

# Arbeidets fremtid – forskningens ansvar?

Det skrives mye om mulighetene og utfordringene som følger den digitale og sirkulære økonomien. En samfunnsutfordring som er betydelig underkommunisert, er hvilken rolle arbeid som et sentralt samfunnsmessig organiserende prinsipp, skal spille i fremtiden.



ARIS KALOUDIS,  
professor, Institutt for industriell  
økonomi og teknologiledelse,  
NTNU  
aristidis.kaloudis@ntnu.no

Mange opplever at begreper som «arbeidsgiver», «arbeidstaker», «arbeidstid», «stilingsvern», «arbeidsmiljø» mm., er i endring. Jeg vil påstå at vi mangler både kunnskap og visjoner for å takle denne samfunnsutfordringen.

## Den norske modellen i endring

Norsk velferds- og arbeidslivsforskning var en gang i en særklasse internasjonalt. Den bidro til utviklingen av et unikt velferdssystem, basert på demokratiske verdier og med inkludering og utjevning som framtrepende formål.

Den norske modellen er fortsatt et forblide internasjonalt. Modellen er et resultat av relevant og visjonær samfunnsforskning i interaksjon med forhandlingsvilje og fremtidsorienterte aktører i arbeidsliv og politikk.

Modellen har langt på vei representert en tredje samfunnsvei, en mellomløsning mellom uhemmet kapitalisme og kommunisme. Arbeidsmiljøloven, en av de mest utviklede i verden og en viktig institusjonell pilar i den norske modellen, er blant annet resultatet av kvalitativt god, relevant og fremtidsrettet forskning, kombinert med interaksjon og samarbeid mellom partene i arbeidslivet. I dag fortoner bildet seg annerledes. Er den norske samfunnsmodellen i ferd med å miste sitt grep?

**“Vi trenger en tverrfaglig, pluralistisk og empirisk basert nytenkning om de ulike formene som arbeidet kan anta i fremtiden”**

Norsk arbeidslivsforskning synes å være mer fokusert på marginale forbedringer av dagens samfunnsmodell. VAM-programmet (velferd, arbeidsliv og migrasjon) i regi av Forskningsrådet kan her brukes som eksempel:

VAM er det største samfunnsvitenskapelige programmet i Norge og fokuserer blant annet på temaer som aldring, konsekvenser av økt velstand og rikdom, internasjonal migrasjon, familie og samfunn, verdiskaping og organisering i arbeidslivet, og oppslutning om – organisering og styring av – velferdssamfunnet.

Alle er klart viktige forskningsområder, men i lys av nye teknoøkonomiske trender ser det ut som om programmet ikke gir arbeidets *fremtidige* institusjonelle plass tilstrekkelig oppmerksomhet.

Det er ikke på det individuelle planet – enkeltforskeren eller forskergruppen i Norge – det svikter. Det er forhold på det systemiske nivået som gjør at norsk forskning og politiske visjoner ikke strekker til. Det har noe å gjøre med denne utfordringens særegne og komplekse natur, som krever en annerledes og mer ambisiøs forskningsinnsats kombinert med en vilje til å eksperimentere med nye former for samfunnsorganisering.

## Disruptive trender

Her er noen av trendene som presser etablerte ordninger og institusjoner knyttet til arbeidslivet:

- Digitalisering av arbeidslivet, både den

pågående og ikke minst den kommende digitaliseringen av tjenestesektoren som truer mange arbeidsplasser – særlig de som krever middels høy utdanning.

- Nye forretningsmodeller i kjølvannet av den sirkulære økonomien som utfordrer levedyktigheten til hele næringssektorer og yrker.
- Økende antall unge mennesker som ønsker å bli gründere og entreprenører.
- Klimautfordringer og overgang til et bærekraftig system kombinert med en gryende erkjennelse blant folk av at det eksisterende økonomiske systemet, det rådende kunnskapsgrunnlaget, det politiske tankesettet og det eksisterende kapitalistiske verdigrunnlaget snarere er et hinder enn en løsning.
- Økende økonomiske ulikheter i befolkningen – selv om disse fortsatt er mindre i Norge enn i land som USA.

Hver for seg representerer disse trendene utfordringer som de norske institusjonene vil kunne takle på kort sikt. Men endringene skjer raskt, de inntreffer samtidig, dels parallelt, dels infiltrert i hverandre. Sett som en helhet byr de på et kompleks nettverk av årsaker og sammenhenger som vi ikke helt forstår.

Noen mener at etablerte institusjoner i arbeidslivet er robuste nok til å takle utfordringene (se for eksempel NOU 2017:4 om delingsøkonomien). Det hevdes at institusjonene i Norge er fleksible og motstandsdyktige, og de tilpasser seg utfordringene som kommer innenfor et rimelig kort tidsperspektiv. Forskere og samfunnsaktører utenfor Norge ser imidlertid tegn på det motsatte, og viser blant annet til finanskrisen, USA og Brexit, og peker på det akutte behovet for nye institusjonelle løsninger.

