

## FREMTIDENS JOB

af Dr. Christina J. Colclough,  
The Why Not Lab

# Fremtidens ikke-bæredygtige arbejde

At arbejde hjemmefra har sine indlysende fordele. Du springer den ofte lange og uproduktive pendling over, du kan organisere din dag mere frit, du kan jonglere med flere gøremål på én gang – som at sætte vasken over og hænge den op.

Men hjemmearbejdet har også sine ulemper: Du kan føle dig ensom, isoleret eller stresset ved ikke at have en klar grænse mellem arbejdsliv og privatliv. Som en klog kvinde for nylig sagde til mig: "Vi arbejder ikke hjemmefra, vi lever på arbejdet."

COVID-19 har tvunget os til at tilpasse os, tænke anderledes og håndtere mange typer udfordringer. Virksomheder tilpasser sig også – ikke mindst ansporet af rapporter fra medarbejdere om, at det at arbejde hjemmefra gør dem mere produktive. Derfor har mange virksomheder, specielt i udlandet, besluttet at lade deres medarbejdere arbejde permanent hjemmefra. Facebook, Dropbox, nogle dele af Google tager føringen her. Også nogle banker – der tillader fx børshandlere at handle hjemmefra – omend under komplekse overvågningssystemer. Fordelene for virksomhederne er mange: Helt åbenlyst er, at de kan reducere kravet til dyre kontorlokaler betydeligt.

Mens situationen her og nu er til gavn og glæde for flertallet, må vi også turde se ind i krystalkuglen og spørge, hvad de langsigtede konsekvenser af fjernarbejdet kan blive på

såvel det at arbejde som på vores ansættelsesformer og overenskomster.

### Hybridvirksomheden

Lad os dykke ned i det. Har du bemærket, at ordene "hybrid-arbejde" eller "hybrid-virksomheder" allerede kryber ind i medierne? Hybridarbejde handler om en blanding af arbejdsformer: At arbejde hjemmefra – og andre former for fjernarbejde – eller arbejde ude et sted. Hybridvirksomheden eksisterer typisk virtuelt og kun i begrænset omfang fysisk. Her er kontorlokaler kraftigt reduceret eller – mere sandsynligt - decentraliseret til mindre knudepunkter, spredt over hele landet og/eller hele verden.

I fremtiden får du som arbejdstager ikke valget, om du vil arbejde hjemmefra. Du bliver tvunget til det. Det rejser spørgsmål som: Hvem er dine kolleger? Og hvor er de rent faktisk? Intet forhindrer et hybridfirma i at engagere arbejdere fra vidt forskellige dele af verden. Et job er et job, og opgaverne skal udføres. Internettet fjerner alle geografiske grænser. Dine kolleger kan godt fysisk befinde sig i Indien, Latinamerika, Filippinerne eller Svendborg. For virksomheden betyder det ikke noget, så længe jobbet bliver gjort. Med AI-drevet oversættelsessoftware bliver selv sproggrænser udviskede.

### Den usikre arbejdssituation

Hvis vi antager, at dette er en sandsynlig fremtid, skal vi også spørge: Hvad betyder

dette for vores ansættelseskontrakter? Hvorfor skulle en virksomhed fortsætte med at tilbyde permanente kontrakter uden udløbsdato til dem, der arbejder?

Job kan opdeles i opgaver. Opgaverne kan lægges ud på et globalt arbejdsmarked og gives til dem, som virksomheden ser, er bedst kvalificeret. Vi ser allerede dette ske i det stigende antal "falske" selvstændige arbejdstagere – ikke mindst i platformsøkonomien (se nederst). Det betyder, at du skal konkurrere på hastighed, kvalifikationer og ikke mindst pris mod andre selvstændige arbejdstagere fra alle verdenshjørner.

Det er ikke svært at forestille sig, hvilke konsekvenser dette vil have på lønniveauet. Vi risikerer simpelthen et kapløb mod bunden, der vil give arbejdere i de højtloønnede dele af verden, fx dig, en markant ulempe. På et arbejdsmarked, hvor arbejdet ikke er sikret gennem kontrakter og aftaler, vil tidligere kolleger blive konkurrenter. I vil blive sat op mod hinanden, når I byder på de tilgængelige opgaver eller projekter. Individualiseringen af arbejdet vil være opnået. Forestil dig, hvad dette vil betyde for vores mentale helbred? Vores velbefindende? Vores evne til at opretholde os selv og vores tilværelse?

