

Framtidens arbetsmarknad

Framtidens arbetsmarknad

Varje dag hjälper våra medlemmar företag, organisationer och individer att hitta rätt på en arbetsmarknad som idag är specialiserad, snabbväxande, fragmenterad och global. Framtidens arbetsmarknad är vår vardag.

Sättet vi arbetar, utbildar och organiserar oss på förändras. Det går snabbt och många har svårt att följa med i utvecklingen. Vårt uppdrag blir att motivera företag, organisationer och individer att våga testa nya vägar.

Den internationella organisation för rekryterings-, omställnings- och bemanningsföretag World Employment Confederation (WEC), har sammanställt globala arbetsmarknadstrender för att förklara varför och hur vår bransch förändras.

Rapporten "Future of Work" beskriver hur lagar och regler, arbetsgivare, anställda och samhällsinstitutioner påverkas. Den här skriften är en sammanställning av de globala trender vi bedömt har störst påverkan på den svenska arbetsmarknaden.

Trenderna är samlade i tre grupper:

- förändringen av arbete och samhälle
- behovet av anständiga arbeten och arbetsförhållanden
- organisationen av arbete och företag

Förändringarna ställer krav på moderna regleringar. Är vi framsynta och arbetar tillsammans kan vi ta tillvara möjligheterna på framtidens arbetsmarknad – redan idag.



Ann-Kari Edenius

Förbundsdirektör, Kompetensföretagen

I. Arbete och samhälle: slutet för dagens arbetsmarknad

Globala förändringar av arbetskraften, arbetsmarknaden och förutsättningarna för arbete påverkar svensk arbetsmarknad. Mer välfungerande arbetsmarknader kan innebära ett bättre liv för människor världen över.

1. Dagens arbetskraft är diversifierad och välutbildad

1900-talets arbetsmarknad anpassades i hög utsträckning till mannen som familjeförsörjare. Idag präglas arbetsmarknaden av mångfald. En arbetskraft som består av föräldrar, arbetande studenter, funktionsnedsatta, seniorer, deltidsarbetande och egenföretagare ställer nya krav på hur arbete och samhälle organiseras. Efterfrågan på frihet, individualisering och personlig utveckling är idag större än någonsin. Arbetskraften är också mer välutbildad än tidigare. Idag har nästan 40 procent av befolkningen i OECD-länderna en eftergymnasial utbildning.

2. Arbetsmarknaden fortsätter att globaliseras

Efter Berlinmurens fall och globaliseringen av BRIC-länderna har den totala arbetskraften i världsekonomin fördubblats, samtidigt som migrationen har femdubblats mellan 1980 och 2009. Framtidens globala storföretag kommer i högre utsträckning att etableras i dagens utvecklingsekonomier vilket innebär en mer globaliserad arbetsmarknad.

3. Människor i arbetsför ålder behöver arbeta längre

60 procent av världens befolkning lever idag i länder med en stagnerad eller minskande befolkning. I EU väntas befolkningen i arbetsför ålder minska med tio procent till 2020. För att klara av att ta hand om en äldre befolkning kommer det krävas att den arbetsföra befolkningen både arbetar längre och är mer produktiv än idag.

4. Arbetskraften är urban

53 procent av världens befolkning bor idag i städer och den urbana befolkningen växer med 65 miljoner årligen. Det innebär nya möjligheter men också utmaningar i form av till exempel trängsel, kapacitetsproblem, transportbehov och bostadsbrist. Välfungerande städer blir framöver en förutsättning för välfungerande arbetsmarknader. De ökande klyftorna mellan stad och landsbygd kommer samtidigt göra det svårare att hitta rätt kompetens utanför städerna.

5. En uppkopplad arbetskraft möjliggör förändring

Dagens arbetskraft är uppkopplad i allt fler länder. Det möjliggör arbete på nya platser, effektivare informationsspridning och nya mötes- och samarbetsformer. Utvecklingen är fortfarande i sin linda men börjar nu ta fart i utvecklingsekonomier. Vilka effekter detta utlöser återstår att se.

