

Helge Hvid, Nabanita Datta Gupta og Gerd Lindgren

# Et inkluderende og udviklende arbejdsliv – gennemgang

Program  
Arbejdslivsforskning



## Om programmet

### Arbeidslivsforskning

Programmet for arbeidslivsforskning er en tiårig forsknings-satsing med en økonomisk ramme på rundt 200 mill.kr totalt. Hovedfokus er inkludering og ekskludering i arbeidslivet med særlig vekt på sentrale utviklingstrekk og mekanismer som påvirker den enkeltes deltakelse, utvikling, nærvær og fravær i arbeidslivet. Programmet har pågått siden 2002 og har i 2009 blitt inkludert i programmet for Velferd, arbeidsliv og migrasjon (VAM).

## Indhold

|   |         |
|---|---------|
| Forord.....   | side 3  |
| Indledning.....   | side 5  |
| <b>1</b> Norsk arbeidslivsforskning i historisk perspektiv.....                   | side 7  |
| <b>2</b> Arbeidslivsprogrammet.....   | side 11 |
| <b>3</b> Bevillinger fra Arbeidslivsprogrammet.....                               | side 15 |
| <b>4</b> Tematisk gjennomgang.....  | side 19 |
| <b>5</b> Gjennomgang af udvalgte projekter.....                                   | side 39 |
| <b>6</b> Interessenternes synspunkter.....  | side 57 |
| <b>7</b> Forskernes synspunkter på programmet.....                                | side 61 |
| <b>8</b> Produktivitet.....   | side 67 |
| <b>9</b> Samlet vurdering.....  | side 71 |
| <b>Bilag 1</b> Oversikt over samtlige projekter, der har<br>opnået bevilling..... | side 77 |
| <b>Bilag 2</b> Mandat for gjennomgang av arbeidslivs-<br>programmet.....          | side 81 |

# Forskningsrådets forord



**Programmet for Arbeidslivsforskning ble etablert i 2002 som en tiårig satsing. Fokus har vært på det inkluderende og utviklende arbeidslivet med særlig vekt på sentrale utviklingstrekk og mekanismer som påvirker den enkeltes deltakelse, utvikling, nærvær og fravær i arbeidslivet.**

Søkelyset har vært rettet både på den enkeltes arbeidsevne og vilje, hva som foregår på arbeidsplassene, virksomheters bruk av virkemidler, og innsatsen til arbeidslivets parter og myndigheter. I 2009 har arbeidslivsprogrammet blitt innlemmet i det store samfunnsvitenskapelige forskningsprogrammet Velferd, arbeidsliv og migrasjon (VAM).

På denne bakgrunnen ble en nordisk forskergruppe engasjert i desember 2008 til å foreta en gjennomgang av programets aktiviteter og resultater fra 2002-2008 før innlemmelsen i VAM. Gruppen har gått gjennom et omfattende

materiale fra programmet og kommer med interessante refleksjoner og vurderinger av forskningen og resultater, dels fra et utvalg av avsluttede prosjekter, dels fra programmet som helhet. Gjennomgangen vil være et viktig innspill til den videre satsingen på arbeidslivsforskning i VAM.

Forskningsrådet takker forfatterne, professor Helge Hvid som leder, professor Nabanita Datta Gupta og professor Gerd Lindgren for grundig arbeid og nyttige vurderinger.

Oslo, januar 2010

Anne Kjersti Fahlvik  
Direktør  
Divisjon for store satsinger

## Forfatternes forord

Vi har nu levet med 'Arbeidslivsprogrammet' i snart 10 måneder. I januar 2009 blev vi hyret af Forskningsrådet i Norge til at foretage en gennemgang af programmet, og siden da har vi fået meget mere indsigt i norsk arbejdslivsforskning.

Det, vi har oplevet, er ikke en fremmed eksotisk verden, tværtimod har vi fundet en forskningsverden, der ligner vores egen. Men måske netop derfor har denne indsigt også leveret masser af nyttig inspiration.

Vores arbejde har bekræftet os i, at der er behov for mere samarbejde mellem nordiske forskningsmiljøer, hvor arbejdslivet udforskes. Der er mange paralleller de nordiske lande imellem, både hvad angår udviklingen i arbejdslivet, og hvad angår udforskningen af arbejdslivet. Et større forskningsmæssigt samarbejde på dette område vil uden tvivl være både til inspiration og gavn.

Så først og fremmest: En tak til programstyret for Arbeidslivsprogrammet med Jon Blaaid i spidsen for at vi fik opgaven. Tak til programkoordinator Soili Aintila og seniorforsker Robert Salomon for den omfattende støtte de har givet os i vores arbejde med fremskaffelse af materiale, tilrettelæggelse af arbejdet og besvarelse af vores dumme spørgsmål.

Tak til dem, der har stillet op til interviews: Tak til programstyret, som stillede op til interview om prioriteringer og arbejdsformer. Tak til repræsentanter fra departementer og arbejdsmarkedets hovedorganisationer for, at de gav os indblik i, hvordan de bruger forskning. Og tak til forskerne, der gav os indsigt i den norske forskningsverden, de er en del af.

Og endelig: Tak til os selv. Vi er tre personer med forskellig faglig baggrund, som også ind imellem fører til forskellige vurderinger. Men på trods af det er det lykkedes for os at etablere et gnidningsfrit og ganske hyggeligt samarbejde.

December 2009

Helge Hvid  
Nabanita Datta Gupta  
Gerd Lindgren



# Indledning

'Arbejdslivsprogrammet', administreret af det Forskningsrådet i Norge, har i en 10-årig periode fra 2002 til 2011 bevilget over 200 mio. kr. til arbejdslivsforskning, med særlig fokus på 'det inkluderende og udviklende arbejdsliv'.

I denne gennemgang af programmet skal det vurderes, i hvilken grad resultaterne fra forskningsprogrammet står i forhold til de ressourcer, som er sat ind i programmet – er der opnået value for money? Men dette er ikke det eneste, der skal ske. Der skal også foretages en kvalitativ gennemgang – en form for anmeldelse af den forskning, der har opnået støtte fra programmet.

Vi har et håb om, at denne gennemgang af programmet ikke alene er af interesse i et forskningsstyringsperspektiv, men også er interessant i et forskningsperspektiv – vi håber rapporten bidrager til at afdække nye og gamle spor, veje og vildveje, perspektiver og blinde pletter i arbejdslivsforskningen.

Materialet, vi har skullet forholde os til, er kæmpestort. 42 projekter har opnået støtte fra 'Arbejdslivsprogrammet'. 17 projekter er afsluttede på nuværende tidspunkt (sommeren 2009) med i alt 502 publikationer. Det har ikke været muligt for os at forholde os til det hele, og en del forskere vil formentlig føle sig forbigået i vores gennemgang.

I 'breddeanalysen' vurderes forskningsprogrammet i sin helhed. Vi har, med udgangspunkt i programmets egne tematiseringer, beskrevet seks gennemgående temaer i programmet. Det beskrives her, hvordan hvert af de seks temaer er blevet udforsket først og fremmest ved at beskrive, hvilke problemstillinger der har været i fokus (og hvilke der hermed har været uden for fokus). Endvidere foretages der en vurdering af originalitet, relevans, tværfaglighed, international orientering. Her er der altså fokus på temaerne, og de fleste projekter vil indgå i flere temaer.



I 'dybdeanalysen' dykker vi ned i 12 af de 17 afsluttede projekter. Vi har læst udvalgte publikationer, udvalgt af projektlederen, og vi har foretaget en 'anmeldelse' af hvert projekt. Intentionen er her at give et dybere indblik i den forskning, der har været gennemført, uden dog at kunne dække det hele.

Vi har foretaget en 'interessentanalyse'. Den baserer sig på interviews med repræsentanter fra departementer og arbejdsmarkedets hovedorganisationer og interviews med dem, der er indgået i styringen af programmet. Her skal det afdækkes, om programmet har leveret resultater, som interessenterne oplever som brugbare.

Vi har interviewet 14 forskere, som alle har fået støtte fra programmet. De er udvalgt således, at de har forskellig faglig baggrund og repræsenterer forskellige faglige miljøer.

Endelig har vi foretaget en vurdering af 'Arbejdslivsprogrammet' på baggrund af kvantitative opgørelser over bevillingsfordeling og antallet af publikationer.





*'Arbejdslivsforskningen er blevet vildtvoksende og mangefacetteret. Det, der samler arbejdslivsforskningen, er, som navnet siger, fokuseringen på arbejdslivet med en interesse i at studere arbejdslivets indre dynamik.'*

# 1 Norsk arbejdslivsforskning i historisk perspektiv<sup>1</sup>

Arbejdslivsforskning har ikke nogen klar definition eller afgrænsning i forhold til anden forskning. Arbejdslivsforskningen har sit udspring i studier af udviklingsarbejde knyttet til arbejdsmiljø, produktivitet og innovation i virksomheder.

Herfra har forskningen udvidet sit perspektiv til også at omfatte problemer knyttet til ligestilling, balance mellem arbejde og familieliv, ledelse, organisationsudvikling. Og endelig er arbejdslivsforskningen blevet mere arbejds-markedsorienteret, bl.a. med studier af inklusions- og eksklusionsmekanismer på arbejdsmarkedet. Arbejdslivsforskningen er blevet vildtvoksende og mangefacetteret. Det, der samler arbejdslivsforskningen, er, som navnet siger, fokuseringen på arbejdslivet med en interesse i at studere arbejdslivets indre dynamik. Fokus er på, hvorledes arbejdslivets kvalitet påvirkes af økonomiske, institutionelle og politiske faktorer, og hvilke konsekvenser udviklingen af arbejdslivet har for økonomi, sociale og kulturelle forhold.



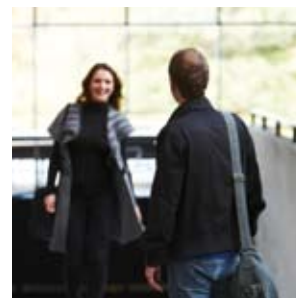
Som indledning til en diskussion af hvor arbejdslivsforskningen står nu, vil vi foretage et kortfattet historisk tilbageblik.

Norsk arbejdslivsforskning har haft en høj international profil siden midten af det 20. århundrede. Harriet Holter fra Universitetet i Oslo var en prominent skikkelse i udviklingen af arbejdsrelateret kønsforskning, og Sverre Lysgaard, ligeledes fra Universitetet i Oslo, skabte en af arbejdslivsforskningens klassikere 'Arbejderkollektivet'. Norsk arbejdslivsforskning rettede sig tidligt mod udvikling, forandring og forbedring af arbejdslivet med etablering af socioteknikken. Thorsrud og Emery blev i 1960'erne og 1970'erne internationalt markante profiler i en ny arbejdslivsforskning, hvor det, de kaldte 'de psykologiske jobkrav', stod i centrum. I denne forskning blev arbejdslivets kvalitet vurderet i forhold til graden af selvbestemmelse, identitet og værdsættelse, spillerum for handling, variation i arbejdet, indflydelse, demokrati. Den norske arbejdslivsforskning fik muligheder for at spille sammen med et erhvervsliv, hvor partssamarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter stod stærkt.

I 1970'erne var arbejdslivsforskningen i høj grad baseret på en normativ forudsætning om, at arbejdslivet skulle have en kvalitet, der understøttede sundhed og menneskelig udvikling. I midten af 1980'erne og fremefter kom arbejdslivsforskningen til i stigende grad at spille sammen med HRM-bevægelsens anbefalinger til udvikling af kompetencer og fleksibilitet for produktivitetens og konkurrenceevnens skyld. Arbejdslivsforskningen udviklede stærke relationer til forskning i organisation, personale og erhvervsudvikling, og man kan måske sige, at arbejdslivsforskningen tilføjer denne forskning et humant perspektiv.

I det nye århundrede blev arbejdslivsforskningen involveret i jagten på løsninger på de nye makroøkonomiske og velfærds-mæssige problemstillinger. De emner, arbejdslivsforskningen tog op, var påvirket af, at en betydelig arbejdskraftmangel gjorde sig gældende i Norge og i flere andre nordvesteuropæiske lande samtidig med, at velfærdsstatens 'forsørgerbyrde' steg. Der var derfor en generel samfundsinteresse i at åbne arbejdslivet for grupper, der har vanskeligt ved at finde beskæftigelse, og der er interesse for at udvikle et arbejdsliv, der kunne fastholde ældre og personer med nedsat arbejdsevne.

<sup>1</sup> Ud over vurderingspanelets almene kendskab til arbejdslivsforskningen baserer dette afsnit sig på forskellige dokumenter, der har ligget til grund for etableringen af Arbejdslivsprogrammet: Rogaland Research v. Tor Clausen (2000): *Arbejdslivsforskningens fremtid i Norge*. Kultur og Samfunn, Norges Forskningsråd (2000): *Faglige og organisatoriske utfordringer for arbejdslivsforskningen i Norge*. Arbeidsforskningsinstituttet AFL (1999): *Fremtida Organisation och Verksamhetsformer*. Endelig har afsnittet fået kommentarer fra en kritisk læser med kendskab til norsk arbejdslivsforskning



Arbejdslivsforskningen har igennem hele sin historie haft et kønsperspektiv, men nu blev dette perspektiv i høj grad udvidet til et arbejde/ familieperspektiv, fordi man kunne se familien som en begrænsende faktor for udbuddet af arbejdskraft, og man kunne se arbejdet som en hindring for familiens mulighed for at fungere optimalt. Endelig kommer det etniske perspektiv til at fylde mere som følge af indvandring og de beskæftigelsesproblemer nogle af indvanderne havde.

Arbejdslivsprogrammet har i alle sine uddelinger haft det inkluderende arbejdsliv som prioriteret emne, og har dermed været præget af de sidste 10 års arbejdsmarkedssituation. Tidligere har arbejdslivsforskningen primært været adfærdsvidenskabeligt orienteret (med sociologi og psykologi i centrum). Men den stærke fokus på inkludering har skabt en forbindelse mellem arbejdslivsforskning og samfundsøkonomisk arbejdsmarkedsforskning, og Arbejdslivsprogrammet har både støttet adfærdsvidenskabelig forskning i processer, der skaber eksklusion og inklusion på arbejdsmarkedet, og programmet har støttet samfundsøkonomisk forskning i eksklusionsprocesser på arbejdsmarkedet.

Norge har en stærk tradition for samfundsøkonomisk arbejdsmarkedsforskning, som Arbejdslivsprogrammet har bidraget til at videreføre. Forskningsrådet har haft flere programmer inden for arbejdsmarkedsfeltet siden 1980'erne. Programmet *Sysselsetting og arbejdsmarked 1997-2001* havde fokus på beskæftigelse, arbejdsledighed og arbejdsmarkedsspørgsmål. Før da havde der været en lang række programmer, som primært støttede samfundsøkonomisk arbejdsmarkedsforskning.

### Forskningens karakter – i historisk perspektiv

Arbejdslivsforskningen har lige fra sin spæde start været anvendelses- og praksisrelateret. Det meste af arbejdslivsforskningen har sigtet mod at skabe viden, som kunne anvendes i praktiske forandringer i arbejdslivet. Ikke mindst i Norge har aktionsforskningen stået stærkt inden for arbejdslivsforskningens område. Hovedræsonnementet har været og er, at man ikke kan forstå 'analysegenstanden' (arbejdslivet) blot ved at iagttage det. Man forstår først arbejdslivet og dets dynamikker, når man som forsker har været involveret i forandring af arbejdet. Dette førte til, at dele af forskningsaktiviteten fik en vis lighed med konsulentvirksomhed.

Andre dele af den norske arbejdslivsforskningen har været tæt knyttet til arbejdsmarkedets organisationer eller til offentlige myndigheder og har derfor i nogle tilfælde fået et præg af udredningsarbejde.

Den stærke anvendelsesorientering har givet arbejdslivsforskningen en status som 'mindreværdig', først og fremmest fordi arbejdslivsforskningens publicering i internationale forskningstidsskrifter ikke har været stor. Dette har dog ikke gjort sig gældende for den samfundsøkonomiske arbejdsmarkedsforskning, som tidligt opnåede stor international anerkendelse.

Arbejdslivsprogrammet har haft en målsætning om at skulle medvirke til at forøge den forskningsmæssige publicering og samtidig gøre arbejdslivsforskningen mere international.