### Skræmt?

Jeg forstår, hvis du nu føler dig godt skræmt. Jeg forstår også, hvis du tænker, at netop dit arbejde er for vigtigt til, at det går en så usik-



## ◉ FREMTIDENS JOB

ker fremtid i møde. I en ikke så fjern fortid havde du muligvis haft ret. Men mulighederne i de digitale værktøjer og deres eksponentielle vækst er med til at fremskynde og forenkle overgangen til et grænseløst, globalt arbejdsmarked.

Som en sidebemærkning vil jeg nævne, at et af forslagene i de globale handelsaftaler handler om at fjerne kravet om, at virksomheder har en fysisk og derfor juridisk tilstedeværelse i et givet land som forudsætning for at kunne sælge deres tjenester dér. Hvis disse forhandlinger falder ud efter virksomhedernes ønske, så er døren åben for at fx forsikringselskaber overalt i verden kan sælge deres forsikringer i Danmark. Dette vil blive den første store åbning for etablering af virtuelle virksomheder, hvilket igen vil åbne for et globalt arbejdsmarked – og inden vi ved af det, så er vores scenarie fra krystalkuglen blevet virkelighed.

### Hvad fagforeningerne kan gøre

Kun en effektiv reaktion fra fagforeningsverdenen kan forhindre, at dette fremtids-scenarie bliver en realitet. For det første skal fagforeninger og tillidsvalgte her og nu være opmærksomme på, hvad virksomhederne selv siger om fjernarbejde, hvilke ansættelser de foretager, og under hvilke kontraktlige forhold.

For det andet skal fagforeninger nationalt og internationalt engagere sig i handelsaftalerne og forhandlingerne om de digitale virksomheders virke. Og de skal italesætte problemerne med deres regeringer. Herhjemme har EU forhandlingsmandatet på vegne af medlemslandene. Mon den danske regering

er fuldt ud klar over konsekvenserne af disse forhandlinger?

For det tredje skal vores hjemlige fagforeninger kræve, at deres globale repræsentationer – fx UNI og NFU – engagerer sig tilstrækkeligt i FN's retningslinjer om menneskerettigheder og erhvervsliv (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGP) for at sikre, at alle verdens arbejdstagere har anstændige arbejdsforhold og lønniveau.

For det fjerde skal vi alle erkende, at arbejde er arbejde, uanset hvor og hvordan det udføres, og at alle arbejdere skal have de samme grundlæggende rettigheder. Indførelsen af "gig-økonomien" og andre former for "usikkert" arbejde – tidsbegrænset arbejde og projektarbejde – er blevet hjulpet på vej af forældede sociale beskyttelsesordninger, der betyder, at det giver virksomhederne en økonomisk fordel at gøre arbejdet stadig mere "usikkert". Dette skal stoppes.

Og for det femte er vi nødt til at diskutere konkurrence og innovation med virksomhederne. Meget forskning – inklusive min egen – viser, at gode ledelses-medarbejderrelationer, et højt tillidsniveau mellem parterne og en god dialog understøtter innovation og læring. Hvis arbejdet bliver brudt ned i småstykker, og arbejdere bliver til individuelle selvstændige, hvad sker der så med virksomhedernes evne til at tilpasse sig og ændre sig? Mens hybridfirmaet måske er en økonomisk attraktiv model, så kan det også være begyndelsen på enden for mange virksomheder.

Og til sidst er vi nødt til at tale om beskatning og støtte arbejdet frem mod nye model-

ler for selskabsbeskatning, der fungerer i en verden uden grænser og uden fysisk tilstedeværelse. Dette bør også være en toprioritet for regeringen.

Mens vores krystalkuglescenarie selvfølgelig kan ses som alt for negativt og dramatisk, så vil det ikke være klogt at se bort fra det. Vi ser allerede indikationer på, at det kan være den vej fremtiden går – måske ikke i morgen eller om et år. Men snart.

## Om Christina J. Colclough

Dr. Christina Colclough er uddannet i England og Danmark, og har fået sin doktorgrad på FAOS under Københavns Universitet. Hun har arbejdet i faglige organisationer gennem det meste af sin karriere, senest som ansvarlig for "The Future World of Work" i den verdensomspændende faglige organisation for bl.a. finansansatte, UNI Global Union. I dag er Christina Colclough selvstændig debattør og rådgiver. Mere information på [www.thewhynotlab.com](http://www.thewhynotlab.com)



**Platformsøkonomi** er et eksempel på et tosidet marked og betegner de forskellige forretningsmodeller, som baserer sig på en platform – typisk internetbaseret – der fungerer som mellemlid mellem fx en udbyder af opgaver og en arbejdstager. I platformsøkonomien optræder arbejdstagere som selvstændige erhvervsdrivende og byder ind på arbejdsopgaver. Eksempler herhjemme er platformene Worksome og Hilfr.