtrekk ved den norske modellen er at tillitsvalgte har både rett og plikt til å bidra i utviklingen av den enkeltes arbeidsplass og bedriften som sådan. Utnyttet godt kan det bli et konkurransefortrinn for bedriften.

Et godt arbeidsmiljø og et godt partnerskap handler om mye av de samme tingene:

Å vise tillit. Å verdsette kompetanse. Og å involvere medarbeidere.

Og godt arbeidsmiljø og godt partnerskap fører til det samme: økt effektivitet og bedre lønnsomhet, innovasjon, og lavere sykefravær.⁴

Både det organiserte topartssamarbeidet lokalt og et velfungerende trepartssamarbeid sentralt er et konkurransefortrinn for Norge. Dette er den norske modellen som vi må ta vare på: et arbeidsliv preget av samarbeid, ikke konflikt.

Samtidig må vi minne oss på at den norske modellen ikke er en statisk modell. Den må utvikles og styrkes for å finne svar på fremtidens utfordringer.

Dessuten, skal vi kunne bruke partssamarbeidet, er vi avhengig av høy organisasjonsgrad, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Da må organisasjonene på begge sider, og tariffavtalene dem imellom, oppleves som relevante og matnyttige, både av bedrifter og ansatte.

En høy organisasjonsprosent er grunnlaget for arbeidslivsorganisasjonenes innflytelse, ikke minst på en koordinert lønnsdannelse. Denne lønnsdannelsen har sin del av æren for at Norge har klart å håndtere omstillingsutfordringene i møte med globalisering og automatisering uten at inntektsforskjellene har økt vesentlig.

Utviklingen av andelen fagorganiserte arbeidstakere har de senere årene vært negativ. Hovedårsaken er at arbeidsmarkedet har endret karakter, med en lavere andel i jobber der organisasjonsprosenten tradisjonelt har vært høy, som industrien. Vekst i ikke-standardjobber, flere sysselsatte i tjenestesektoren og høyere andel utenlandsk arbeidskraft bidrar til lavere organisasjonsprosent.⁵

4 Stami har forsket mye på sammenhengen mellom arbeidsmiljø og sykefravær, f.eks. her: www.idunn.no/tidsskrift_for_velferdsforskning/2016/02/arbeidsplassen_og_sykefravaer_-_arbeidsforhold_av_betydning_og_her_https://stami.no/filmer/sammenhengen-mellom-arbeidsmiljo-og-sykefravaer/.

5 www.nho.no/publikasjoner/p/naringslivets-perspektivmelding/fremtidens-arbeidsliv/

2.7 «NESTE TREKK»

Jeg startet med å peke på de store samfunnsoppdragene bedriftene står midt oppe i. Høsten 2020 har NHO lagt frem et såkalt veikart for fremtidens næringsliv, kalt Neste trekk, som forsøker å vise hvordan vi skal lykkes dette tiåret.⁶

Neste trekk viser NHOs vei ut av krisen etter pandemien og inn i en digital, global og grønnere fremtid med konkurransedyktige små og store bedrifter og trygge arbeidsplasser i hele landet. Rapporten presenterer en rekke analyser av mulighetene for ny jobb- og verdiskaping i fremtidens næringsliv, og viser hvilke tiltak som må til for at mulighetene blir realisert.

Vi har satt oss høye ambisjoner for det neste tiåret – konkrete, tallfestede ambisjoner for hvor Norge bør være i 2030. I fremtidens arbeidsliv skal vi ha høyere yrkesdeltakelse, færre bedrifter skal ha et udekket kompetansebehov, tilliten i samfunnet er like høy og organisasjonsgraden er høyere enn i dag.

Krevende ambisjoner, men oppnåelige. Og nødvendige, om vi skal ha et godt arbeidsliv også fremover.

6 www.nho.no/tema/neste-trekk/