6. Arbetstagare kommer i många former

Dagens och framtidens arbetsmarknad består av många olika arbetsformer; lönearbete, egenföretagande, nätverksföretagande, kreativt arbete, gig-arbete genom tekniska plattformar, arbete i hemmet och volontärarbete är några exempel. ILO har uppskattat att bara hälften av det arbete som utförs i världen sker genom en traditionell anställning. I regioner som Afrika söder om Sahara och i Sydasiens är andelen så låg som 20 procent. Bland unga människor hittar vi en ny typ av yrkeskategori som kallas "slashers". De har flera yrken och använder snedstreck (slash) för att beskriva sin yrkesidentitet. Till exempel kan man vara konsult/student/idrottare. Den här utvecklingen gör att fasta löneanställningar inte längre kan vara utgångspunkten för våra analyser och regleringar.

7. De största utmaningarna rör arbetslösheten och den informella sysselsättningen

Den globala arbetslösheten växer årligen. 2014 uppskattades den omfatta över 200 miljoner människor. I Afrika och Mellanöstern är arbetslösheten särskilt hög, i vissa fall kan den omfatta 30 procent av arbetskraften. Hög arbetslöshet skapar sociala och ekonomiska utmaningar. Ofta samexisterar hög arbetslöshet med en stor informell och obeskattad arbetsmarknad. I vissa länder kan den informella andelen av arbetsmarknaden vara så stor som 85 procent. En stor informell sektor innebär ytterligare svårigheter när kraven på välfärdstjänster, offentlig service och infrastruktur ökar.

II – Vad uppfattas som ett bra jobb – ett nytt socialt kontrakt

Runtom i världen förändras synen på vad som är ett bra jobb. Det ställer också krav på nya sociala kontrakt.

1. "Ett bra jobb" betyder idag något annat än tidigare

Vad människor upplever som ett bra jobb beror på var i världen och i vilken sektor de arbetar. Vissa förväntningar är dock återkommande: man vill ha en lön som det går att leva på, rimliga förmåner, möjlighet att försörja familjen, ett visst skydd vid sjukdom och arbetslöshet samt en rimlig balans mellan arbete och fritid.

I utvecklade ekonomier kombineras det här med önskemål om flexiblare arbete som passar de egna behoven. Det kan handla om att välja förmåner, arbetstider eller arbetsplats. Nästa nivå är önskemål om att anpassa arbetet efter sin egen personlighet. Arbetet ska då bidra till självförverkligande och möjligheten att uttrycka sin unika identitet. Sammantaget skapar det behov av arbetsformer som är mer anpassningsbara än tidigare.

2. Ett bra jobb är inte alltid en tillsvidareanställning på heltid

Många anställda slits mellan utbrändhet och leda. Å ena sidan kan stress och överarbete orsaka fysisk och psykisk kollaps. Å andra sidan kan bristen på meningsfulla arbetsuppgifter leda till tristess, meningslöshet och uppgivenhet. Stabilitet uppfattas inte självklart som kvalitet i arbetet och allt fler söker arbeten som är flexibla. Enligt en global Gallup-studie genomförd i 142 länder uppger endast 13 procent av de anställda att de är engagerade i sina arbeten. Samma undersökning visar att majoriteten, 63 procent, är oengagerade. 24 procent beskriver sig som aktivt oengagerade och oproduktiva på sin arbetsplats. Med andra ord är 900 miljoner människor ointresserade av sina jobb och 340 miljoner vantrivs på dem. För många av dessa är variation, flexibilitet och möjlighet att kombinera arbetet med andra intressen vägen till en bättre tillvaro.

3. Illegalt arbete och tvångsarbete måste stoppas

Illegalt arbete och tvångsarbete är fortfarande alltför vanligt förekommande i världen. ILO beskriver tvångsarbete som arbetstvång för att betala skulder ("debt bondage"), trafficking och andra former av modernt slaveri. Nästan 21 miljoner människor i världen uppskattas utföra tvångsarbete. Bara i USA beräknas tvångsarbete generera illegala privata vinster på 150 miljarder USD årligen. Offren är ofta samhällets mest sårbara. Eftersom det rör människor med inga eller mycket små möjligheter att bryta sig loss måste samhällsinsatser för att hitta och stoppa tvångsarbete vara högt prioriterade.