### Et ikke helt urealistisk scenario

Jeg ber leseren forestille seg et fremtids-scenario der tretti prosent av arbeidsstokken arbeider som selvstendig næringsdrivende. Arbeidet deres reguleres av korte eller lengre tjensteavtaler. Leveransene bestemmer deres arbeidstid. Mange ambisiøse unge menn og kvinner ønsker å prøve seg som entreprenører.

Dette er et bilde av friere og mer fleksible arbeidsforhold enn det nitti prosent av oss har i dag. Men forestill deg også at mange med slike fleksible arbeidsordninger vil merke betydelige psykiske og sosiale kostnader, herunder lange arbeidsdager, økt usikkerhet og – for noen – knuste etablererdrømmer (se Charles Handy 1994).

I tillegg vil mange miste arbeidsplassene sine på grunn av inntøget av kunstig intelligens i arbeidslivet. Dette gjelder spesielt ansatte i tjenestesektoren og offentlig forvaltning. Det finnes ikke lenger drosjesjåfører; antallet ansatte i bank og forsikring er halvert – det samme gjelder for andre tjensteyrker. Hvis alle disse tendensene skulle bli en realitet, hva da med relevansen av begreper som arbeidstaker, stillingsvern, arbeidstid eller kollektivt arbeidsmiljø?

Scenariet beskrevet over er ikke helt urealistisk. Frey og Osborne (2017) studerte substitusjonseffekten mellom kunstig intelligens og mennesker i 720 ulike yrker. De fant at om lag 50 prosent av de sysselsatte i USA og Japan risikerer å miste jobben på grunn av robotisering, 30 prosent i Storbritannia.

Andre samfunnsøkonomer (Acemoglu 2002) har for lengst påvist en klar trend hvor antall stillinger som krever mellomhøyt utdanningsnivå, går ned, mens stillinger som enten krever høyt utdanningsnivå eller ukvalifisert arbeidskraft, øker. Denne polariseringstrenden er klart koblet til teknologiske endringer.

Det finnes også fersk samfunnsøkonomisk forskning som viser at USAs økonomiske system ikke klarer å skape like mange nye stillinger like raskt som de som erstattes av ny teknologi, i mange av de statene som bidro til Trumps seier.

Nye politiske og institusjonelle løsninger kan til dels mildne de negative effektene av de omtalte trendene og bidra til en proaktiv omstilling og reorientering av personer, organisasjoner og institusjoner. Men hvem tar ansvaret for å initiere og lede denne politiske diskusjonen i Norge? Bør man ikke starte utforskningen av potensielle effekter av nye institusjonelle ordninger som for eksempel



“Den norske samfunnsmodellen er fortsatt et forbilde internasjonalt”

«borgerlønn»? Hva med nye former for fagorganisering av frie yrker? Og hva skjer med arbeidsmiljø og andre rettigheter og plikter knyttet til arbeid?

### Den norske modellen 2.0 – hva kreves av forskningen?

Vi trenger en tverrfaglig, pluralistisk og empirisk basert nytenkning om de ulike formene som arbeidet kan anta i fremtiden. Vi må skaffe oss bedre innsikt i hva som er i ferd med å skje i produksjonslinjen, i banken, på regnskapskontoret og hos entreprenøren.

Hvor raskt og på hvilken måte materialiserer endringene seg? Hva slags effekter har de på fast ansatte, midlertidig ansatte, selvstendig næringsdrivende og arbeidsledige? Hvordan påvirkes ledelsesstiler, arbeidsformer og samarbeidsmønstre? Kort sagt: Vi trenger ny forskning som samler og analyserer empiri fra det arbeidslivet som er mest utsatt for trendene listet ovenfor. Ny empiri vil føre til nye teoretiske perspektiver og omvendt.

Det er flott at regjeringen tar på alvor digitalisering som et viktig tema for forskning og høyere utdanning, jf. regjeringens toppmøte om forskning og høyere utdanning nylig. Men ser politikerne, departementene, Forskningsrådet,

NHO, LO og andre relevante samfunnsaktører at de mange ulikeartede fenomenene, som vi kaller digitalisering, til sammen kan true hele vårt institusjonelle rammeverk, gjennom en uthuling og utvanning av «arbeid» som institusjon?

Jeg mener det er behov for en ny og tverrfaglig forskningsatsing for å utvikle den norske modellen versjon 2.0. Og med tverrfaglighet mener jeg ikke samarbeid bare mellom statsviteren, sosiologen og samfunnsøkonomen. I tillegg trengs jurister, ledelsesforskere, teknologer og humanister i dette arbeidet. **S**

### Referanser

Acemoglu, D., 2002. Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic literature*, 40 (1), 7–72.

Acemoglu, D., 2003. Labor- and capital-augmenting technical change. *Journal of European Economic Association* 1 (1), 1–37.

Frey, C., M. Osborne, 2017. The future of Employment: How susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting & Social Change* 114 (2017) 254–280.

Handy, C., 1994. *The Age of Paradox*. Harvard Business School Press.

NOU 2017:4. *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*.