### Problemstillinger

Arbejdslivsforskningen studerer arbejdslivets betydning for økonomiske, sociale, kulturelle og sundhedsmæssige problemstillinger set ud fra forskellige perspektiver, bl.a. livskvalitet, ligestilling, identitet, innovation, driftsøkonomi og samfundsøkonomi. Det ændrer sig naturligvis over tid, hvilke problemstillinger der presser sig mest på i studier af økonomiske, sociale, kulturelle og sundhedsmæssige problemstillinger i arbejdslivet. I Forskningsrådets baggrundsnotat fra 15.05.2000 for Arbejdslivsforskningsprogrammet siges det, at 'Arbejdslivsforskningens udfordringer fremover kan grovt skisseres som følger:

- Informations- og kommunikationsteknologi (IKT)
- Kunnskapsproduksjon og kompetanseutvikling
- Regionale og strukturelle betingelser. Nettverk og relasjonell kompetanse
- Globalisering og ny arbeidsdeling
- Mangfold og kreativitet i arbeidslivet med vekt på kjønn, etnisitet, funksjonsevner, klasser, tilhørighet og alder
- Individualisering og arbeidsplassen som sosial arena
- Fleksibilisering og nye HMS-utfordringer
- Omstilling, psykiske plager ("utbrenthet") eller organisk sykdom
- Samordning og forenkling av HMS-tilsyn og reguleringsregimet samt revisjoner av det aktuelle lov og avtaleverket
- Omstillings- og kompetansebehov i arbeidslivet, yrkesdeltaking, utstøting fra arbeidsmarkedet, økt andel eldre etc.'

I Arbejdslivsprogrammets styrelse skete der en betydelig indsnævring af disse mange emner, hvilket vi vil komme tilbage til i kapitel 2.

### Relationer til anden forskning

Arbejdslivsforskningen betragtes ofte som tværvideenskabelig, og det anses normalt som et gode. Antagelsen er, at den tværfaglige tilgang muliggør, at arbejdslivets problemstillinger kan studeres i deres kompleksitet. Forskningen bliver dermed mere anvendelig i praksis, fordi praktiske problemer ikke respekterer disciplinrænser. Men samtidig løsnes måske relationen til den grundforskning, som skaber grundlaget for ny anvendelsesorienteret forskning?

Denne problemstilling vedrører dog ikke kun relationen mellem tværfaglighed og disciplinorientering. Den omhandler også relationen mellem institutter og universiteter. Er det således, at institutternes arbejdslivsforskning er målrettet, styrbar og forudsigelig, men også mindre nyskabende, sammenlignet med universiteternes forskning? Eller er det omvendt således, at universitetsforskningen udvikler egne lukkede præmisser og kvalitetsstandards, som lukker sig om sig selv, fordi forskningen ikke udfordres af interesser uden for forskningen?

Er det et problem for den institutbaserede forskning, at den er isoleret fra disciplinernes generelle vidensproduktion og fra de akademiske uddannelser?

Disse problemstillinger vil vi tage op i forlængelse af gennemgangen af forskernes vurdering af Arbejdslivsprogrammet.



## 2 Arbeidslivsprogrammet

Arbeidslivsprogrammet er et 10-årigt forskningsprogram administreret af Norges forskningsråd. Programmet bevilgede sine første midler i 2002, og programbevillingen udløber i 2011.



Der blev gennemført et betydeligt forberedende arbejde, inden programmet blev igangsat med vurderinger af state of the art i norsk arbeidslivsforskning, arbeidslivsforskningens institutionelle organisering og relevante temaer for arbeidslivsforskningen<sup>2</sup>. Derudover blev det som udgangspunkt også fastlagt, at Arbeidslivsprogrammet skulle videreføre den forskning, der var støttet i et tidligere forskningsrådsprogram med titlen 'Sysselsetting og arbeidsmarked'<sup>3</sup>. Et program, der fungerede i perioden 1997-2002.

Arbeidslivsprogrammet opnåede en samlet bevilling på 210 mio. kr. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har leveret langt den største del af bevillingen, men også andre departementer har bidraget, og NHO's Arbeidsmiljøfond har bidraget, se tabel 1 nedenfor:

**Tabel 1. Budgettet for Arbeidslivsprogrammet**

|   |                       |
|---|-----------------------|
| Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) | 178,0 mio. kr.        |
| Kunnskapsdepartementet (KD)                 | 15,7 mio. kr.         |
| Nærings- og handelsdepartementet (NHD)      | 12,0 mio. kr.         |
| NHO's Arbeidsmiljøfond                      | 5,0 mio. kr.          |
| <b>I alt</b>                                | <b>210,7 mio. kr.</b> |

Til at lede programmet blev der nedsat et programstyre, og til at foretage den faglige vurdering af forskningsansøgninger blev der nedsat et nordisk fagpanel.

I hele perioden har Jon Blaaidid fungeret som formand for programstyret. Da programmet startede var Jon Blaaidid direktør i Statskonsult. I dag er han specialrådgiver i Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Der er sket en del ændringer i programstyrets sammensætning over årene. På nuværende tidspunkt er der knyttet 8 personer til programstyret repræsenterende arbejdsmarkedets hovedorganisationer og relevante departementer. Blandt de 8 er der tre forskere: en økonom, en psykolog og en historiker. Til programmet har der endvidere været knyttet en faglig leder med lang erfaring inden for arbeidslivsforskningens område og en erfaren administrativ koordinator<sup>4</sup>.

Den første store opgave for styregruppen var at skabe de tematiske rammer for forskningsbevillingerne. Til at understøtte dette arbejde blev der udbudt mindre forskningsbevillinger i 2002. Midt i 2002 kom den første udbudstekst for Arbeidslivsprogrammet 2002-2005.

<sup>2</sup> I note 1 er de analyser, der lå til grund for Arbeidslivsprogrammet, nævnt.

<sup>3</sup> Norges Forskningsråd 2002: *Arbeidslivsforskning. Programplan 2002-2005*.

<sup>4</sup> I programstyret indgår følgende personer: Specialrådgiver Jon Blaaidid, Fornyings- og administrasjonsdepartementet er leder af programstyret. Professor Gunnar Aronsson, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, Stockholm. Specialrådgiver Ann Torill Benonisen, Næringslivets hovedorganisasjon (NHO). Avdelingsdirektør Thorfrid Hansen, Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Seniorforsker Oddbjørn Raaum, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning. 1. Amanuensis i historie Jan Heiret, Universitetet i Bergen. Rådgiver Liv Sannes, Landsorganisasjonen i Norge (LO). Seksjonsleder Hilde Myklebust, HSH. Seniorforsker Robert Salomon, Arbeidsforskningsinstituttet (faglig leder for programmet). Seniorrådgiver Soili Aintila, Forskningsrådet (programkoordinator).



I denne udbudstekst hed det:

*'Arbeidslivet har for de fleste grunnleggende betydning for inntekt, helse, velferd, materiell velstand, trivsel og identitet i store faser av livet. Mange trives i arbeidet og betrakter det som en arena for livsutfoldelse snarere enn en byrde, mens andre ønsker en løsere tilknytning til det i enkelte livsfaser. Norge har relativt høy sysselsetting og et mer inkluderende arbeidsliv enn de aller fleste lande. Likevel faller en del utenfor arbeidslivet p.g.a. ekskluderende mekanismer knyttet til kjønn, alder, etnisk bakgrunn eller fordi de ikke mestrer de krav arbeidslivet stiller. Det er en utfordring å skape utviklingsmuligheter i arbeid for de som vil og kan'*

På denne baggrund bliver programmets overordnede formål præciseret:

*'Det overordnede målet med satsingen er å bidra med vesentlig ny innsikt om viktige utviklingstrekk i arbeidslivet med særlig vekt på forhold og prosesser som påvirker den enkeltes deltakelse, utvikling, nærvær og fravær i arbeidslivet'*

Derudover siges det også, at programmet skal have *'strategiske oppgaver knyttet til kunnskapsutviklingen på feltet, valg og prioritering av forskningstema, internasjonaliseringen og til utvikling av sterke fagmiljøer'*.

Det siges i udbudsmaterialet, at det angivne formål kan indløses gennem forskning i følgende fire temaer:

- > Arbejdsmarkedets virkemåde
- > Arbejdsorganisering, arbejdsmiljø og mestring
- > Arbejdslivsrelationer
- > Avtaler og reguleringer

I 2005 udarbejdede styregruppen materiale til næste udbud for perioden 2006-2009. Her blev formålet fra 2002 fastholdt, men der blev formuleret tre nye temaer:

- > Omstilling og mobilitet
- > Et åpnere arbejdsmarked
- > Lovverk, virkemidler, forhandlinger og samarbeid

I 2007 blev det sidste udbud fra Arbejdslivsprogrammet forlænget frem til 2011. Her blev der lagt særlig vægt på, at man ønsker at støtte forskning i processer, der udspiller sig på private og offentlige virksomheder, med betydning for arbejdsmiljø, sundhed, deltagelse, inkludering og ekskludering fra arbejdslivet. Endvidere efterlyste man forskning omkring arbejde og identitet og forskning i globaliserings effekter på arbejdslivet.

Disse temaer har vi redigeret ned til 6 gennemgående temaer, der er blevet belyst i den forskning, Arbejdslivsprogrammet har støttet:

- > Arbejdsorganisering, arbejdsmiljø, mestring
- > Arbejdslivsrelationer, avtaler, lovverk og reguleringer, og hvordan de innspringer sig på virksomhedsniveau
- > Omstillinger og mobilitet
- > Et åpnere arbejdsmarked, herunder globalisering
- > Arbejd og identitet
- > Tidsbruk-tidspraksis, arbejdsliv-hjemmeliv

I den efterfølgende 'breddeanalyse' vil vi i gennemgangen af de projekter, der har opnået støtte, tage udgangspunkt i ovenstående seks temaer.

Forskningsrådets Arbejdslivsprogram har ikke været den eneste kilde til støtte af arbejdslivsforskning i den periode, programmet har virket, og der har tilsyneladende været en vis arbejdsdeling mellem tre andre forskningsprogrammer:

*Verdiskapning 2010, VS2010*,<sup>5</sup> som er et samarbejdsprogram mellem Forskningsrådet, LO, NHO og Innovasjon Norge. Et kernepunkt i dette program er de ansattes medvirkning i læring, udvikling og nyskabelse i virksomheder. Programmet støtter samarbejdsprojekter mellem arbejdslivsforskere og private virksomheder. Forsknings- og udviklingsprojekterne foregår i et begrænset antal regionale hovedprojekter. Dette program blev igangsat i 2001 og blev i 2006/07 indlemmet i programmet 'Virkemidler for regional FoU og innovasjon VRI' (budgettet er på ca. 70 mio. kr. pr. år (2009).

*Arbeid og helse, ARBEIDSHELSE*,<sup>6</sup> som havde en programperiode fra 2001 til 2005. Der blev her bevilget midler til forskning i årsager til arbejdsrelateret sygdom og sygefravær. Særlig forskning i forebyggende aktiviteter blev prioriteret. Programmet havde et samlet budget på 44 mio. kr.

<sup>5</sup> Se [www.forskningsradet.no/vs2010](http://www.forskningsradet.no/vs2010)

<sup>6</sup> Se [www.forskningsradet.no/arbeidshelse](http://www.forskningsradet.no/arbeidshelse)



*Årsaker til sykefravær og utstøting fra arbeidslivet, SYKEFRA-VAER,*<sup>7</sup> som har en programperiode fra 2007 til 2016. Herfra bevilges der midler til forskning i individuelle, arbeidsplassrelaterede og samfundsmæssige årsager til sykefravær, udstødning og førtidig pensionering. Programmets formål ligger tæt på Arbeidslivsforskningsprogrammets formål. Budgettet for dette program er i alt 312 mio. kr.

Endelig er der Velfærdsforskningsprogrammet, som er afsluttet, men som videreføres i programmet *Velferd, arbeidsliv og migrasjon*<sup>8</sup>, VAM. Dette nye store program inkluderer Velferdsprogrammet som blev afsluttet i 2008, Arbeidslivsprogrammet og programmet for Internasjonal migrasjon og etniske relasjoner, IMER. Programperioden løber fra 2009 til 2018, og det totale budget er 960 mio. kr.

Både interessenterne og forskerne forholder sig eksplicit til dette program, hvilket vil fremgå senere af rapporten. For nærmere information om programmet se venligst Forskningsrådets hjemmeside, [www.forskningsradet.no](http://www.forskningsradet.no). I kapitel 9 foretager vi en vurdering af grænsefladerne mellem Arbeidslivsprogrammet og disse andre programmer.

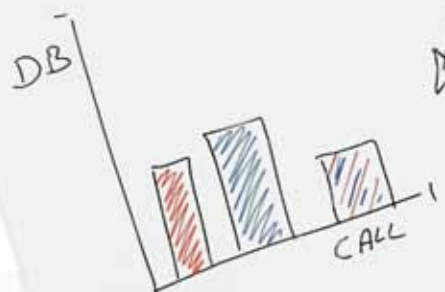


---

<sup>7</sup> Se [www.forskningsradet.no/sykefravaer](http://www.forskningsradet.no/sykefravaer)

<sup>8</sup> Se [www.forskningsradet.no/vam](http://www.forskningsradet.no/vam)





### 3 Bevillinger fra Arbejdslivsprogrammet

Som nævnt i kapitel 2 har der været tre udbudsrunder i Arbejdslivsprogrammet: i hhv. 2002, 2005 og 2007. Vi har allerede redegjort for de temaer, der indgik i udbudsmaterialet.

Ved hvert udbud blev ansøgningerne vurderet af forskerpaneler af nordiske forskningssagkyndige. Disse vurderede ansøgningerne med hovedvægt på forskningsmæssig kvalitet. Fagpanelerne gav karakterer og udarbejdede en samlet indstilling til programstyret, hvor de foreslog en prioritering af de bedste ansøgninger. Derefter blev ansøgningerne behandlet af programstyret, som foretog en endelig vurdering blandt de bedste ansøgninger. I denne runde blev relevanskriterierne tillagt en betydelig vægt.

Med udgangspunkt i indstillingerne fra fagpanelerne foretog programstyret de endelige beslutninger om bevillinger. I programperioden er reglerne for forskeres habilitet skærpet.

Af tabel 2 fremgår det, hvor mange projekter der blev søgt midler til, og hvor mange penge, der blev søgt om. Ligeledes fremgår det, hvor mange projekter der opnåede støtte og til hvilket samlet beløb.

**Tabel 2. Forholdet mellem ansøgning og bevilling**

|              | Antal projekt-ansøgninger | Antal bevilgede projekter | Søgt beløb (i mio. kr.) | Bevilget beløb (i mio. kr.) | Succes-rate (#) |
|--------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------|
| 2002         | 71                        | 16                        | 296                     | 62,1                        | 21,0            |
| 2005         | 67                        | 13                        | 314                     | 57,1                        | 18,2            |
| 2007         | 53                        | 13                        | 300                     | 59,7                        | 19,9            |
| <b>I alt</b> | <b>191</b>                | <b>42</b>                 | <b>910</b>              | <b>178,9</b>                | <b>19,7</b>     |

#) Succesraten beregnes som bevilget beløb i procent af samlet ansøgt beløb.

Som det fremgår af tabel 2 har interessen for at søge projekter været ganske stor i alle tre ansøgningsrunder, og succesraten har, set fra forskernes synspunkt, været alt for lille alle tre gange. Der er dog ikke tale om nogen usædvanlig lav succesrate ved forskningsbevillinger.

Forskningsrådet har lavet en oversigt over projektbevillinger, hvor projekterne registreres i forhold til fagdisciplin. Denne registrering er naturligvis i nogen grad baseret på et skøn, idet grænserne mellem disciplinerne er ganske flydende, og en del projekter er flerfaglige. Forskningsrådet har anvendt projektlederens hovedfag som markør på, hvilken disciplin projektet primært tilhører. I nedenstående tabel (tabel 3) er projektbevillingerne fordelt på discipliner, idet vi dog har inkluderet projekter af antropologisk karakter under kategorien sociologi.