4. Teknologi, globalisering och nätverksekonomi har förändrat arbetets natur och kärna

Färre och färre har en traditionell "9 till 5"-arbetsdag. Gränsen mellan arbetsliv och privatliv är ibland otydlig, vilket gör att arbetstiden är svårare att fastställa. Till exempel ägnar medarbetare delar av arbetsdagen åt privata ärenden samtidigt som endast 30 procent helt släpper arbetet under semestern.

Arbetet är inte längre en plats vi går till, det är ett jobb vi utför. Tack vare möjligheten till uppkoppling bygger arbetet mer på relationer och nätverk än på geografisk position. Kontorshotell, tjänstekluster, "co-working spaces" och "arbets-oaser" bidrar till att anställda och företagare kan arbeta i olika konstellationer, ensamma eller tillsammans. Var man sitter blir mindre viktigt även om många nätverk utgår från städer.

"Crowdsourcing"-plattformar bidrar till nya arbetsmöjligheter. Plattformar som Upwork, Taskrunner och Techbuddy ger nya förutsättningar för personer att erbjuda sina tjänster, bygga sina nätverk och meritförteckningar samtidigt som de tjänar pengar.

De nya jobben kräver bredare förmågor och kunskaper än tidigare. Arbeten som tidigare uppfattas som enkla eller okvalificerade, kräver idag ett ansvarstagande för viktiga delar av produktionsprocessen.

De nya jobben innebär också fler kontakter med andra. Kraven på självständighet och eget ansvar i arbetet förutsätter mer samarbete. Sociala färdigheter blir viktigare för att kunna samverka med fler.

III Nätverksföretagande: organisationen av arbete och produktion

En ny industriell ordning, ett omorganiserat näringsliv och en större tjänstesektor skapar en annorlunda arbetsmarknad med färre stora arbetsgivare och mer dynamiska nätverk av företag och individer.

1. Från massproduktion till massanpassning

Företag och konsumenter efterfrågar idag mer anpassade produkter och tjänster. Det innebär att industriproduktionen utvecklas mot korta produktionsstider, snabba leveranser och slimmade lager. Utvecklingen innebär också större transparens i produktionskedjan och mer digitaliserade kundmöten och kontakter. Dessa förändringar av industrilogiken gör att stora och etablerade aktörer inriktade på massproduktion snabbt kan slås ut. Fler småföretag och tjänsteföretag arbetar i nätverk med de som blir kvar.

2. En ny industriell ordning

Idag efterfrågas 3D-printning och anpassade produkter. En ny industriell ordning etableras i allt fler branscher. Sjukvården, läkemedelsindustrin, kemisk produktion och byggindustrin är några av de branscher som redan nu påverkas.

Några fördelar med 3D-printers och en mer anpassningsbar och småskalig industrikedja är bland annat minskade kostnader för design, en förenklad process för framtagandet av prototyper och minskat avfall. Dessutom möjliggörs återindustrialisering i utvecklade länder då den nya industriella ordningen minskar behovet av att lägga produktion i utvecklingsländer.

3. Mot en tjänsteorienterad ekonomi och en tjänstefierad industri

Gränsen mellan tjänstesektor och industri suddas ut. Tjänstefiering innebär att tillverkningsindustrin både köper och säljer fler tjänster än tidigare. Tjänstekonsumtionen väntas framöver överstiga varukonsumtionen, vilket effektiviserar det globala resursutnyttjandet. Tjänsternas produktivitetsutveckling är också mycket stark. Sammantaget gör det att förutsättningar för tjänstesektorn blir än mer centrala för samhällsekonomin.

