

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Framtidsredogörelse, del 1 Strategisk omvärldsanalys och scenarier för 2045

Till framtidsutskottet

INLEDNING

Remiss

Framtidsredogörelse, del 1 Strategisk omvärldsanalys och scenarier för 2045 (SRR 7/2025 rd): Ärendet har lämnats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för eventuellt utlåtande till framtidsutskottet. Tidsfrist: 1.3.2026.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- ledande sakkunnig Jaana Tapanainen-Thiess, statsrådets kansli
- konsultativ tjänsteman Antti Närhinen, arbets- och näringsministeriet
- konsultativ tjänsteman Aleksi Kalenius, undervisnings- och kulturministeriet
- direktör Liisa Hakala, social- och hälsovårdsministeriet
- konsultativ tjänsteman Päivi Hämäläinen, social- och hälsovårdsministeriet
- direktör Päivi Husman, Arbetshälsoinstitutet
- verksamhetsledare Lauri Finér, Kalevi Sorsa Stiftelsen
- sakkunnig i påverkan Annika Nevanpää, Ungdomssektorn rf
- expert Matilda Maula, Gruppen De ungas agenda 2030
- ledande expert Tarmo Toikkanen, Jubileumsfonden för Finlands självständighet Sitra
- biträdande professor Natalia Vuori.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- jämställdhetsombudsmannens byrå
- diskrimineringsombudsmannens byrå
- Statens arbetsmarknadsverk
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- Akava ry
- STTK rf
- Företagarna i Finland rf.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Statsrådet lämnar varje valperiod riksdagen en tvådelad framtidsredogörelse vars syfte är att identifiera frågor som är viktiga för beslutsfattandet och som kräver särskild uppmärksamhet i framtiden. Den första delen av framtidsredogörelsen ger en helhetsbild av förändringarna i Finlands omvärld och konsekvenserna av dem, och behandlar osäkerhetsfaktorerna kring utvecklingen i omvärlden. Scenarierna beskriver alternativa utvecklingsförlopp utifrån osäkerhetsfaktorer och deras interna växelverkan och skildrar helhetsbilder av framtiden 2045.

Genom beredningen av den första delen av framtidsredogörelsen har man skapat en grund för statsrådets strategiska prognostiseringsförfarande samt för ministeriernas gemensamma och kontinuerliga prognostisering och bevakning av omvärlden. Enligt redogörelsen har man utifrån den strategiska analysen av omvärlden identifierat osäkerhetsfaktorer som medför kritiska konsekvenser för Finlands framtid. De osäkerhetsfaktorer som identifierats är EU, Förenta staterna, Kina, Ryssland, säkerhet, global ekonomi, grön omställning, planetära gränser, teknisk omvälvning, kompetens, välfärd, värderingar och attityder, migration samt demokratins och rättsstatens utveckling. Redogörelsen skildrar alternativa utvecklingsförlopp för varje osäkerhetsfaktor fram till 2045.

Stommen i scenarierna består av en morfologisk tabell, en så kallad framtidstabell, över osäkerhetsfaktorernas alternativa utvecklingsförlopp. Följande scenarier har tagits fram: En värld av samarbete 2045, Teknikjättarnas värld 2045, En värld av block 2045 och En kollapsande värld 2045. Beskrivningarna av scenarierna tar fasta på konsekvenser, möjligheter, risker och beredskap. I redogörelsen ingår också så kallade vilda kort som beskriver överraskande händelser eller utvecklingstrender. De kan till exempel granskas som störningar som stöder eller omformar scenarierna.

Enligt redogörelsen understryker de konstanta förändringarna i omvärlden behovet av åtgärder som stöder Finlands framtidsberedskap i alla tänkbara globala lägen. Enligt redogörelsen är det viktigt att se till att det finns ett tillräckligt antal strategiska alternativ för att trygga Finlands intressen och hantera komplicerade och oförutsedda utmaningar. Ekonomiskt handlingsutrymme, säkerhet och en hög utbildnings- och kompetensnivå stärker ett hållbart och kriståligt samhälle och skapar förutsättningar både att svara på de utmaningar och risker som identifierats i olika scenarier och att nå framgång oberoende av vilka utmaningar framtiden för med sig.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet uttalar sig om redogörelsen till den del den berör utskottets ansvarsområde. Utskottet fokuserar särskilt på den artificiella intelligensens och arbetslivets utveckling i framtiden, teknikens utveckling, framtida kompetensbehov, användningen av artificiell intelligens i företag och jämställdhets- och jämlikhetsaspekter.