**Tabel 3. Bevillinger fordelt på discipliner**

|               | Antal projekter | Samlet bevilling (i mio. kr.) |
|---------------|-----------------|-------------------------------|
| Sociologi     | 23              | 79,2                          |
| Økonomi       | 14              | 78,9                          |
| Psykologi     | 4               | 18,6                          |
| Retsvidenskab | 1               | 2,2                           |
| <b>I alt</b>  | <b>42</b>       | <b>178,9</b>                  |

Som det fremgår af tabel 3, er der flest projekter af sociologisk tilsnit, der har opnået støtte. Sociologiprojekterne har dog ikke opnået meget mere støtte end økonomiprojekterne.

Som det fremgår af tabel 4, er de 42 projekter, der har opnået bevilling, fordelt på 15 institutioner. Der er dog langt fra tale om en ligelig fordeling mellem disse 15 institutioner. De tre institutioner, der har fået mest, har til sammen fået mere end 50% af den samlede bevilling, og de tre institutioner, der er fået mindst, har til sammen fået 3,2% af bevillingen.

**Tabel 4. Bevillingerne fordelt på institutioner**

| Institution   | Samlet bevilning<br>(i mio. kr.) | % af sum     |
|---|----------------------------------|--------------|
| Institutt for samfunnsforskning (ISF), Oslo   | 40,4                             | 22,6         |
| Samfunns- og næringslivsforskning (SNF), Bergen                                     | 28,8                             | 16,1         |
| Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning, Oslo                                | 22,5                             | 12,6         |
| Statistisk sentralbyrå, Oslo  | 16,0                             | 8,9          |
| FAFO, Oslo  | 12,2                             | 6,8          |
| SINTEF Teknologi og samfunn/(IFIM), Trondheim                                       | 12,0                             | 6,7          |
| Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), Oslo  | 11,7                             | 6,5          |
| Univ. i Bergen, Samfunnspsykologi   | 8,5                              | 4,8          |
| NTNU, Inst. for sociologi og statsvitenskap, Trondheim                              | 7,0                              | 3,9          |
| Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo   | 7,0                              | 3,9          |
| International Research Institute of Stavanger (IRIS)                                | 4,2                              | 2,3          |
| Norsk institutt f. forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA), Oslo           | 3,0                              | 1,7          |
| Univ. i Oslo, Norsk senter for Menneske-rettigheter                                 | 2,2                              | 1,2          |
| Univ. i Oslo, Inst. f. sosiologi og samfunnsgeografi                                | 2,0                              | 1,1          |
| Norsk Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU STEP), Oslo | 1,5                              | 0,9          |
| <b>I alt</b>  | <b>178,9</b>                     | <b>100,0</b> |

I det følgende vil vi foretage en ganske kortfattet karakteristik af de 7 institutioner, der har fået den største andel af den samlede bevilling. Til sammen har disse institutioner fået godt 80% af den samlede bevilling.

Institutt for samfunnsforskning (ISF) i Oslo bedriver et bredt spektrum af samfundsvidenskabelig forskning. Forskningen er primært kvantitativt orienteret forskning baseret på norske databaser og surveys. ISF har fået bevilget i alt 7 projekter, hvor de 3 projekter primært var af sociologisk orientering og de 4 primært økonomisk orienterede.

Samfunns- og næringslivsforskning AS (SNF) er en selvstændig forskningsinstitution knyttet til Norges Handelshøyskole NHH i Bergen. Den arbejdslivsforskning, der bedrives der, relaterer sig primært til organisationsudvikling og ledelse. SNF har fået bevilget 7 projekter, hvor de 4 primært er sociologisk orienterede, 3 er økonomisk orienterede (samfundsøkonomi og bedriftsøkonomi). Der blev bevilget 15 mio. kr. til sociologi-projekter og 13,8 mio. kr. til økonomiprojekter.

Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning er en selvstændig institution, knyttet til Økonomisk Institutt ved Universitetet i Oslo. Centeret bedriver samfundsøkonomisk forskning og har arbejdsmarked og uddannelse som et af sine forskningsområder. Frischsenteret har fået bevilget 4 økonomisk orienterede projekter.

Statistisk sentralbyrå er Norges centrale institution til opbygning og vedligeholdelse af socialstatistik. Statistisk sentralbyrå har spillet en væsentlig rolle i opbygningen af nye databaser på arbejdslivets område. Statistisk sentralbyrå har været ansvarlig for fire projekter, hvoraf de 2 har været af økonomisk tilsnit med en bevilling på totalt 9 mio. kr. og 2 af sociologisk tilsnit med totalt 7 mio. kr.

FAFO, Institutt for arbejdslivs- og velferdsforskning as laver bl.a. forskning, udredning og anden ekspertorienteret bistand i spørgsmål om arbejdsliv og arbejdsmarked. FAFO har fået bevilget 4 projekter, der alle er af sociologisk karakter.

SINTEF er et stort selvstændigt forskningsinstitut, som bl.a. indeholder det tidligere Institutt for industriell miljøforskning der var et institut for sociologisk og psykologisk orienteret arbejdslivsforskning. SINTEF har fået bevilget 3 projekter, alle af sociologisk karakter.

Arbeidsforskningsinstituttet AS (AFI) har sammen med IFIM en lang tradition for forandringsorienteret sociologisk forskning inden for arbejdslivets område. AFI har fået bevilget 3 projekter, hvor de 2 er af sociologisk karakter (bevilget totalt 8,7 mio. kr.) og det ene er psykologisk orienteret (3 mio. kr.).

Det synes at være karakteristisk for norsk arbejdslivsforskning, at institutterne spiller en stor rolle. Næsten 90% af bevillingerne er gået til institutter, som det fremgår af tabel 5<sup>9</sup>,

**Tabel 5. Fordeling af bevillinger på institutter og universiteter**

|               | Samlet bevilning<br>(i mio. kr.) | % af sum     |
|---------------|----------------------------------|--------------|
| Institutter   | 159,2                            | 89,0         |
| Universiteter | 19,7                             | 11,0         |
| <b>I alt</b>  | <b>178,9</b>                     | <b>100,0</b> |

Endelig er der spørgsmålet om den regionale fordeling af bevillingerne. Arbejdslivet leves over hele Norge, men, som det fremgår af tabel 6, bedrives størstedelen af arbejdslivsforskningen i Oslo, tæt ved departementerne og arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

<sup>9</sup> Universitetsforskere har dog medvirket i nogle af disse projekter.

**Tabel 6. Regional fordeling af bevillingerne**

|              | Samlet bevilling<br>(i mio. kr.) | % af sum     |
|--------------|----------------------------------|--------------|
| Oslo         | 118,4                            | 66,2         |
| Bergen       | 37,3                             | 20,8         |
| Trondheim    | 19,0                             | 10,6         |
| Stavanger    | 4,2                              | 2,3          |
| <b>I alt</b> | <b>178,9</b>                     | <b>100,0</b> |

### Vurderinger

Der har været mange ansøgninger at vælge imellem for Forskningsrådet. Der har været søgt forskningsmidler til 191 projekter, og Forskningsrådet har valgt at bevilge midler til 42 projekter. Succesraten har således været på omkring 20% (målt på søgte midler).

I grove tal er 45% af bevillingerne gået til sociologisk orienterede projekter, 45% til økonomisk orienterede projekter, og 10% til psykologisk orienteret projekter. Hvorvidt dette er en rimelig fordeling, kan vi ikke afgøre på dette niveau, men vi har igennem rapporten diskuteret samarbejdet mellem discipliner og tværfaglighed.

15 forskellige institutioner har opnået støtte fra Arbejdslivsprogrammet. Der er dog så langt fra en ligelig fordeling mellem disse institutioner: De tre institutioner, der har fået mest, har fået over 50% af de samlede midler. Hvorvidt denne fordeling skyldes, at visse institutter indleverer projektansøgninger af forskningsmæssig højere kvalitet end andre, eller om det skyldes, at visse institutter er bedre til at orientere sig efter de prioriteringer, Programstyret og Forskningsrådet foretager, kan vi ikke vurdere.

Bevillingerne er i overvejende grad gået til selvstændige forskningsinstitutter. Kun omkring 10 af bevillingerne er gået til universitetsinstitutter. Dette kan være en indikator for, at norsk arbejdslivsforskning har et meget ringe fodfæste på universiteterne.

Som optakt til etableringen af Arbejdslivsprogrammet gjorde man sig overvejelser over de institutionelle rammer for norsk arbejdslivsforskning<sup>10</sup>. På den ene side kunne man konstatere, at de forskellige forskningsinstitutioner på området klarede sig. De havde vist, at de var i stand til at forny sig, så det fortsat var muligt for dem at tiltrække nye forskningsmidler i en tid, hvor basisbevillingerne skrumpede. Men man konstaterede også, at institutionerne enkeltvis var for små til at udvikle og gennemføre en strategi for satsningsområder, forskerrekuttering og formidling. Derudover var relationen til universiteterne for svagt udbyggede.

Det blev overvejet, om fusioner mellem institutter kunne være en fordel, så forskningen kunne få større volumen, og dermed også mere slagkraft. Det var dog ikke det, der blev resultatet. I stedet blev det besluttet i forbindelse med etableringen af Arbejdslivsprogrammet, at der her skulle gøres en indsats for at samordne, koordinere og skabe netværk i norsk arbejdslivsforskning. Der var således et ønske om, at Arbejdslivsprogrammet skulle bidrage til at samordne arbejdslivsforskningen på tværs af institutioner. Programstyret skulle virke som et strategisk organ for udviklingen af norsk arbejdslivsforskning. Programmet skulle således bidrage til at udvikle en arbejdsdeling mellem institutionerne, så den enkelte institution kunne udvikle sine kerneområder, samtidig med at samarbejde skulle støttes.

Vi kan ikke alene på baggrund af denne oversigt over bevillingerne vurdere, om de målsætninger man gjorde sig omkring institutionsopbygning, er lykkedes. Men det ser ikke ud til, at programmet har bidraget til at styrke arbejdslivsforskningen på universiteterne. Der ser ud til, at de gamle forskningsinstitutioner på arbejdslivsforskningens område – AFI, SINTEF (inklusiv tidligere IFIM) og til dels FAFO – kun har fået en mindre andel af forskningsmidlerne, mens forskningsinstitutter, hvor arbejdslivsforskningen tidligere ikke har stået så stærkt men som er kendetegnet ved at være stærk på arbejdsmarkedsforskning, har fået en forholdsvis stor andel af midlerne.

10 Norges Forskningsråd (2000): *Faglige og organisatoriske udfordringer for arbejdslivsforskningen i Norge*.  
Arbeidsforskningsinstituttet AFI (1999): *Fremtida Organisation och Verksamhetsformer*.



*Vores intention har således ikke været at lave den objektive vurdering af programmet, men derimod at lave en 'anmeldelse' af den forskning, der forhåbentlig kan give læseren indsigt og inspiration.*





## 4 Tematisk gennemgang

I dette kapitel vil vi præsentere den samlede profil af den forskning, der har opnået støtte gennem Arbejdslivsprogrammet – vi vil her præsentere det, vi har kaldt breddeanalysen.



Denne analyse tager udgangspunkt i de 6 temaer, som fremgår af udbudsmaterialet fra Arbejdslivsprogrammet:

- > Arbejdsorganisering, arbejdsmiljø og mestring
- > Arbejdslivsrelationer, aftaler, lovværk og regulering, og hvorledes dette spiller ind på virksomhedsniveau
- > Omstilling og mobilitet
- > Et åbnere arbejdsmarked, herunder globalisering
- > Arbejde og identitet
- > Tidsbrug, tidspraksis, arbejde/hjemmeliv

Vi har kategoriseret alle projekterne – både de afsluttede og de igangværende – i forhold til ovenstående temaer. Næsten alle projekterne belyser flere temaer, og vil derfor også blive behandlet under flere temaer. Ved at gennemgå projektbeskrivelser og slutrapporter når vi frem til nogle centrale problemstillinger, der belyses forskningsmæssigt inden for hvert tema.

Vi ønsker hermed at:

- > Etablere et overblik over, hvad det er for forskningsmæssig viden, forskningsprojekterne leverer
- > Vurdere relevans og originalitet på et overordnet niveau
- > Belyse, hvilke fravalg der er foretaget ved at pege på relevante problemstillinger, der ikke fremdrages.

Det er indlysende, at de vurderinger, vi foretager, i høj grad er baseret på subjektive skøn. Det skyldes dels, at vi af gode grunde ikke kan have et dybtgående kendskab til al den forskning, der støttes fra Arbejdslivsprogrammet, og dels skyldes det, at den bearbejdning vi foretager, naturligvis ikke kan ske uafhængigt af egne af subjektive vurderinger.

Vores intention har således ikke været at lave den objektive vurdering af programmet, men derimod at lave en 'anmeldelse' af den forskning, der forhåbentlig kan give læseren indsigt og inspiration.

De seks temaer gennemgås her et for et, og kapitlet afsluttes med en samlet vurdering.

## Arbejdsorganisering, arbejdsmiljø og mestring

Arbejdsmiljøet er et vigtigt spørgsmål for sundhed, tryghed og deltagelse i arbejdslivet.

Arbejdslivet forandres, og mange forandringer har konsekvenser, der ikke er så lette at overskue. I udbudsmaterialet efterspurgtes ny viden om, hvordan arbejdslivets forandringer forårsager nye former for udstødning, fravær og sundhedsmæssige problemer. Det er interessant at konstatere, at det første udbud i stort omfang tiltrak forskere til de to første temaer, der er præsenteret nedenfor, mens de to senere udbud hovedsageligt repræsenteredes af forskere, som interesserede sig for de to sidste temaer. Den overvejende del af projekterne har adfærdsvidenskabelige tilgange, og kun et fåtal nationaløkonomiske projekter forekommer, mens andre videnskabsområder helt mangler.

En problemstilling, der behandles under dette tema, er den stigende fleksibilitet, der karakteriserer det nye arbejdsliv. Inden for dette tema behandles betydningen af nye former for tidspraksisser blandt børnefamilier og betydningen af disse praksisser for kompetencer og relationen mellem køn på arbejdspladsen og i familien.

### Arbejdslivets klemmer, tidspraksisser og køn

#### Fleksible arbejdskulturer og foreldres tidskonflikter

**Professor Elin Kvande, NTNU**

Undersøger betydningen af, at arbejdet inden for mange brancher organiseres med grænseløse vilkår, og hvordan arbejdstiden grænsesættes, og hvilken effekt dette får for kompetencer og kønsrelationer på arbejdspladsen.

#### Heftig og begejstret? En studie av individualisering, kundekontakt og grenseregulering i arbejdslivet

**Seniorforsker Ulla Forseth, SINTEF Teknologi og samfunn**

Udvikler ny viden om blandt andet kønnet emotionsarbejde i forskellige former for servicearbejde, blandt andet kundemødet i lufthavne og i banker.

#### Kjønn, mestring og deltagelse i arbeidsliv og hjemmeliv.

**Forskningsleder Tone Alm Andreassen, Arbeidsforskningsinstituttet**

Studerer balancegangen mellem familie og arbejde og fremhæver specifikt fremskridt på familie- og virksomhedsniveau.

#### Postindustriell arbeidstid – nye begreper, nye realiteter?

**Forskningsleder Anne Lise Ellingsæter, Institutt for samfunnsforskning (ISF)**

Syntetiserer statistiske data om arbeidstider og afliver myter om forskjellige grupper deltagelse i og opplevelser fra arbeidslivet

**Det nye arbeidslivet: Nye arbeidstidsordninger blant fedre og mødre og blant foreldrepar.**

**Forsker Ragni Hege Kitterød, Statistisk sentralbyrå**

Undersøker konflikter mellom familieforpliktelser og arbeidsmessige forpliktelser i børnefamilier. Dette prosjekt er nærmere omtalt under temaet Tidsbruk og tidspraksis.

Med fokus på foreldres omsorgspraksis har forskerne undersøgt, hvordan for eksempel børnene og foreldrene forhandler om arbejdstiden. En sådan tilgang er både original og fyldt med pointer om forandringer af relationen i familien. Det viser sig, at når foreldrene arbejder i fleksible tidskulturer, har børnene en stærkere forhandlingsposition end i de mere traditionelle tidskulturer.