4. En sammankopplad global handelsmiljö

Globalisering genom migration, kapitalrörelser och informationsutbyte bryter upp gamla handelsmönster. Istället för ett antal regionala handels-hubbar utvecklas ett globalt finmaskigt handelsnät. Asien är idag världens ledande handelsregion. Handelsflöden mellan länder i södra delen av världen ("syd till syd") har fördubblat sin andel av världshandeln under det senaste decenniet.

5. Gränserna mellan anställda och oberoende underleverantörer utmanas

Nya och mer varierade kontrakt som till exempel franchise, egenföretagande och paraplyföretag stärker arbetsmarknaden. Men de nya typerna av kontrakt bidrar också till att gränsen mellan anställning och egenföretagande suddas ut. Utvecklingen försvårar till exempel gränsdragningen för när lagstiftning för företag respektive anställning ska användas.

Det amerikanska begreppet "tempreneur" beskriver det tillfälliga anlitaandet av egenföretagare i en anställningsliknande form. I Frankrike är "paraply-företag" med anställda som fungerar som egenföretagare vanliga. Samtidigt blir anställda allt mer självständiga och entreprenöriella i sina yrkesroller och på sina arbetsplatser. I framtiden är det högst troligt att det styrda och kontrollerade arbetet i högre grad ersätts av ett resultatorienterat arbete i en delvis mer flexibel arbetsmiljö.

6. Fler tjänster utförs i det digitala molnet

Digitalisering har möjliggjort för utvecklingsländer, småföretag och individer att delta i globaliseringen. Sociala medier spelar roll för att sammanlänka människor i utvecklingsekonomier med människor i utvecklade ekonomier. Det skapar nya möjligheter till arbete, lärande och personliga relationer. Andelen personer som har relationer över landsgränser är större i utvecklingsekonomier än i redan utvecklade ekonomier och allt fler av dem når nya arbetsmarknader genom digitala kontakter och plattformar. Även om det idag är en mycket liten del av den totala arbetsmarknaden så går utvecklingen snabbt. Ett exempel är att 11 procent av Storbritanniens arbetande befolkning fick någon del av sin försörjning genom online-plattformar 2016.

En ny arbetsmarknad kräver nya regleringar

Här sammanfattas några av de regleringsutmaningar som morgondagens arbetsmarknad i Sverige och globalt står inför, drivna av de trender som beskrivits ovan.

1. Dagens arbetsmarknadsregleringar fungerar inte

Omfattande matchningssvårigheter trots hög arbetslöshet visar att dagens arbetsmarknadsregleringar ofta är omoderna, oanvändbara eller olämpliga. Det saknas ofta fungerande incitament och program för att uppnå önskade politiska mål. På global nivå finns nästan 200 miljoner arbetslösa personer, samtidigt som 61 procent av världens företag har svårt att rekrytera, oftast på grund av brist på kvalificerad arbetskraft. Utbud och efterfrågan möts inte på den globala arbetsmarknaden, vilket medför mycket stora kostnader för företag, individer och samhällen. Behovet av strukturella reformer som tar bort hinder, minskar byråkratin och möjliggör enklare matchning är fortsatt akut.

2. Globaliseringen kräver globala regleringar

Jobb kommer fortsätta att flyttas fram och tillbaka i olika delar av världen när olika sektorer utvecklas eller avvecklas. Utvecklingsländer kommer att dramatiskt öka sin andel av den globala BNP:n och stärka sin roll i den globala handeln. Globaliseringsprocesser skapar ökad tillväxt men också omställningsproblem som behöver hanteras. Nya regleringar och samarbetsavtal kommer att krävas för att hantera arbetsmarknadsfrågor. De organ som idag reglerar frågorna, ILO, OECD, Världsbanken och IMF, kommer att bli ännu viktigare i regleringen av framtidens arbetsmarknader.

3. Migrationen kräver gränsöverskridande arbetsmarknadsregleringar

ILO har uppskattat att det finns 175 miljoner migranter globalt, varav ungefär hälften arbetar. 15 procent av dem uppskattas arbeta utanför den reglerade arbetsmarknaden. Migranter bidrar till tillväxt och produktivitet där de arbetar samtidigt som de belopp de skickar hem stimulerar tillväxten i hemländerna. Men migranter har ofta litet eller inget socialt skyddsnät och är mer utsatta för tvångsarbete och människohandel. Samarbete mellan avsändar- och mottagarländer blir avgörande för att förebygga övergrepp mot individer.