Artificiell intelligens och arbetsliv i framtiden samt framtida kompetensbehov

Generativ artificiell intelligens (nedan också generativ AI eller AI) förändrar arbetet och arbetslivet avsevärt, står det i redogörelsen. Den dubbla omställningen och den snabba

Utlåtande AjUU 1/2026 rd

utvecklingen av banbrytande teknik kräver ny kompetens inom alla samhällssektorer och ekonomin samt snabbt ibruktagande av teknik. Omställningen modifierar yrkesstrukturen både kvantitativt och kvalitativt och även vad gäller kompetensbehoven. I utvecklade länder och utvecklingsländer investeras det kraftigt i utbildning och utbildningsnivån stiger i hela världen.

Verktygen för generativ AI kan i fortsättningen avsevärt förbättra det mänskliga arbetets produktivitet och kvalitet, särskilt inom uppgifter som är förhållandevis rutinmässiga. Användningen av AI begränsas dock inte enbart till rutinmässiga uppgifter, utan sträcker sig också till kognitiva uppgifter, såsom analys, rapportering och dokumentation på basnivå. Sakkunniga har betonat att de mer omfattande konsekvenserna för produktiviteten och den ekonomiska tillväxten förutsätter att verktygen för generativ och annan artificiell intelligens utnyttjas betydligt mer övergripande inom olika uppgifter. I många organisationer har användningen av artificiell intelligens tills vidare inte underlättats genom andra investeringar, omfattande omorganiseringar av arbetet eller nya förtjänst- och affärsmodeller.

Redogörelsen betonar att Finlands ekonomiska tillväxt framför allt bygger på ökad produktivitet. Humankapitalet spelar en avgörande roll för att öka produktiviteten. Ett fungerande och livskraftigt demokratiskt samhälle förutsätter kontinuerliga satsningar på bred kompetens och bildning. I internationell jämförelse ligger inlärningsresultaten och kvaliteten på utbildningen i Finland på god nivå, men trenden har varit nedåtgående under en längre tid. Enligt Pisa-resultaten från 2022 har kompetensen i OECD-länderna försämrats betydligt, särskilt i Finland och de övriga nordiska länderna.

Utskottet påpekar att Finland som ett av de ledande länderna inom hög kompetens och teknik kan vara en av föregångarna när det gäller att utnyttja artificiell intelligens. I bästa fall kan den artificiella intelligensen öka arbetsproduktiviteten och förbättra kvaliteten på arbetslivet. Det förutsätter dock att kompetensen på arbetsplatserna utvecklas betydligt och att artificiell intelligens används mer mångsidigt i olika uppgifter, processer och branscher.

Artificiell intelligens kan också erbjuda möjligheter att förbättra välbefinnandet och säkerheten i arbetet. Utskottet betonar emellertid att man måste säkerställa att ibruktagandet av artificiell intelligens inte ökar tillsynen över arbetstagarna på ett oändamålsenligt sätt eller kränker deras privatliv. Det väsentliga är att användningen av artificiell intelligens i arbetet införs på ett öppet och mänskligt sätt, med respekt för arbetstagarens autonomi och skydd. En rättvis och etisk hantering av fördelarna och riskerna med artificiell intelligens förutsätter ett nära samarbete mellan arbetstagare, arbetsgivare, utvecklare av artificiell intelligens och politiska beslutsfattare.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet betonar att utbildningssystemet ska svara mot behoven när samhället förändras. Den digitala omställningen och den snabba utvecklingen av banbrytande teknik förändrar omvärlden och förutsätter ny kompetens. Utbildning och kompetens är av central betydelse för arbetslivet nu och i framtiden. Likvärdighet i utbildningen kan minska de växande samhällsskillnaderna. Snabba tekniska omvälvningar och artificiell intelligens ökar betydelsen av lärande under hela arbetslivet. Utskottet anser det vara viktigt att arbetstagarna har möjlighet att kontinuerligt utveckla sin kompetens och på så sätt upprätthålla sin arbetsmarknadskompetens när arbetslivet förändras och ställer nya krav på arbetstagarna.

Utlåtande AjUU 1/2026 rd

Utskottet noterar att en utvidgad användning av artificiell intelligens kan öka polariseringen i arbetslivet, leda till att någon helt hamnar utanför arbetslivet eller till exempel göra det svårare för unga att komma in i arbetslivet. Vid utskottets sakkunnigutfrågning framkom det att erfarenheter och utredningar från Förenta staterna visar att antalet så kallade ingångsjobb minskar inom vissa yrken där artificiell intelligens kan användas i stor utsträckning. Å andra sidan kan unga som är födda under den digitala tidsåldern ha ett bättre utgångsläge i andra sammanhang. Förutom att de som redan har arbete behöver uppdatera sin kompetens är det enligt utskottet också viktigt att se till att också de som är på väg in i arbetslivet får utveckla tillräcklig kompetens i artificiell intelligens på olika utbildningsnivåer. De bör också garanteras tillräckliga färdigheter (till exempel genom företagsfostran) och möjligheter för att etablera sig i arbetslivet.