Når man derimod nærmer sig relationen arbejde-familie fra arbejdspladsens synsvinkel, kommer spørgsmål angående inkludering og kompetence- og ressourceudnyttelse på arbejdspladsen i fokus. Som en følge af disse 'klemmer' får forskerne øje på innovationer og løsninger, der mere eller mindre spontant udvikles på både familie- og virksomhedsniveau.

Forskerne stiller sig selv spørgsmålet om, hvad der er virkelighed, og hvad der snarere er myter om forandrede tidsstrukturer. Man studerer ved hjælp af komplekse statistiske data om arbejdstid, hvordan udviklingen i norsk arbejdsliv ser ud, og hvilke konsekvenser opdagede forandringer har fået for forskellige grupper deltagelse i og oplevelser af lønarbejdet.

Fokus på organiseringen af arbejdslivet er en fællesnævner for disse studier af arbejdstidens indflydelse på deltagelse i arbejdslivet. Studierne viser, at køn bliver en vigtig faktor i forbindelse med, at arbejdstidens udformning forandres på forskellige arbejdspladser og i forskellige brancher. Dette får vidtgående konsekvenser for, hvordan familierne kan deltage i organiseringen af arbejdet og samtidig realisere ligestilling, omsorg og balance i livet. Arbejdstidens udformning får konsekvenser for, hvordan kønssegregering udvikles og forandres, og denne forskning har stor relevans for forståelsen af globaliseringens indflydelse på arbejdstider. Dertil knytter det næste tema sig, idet der her er fokus på de paradokser, der opstår i det nye arbejdsliv.

### Det nye arbejdslivs paradokser

Et vigtigt paradoks, der behandles i dette tema er den samtidige forekomst af et interessant og spændende arbejde og udmattelse og fravær fra arbejdet. Medarbejderne trives, men de bliver syge.

#### Det nye arbejdslivet på norsk – et inkluderende arbejdsliv? Dagens arbejdsmiljø, trender og løsningsmodeller

##### Seniorforsker Bjørg Aase Sørensen, Arbeidsforskningsinstituttet

Stiller spørgsmålstejn ved, hvad det nye arbejdsliv egentlig betyder, og er specifikt interesseret i det modsætningsfulde i, at på samme tid, som mange siger, at de trives på arbejdspladsen, er fraværet rekord-højt.

#### Heftig og begejstret? En studie av individualisering, kundekontakt og grenseregulering i arbejdslivet

##### Seniorforsker Ulla Forseth, SINTEF Teknologi og samfunn

Bemærker det samme paradoks, men koncentrerer sig om at undersøge, hvordan de individuelle grænser kan drages. Magt og køn er de centrale aspekter i denne fremgangsmåde.

#### Medvirkning, læring og belønning i det nye arbejdslivet

##### Forsker Pål Schøne, Institutt for samfunnsforskning

Undersøger gennem en komparativ fremgangsmåde, hvilke nye former for organisering af arbejdet, der vokser frem, og hvilke konsekvenser disse nye former får for beskæftigelse, produktivitet, innovation, lønniveauer og lønspredning.

#### Fra faste forhold til løse forbindelser. Dynamiske organisationer i det kunnskapsbaserede arbejdslivet.

##### Professor Bente Rasmussen, SINTEF Teknologi og samfunn

Her stiller man spørgsmålstejn ved, hvad der udmærker sig ved de organisationer, der bliver bæredygtige både som organisation og som arbejdsmiljø for de ansatte.

Der sker forandringer i de organisationer, der sætter de ansatte under pres. Men det er vigtigt at forstå, at det ikke er alle arbejdspladser, der udvikles i denne retning. Vidensarbejdere af forskellige slags oplever deres arbejde som stadig mere interessant og udfordrende, og oplever at de trives med dette, samtidig med, at de bliver syge, udrændte og udmattede af arbejdet. Forskerne har tilnærmet sig problemstillingerne omkring arbejdslivets paradokser med både kvantitative og kvalitative metoder. I bogen *Arbejdslivets Klemmer*<sup>11</sup> har man sat søgelyset på, hvordan disse to metodetilgange tilsammen kan øge forståelsen af paradokserne. Gennem statistikker kan man identificere, hvilke faggrupper der arbejder mest, og gennem kvalitative studier kan man undersøge, hvad der gør det muligt at håndtere arbejdsliv og ligestilling, og hvad der gør det umuligt. Denne forskning viser, at vidensarbejdet i det globaliserede norske arbejdsliv organiseres efter princippet om, at de ansatte er tilgængelige 24 timer, og ikke har behov for at beskæftige sig med omsorgsforpligtelser. Udviklingen styres af nye

teknologier, der muliggør og samtidig motiveres af, at den øgede internationale konkurrence kræver det. Den sociale sfære, familien og hverdagslivets forpligtelser udelades i denne forståelse, måske fordi den multikulturelle globale variation så bliver for besværlig at håndtere. Organisationen vaskes ren og konstrueres som en abstrakt replikation (måske amerikansk), der leveres uafhængigt af nationale og regionale kulturelle traditioner, visioner og værdier.

Hvordan klarer den nordiske model sig egentlig på et globaliseret arbejdsmarked? Bør ligestillings- og tryghedslovgivning ofres for det internationale alter, eller skal den skandinaviske model transformeres til det globaliserede arbejdsmarked? Forskningen på dette område belyser problemstillinger, der har meget stor betydning for fremtiden, og det er her et meget vigtigt vidensbidrag. Arbejdslivsprogrammet har finansieret. Det er forskning, som er nødt til at fortsætte, og hvor komparative tilgange i kombination med kvalitative tilgange bør udvikles i et realistisk samarbejde mellem forskere, som repræsenterer forskellige metoder og teoretiske udgangspunkter.

Dette tema kan også kobles til næste tema, som handler om forudsætningerne for deltagelse i arbejdslivet for grupper med indvandrerbaggrund, for funktionshæmmede og for kvinder. Inden for dette tema findes også forskning om mobning og chikane på arbejdspladsen, hvor det er en udtalt ambition at finde faktorer, der bidrager til, at sådanne fænomener opstår.

### Hindringer for deltagelse i arbejdslivet

#### Innvandrerkvinner i pleie- og omsorgsykker: kjønn, klasse og etnisitet

##### Forsker Rannveig Dahle, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring

Undersøger inklusion og etnicitet i omsorgssektoren, og hvilke organisatoriske konsekvenser stigningen af etnisk mangfoldighed får for relationer mellem ansatte i omsorgsarbejdet.

#### Integration, exclusion and job mobility in different types of Norwegian work organisations

##### Seniorforsker Jorun Solheim, Institutt for samfunnsforskning

Undersøger integrations- og differentieringsprocesser for forskellige etniske grupper baseret på alder og køn, og hvordan sådanne processer udvikles i henholdsvis omsorgsarbejde og i ingeniørorganisationer.

#### Fleksibilitet, arbejdsmiljø og deltagelse. Ansvar for og mestring av arbejdsmiljøet i det nye arbejdslivet.

##### Seniorforsker Torstein Nesheim, Samfunns- og næringslivsforskning

Hvor udbredt er det med fleksible arbejdsformer på arbejdsmarkedet, og hvad kendetegner dem, der arbejder fleksibelt med hensyn til mobilitet, arbejdsløshed og sygefravær?

11 Arbejdslivets Klemmer: Paradokser i det nye arbejdslivet  
Elin Kvande, Bente Rasmussen (red) Fagbokforlaget, 2007

**Bemanningsbedriftenes rolle i arbejdsmarkedet****Seniorforsker Torstein Nesheim, Samfunns- og næringslivsforskning**

Undersøger også vikar-branchen og stiller spørgsmålstejn ved, om denne kan bidrage til at lette mobilitet og inklusion. Hvilken rolle spiller vikarbranchen på arbejdsmarkedet, er den bare en organiseret reservearmé af arbejdstagere?

**Victimisation from bullying and harassment in the workplace: Causes, consequences and problem management****Professor Ståle Einarsen, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen**

Udfører avancerede studier af forekomsten af mobning og chikane på arbejdspladsen samt af, hvordan disse fænomener bidrager til udstødning.

**Udstøtning fra arbejdsmarkedet****Seniorforsker Knut Røed, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning**

Hvilken betydning har forskellige samfundsmæssige indsatser, såsom reguleringssystemer, kontrolforanstaltninger og individindrettede foranstaltninger for, om individer er eller ikke er i arbejdsmarkedets organisationer?

**Sunne arbeidsplasser – Organisatoriske faktorer som fremmer og hemmer langtidsfriske arbeidstakere i et globalisert arbeidsliv****Seniorforsker Ulla Forseth, SINTEF Teknologi og samfunn**

Hvordan kan sunne arbeidsplasser understøttes gjennom organisatoriske foranstaltninger? Hva kendetegner en sund arbeidsplass, hvor medarbeiderne er sunne på lengere sikt i et globalisert arbeidsliv?

**Kjønnkvotering til ASA-selskapenes styrer.****Professor Fredrik Engelstad, Institutt for samfunnsforskning**

Hvordan sker inklusionen av kvinner i aktieselskabers bestyrelser, hvordan utvikles relationerne mellom mænd og kvinder i bestyrelserne? Hvilke effekter, forventede og uventede, giver anledning til kønskvotering?

Her er de udvalgte projekter mere direkte fokuserede på inklusionsproblematikken. De forskellige tilgange spænder dog over hele metodeskalaen, og de empiriske eksempler er varierende og mange. Man undersøger inklusion af forskellige etniciteter inden for omsorgserhverv, og man sammenligner integration og differentiering af etniske grupper inden for omsorg i forhold til ingeniørerhvervet for at forstå, hvordan alder og køn spiller sammen med etnicitet. Sundhed og inklusion kobles sammen med fleksible arbejdsformer og med forekomst af mobning. Vikarbranchens indflydelse på organisationer undersøges, og forudsætninger for og karakteren af sunde arbejdspladser sættes under lup. Social indsats i forhold til deltagelse i arbejdslivet studeres både bredt og mere afgrænset som konsekvens af de foranstaltninger, der iværksættes for at skabe bedre ligestilling i aktieselskabernes bestyrelser.

Dette er vigtig forskning i et arbejdsliv, der er nødt til at tage bedre vare på arbejdskraften, når ungdomsårgangene

fremover bliver mindre, og de åbne grænser øger den etniske mangfoldighed. Samfundets regler og støtte til denne proces er givetvis vigtig, men forskningen peger på, at magtstrukturer og uformelle processer i organisationerne modvirker de effekter, man ønsker sig. Undersøgelsen af kønskvoterings-effekten i aktieselskabernes bestyrelser kan blive et vigtigt bidrag til viden om disse uformelle processer. Det vil være værdifuldt, hvis udveksling af resultater mellem flere af disse projekter stimuleres, for eksempel af Forskningsrådet. Man kan forestille sig, at fænomener som mobning og chikanerier kan dukke op selv i aktieselskabers bestyrelser.

Organisationsformen antages at have væsentlig indflydelse på, hvordan og om inklusionen finder sted. Visse grupper må kvoterer, hvis organisationsstrukturerne er ekstremt fastlåste. Det gælder i eksemplet med kvinder i aktieselskabers bestyrelser, men det gælder også for etniske grupper med ikke-europæisk oprindelse. Hvad er det, der skiller, og hvor findes lighederne? Kan forskerne lære af hinanden og dermed uddybe forståelsen og udvikle bedre teoretiske redskaber? Kan dette være en opgave at gå videre med for VAM-programmet, for eksempel ved direkte at opmuntre til studier af intersektionalitet og magt?

**Til sidst, de konstante organisationsforandringer!**

Det sidste tema, der behandles, er organisationsforandringer i det nye arbejdsliv. Her undersøges omstillings- og personaleminimerende processer, sundhedseffekter af disse forandringer, og betydningen for virksomhedernes produktivitet og kompetencer.

**Nedbemanning i norsk arbeidsliv: Effektivisering, marginalisering og rettsliggjøring****Seniorforsker Torstein Nesheim, Samfunns- og næringslivsforskning**

Her undersøges personalenedskæring og marginalisering, dvs. organisationsforandringer, der er koblet til effektivisering i organisationer.

**Changing Work – The impact of Re-organisation and Reallocation on Establishment Performance and Worker Well Being****Forskningsleder Erling Barth, Institutt for samfunnsforskning**

Hvad er de samfundsmæssige og individuelle effekter af omstillinger i arbejdsorganisationer?

**Den nye arbeidsplassen: Arbeid, helse og deltagelse i arbeidslivet. En prospektiv, longitudinell undersøkelse.****Professor Stein Knardahl, Statens arbeidsmiljøinstitutt**

Undersøger den nye arbejdsplads med hensyn til sundhed, deltagelse og arbejdsopgaver. Det er et organisationspsykologisk studie, hvor forskerne arbejder med longitudinelle data, der følger individer.

**Team incentives, human capital and job satisfaction****Professor Trond E. Olsen, Samfunns- og næringslivsforskning**

Fokuserer på betydningen af det mere og mere almindelige teamarbejde i humankapital-intensive organisationer, og undersøger denne arbejdsforms betydning for arbejdstilfredshed og arbejdsmiljø.

Forskningen undersøger blandt andet konsekvenserne af rationalisering, der leder til personalereduktion; hvordan dette påvirker arbejdsforholdene for dem, der bliver tilbage, samt hvad rationaliseringen betyder på kort og lang sigt for dem, der bliver ekskluderet. Intern reorganisering og større forandringer som personalenedskæringer, fusioner og ejerskifte medtages alle blandt de forandringer, der studeres. Hvordan organisationens produktivitet påvirkes af forandringer er også genstand for forskningen.

I en tid, hvor organisationsforandringer er stadigt nærværende, ja en normalsituation for mange organisationer, er denne forskning af stor betydning. Disse projekter har det til fælles, at man studerer fænomenerne på et statistisk niveau med sammenhænge, som kan være svære at fortolke; behov for yderligere studier kan blive resultatet af sådanne fremgangsmåder. Det ville have været interessant med en kvalitativ tilgang til organisationsforandringer inden for denne del af programmet. Projekterne er stadig i fuld gang, og det er endnu umuligt at give et retvisende billede af resultaterne.

### Vurdering

Alle projekterne inden for dette tema undersøger interessante spørgsmål og lever op til udbudsmaterialet. Mange af projekterne er ikke afsluttede, men de af dem, der er gennemført, har præsenteret værdifuld og ind imellem ny viden. Interessentgrupperne har fået bedre grundlag for politiske beslutninger, og videnskaben har i visse tilfælde fået nye byggesten.

Tyngdepunktet i forskningen hviler gennemgående på enkeltdisciplins (enten sociologi, psykologi eller antropologi) adfærdsvidenskabelige referencerammer, og yderst få projekter har nogen form for tværfaglige indslag. Dette er noget overraskende, temaets kompleksitet taget i betragtning.

Flertallet af projekterne har endvidere et lokalt præg fra de miljøer, hvor de udføres (fremgår eksempelvis af referencelisterne), og få samarbejder sker på tværs af institutionerne i landet. Dette er i og for sig forståeligt, men da projekterne tangerer og supplerer hinandens problemstillinger, må man forvente, at en institutionsovergribende aktivitet ville kunne berige og finpudse vidensbidraget yderligere. Undtagelsen er her de projekter, der inspireres af hinanden i forbindelse med netværket omkring bogen *Arbejdslivets Klemmer*.

Det er også bemærkelsesværdigt, at mange af projekterne har få referencer til den nordiske forskning vedrørende de problemer, som skitseres. Det er snarere slagside i retning af angelsaksisk forskning. Dette må være et videnstab, da der uden tvivl eksisterer en form for skandinavisk egenart, når det kommer til organisation, ligestilling, faglig indflydelse, lovgivning og ledelsesstil. Forskningen burde have været styrket af mere nordisk samarbejde eller i det mindste af, at forskerne viste større interesse for, og satte sig ind i, hvad der er sket i nabolandene. Selv her er der undtagelser, men hovedindtrykket står tilbage.

## Arbejdslivsrelationer, aftaler, lovgivning og regulering, og hvordan det spiller ind på virksomhedsniveau

Norge er et land med en forholdsvis omfattende regulering af arbejdsmarked og arbejdsliv. Der er et naturligt behov for, at denne regulering baserer sig på et solidt vidensgrundlag om de problemstillinger, reguleringen relaterer sig til, og om effekterne af den regulering, der er iværksat. Størstedelen af den forskning, der har opnået støtte fra Arbejdslivsprogrammet har en direkte eller indirekte relation til reguleringen af arbejdsmarkedet og arbejdslivet med relevans for myndigheder, institutioner og arbejdsmarkedsorganisationer.