4. Tillgång till och användning av "big data" ställer nya krav

"Big data" ställer nya krav på reglering av informationshantering. Insikterna från stora datamängder kan förbättra matchning, effektivitet, produktivitet och lönsamhet. Samtidigt innebär data om personliga preferenser, konsumentbeteende och prestationer på jobbet nya integritetsutmaningar att hantera.

5. Behov av förenklingar för företagen

Regleringen av företagens möjlighet att göra affärer blir mer komplex när lagstiftning kompletteras med allt fler mjuka arbetsmarknadsregleringar. De omfattar delvis spretiga och delvis överlappande riktlinjer från ILO, OECD och flera olika FN-organ utöver de nationella regleringarna. De olika riktlinjerna gör det svårare för företagen att tolka hur de ska agera, framförallt inom ramen för gränsöverskridande arbete och globala produktionskedjor.

6. Fackligt inflytande faller och aktivistgruppers inflytande ökar

OECD:s statistik över facklig anslutningsgrad visar att denna fallit från 20,8 procent 1999 till 16,8 procent 2013. I Sverige var 70 procent av samtliga anställda fackligt anslutna 2016. Anslutningsgraden var 64 procent bland arbetare och 74 procent bland tjänstemän. För arbetarna innebär det en kraftig nedgång sedan 1995, då 88 procent av arbetarna var kollektivavtalsanslutna. Anslutningsgraden hos svenska tjänstemän har dock ökat under senare år.

Nya organisationer såsom change.org, Avaaz och Occupy representerar inte löntagare direkt men arbetar för att påverka arbetsförhållanden. Över 100 miljoner människor har idag skrivit under uppropet hos Change.org. I Frankrike samlades snabbt en miljon namnunderskrifter i protest mot en ny arbetsmarknadslagstiftning 2016. Denna så kallade "2.0-aktivism" skapar utmaningar för både arbetsgivare och politiker eftersom etablerade former för samverkan och påverkan inte används.

7. Låg anställningsbarhet hos många unga på grund av brist på grundläggande kunskaper

Alltför många unga människor saknar idag de färdigheter som efterfrågas av potentiella arbetsgivare eller uppdragsgivare. Gruppen brukar kallas "NEET" – en förkortning av "Not in Employment, Education or Training". NEET-nivån i OECD-länder är idag 13 procent och situationen är värst i Turkiet, Spanien, Italien, Chile och Mexiko. Forskning pekar på flera möjliga orsaker: alltför många lämnar utbildningsväsendet antingen alldeles för tidigt eller utan att ha uppnått nödvändiga kunskaper. Goda läs- och skrivkunskaper och matematiska färdigheter krävs idag för att få och behålla även mer okvalificerade jobb. Höga NEET-nivåer kommer att kräva insatser inom utbildning och vidareutbildning i många länder.

Vill du veta mer?

- Läs om WEC:s arbete och policyförslag på <http://changingworld.work>
- Ta del av rapporter, fakta och berättelser om hur svensk arbetsmarknad förändras genom våra medlemsföretags ögon på <http://www.kompetensforetagen.se>

Kompetensföretagen är en arbetsgivar- och branschorganisation för personaluthyrnings-, omställnings- och rekryteringsföretag med över 600 medlemsföretag. Kompetensföretagen ingår i Almega och är medlem i Svenskt Näringsliv.

Bemanningsbranschen erbjuder kunder och medarbetare stor flexibilitet och trygghet.

Grunden för verksamheten är att kunderna får tillgång till rätt kompetens vid rätt tillfälle för att kunna verka effektivt. Medarbetarna får möjlighet att utvecklas på en föränderlig arbetsmarknad med den trygghet som erfarenhet och kompetens från många olika arbetsplatser ger.

Kompetensföretagen
● almega

Läs mer på <http://www.kompetensforetagen.se>