Enligt framtidsredogörelsen förändras arbetsmarknaden snabbt och lagstiftningen kan inte i tillräcklig utsträckning skydda arbetstagarna. Arbetet fragmenteras, bland annat genom att det blir allt vanligare med inhyrd arbetskraft och korta anställningar. Det bidrar till att fördunkla ansvarsfördelningen som gäller säkerheten i arbetet. Vid sakkunnigutfrågningen uttrycktes bland annat oro över det ökade plattformsarbetet och dess konsekvenser för arbetstagarnas förhandlingsposition samt algoritmstyrningens inverkan på välbefinnandet i arbetet. Utskottet betonar att det är viktigt att finna hållbara, mänskliga lösningar på frågorna som gäller plattformsarbete och användningen av data i arbetsledningen (särskilt algoritmstyrningen).

Hur företagen använder artificiell intelligens i dag

Sakkunniga påpekade för utskottet att i affärs- och arbetslivet i Finland syns digitaliseringen tydligast i utvecklingen av produkter och tjänster, utvecklingen av produktions- och serviceprocesser och omorganiseringen av arbetet. Många företag har rekryterat nya experter och börjat använda underleverantörer eller skaffa arbete via digitala plattformsföretag. Enligt en enkät som Arbetshälsoinstitutet genomförde 2025 har digitaliseringen lett till personalminskningar i cirka 30 procent av de stora finländska företagen och i cirka 15 procent av de små och medelstora företagen.

Nästan alla arbetande finländare berörs av digitaliseringen, men på väldigt olika sätt. Enligt Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden från 2023 använder cirka 90 procent av löntagarna informationsteknik i sitt arbete. Nästan två av tre uppger att de använder informationsteknik åtminstone under hälften av arbetstiden. I framkant i utvecklingen ligger sektorer som bygger på data, såsom information och kommunikation, finansiering och försäkring samt vetenskapliga och tekniska tjänster. Mångsidigast är användningen av digitala applikationer bland chefer och experter, alltså använder de flera olika applikationer. Störst är användningen däremot bland kontors- och kundtjänstpersonal. De använder digitala applikationer under största delen av arbetstiden. Effekterna på behovet av arbetskraft inom dessa grupper går dock i helt olika riktning. Antalet experter har ökat med nästan en tredjedel i Finland mellan 2010 och 2022, samtidigt som antalet anställda i kontors- och kundtjänstuppgifter har minskat med över en fjärdedel.

Enligt Arbetshälsoinstitutets enkät från 2025 använder cirka hälften av de finländska företag som sysselsätter minst tio personer artificiell intelligens. De stora företagen ligger ett steg före medelstora företag och särskilt små företag. Andelarna har ökat klart under de senaste åren

Utlåtande AjUU 1/2026 rd

särskilt i och med användningen av generativ AI. Finland är ett av de ledande EU-länderna när det gäller andelen företag som använder artificiell intelligens. Det vanligaste är att använda AI-verktyg som analyserar skriven text, producerar skrivet eller talat språk, baserar sig på maskininlärning med hjälp av data och ändrar det talade språket till maskinläsbar form (taligenkänning), automatiserar arbetsprocesserna eller stöder beslutsfattandet. I de flesta fallen använder företagen artificiell intelligens för att utveckla försäljning, marknadsföring och kommunikation, produkter och tjänster samt produktions- och serviceprocesser. Det är också rätt så vanligt att använda AI för att förbättra kundservicen och öka kundnöjdheten samt utveckla processerna inom ledarskap, beslutsfattande och ekonomiförvaltning. Däremot är det fortfarande inte lika vanligt att använda AI vid rekrytering av personal, organisering och fördelning av uppgifter eller för att öka välbefinnandet och säkerheten i arbetet. I Finland använder relativt få företag AI för att följa upp arbetsprestationer eller för att utvärdera eller belöna personalen.

När det gäller arbetstagarnas arbete har AI olika roller. En arbetstagare kan till exempel utveckla eller träna upp AI-verktyg eller använda AI som stöd för sina egna beslut eller för att sköta vissa rutinmässiga uppgifter. AI-baserad teknik kan också direkt styra arbetstagarens arbete. Effekterna på arbetet varierar mycket beroende på hur AI används. I Finland är AI i nuläget framför allt ett verktyg för högre tjänstemän, såsom chefer och specialsakkunniga. Användningen av artificiell intelligens blir allt vanligare i framtiden, men skillnaderna i användningen utjämnas nödvändigtvis inte utan kan snarare öka.