Dermed kunne størstedelen af forskningen støttet fra Arbejdslivsprogrammet for så vidt godt omtales under dette punkt. Vi vil her fremdrage de forskningsprojekter, som efter vores vurdering mest eksplicit relaterer sig til aftaler, lovgivning og regulering

### Vurdering af effekter af afgrænset lovgivning

| Mobilisering av arbeidstilbudet   |
|---|
| <b>Seniorforsker Knut Røed, Frischsenteret</b><br><br>Udvikler metoder til effektvurderinger af velfærds politikker. Undersøger bl.a. effekten af den aktiveringsorienterede social- og arbejdsmarkeds politik på individniveau, baseret på registerdata. |
| Mellom nærvær og fravær – bruken av permitteringer i norsk arbeids-   |
| <b>Seniorforsker Kåre Hansen, IRIS</b><br><br>Undersøger effekterne af det norske 'Permitteringsinstituttet', som giver virksomheder mulighed for at reducere personalet i kort periode.  |
| Utstøting fra arbeidsmarkedet   |
| <b>Seniorforsker Knut Røed, Frischsenteret</b><br><br>Undersøger bl.a., hvilken effekt de økonomiske incitamenter knyttet til velfærdsordninger har for deltagelse og ikke-deltagelse på arbeidsmarkedet.   |
| Virkninger av en aktivitetsorientert velferdspolitik  |
| <b>Seniorforsker Knut Røed, Frischsenteret</b><br><br>Undersøger, hvorledes aktivitetskravet i arbeidsmarkeds- og social-politik påvirker tilgangen til forskjellige typer støtteordninger.   |

Arbejdslivsprogrammet har støttet projekter, der har været meget succesfulde i udviklingen af nye datakilder og nye metoder til vurdering af effekter af givne politiske tiltag. Det gælder for de ovennævnte projekter, og det gælder også for en del af de projekter, der nævnes nedenfor.



Det er generelt ønskeligt, at vurdering af effekter sker med en 'triangulering' af metoder. De kvantitative metoder har deres styrke i at dokumentere *effekter*, og de kvalitative metoder har deres styrke i at *forklare* effekter. I en hel del af de projekter, der undersøger effekterne af afgrænset lovgivning, benyttes der da også både kvantitative og kvalitative tilgange. Det viser sig dog ofte at være temmelig vanskeligt at etablere et frugtbart samspil mellem de forskellige metodiske tilgange, bl.a. fordi der kræver, at kløfter mellem forskningstraditioner og kulturer overvindes.

Der kan derfor være grund til at foretage en mere systematisk metodevurdering, metodeudvikling og måske også udvikling af miljøer, der har realistiske muligheder for at foretage sådanne tværfaglige og metodepluralistiske kombinationer.

### Problemstillinger knyttet til fleksibilitet, rettigheder og social ansvarlighed (problemstillinger, der relaterer sig til 'flexicurity-modellen')

#### Arbejdsmarkedsmobilitet i de nordiske velferdsstatene og betydningen af de institusjonelle reguleringene på arbejdsmarkedet

**Forsker Kristine Nergaard, Fafo**

Undersøger, om ansættelsessikkerhed mindsker mobiliteten på arbejdsmarkedet for dermed at teste en af grundteserne i flexicurity-modellen.

#### Inkluderende arbejdsgivere? Virksomhedenes arbejdskraftsstrategier overfor ældre arbejdstakere

**Forskningschef Jon Erik Dølvik, Fafo**

Undersøger, hvordan arbejdsgiveres erklærede sociale ansvarlighed over for ældre arbejdstagere virker i praksis, og hvorledes det spiller sammen med offentlig regulering.

#### Nedbemanning i norsk arbejdsliv: Effektivisering, marginalisering og rettsliggjøring

**Seniorforsker Torstein Nesheim, Samfunns- og næringslivsforskning**

Undersøger effekterne af nedbemanding/personalereduktion knyttet til organisatorisk rationalisering – effekter for virksomheden, medarbejderne og samfundsøkonomien. Ligeledes undersøges arbejdsmarkedsreguleringens betydning for nedbemandingen.

#### Changing Work – The impact of Reorganisation and Reallocation on Establishment Performance and Worker Well Being

**Forskningsleder Erling Barth, Institutt for samfunnsforskning**

Undersøger i lighed med ovenstående projekt effekterne af nedbemanding for virksomheder, medarbejdere og samfundsøkonomien, her i et komparativt perspektiv.

EU promoverer flexicurity-modellen, hvor en lille ansættelsessikkerhed (flexibility) kombineres med en høj grad af social sikkerhed og en aktiv offentlig arbejdsmarkedspolitik (security). Danmark bliver anset for at være et førende land i realiseringen af flexicurity-modellen. I Norge er den aftalebaserede og lovgivningsbaserede ansættelsessikkerhed

noget større. De fire ovennævnte projekter kan alle bidrage kritisk til en vurdering af, hvorvidt en udvikling i Norge i overensstemmelse med flexicurity-modellen kan være ønskelig:

- Er det faktisk sådan, at en reduceret ansættelsessikkerhed øger mobiliteten på arbejdsmarkedet?
- Er ansættelsesmæssig fleksibilitet, hvor virksomhederne hurtigere og lettere kan nedbemande ønskelig i et virksomhedsøkonomi, samfundsøkonomisk og velfærdsmæssigt perspektiv, eller er nedbemanding forbundet med alvorlige utilsigtede konsekvenser?
- Kan udviklingen af virksomhedernes sociale ansvar reducere nogle af de negative konsekvenser ved en højere grad af fleksibilitet, eller er det omvendt således, at virksomhedernes sociale ansvar stimuleres af en lovgivningsmæssig begrænsning af fleksibiliteten?

### Ligestilling og diskriminering

#### Recruitment in a multicultural society

**Professor Gro Mjeldheim Sandal, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen**

Undersøger, hvordan kulturelle og etniske forskelle influerer på ansættelsessamtalen, og eventuelt skaber en bias for visse grupper

#### Employment Discrimination on Grounds of Ethnicity, Gender and Disability: A Legal Analysis of the Decisions of the New Appeals Board

**Forsker Ronald Craig, Institutt for menneskerettigheter, Universitetet i Oslo**

Undersøger effekten af det nyetablerede 'Ligestillings- og diskrimineringsombudet' på en retsvidenskabelig baggrund.

#### Labour market integration of non-western immigrants – identifying policies that work

**Forsker Pål Schøne, Institutt for samfunnsforskning**

Undersøger, i hvilken grad indvandreres manglende integration på arbejdsmarkedet skyldes manglende kvalifikationer eller manglende information om det norske arbejdsmarked. Ligeledes barrierer i virksomhederne og økonomiske incitamenter.

#### Kjønnskvalitet til ASA-selskabenes styrer

**Professor Fredrik Engelstad, Institutt for samfunnsforskning**

Undersøger effekterne af loven, der bestemmer, at der skal være mindst 40% af begge køn i aktieselskabers bestyrelser. Projektet vil beskrive og forklare rekruttering til bestyrelserne og samarbejdet mellem mænd og kvinder i bestyrelserne.

Norge er, ligesom de øvrige nordiske lande, relativt egalitært, har en relativt stor arbejdsmarkedsdeltagelse og har en relativt set høj grad af social sikkerhed. Alligevel har der også i Norge og i de øvrige nordiske lande udviklet sig en betydelig ulighed mellem forskellige etniske grupper. Ligeledes er lighed mellem kønnene langt fra etableret. En række projekter undersøger, om og hvordan lovgivning kan bidrage til at løse disse ulighedsproblemer.

To projekter undersøger, om der på virksomheder, bl.a. i ansættelsessituationen, sker en måske ganske utilsigtet diskrimination af nordmænd med anden etnisk baggrund. Ligeledes undersøges det, om det er kvalifikationer eller informationer, der er barrieren for beskæftigelse. Vi har også inden for dette område det eneste retsvidenskabelige projekt, der har opnået støtte fra programmet, nemlig projektet, der vurderer effekterne af det nyetablerede 'Ligestillings- og diskrimineringsombudet'.

Et projekt undersøger kvinders deltagelse i aktieselskabernes bestyrelser. I 2003 blev det i Norge bestemt, at der skal være mindst 40% af begge køn i aktieselskabernes bestyrelser. I 2003 udgjorde kvinderne 6% i aktieselskabsbestyrelserne. I dag udgør kvinder omkring 40%. Projektet vil undersøge effekterne af dette i international sammenhæng enestående 'eksperiment'. Projektet vil beskrive og forklare rekrutteringen til bestyrelsesshvervet og beskrive og forklare relationerne mellem kvinder og mænd i bestyrelserne. Og endelig vil projektet vurdere mulige effekter af lovgivningen om kønskvotering i aktieselskabers bestyrelse. Projektets analyser baserer sig på databaser og på interviews. Der er tale om et projekt der formentlig vil vække international opmærksomhed.

### EU-udvidelsen, en udfordring for det norske arbejdsmarked

#### Arbeids- og bedriftsvandringer etter EU-utvidelsen: Endringer i reguleringsformer og bedriftenes arbeidskraftsstrategier

**Forskningssjef Jon Erik Dølvik, Fafo**

Undersøger vandring af arbeidere og virksomheder efter EU-udvidelsen (EU8) med særlig henblik på reguleringsformer.

#### Arbeids- og bedriftsvandringer i et utvidet Europa: Inkludering i det gode arbeidslivet?

**Forskningssjef Jon Erik Dølvik, Fafo**

Viderefører ovennævnte projekt med større vægt på den faktiske inkludering af indvandre fra EU8

Med de to ovennævnte projekter er der skabt en bredt favnende forskning om de arbejdsmarkedsmæssige konsekvenser af udvidelsen af EU med EU8. I projekterne arbejdes der med fire forskellige typer påvirkninger af det norske arbejdsmarked: a. Arbejdskraft fra EU8, der ansættes af norske arbejdsgivere, b. Arbejdskraft, der arbejder i Norge, men er ansat i firmaer i EU8-lande, c. Illegalt indvandret arbejdskraft fra EU8, og d. Norske virksomheder, der flytter hele eller dele af produktionen ud til EU8-lande. Østudvidelsen har påvirket det norske arbejdsmarked markant, og vil formentlig også gøre det i de kommende år. Det vurderes, at projekterne leverer nyttig viden til norsk regulering i forhold til det åbne europæiske arbejdsmarked, dels ved at undersøge effekter i Norge og dels gennem komparative studier af regulering på området.

### Politik, der relaterer sig til work-life balance

#### Kjønn, mestring og deltagelse i arbeidsliv og hjemmeliv

**Forskningsleder Tone Alm Andreassen, Arbeidsforskningsinstituttet**

Undersøger de formelle og uformelle spilleregler på arbeidsmarkedet, der påvirker relationen mellom omsorgsarbejde og lønnet arbeid.

#### Postindustriell arbeidstid – nye begreper, nye realiteter?

**Forskningsleder Anne Lise Ellingsæter, Institutt for samfunnsforskning**

Undersøgelsen inneholder et komparativt studie af, hvorledes regulering af arbeidsmarked påvirker arbeidstiden i forskjellige lande.

#### Det nye arbeidslivet: Nye arbeidstidsordninger blant fedre og mødre og blant foreldrepar.

**Forsker Ragni Hege Kitterød, Statistisk sentralbyrå**

Undersøger arbeidsmarkedseffekterne af nyere familiepølitiske tiltag. Hun må konstatere, at 'det to-sporede foreldreskab' endnu ikke er afskaffet.

Projekterne dokumenterer, at lovgivning og anden regulering har skabt en betydelig bedre balance mellem arbeidsliv og andet liv i Norge end i de fleste andre økonomisk højt udviklede lande. Men projekterne viser også, at forskjellene mellom kjønnene, hvad angår ansvar og forpliktelse i hjemmet og på arbeidet, i store træk reproduceres på tross af reguleringen. Ligeledes peges der på, at der måske er behov for at indarbejde hensyn til livet uden for arbeidet, ikke alene i bestemmelser om orlov og arbeidstid, men også i arbeidsmiljølovgivningen.

### Vurdering

Arbeidslivsprogrammets projekter leverer meget viden, som belyser virkningen af lovgivning, aftaler og anden regulering både på samfunnsniveau, på virksomhedsniveau, på familieniveau og på individniveau. Det gælder for de her omtalte projekter, men det gælder også for mange af de øvrige projekter. Der er i tilknytning til programmet udviklet metoder, der muliggør mere omfattende og detaljerede registerbaserede studier af effekten af arbeidsmarkedslvgivning. Mange projekterne forsøger at kombinere forskellige metoder i vurdering af effekterne. En sådan kombination er efter udvalgets opfattelse overordentlig nyttig, men det er også udvalgets vurdering, at det ofte viser sig vanskeligt i praksis at integrere forskellige metoder. Der er behov for et metodemæssigt udviklingsarbejde på dette punkt.

Selv om forskningen fra Arbeidslivsprogrammet leverer meget viden, som kan kvalificere lovgivning og anden regulering på arbeidsmarkedet, så er der dog områder, som er svagt eller slet ikke belyst. Samarbejdsrelationerne på virksomhederne, som baserer sig på aftaler, er kun svagt belyst. Heller ikke uddannelse eller efteruddannelse er belyst i programmet. Begge de nævnte områder må dog formodes at have stor betydning for inklusion og eksklusion på arbeidsmarkedet.

Effekterne af lovgivning, aftaler eller anden regulering vurderes både i økonomiske perspektiver (virksomhedsøkonomisk og samfundsøkonomisk) og i et livskvalitetsperspektiv (arbejdsforhold, ligestilling, arbejde familie relationer mv.). Der er projekter, der reelt kombinerer et økonomisk og et livskvalitetsmæssigt perspektiv, men de er få. Dette er for så vidt bemærkelsesværdigt taget i betragtning, at et bærende element i den norske samfundsmodel er en udtalt målsætning om, at økonomisk udvikling, lighed og livskvalitet kan og skal følges ad.

Mere overgribende og rammesættende projekter har ikke fået midler fra programmet. Der er for eksempel ikke projekter, der har til formål at vurdere den norske eller den skandinaviske arbejdsmarkedsmodels fremtid i en globaliseret verden. Der er for eksempel heller ikke projekter, der har til formål at belyse den skjulte magtudøvelse i moderne arbejdsmarkedspolitik. Men der er mange projekter, som kunne levere bidrag til sådanne mere overgribende projekter. Om udfordringen til at udføre sådanne overgribende projekter vil blive taget op af universitetsforskningen, eller om udfordringen vil blive liggende udforsket, kan vi ikke vurdere fra udvalgets side.

## Omstilling og mobilitet

Konfronteret med øget konkurrence fra billigere udenlandske producenter, gennemgår norske virksomheder og industrier en reorganisering/omstilling af arbejdet og en opgradering af medarbejdernes kompetencer. Den internationale litteratur på dette område har indtil videre hovedsageligt omhandlet produktivitetseffekten fra omstillingen af arbejdet. Der eksisterer kun lidt dokumentation af de kortsigtede og langsigtede effekter af omstilling af arbejdet i forhold til inkluderende og ekskluderende processer, og deres resultater for arbejderes lønninger og deltagelse på arbejdsmarkedet, samt for deres sundhed og velbefindende. Der har heller ikke været arbejdet særligt meget med, hvordan kompetenceopgradering og efteruddannelse går hånd i hånd med omstilling af arbejdet.

I faserne 2006-2009 og 2008-2011 i Arbejdslivsprogrammet sigtede programstyret på at støtte forskning af processer med omstilling og kompetenceopgradering på virksomhedsniveau. Interessen var både på, hvordan omstilling rent faktisk implementeredes i virksomheden, og på effekten af omstillingen for medarbejderne i virksomheden. Programstyret søgte også en større forståelse af interaktionen mellem offentlig politik og processer foranstaltet af den enkelte virksomhed. Af interesse var specielt interaktion mellem politikker, omstilling og øget internationalisering, og hvilken betydning den har for ind- og udgang til bistandshjælp, invalidepension og rehabilitering.

I det følgende vil vi mere detaljeret beskrive de forskningsprojekter fra disse og tidligere runder, som efter vores mening relaterer sig mest til emnet omstilling og mobi-

litet. Vi kan gruppere projekterne fra dette område i tre underkategorier:

### Konsekvenser af omstilling for virksomheder og deres medarbejdere

#### Endring i arbejdsforhold i Norge

##### Professor Kjell G. Salvanes, Samfunns- og næringslivsforskning

Undersøger omkostninger ved omstilling for virksomheder og for medarbejdere, som mister job, og konsekvenser af jobstabilitet for anciennitet.

#### Changing Work – The impact of Reorganisation and Reallocation on Establishment Performance and Worker Well Being

##### Forskningsleder Erling Barth, Institutt for samfunnsforskning

Undersøger hvordan omstilling/nedskæring/nedbemanding påvirker virksomheders bundlinje og medarbejderes tilfredshed og rollen for fagforeninger og institutioner i fordelingsmæssige spørgsmål.

Disse projekter bidrager tilsammen til vores forståelse af effekterne af omstrukturering for både virksomheder og deres medarbejdere. I en undersøgelse af, hvordan omstilling påvirker virksomhedens økonomiske præstationsniveau, er det vigtigt at skelne mellem effekterne af forskellige typer af omstilling, da de vil påvirke virksomhedens bundlinje forskelligt, for eksempel udvidelse og nedskæringer, fusioner, opdelinger og ændringer i ejerskab versus interne former for omstilling. Et andet emne, der indtil videre har været tilsidesat i den internationale litteratur, og som ovenstående projekter tager hul på, er samarbejdet mellem arbejdsgivere og fagforeninger, der kan afgøre fordelingen af en omstillings gevinster og tab. De unikke sammenkoblede arbejdsgiver-arbejdstager-data fra Norge muliggør endvidere en undersøgelse af effekterne for medarbejderne ved virksomhedsomstilling.

Med hensyn til fordele for arbejdstagere er fokus på både traditionelt arbejdsmarkedsudfald, som for eksempel arbejds lønninger og sandsynlighed for beskæftigelse, og ikke-arbejdsmarkedsudfald som for eksempel medarbejdertrivsel, hvilket indirekte også påvirker virksomhedens præstationsniveau.

En grundantagelse i litteraturen er, at virksomheder, der gennemgår en omstilling, gør det af hensyn til bundlinjen. For eksempel kan det ske, at virksomheder træffer en strategisk beslutning om at påbegynde en omstilling, der krydser internationale grænser, hvis det er lønbesparende for dem at gøre det. Således er det, når man studerer effekterne af omstilling for virksomhedens præstationsniveau, nødvendigt at have problemstillinger i forbindelse med endogenitet og selektion for øje. Ligeledes er arbejderne i sådanne virksomheder næppe tilfældigt valgte. Begge disse projekter er derfor koncentreret omkring vurdering af *kausale effekter* af omstilling og foreslår forskellige løsninger til endogenitetsproblemet. For det første kan man ved at følge arbejdere og virksomheder over tid rydde tidsinvariante, uobserverbare

effekter, der påvirker udfaldet for virksomhed og arbejder på den ene side, og omstillingsprocesser på den anden side; for det andet kan man ved at sammenligne arbejdere i firmaer, der skærer ned eller opløses, med en sample af arbejdere i virksomheder, der ikke gennemgået sådanne forandringer, på basis af en række forhold, der gjorde sig gældende før reorganiseringen, kontrollere for alle forskelle, der ikke knytter sig til reorganiseringen; og for det tredje kan man anvende eksplisitstrukturel modellering af de kanaler, gennem hvilke fusioner endogent fører til lønændringer.

### Påvirkning på arbejdsmarkedsdeltagelse af teknologisk ændringer og øgede krav til opkvalificering

**Mistilpasning, udstøtning og endrede kompetansekrav på arbejdsmarkedet**

**Forsker John K. Dagsvik, Statistisk sentralbyrå**

Undersøger de faktorer, som påvirker overgang til overførselsindkomst, herunder effekten af teknologiske ændringer for tidlig tilbagetrækning og efterspørgsel efter unge kontra ældre medarbejdere.

**Tøffere krav? Ferdigheder og deltagelse i arbejdsmarkedet**

**Seniorforsker Bernt Bratsberg, Frischsenteret**

Undersøger samspillet mellem færdigheder, helbred, uddannelse og arbejdsmarkedsdeltagelse.

En af de vigtigste udfordringer, som ny teknologi udgør, er behovet for at efteruddanne arbejdskraften for at opgradere dennes kvalifikationer i forhold til skiftende krav i arbejdet. For arbejdere, der nærmer sig pensionsalderen, kan et teknologisk skifte, der øger det nødvendige kvalifikationsniveau, være en faktor, der leder til deres tidlige exit fra arbejdsmarkedet. Det er værd at vide, om sådanne teknologiske forandringer, der påvirker kvalifikationskravene, har været mere omfattende i Norge sammenlignet med andre lande, og om den relativt høje minimumsløn i Norge udgør en ekstra barriere for lav-kvalificerede grupper, der i særdeleshed bliver sat i en ugunstig situation af sådanne forandringer. De to projekter ovenfor studerer disse processer.

Forholdet mellem teknologiske forandringer og pensionering er et empirisk spørgsmål: På den ene side besidder ældre medarbejdere i virksomheder med en høj frekvens af forventede teknologiske forandringer færdigheder af ældre dato og oplever derfor besværligheder ved at tilpasse sig teknologiske forandringer, men på den anden side besidder de akkumuleret human kapital, der gør dem bedre i stand til at tage ny teknologi i brug. På samme tid kan øgede krav til kvalifikationer som følge af uventede teknologiske forandringer betyde, at medarbejdere, der nærmer sig pensionsalderen, kan opleve, at omkostningerne ved at lære nye færdigheder overstiger udbyttet af at blive på arbejdet. I det første projekt viser analyser af sammensatte arbejdsgiver-arbejdstager-data, der inkluderer afmåling af forventede og uventede teknologiske forandringer, at korrelationen mellem forventede og uventede teknologiske forandringer kun er negativ for de ældste mandlige medarbejdere; hvorimod

sandsynligheden for at forlade arbejdsmarkedet via førtidspensionering er højere for ældre medarbejdere i virksomheder, der introducerer nye procesteknologier.

I litteraturen er det en tilbagevendende debat, om den øgede lønulighed på de mest udviklede landes arbejdsmarkeder kan tilskrives teknologiske forandringer, som har en "skill-bias". Hvis teknologiske forandringer er præget af "skill-bias", kan man forvente, at beskæftigelsesmulighederne for de lav-kvalificerede er blevet forringet over tid, og at vigtigheden af høje kvalifikationer for beskæftigelse er steget over tid. For at svare på dette spørgsmål er mikrodata på kvalifikationsmålinger og arbejdsmarkedsudfald fra 5 forskellige lande trukket ud fra to relaterede survey-under søgelser (IALS 1997/1998 og ALLS 2003) i det andet projekt. Selv om dette arbejde stadig er under udarbejdelse, viser det indtil videre i) stærke indikationer på, at relationerne mellem læse- og skrivefærdigheder og arbejdsmarkedsudfald (beskæftigelse, arbejdsløshed, ikke i arbejdsstyrken) er øgede over tid; ii) at læse- og skrivefærdigheder er langt mindre væsentlige for indvandrernes beskæftigelse på nord-amerikanske arbejdsmarkeder sammenlignet med europæiske arbejdsmarkeder, og at den specielt lave beskæftigelsesrate i Norge blandt indvandrere fra udviklingslande uden uddannelse i værtslandet i vid udstrækning skyldes deres dårlige læse- og skrivefærdigheder.

### Helbredsrelateret udstødning fra arbejdsmarkedet pga. omstilling

**Omstilling i norsk arbeidsliv**

**Professor Kjell G. Salvanes, Samfunns- og næringslivsforskning**

Undersøger omkostninger, processer og konsekvenser af omstilling.

Selv om Norge står med en relativ høj grad af deltagelse på arbejdsmarkedet, er hyppigheden af invalidepension blandt de højeste i verden. Den årlige vækst i antallet af personer, der får tildelt invalidepension, er uændret over de seneste år på trods af indførelsen af aktive arbejdsmarkedspolitikker. Siden 1980 har vækstraten for invalidepension været højest blandt de unge. Frygten er, at mange af disse unge mennesker aldrig vil vende tilbage til arbejdsmarkedet, da invalidepension har en tendens til at blive en opslugende tilstand. Spørgsmålet er, i hvilket omfang krav til øgede kvalifikationer driver de lav-kvalificerede unge ud af det norske arbejdsmarked på permanent basis og ind i invalidepension?

Inden for nogle af temaerne, der er foreslået i dette projekt (som stadig er undervejs), vil data fra FD-trygd blive sammenkædet med data fra forholdet arbejdsgiver-arbejdstager for at undersøge de langsigtede sundhedskonsekvenser ved omstilling. Tilsvarende metoder, der har været anvendt i tidligere arbejder, vil sammenligne arbejdere, som er blevet forflyttet på grund af fabriksnedlukninger eller nedskæringer, med arbejdere, som ikke er blevet forflyttet. Således vil det være muligt at finde ud af, om den stabile stigning over de seneste år i antallet af personer, der søger invalidepension,

kan tilskrives omstrukturering/omstilling. Et andet foreslået emne vil fokusere på ungdomskohorter fra slutningen af 1980'erne, hvoraf man kan observere hele arbejdsmarkedets historie ved at følge gennemførelse af skolegang. En sammenkædning af disse data med invalideregistre sætter forskerne i stand til at analysere, hvorvidt en permanent sundhedsrelateret marginalisering fra arbejdsmarkedet på grund af lav arbejdsduelighed er et specielt fænomen for denne gruppe. Endelig vil projektet blandt andre emner udforske, hvorvidt branding- eller 'scarring'-effekter ved forflytning kan lede til permanent eksklusion.

### Vurdering

Forskningen, der er beskrevet inden for feltet omstilling, har været af meget høj kvalitet og har udnyttet nogle af de – på verdensplan – bedst anvendelige data samtidig med avancerede kvantitative metoder for at håndtere emnet omstilling og omstrukturering og disses virkninger for arbejdere og virksomheder. Et af de centrale problemer inden for dette felt er, at omstillingsprocesser ikke indtræffer eksogent men er potentielt relateret til den omstillende virksomheds og dens medarbejders karaktertræk. Derfor må man passe på, når man vurderer effekter og fortolker sine fund, og dette er forskerne inden for dette felt meget opmærksomme på. Vi har set, at effekterne fra omstilling har fået mest opmærksomhed, selv om nogle projekter også foreslår unikke survey- og casestudier i studiet af, hvordan omstilling rent faktisk implementeres i virksomhederne. Et af de igangværende projekter har også en dagsorden i forhold til emnet overgangen til funktionsnedsættelse og trivsel som en konsekvens af omstilling. Et af områderne, der ikke har fyldt lige så meget, er interaktionen mellem virksomhedspolitikker og offentlige politikker. Et forskningsemne, der er opstået i dette område og som ikke fremstår i direkte relation hertil, er intergenerational mobilitet – eller hvordan forældres humankapitale kvalifikationer videregives til deres børn – og dette kan faktisk være vigtigt for at forstå, hvorfor lav-humankapital fortsætter hen over generationer, og hvorfor visse grupper har svært ved at tilpasse sig nye teknologier og nye organisatoriske strukturer. Det bliver endvidere interessant at se de færdige resultater fra de projekter, der på dette tidspunkt stadig er under udførelse. Emnerne, der tages fat på af disse projekter, falder direkte under de områder, der indgår i udbuddet.

## Et åbnere arbejdsmarked, herunder globalisering

Der er behov for mere viden om de mekanismer, der fører til inklusions-, eksklusions- og marginaliseringsprocesser på det norske arbejdsmarked. Hvad er for eksempel hovedårsagerne til, at et ekstremt højt antal personer får tildelt invalidepension, og til den høje sygefraværsprocent? En af de store udfordringer er også at finde ud af, hvordan man fastholder ældre med tilbageværende arbejdsevne på arbejdsmarkedet, samt hvordan man udnytter ikke-vestlige indvandreres færdigheder og arbejdsevne. Endvidere, hvordan påvirker de incitamenter og disincitamenter, der er indbygget i skatte- og

dagpengesystemerne, adfærden på arbejdsmarkedet? Videnskabeligt belæg fra Norge ville passe godt ind i den internationale litteratur om de optimale politiske tiltag, der kan bruges med henblik på at aktivere marginaliserede grupper på arbejdsmarkedet.

Arbejdslivsprogrammet for perioderne 2006-2009 og 2008-2011 indkaldte ansøgninger inden for området arbejdsmarkedets åbenhed, herunder globalisering. De ønskede at finansiere undersøgelser af de mekanismer og processer, der fører til et "inkluderende arbejdsliv", hvormed menes et arbejdsmarked, hvor alle individer, der ønsker at deltage, har mulighed for at gøre det. Forskningen inden for dette område skulle således fokusere på den enkeltes ønske om og evne til at arbejde, på politiske tiltag på virksomhedsniveau med henblik på at øge tilknytningen til arbejdsmarkedet samt på politiske tiltag på statsniveau eller igangsat af arbejdsmarkedets parter. Af særlig interesse var emnet langvarig funktionsnedsættelse og helbredsrelateret marginalisering. Som i de andre udbudsrunder tilskyndede udbuddet tværfaglige forskningsindsatser, i denne kontekst for eksempel mellem sundhedsvidenskaberne og samfundsvidenskaberne.

I det følgende beskriver vi mere indgående de forskningsprojekter, der efter vores mening forholder sig tættest til emnet arbejdsmarkedets åbenhed og globalisering. Disse projekter kan ordnes i tre undertemaer:

### Vurdering af effekter af aktiveringsorienteret arbejdsmarkedspolitik og velfærdspolitik på deltagelse og overgang til overførselsindkomst

#### Mistilpasning, utstøtning og endrede kompetansekrav på arbejdsmarkedet

**Forsker John K. Dagsvik, Statistisk sentralbyrå**

Undersøger bl.a. faktorer, der påvirker overgang til overførselsindkomst.

#### Mobilisering af arbejdsstilbudet, Udstøtning fra arbejdsmarkedet

**Seniorforsker Knut Røed, Frischsenteret**

Undersøger bl.a., hvilken effekt de økonomiske incitamenter knyttet til velfærdsordninger har på deltagelse og ikke-deltagelse på arbejdsmarkedet.

#### Virkninger af en aktivitetsorienteret velfærdspolitik

**Seniorforsker Knut Røed, Frischsenteret**

Undersøger bl.a. effekten af den aktiveringsorienterede social- og arbejdsmarkedspolitik på individniveau, baseret på registerdata.

#### Omstilling

**Professor Kjell G. Salvanes, Samfunns- og næringslivsforskning**

Undersøger, hvorfor så mange unge er på invalidepension og brændemærkningen af de langtidsledige unge.



Antallet af personer, der modtager invalidepension, er næsten fordoblet i Norge fra 1980 til 2003, mens antallet af sygedagpengemodtagere er steget i betydelig grad i samme periode. Denne stigning er endda større end den forventede stigning som følge af befolkningens aldring. Samtidig er levevilkårene i Norge forbedret løbende i samme periode, hvilket antyder, at mekanismer, der ikke hænger sammen med befolkningens helbred, spiller ind. Selv når man udelukkende fokuserer på fuldtidsbeskæftigede med en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet, peger en af undersøgelserne inden for dette område på, at i gennemsnit 15% af gruppen overgår til invalidepension fra det ene år til det andet, og at antallet af personer, der i perioden 1992-1999 forlod arbejdsmarkedet, fordi de fik tildelt invalidepension, er steget for både mænds og kvinders vedkommende, selv efter at man har taget højde for baggrunds faktorer. Økonomiske incitamenter, fx størrelsen af kompensationen for funktionsnedsættelse i forhold til lønkomensationen, synes at hænge kraftigt sammen med muligheden for at forlade arbejdsmarkedet via invalidepension.