I nuläget kan enskilda arbetstagare i finländska företag som använder de vanligaste generativa AI-modellerna använda och pröva på att använda artificiell intelligens, samtidigt som företagen följer utvecklingen inom branschen och strävar efter att öka sin kompetens. Personalen uppmuntras att använda och pröva på generativ AI och företagen söker nya möjligheter att förnya sina processer. Många företag har också investerat i nya applikationer och utbildat personalen i hur de används. Färre har däremot försökt förnya hela affärsverksamheten.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar att det ställs nya krav på ledarskapet när artificiell intelligens i allt större utsträckning tar plats i arbetslivet som en del av arbetet. När det gäller arbetsledning i en tid som präglas av artificiell intelligens är det motiverat att satsa bland annat på att säkerställa och kontinuerligt utveckla den kompetens som användningen av artificiell intelligens förutsätter, proaktivt dämpa de negativa konsekvenser som användningen av artificiell intelligens har för personalen och beakta det ansvar som hänför sig till detta (inklusive omskolning och yrkesbyte). Vidare behövs satsningar på personalens möjligheter att delta och påverka i fråga om lösningar som gäller artificiell intelligens (inklusive spelregler för insamling av uppgifter om personalen), på att informera om AI-baserade lösningar till personalen och på att konsekvenserna för personalen följs upp och bedöms ur ett rättviseperspektiv (jämlighet, icke-diskriminering och integritet).

Teknisk utveckling

Enligt redogörelsen är den globala teknikkonkurrensen allt tätare kopplad till strävan efter geopolitisk och ekonomisk makt, till säkerhet och till informationsmiljön. De värderingar och normer som styr utvecklingen och användningen av teknik varierar mycket i demokratiska och auktoritära stater, och globala teknikföretag har blivit betydande makthavare. Den tekniska

Utlåtande AjUU 1/2026 rd

omvälvningen förväntas skapa ny tillväxt, förbättra produktiviteten och öka välfärden. Dataekonomin är den starkast växande branschen i EU. De europeiska företagen släpar dock efter Kina och Förenta staterna när det gäller utnyttjandet av artificiell intelligens.

Digitaliseringen framskrider snabbt och är en sektors- och gränsöverskridande helhet som påverkar alla aktörer, från individer till organisationer. Den förändring av informationsmiljön som tekniken leder till samt den ökande polariseringen, de upptrissade förväntningarna och informationspåverkan har en stor inverkan på samhällenas organisering, människornas välbefinnande samt demokratins och rättsstatens verksamhetsförutsättningar. AI-system kan i allt högre grad användas för att försvaga de demokratiska processerna och rubba institutionernas oberoende och därigenom också påverka rättsstatens funktion. Ett svagt förtroende bland medborgarna, växande ojämlikhet och svag delaktighet är faktorer som försvagar den övergripande säkerheten i samhället och öka sårbarheten.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att teknikjättarnas makt och en medieverklighet som bygger på artificiell intelligens medför en utmaning för demokratien och människornas välfärd. Viktiga framtida mål är transparenta AI-system, strategiskt oberoende och digital suveränitet.

Utskottet noterar att hotbilden i anslutning den tekniska omvälvningen är att arbetstagarna grovt delas in i tre grupper: digitala föregångare, överlevare och de som hamnar utanför digitaliseringen. Genom en sådan indelning skulle inte bara resurser gå förlorade utan också arbetsproduktiviteten och det förtroendet som behövs för att öka välfärden skulle ta skada. Risker för ökad polarisering mellan arbetstagare och organisationer medför ett hot särskilt för jämlikheten på arbetsmarknaden, den regionala utvecklingen, företagens konkurrenskraft och de ungas karriärmöjligheter.

Vid utskottets sakkunnigutfrågning framfördes det att utredningar av FN och OECD visar att ny teknik i sig inte leder till diskriminering på grund av kön, utan det avgörande är hur tekniken tas i bruk. Artificiell intelligens ansågs också kunna användas för att upptäcka snedvridningar och ojämlikhet i strukturerna. Utskottet betonar att det särskilt är viktigt att också ur ett jämställdhetsperspektiv säkerställa en icke-diskriminerande algoritmstyrning.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår

att framtidsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Utlåtande AjUU 1/2026 rd

Helsingfors 12.2.2026

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Arto Satonen saml
vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Miko Bergbom sannf
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Minja Koskela vänst
medlem Mikko Lundén sannf
medlem Niina Malm sd
medlem Anders Norrback sv
medlem Olga Oinas-Panuma cent
medlem Karoliina Partanen saml
medlem Jorma Piisinen sannf
medlem Piritta Rantanen sd
medlem Tere Sammallahhti saml
medlem Timo Suhonen sd

Sekreterare var

plenarråd Miika Suves.