Ikke kun ældre mennesker, men selv unge mennesker har en høj risiko for at forlade det norske arbejdsmarked. For en gruppe af unge, der har særligt ringe beskæftigelsesudsigter, vil en permanent, helbredsrelateret marginalisering fra arbejdsmarkedet som følge af ringe arbejdsduelighed kunne forekomme; og dette foreslåede emne vil blive behandlet af et af projekterne i denne gruppe. Der er også stærke forbindelser mellem sygedagpengeordningen og arbejdsløshedsunderstøttelsen. En undersøgelse inden for dette område peger på, at når retten til arbejdsløshedsunderstøttelse er ved at være opbrugt, er der en stærk stigning i antallet af personer, der kommer på sygedagpenge, og at dette sker inden for alle grupper og på tværs af alle typer af diagnosticerede helbredsproblemer.

Som i mange andre europæiske lande bruges arbejdsmarkedsprogrammer i Norge aktivt som middel til at fremskynde de arbejdsløses tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Litteraturen har imidlertid indtil nu fortrinsvis fokuseret på at evaluere resultaterne af arbejdsmarkedsprogrammerne, når de var gennemført, og har ikke taget højde for offeromkostningerne udtrykt i jobmuligheder, deltagerne har måttet give afkald på, mens de deltog i programmerne. De undersøgelser, der har set på disse programmer, peger på, at den form for 'locking-in' eller fastlåsning kunne være omfattende, hvilket betyder, at udbredt brug af arbejdsmarkedsprogrammer kan være ineffektiv fra et samfundsmæssigt synspunkt, og at den slags programmer i stedet burde målrettes individer med ringe beskæftigelsesmuligheder. Det foreslåede arbejde på dette område vil fortsætte ad samme spor og undersøge en række arbejdsmarkedsreformer, der er gennemført i Norge i nyere tid, og forsøge at evaluere, hvorvidt en øget aktiveringsorienteret arbejdsmarkedspolitik medfører større deltagelse og mindre afhængighed af overførselsindkomst, herunder invalidepension og sociale ydelser.

## Vurdering af virksomheders arbejdskraftstrategier for at fastholde ældre og kvinder og familiens egen tilpasning

### Inkluderende arbejdsgivere? Virksomhetenes arbejdskraftsstrategier overfor eldre arbeidstakere

**Forskningssjef Jon Erik Dølvik, Fafo**

Kortlægge virksomheders arbejdskraftstrategier for at rekruttere og fastholde medarbejdere.

### Deltakelse i arbejdslivet muligheder og belønningssystemer

**Forsker John K. Dagsvik, Statistisk sentralbyrå**

Undersøger samspillet mellem demografiske faktorer, helbred og lønforhold og tidlig tilbagetrækning eller udstødning fra arbejdsmarkedet. Forholdet mellem familiestørrelse, fødselsplacering i karriereforløbet og kvinders arbejdstilbud.

### Omstilling

**Professor Kjell G. Salvanes, Samfunns- og næringslivsforskning**

Kvinder og mænds karrieremønstre.

En anden forskningsgren, der forholder sig til arbejdsmarkedets åbenhed, undersøger den rolle, virksomhederne spiller, når det handler om rekruttering, karrieremønstre og fastholdelse af grupper som kvinder og ældre, samt den tilpasning, der finder sted inden for familier og husholdninger, når individer skal have karrieren og familiens ve og vel til at gå op i en højere enhed.

Nogle af undersøgelserne inden for dette område undersøger, hvorvidt virksomhederne har sat særlige initiativer i gang for at undgå, at deres ældre medarbejdere trækker sig tilbage. I hvilken grad har virksomheder og firmaer påtaget sig en rolle som social partner med et socialt ansvar for at integrere og fastholde medarbejdere med lav arbejdsduelighed. Fokus har således været på de politiske tiltag og strategier, firmaer, der har underskrevet IA-aftalen, har implementeret. Baseret på en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt norske virksomheder peger undersøgelsen på, at seniorfastholdelsespolitikken på virksomhedsniveau stadig er underudviklet, trods gode virksomheders gode intentioner om at tage det sociale ansvar til sig.

For så vidt angår køn, er kønsbestemte forskelle på løn, beskæftigelse og position på arbejdsmarkedet et veludforsket fænomen, men der er ikke stor viden om mænds og kvinders karriereforløb inden for virksomhederne. Et spørgsmål er, hvordan ulige karrieremønstre opstår, når mænd og kvinder i bunden af organisationen har de samme egenskaber og ansættes i de samme stillinger med de samme lønninger. I et foreslået projekt inden for dette område vil forskerne undersøge, hvorvidt udvælgelse, i forhold til hvilke individer der beslutter at stifte familie, eller årsagssammenhænge knyttet til det at have børn straffer kvinder i forhold til karrieren og ikke mænd.

Som komplement til beskrivelserne og de empiriske undersøgelser nævnt herover, påtænker nogle af projekterne inden

for dette område at udvikle strukturmodeller for fertilitet, planlægning af børnefødsler og tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Det er foreslået at opstille en model for dynamiske strukturelle beslutningsprocesser i forhold til arbejde og ikke-arbejde i tilfælde af usikkerhed. De vil således tage forskellige arbejdsmarkedstilstande i betragtning, som sociale ydelser, tilbagetrækning, funktionsnedsættelse osv. og samtidig til lige give helbreds- og indtægtsmæssige forhold mulighed for at påvirke disse beslutninger.

### Globalisering, øget konkurrence på arbejdsmarkedet og manglende integration af indvandrere

|   |
|---|
| <b>Tøffere krav? Ferdigheter og deltagelse i arbejdsmarkedet</b>  |
| <b>Seniorforsker Bernt Bratsberg, Frischsenteret</b>  |
| Undersøger ikke-vestlige indvandreres manglende succes på arbejdsmarkedet.  |
| <b>The impact of immigration on employment and wages of Norwegian workers</b>   |
| <b>Forsker Marianne Røed, Institutt for samfunnsforskning</b>   |
| Undersøger, hvordan indvandring påvirker det norske arbejdsmarked især på løn og beskæftigelsesmuligheder for de indfødte, delt op på forskellige grupper.            |
| <b>Labour market integration of non-western immigrants – identifying policies that work</b>   |
| <b>Forsker Pål Schøne, Institutt for samfunnsforskning</b>  |
| Undersøger hvordan kvalifikationer, oplysning og incitamenter fra skatte- og velfærdssystemer påvirker integrationen af ikke-vestlige indvandrere på arbejdsmarkedet. |
| <b>Omstilling</b>   |
| <b>Professor Kjell G. Salvanes, Samfunns- og næringslivsforskning</b>   |
| Globalisering, arbejdsindvandring og omstilling.  |

Et tredje underområde, der beskæftiger sig med arbejdsmarkedets åbenhed, foreslår forskning i globalisering og øget konkurrence og den heraf følgende indvirkning på arbejdsmarkedet. To af projekterne omhandler arbejdsmarkedets integration af ikke-vestlige indvandrere i Norge. Et andet projekt undersøger effekten af indvandring på lønningerne og de indfødtes beskæftigelsesmuligheder. Dette vil også være emnet for en foreslået ph.d.-afhandling i et af projekterne. Dette projekt foreslår også en evaluering af situationen for medarbejdere, der er ansat i udenlandsk ejede virksomheder, sammenlignet med dem, der er ansat indenlandsk ejede virksomheder.

Ikke-vestlige indvandrere er generelt tilbøjelige til at have ringere kvalifikationer end de indfødte, og det gælder ikke kun i Norge, men i de fleste vestlige lande. Indvandreres resultater i læse- og skrivetest er væsentligt lavere end de indfødtes testresultater i både Europa og Nordamerika. Dog ser det ud til, at denne type færdigheder er vigtigere for

beskæftigelsesmulighederne i Europa end i Nordamerika. Ser man på de indvandrere, der kom til Norge i 1970'erne, afsløres en interessant livscyklus-beskæftigelsesprofil. Mens denne gruppe lægger ud med beskæftigelse, der er lige så høj, om ikke højere, end de indfødtes, falder deres beskæftigelsesgrad drastisk efter et årti, hvilket skyldes en kombination af, at indvandrerne blev ramt hårdere af recessionen i 1980'erne og 1990'erne, og det sociale velfærdssystems disincitamenter.

Undersøgelserne inden for dette område beskæftiger sig ikke med at dokumentere den store forskel på arbejdsindsatsen mellem etniske nordmænd og indvandrere, da denne allerede er velkendt, de forsøger derimod i højere grad at identificere årsager og mekanismer, der fører til, at ikke-vestlige indvandrere opnår en ringere placering på arbejdsmarkedet. Det interessante her er politiske tiltag – aktiv arbejdsmarkedspolitik, skattepolitik, arbejdsløshedsforsikringspolitik og velfærdspolitik og deres respektive indbyggede disincitamenter i forhold til arbejde såvel som asylpolitik og dennes indvirkning på arbejdsmarkedets integration af flygtninge. Forskerne foreslår også at se på, hvorvidt vikarjobs kunne være et springbræt for indvandrerne til en mere stabil tilknytning til arbejdsmarkedet, både inden for virksomheder og mellem virksomheder, med henblik på at undersøge, om lønforskelle opstår, fordi indvandrere sorteres fra til virksomheder, der betaler dårligt, eller fordi indvandrere tjener mindre end indfødte på den interne løn skala i virksomheden.

For at undersøge, hvorvidt der kunne være positive effekter af globaliseringen, såsom nye vækstmuligheder eller overførsel af nye færdigheder og kompetencer fra udlandet, vil foreslået forskning sammenligne situationen for medarbejdere ansat i udenlandsk ejede virksomheder med dem, der er ansat i indenlandsk ejede virksomheder. Samtidig er der en stigende outsourcing af norsk produktion til udlandet. Ved at koble industriregistre med arbejdsmarkedsregistre og import-eksport-data på virksomhedsniveau vil projektet ydermere analysere i hvilket omfang international outsourcing er en kilde til vækst for den norske økonomi.

### Vurdering

Den forskning, der enten er gennemført eller foreslået inden for dette område, ligger helt klart inden for området arbejdsmarkedets åbenhed og globalisering. Projekterne har behandlet en bred vifte af emner, der alle har at gøre med forskellige aspekter af arbejdsmarkedets åbenhed og globalisering. Mens mange af analyserne vil blive gennemført på individ- eller familieniveau, lægger nogle af emnerne op til studier af virksomheders adfærd over for økonomiens voksende åbenhed. Forskellige metoder er blevet anvendt i det empiriske arbejde inden for dette område, og de går fra enkle beskrivende analyser, over timing-of-events duration-modeller til paneldatamodeller korrigeret for uobserveret heterogenitet og instrumentvariabel-modeller som korrigerer for endogenitet. Arbejdet inden for dette område gør god brug af de omfattende norske registre ved at koble arbejdsmarkedsregistre med fx industriregistre og handelsregistre. Det er dog ikke alt arbejdet, der er baseret på registerdata.

Nogle projekter har gjort brug af unikke undersøgelser af virksomheder eller undersøgelser af individer på tværs af lande. De spørgsmål, der er foreslået og de resultater, der indtil videre er udledt af arbejdet, er værdifulde bidrag til forskningen og samtidig af stor interesse i et politisk perspektiv. Et område, der ikke har fået særlig stor opmærksomhed, er arbejdsmarkedets parter. Mens mange projekter for eksempel undersøger virkninger af politiske tiltag på statsniveau, er det kun ganske få, der ser på politiske tiltag initieret af arbejdsmarkedets parter. Udbuddet ønskede også at støtte tværfaglige forskningsindsatser, for eksempel mellem sundhedsvidenskaberne og samfundsvidenskaberne. Der er ikke nævnt eksempler på et sådant samarbejde i de arbejder, vi har gennemgået herover, skønt de projekter, der undersøgte funktionsnedsættelse og helbredsrelateret udtræden af arbejdsmarkedet, kunne have draget fordel af råd og samarbejde med forskere inden for sundhedsvidenskaberne. En sidste bemærkning er, at meget af de arbejder, der beskrives i dette afsnit, stadig er i gang, da finansieringen af projekter vedrørende arbejdsmarkedets åbenhed og globalisering først for nylig er afsluttet eller stadig igangværende, idet de to udbudsrunder løber fra 2006-2009 og fra 2008-2011. Det bliver interessant at se det endelige produkt og resultaterne af disse undersøgelser.

## Arbejde og identitet

Man kan gruppere 18 projekter under dette udbudte emne. Temaet arbejde og identitet kom først med i Arbejdslivsprogrammets sidste udbudsrunder. På trods af dette er flere af de projekter, vi gør rede for under denne titel, allerede bevilget i første og anden udbudsrunder. Totalt indgår der 12 projekter fra disse to tidligere udbudsrunder, mens blot 6 projekter, der har fokus på identitet, er med i det sidste udbud, det vil sige, da arbejde og identitet udtrykkeligt blev skrevet ind som et tema. Yderligere kan det konstateres, at stort set samtlige de projekter, som blev bevilget i første udbudsrunder, omhandlede identitetsproblematikker i relation til køn og til den øgede spænding mellem omsorgsansvar og arbejdsengagement og fortrinsvis med kvalitative metoder. De projekter, der fik bevilget midler ved det sidste udbud, er optaget af inklusions- og fraværsproblematikker i relation til etnisk identitet, og arbejder fortrinsvis med kvantitativ datamateriale. En fortolkning er, at ved det sidste udbud havde disse forskningsmiljøer (institutter) gennem tidligere bevillinger fra programmet sammenfattet et dataregister, som gjorde det muligt også at fokusere på identitetsaspekter.

### Nygamle identiteter i ubalancen mellem arbejde og familie

#### Fleksible arbejdskulturer og foreldres tidskonflikter

**Professor Elin Kvande, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU**

Hvordan konstrueres køn, og hvordan påvirkes arbejds- og familieidentiteter, når der stilles nye og til tider grænseløse krav til engagement?

#### Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv.

**Forskningsleder Tone Alm Andreassen, Arbeidsforskningsinstituttet**

Hvordan håndterer arbeidstagere med omsorgsansvar konflikten mellom arbeids- og familieliv, og hvilke effekter har mulige tilpasninger for kønsidentiteter og udnyttelse af kompetencer i arbeidsorganisationen?

#### Postindustriell arbeidstid – nye begreper, nye realiteter?

**Forskningsleder Anne Lise Ellingsæter, Institutt for samfunnsforskning**

Hvordan indvirker omstruktureringen af løn-arbejdet på adfærd, normer og social meningsdannelse i arbejds- og familielivet?

#### Kjønnskvotering til ASA-selskapenes styrer. Demokrati og inklusjon

**Professor Fredrik Engelstad, Institutt for samfunnsforskning**

Hvordan påvirkes mænds og kvinders oplevelser og identiteter gennem kønskvotering i aktieselskabsbestyrelser?

Arbejdslivet stiller større og større krav til tilstedeværelse, engagement og effektivitet; krav som gør, at det bliver mere og mere kompliceret både at være forælder og at arbejde. Særligt problematisk bliver det, når forældrene har et karriererhverv. Kvinders holdning til erhvervskarriere antages at ligne mænds mere og mere på grund af de forandringer, der sker i arbejdslivet. Børn bliver også aktører i forhandling med forældrene og får måske større plads i forældrenes arbejdspladspraksis. Omsorg får en ny betydning i kvindernes liv; den gode mor er under forvandling. Omsorgsarbejdet kobles til arbejdslivsidentiteten, da det viser sig, i det mindste for kvindernes vedkommende, at dette får en afgørende betydning for deres forudsætninger for at gøre karriere og udnytte deres kompetencer på arbejdsmarkedet til fulde. Kvinder, som indtager moderne kønsidentiteter, som for eksempel advokater, gennes tilbage til en omsorgsidentitet, når de bliver forældre. Den "moderne" arbejdsgiver med "den gode vilje" bidrager til at styre kvinderne væk fra karrierestillingerne med henvisning til, at det er for deres eget bedste! Men også mænd, som tager omsorgsansvar, støder på besværligheder, der fører til, at de afviger fra karrierevejene. På trods af dette er der flere og flere mænd, som vælger børnene og udnytter fædrekvoten. Alt i alt viser denne forskning, at der findes både formelle og uformelle regler i arbejdslivet, der modvirker de politiske ambitioner om ligestilling. Hvilke nye kønsidentiteter vil blive opdaget som konsekvens af 'eksperimentet' med kvotering til aktieselskabernes bestyrelser?

### Stærkt engagement og konstant tilstedeværelse – en identitet som leder til udmattelse

#### Det nye arbeidslivet på norsk – et inkluderende arbeidsliv? Dagens arbeidsmiljø, trender og løsningsmodeller

**Seniorforsker Bjørg Aase Sørensen, Arbeidsforskningsinstituttet**

Hvad er det "nye" i det nye arbejdsliv, og hvordan kan aktørerne indrette sig for at mestre det, der opfattes som anstrengende i det nye arbejdsliv?

**Heftig og begeistret? En studie av individualisering, kundekontakt og grenseregulering i arbeidslivet****Seniorforskere Ulla Forseth, SINTEF Teknologi og samfunn (IFIM)**

Bearbejder det tvetydige forhold/paradoks mellem et positivt arbejdsmiljø og øgede og nye belastninger i kunderelationer, der kræver de ansattes emotionelle engagement i arbejdet.

**Den nye arbeidsplassen: Arbeid, helse og deltakelse i arbeidslivet. En prospektiv, longitudinell undersøkelse.****Professor Stein Knardahl, Statens arbeidsmiljøinstitutt**

Fremstiller viden om blandt andet psykologiske og sociale faktorer, der har betydning for engagement, tilknytning til organisationen, tanker om at holde op, arbeidstilfredshed, og om hvor vigtigt arbejdet opleves. Undersøgelsen er prospektiv og longitudinel.

**Arbeidets mening. Om arbeid, verdsetting og identitet.****Forsker Hanne Heen, Arbeidsforskningsinstituttet**

Angriber problematikken fra en anderledes og socialantropologisk synsvinkel og spørger, hvad arbeidets mening er i det postmoderne samfund.

Hvilken betydning har det ikke at deltage på arbejdsmarkedet, har arbejdet fået en ny mening? Hvordan værdsættes lønnet arbejde i relation til det gode liv?

Her findes fire projekter, som på forskellig vis undersøger krav i det nye arbejdsliv i forhold til engagement og tilstedeværelse. Forskningen viser, at på arbejdspladsniveau indebærer det nye arbejdsliv dels arbejde med brede muligheder og høje krav til selvorganisering, og dels arbejde med frihed til og pres på at arbejde uden for arbejdstidsgrænserne. På systemniveau kendetegnes det nye arbejdsliv dels af konstante omstillinger, ny læring og nye krav, og dels individualisering og høj sandsynlighed for personalenedskæringer. Forskerne drager den konklusion, at forandringer på systemniveau har størst betydning for sundhedseffekter og inklusion.

Identitet i arbejdet og mødet med kunder gennemgår forandringer i det nye arbejdsliv, der berører individualisering, køn og magt og ikke mindst krav til de ansatte om at håndtere emotioner.

**Hvem får lov til at være med? Inklusion og etnisk identitet**

Folk med indvandrerbaggrund og anden etnicitet bliver mere og mere almindelige på arbejdsmarkedet. Hvordan disse behandles, vurderes, integreres og inkluderes på arbejdspladser er en vigtig problemstilling for flere projekter.

**Innvandrerkvinner i pleie- og omsorgsykker: kjønn, klasse og etnisitet****Forsker Rannveig Dahle, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring**

Undersøger, hvordan individer med indvandrerbaggrund imødekommes som arbeidstagere i pleje- og omsorgssektoren, og hvilke konsekvenser deres tilstedeværelse får for arbejdsidentiteten i faget.

**Victimisation from bullying and harassment in the workplace: Causes, consequences and problem management****Professor Ståle Einarsen, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen**

Studerer identitet i den udsatte gruppe, der bliver mobbet og chikaneret på arbejdspladser.

**Bemanningsbedriftenes rolle i arbeidsmarkedet****Seniorforsker Torstein Nesheim, Samfunns- og næringslivsforskning**

Undersøger, hvordan personale i vikarbranchen imødekommes på de arbejdspladser, hvor de tilfældigvis opholder sig.

**Recruitment in a multi-cultural society****Professor Gro Mjeldheim Sandal, Institutt for samfunnspsykologi Universitetet i Bergen**

Studerer psykologiske mekanismer i rekrutteringsprocessen. Især de mekanismer, der hindrer en korrekt og retfærdig bedømmelse af ansøgere med forskellig etnisk baggrund.

**Hva fremmer og hva hemmer suksess i arbeidslivet blant arbeidsorientert minoritets- og majoritetsungdom?****Forsker Håvard Helland, NIFUSTEP**

Undersøger unge med forskellige erhvervede kompetencer, og hvordan de tilpasser sig arbejdsmarkedet i de første år af deres karriere.

**Employment Discrimination on Grounds of Ethnicity, Gender and Disability: A Legal Analysis of the Decisions of the New Appeals Board****Forsker Ronald Craig, Institutt for menneskerettigheter, Universitetet i Oslo**

Gennemgår alle typer af diskrimineringssager (etnicitet, køn og handicap) i Klagenævnet over en toårig periode. Her foretages også sammenligninger mellem Norge, Europa og USA.

**Work unlimited: Identity construction in a Global context****Professor Carla Dahl-Jørgensen, NTNU Samfunnsforskning AS**

Undersøger arbejdsmigration eller de, som befinder sig i en virkelighed med arbejdsmigration. Hvordan påvirkes deres identitet, og hvordan oplever de deres tilstedeværelse i det modtagende land? Hvordan opretholder migranterne deres egen familieidentitet?

Mobning og chikane rammer mellem 5 og 10% af arbejdskraften i Europa i løbet af deres arbejdsliv. Årsagerne findes på både individ- og organisationsniveau. Problemet er meget relevant i forhold til identitet, da oplevelser med mobning rykker ved et individs selv billede og grundlæggende tillid.

Hypotesen om, at udskillelsesmønstre ser forskellige ud på henholdsvis mands- og kvindedominerede arbejdspladser, afprøves. Forskerne antager grundlæggende ud fra teorier om intersektionalitet, hvor køn, klasse mv. spiller sammen, at kønsidentiteter og kønskulturer udvikles forskelligt i henholdsvis kvinde- og mandsdominerede organisationer.

Hvilken position får personalet fra vikarbureauerne på arbejdspladserne? Integreres de i arbejdsgruppen,



identificerer de sig med arbejdspladsen, eller opfatter de sig selv og betragtes de i organisationerne som en reservearmé?

Forskningen vil også undersøge og identificere kulturelle forskelle på, hvordan folk præsenterer sig selv ved ansættelsessamtaler, hvordan de ser på arbejdet, og hvordan forskellige indvandrergupper tilpasser sig den dominerende kategori.

Minoriteter blandt unge vil blive sammenlignet med majoriteten, og kønnene sammenlignes med hinanden med det formål at forstå polarisering på grund af uddannelse og uddannelsens rolle for arbejdsidentitet hos de forskellige studerede ungdomsgrupperinger.

Inden for dette tema eksisterer en samling af spændende projekter, der er undervejs, og som derfor – med undtagelse af Dahles projekt – endnu ikke kan vurderes resultatmæssigt. Dette projekt præsenteres mere udførligt i det følgende afsnit.

### Omstillingsprocesser, loyalitet og identitet

**Changing Work – The impact of Reorganisation and Reallocation on Establishment Performance and Worker Well Being**

**Forskningsleder Erling Barth, Institutt for samfunnsforskning**

Fokuserer på arbeidstagernes oplevelser af omstillingsprocesser, og hvordan disse indvirker på deres helbred og deres egen vurdering af velfærd ud over løn og beskæftigelse. Dette er et tværfagligt projekt med udgangspunkt i nationaløkonomi.

**Fra faste forhold til løse forbindelser. Dynamiske organisasjoner i det kunnskapsbaserte arbeidslivet.**

**Professor Bente Rasmussen, SINTEF Teknologi og samfunn**

Undersøger identitet i forhold til, hvad der sker med medarbejdernes tilknytning til organisationen ved øget konkurrence.

Arbejdsmarkedets organisationer er udsatte for stigende global og national konkurrence. Følgerne er, at de må spidse til og omstille sig for at kunne overleve i den nye situation. Under dette tema behandles to projekter, der angriber denne problemstilling med forskellige teorier og metoder. Det er interessant at se, hvilke resultater der kommer frem, og om de er forenelige med hinanden, men i nuværende situation er kun det ene projekt færdigrapporteret.

Projektet svarer på spørgsmålet om, hvordan virksomheden kan klare kortsigtede behov for fleksibilitet og en flad organisation og samtidig tilgodese sine mere langsigtede behov for vidensudvikling og beholde sine loyale og kompetente vidensarbejdere. Det viser sig at være en kompliceret udfordring, og resultaterne var uventede. Et hovedresultat, der dukker frem af projektet, er, at i stedet for at blive mere fleksible og mindre strukturerede bliver vidensvirksomheder mere strukturerede og bureaukratiserede, mens medarbejdernes relation til virksomheden bliver løsere; det vil sige, at selv de fastansatte får mere midlertidige ansættelser og

mere usikre ansættelsesforhold. Medarbejderne vurderes ud fra, om de præsterer godt, og ansvaret for at opnå målene hviler tungt på den enkeltes skuldre. Dette er et yderst tankevækkende resultat, og det viser, hvordan arbejdsidentitet og loyalitet i forhold til arbejdsgiveren gradvist opløses. Årsagerne til denne udvikling findes både i de ansattes krav til strukturering og i arbejdsgiverens krav til præstation og rentabilitet.

### Vurdering

Under temaet arbejde og identitet findes en række projekter, der, som det burde fremgå, dækker mange vigtige problemstillinger. Det nationale samarbejde er frem for alt dokumenteret i de grupperinger, der omhandler familie og arbejde samt omstillingsprocesser. Bøgerne *Arbejdslivets Klemmer* og *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*<sup>12</sup> er udtryk for disse nationale netværk og samarbejder. Men er det nok? Inden for den respektive gruppe er man sig selv nok og i værste fald en klub for gensidig beundring. De kvalitative studier peger på mange interessante iagttagelser og resultater, men disse er ikke engang udnyttet i de projekter, som blev sat i gang på senere. Referencelisterne taler deres eget tydelige sprog. Det er indlysende, at de kvantitative studier ikke tror, at de kan hente inspiration fra de kvalitative studier. Det omvendte gælder også, men dog i noget mindre grad. Her findes eksempler, hvor det er ambitionen at anvende både de kvalitative og kvantitative bidrag, som har relevans for problemstillingen. Men endnu engang må det påpeges, at de forskellige discipliner og traditioner er dårlige til at udnytte hinandens resultater til at stimulere forskning og teoriudvikling om arbejdslivet yderligere.

### Tidsbrug og Tidspraksis. Arbejdsliv/Hjemmeliv

Tiden, der bruges på arbejde, er en betydningsfuld økonomisk faktor. En lang arbejdsuge giver alt andet lige et større output end en kort arbejdsuge. I perioder med mangel på arbejdskraft er en mulig løsning længere arbejdstid.

Arbejdstiden, forstået som arbejdsdagens længde og placering, har stor betydning for arbejdslivets kvalitet. De belastninger, der er i arbejdet, bliver alt andet lige større, jo længere tid man er på arbejdet, og det er veldokumenteret, at skiftende arbejdstider kan udgøre en alvorlig belastning. Men omvendt kan deltid også resultere i manglende indflydelse og manglende karrieremuligheder i arbejdet.

Men ikke kun arbejdstidens længde har betydning for arbejdets kvalitet. Det har også arbejdstidens 'kvalitet'. Arbejdets intensitet er således af stor betydning for arbejdslivets kvalitet. Indflydelse på arbejdstidens placering og indflydelse på brugen af tiden i arbejdet er af betydning for arbejdslivets kvalitet. Og endelig er muligheden for at arbejde hjemme en faktor, som både kan have positive og negative effekter på arbejdslivets kvalitet.

<sup>12</sup> *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*  
Hege Torp (red) Gyldendal Akademisk, 2005

Endelig har arbejdstiden stor betydningen for relationen mellem arbejde og hjemmeliv, og den familierelaterede arbejdstidsregulering og familiernes håndtering af tidspuslespillet mellem arbejde og hjem har stor betydning for familielivets kvalitet og for kønsarbejdsdelingen, både i det lønnede arbejde og i det ulønnede arbejde derhjemme. Her skal det belyses hvorledes disse forhold undersøges i udvalget af arbejdslevsprojekter.

'Kampen om tiden' er derfor af stor betydning både for økonomi, velstand, velfærd og livskvalitet. Denne 'kamp' havde tidligere en forholdsvis klar front: den stod mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Konflikten mellem arbejdsgivere og arbejdstagere findes stadig på arbejdstidens område, men 'kampen' er også blevet meget mere kompleks. Der er en 'kamp', mellem familiens krav over for egne arbejdsmæssige ambitioner og sociale forventninger. Der er en 'kamp' om tiden mellem mænd og kvinder. Og det er en 'kamp', hvor velfærdsydelse af forskellig karakter påvirker udfaldet. Ligeledes spiller arbejdslevs kulturer ind på 'kampens' forløb og udfald.

Arbejdstidens 'kvalitet' har også stor betydning både for produktivitet og for arbejdslevs kvalitet. En høj arbejdsintensitet kan skabe en høj produktivitet, men kan også føre til en høj belastning i arbejdet. Man må ligeledes formode, at arbejdsintensiteten kan blive så høj, at en yderligere arbejdsintensivering forringer produktiviteten.

Udviklingen mod grænseløse arbejdsvilkår ændrer arbejdstidens 'kvalitet' på afgørende måder: Opgaven skal udføres, og arbejdstidens længde bliver underordnet. Arbejdet kan udføres mange forskellige steder, og der er ikke længere en klar grænse mellem arbejde og fritid. Den enkelte lønmodtager får større indflydelse på egen arbejdstid, men får samtidig mindre hjælp fra regler og sædvaner i tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Mange af de projekter, der har opnået støtte fra Arbejdslevsprogrammet behandler tidsdimensionen på den ene eller anden måde. Vi vil her pege på 13 projekter, hvor arbejdstiden indgår som en væsentlig parameter:

### Hvor meget tid bruges på arbejdet?

#### Mobilizing unutilised labour reserves: the role of part-time work and extended employment interruptions

Forsker Ragni Hege Kitterød, Statistisk sentralbyrå

Undersøger, hvorfor norske kvinder bruger mindre tid på lønnet arbejde end for eksempel deres nordiske søstre.

#### Fleksible arbejdskulturer og foreldres tidskonflikter

Professor Elin Kvande, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU

Undersøger omfanget af ubetalt merarbejdstid.

### Fleksibilisering af tidsforbruget

#### Fleksibilitet, arbejdsmiljø og deltagelse. Ansvar for og mestring av arbejdsmiljøet i det nye arbejdslivet.

Seniorforsker Torstein Nesheim, Samfunns- og næringslivsforskning

Undersøger udbredelsen af det fleksible arbejde, herunder udbredelsen af fleksibel arbejdstid.

#### Det nye arbejdslivet på norsk – et inkluderende arbejdsliv? Dagens arbejdsmiljø, trender og løsningsmodeller

Seniorforsker Bjørg Aase Sørensen, Arbeidsforskningsinstituttet

Undersøger tidsmiljøet i moderne virksomheder, eksemplificeret ved virksomheder inden for reklamebranchen

#### Postindustriell arbejdstid – nye begreper, nye realiteter?

Forskningsleder Anne Lise Ellingsæter, Institutt for samfunnsforskning

Undersøger den 'postindustrielle arbejdstid' – arbejdstider og strukturer baseret på postindustrielle forhold

#### Heftig og begeistret? En studie av individualisering, kundekontakt og grenseregulering i arbejdslivet

Seniorforsker Ulla Forseth, SINTEF Teknologi og samfunn

Undersøger mulighederne for at sætte grænser i arbejde med direkte kontakt til kunder og brugere, hvor medarbejderne skal være emotionelt involveret i arbejdet på en kontrolleret måde

### Økonomiske og strukturelle forhold, der reducerer arbejdstidens omfang

#### Mobilisering av arbeidstilbudet

Seniorforsker Knut Røed, Frischsenteret

Undersøger, hvorfor personer ikke deltager i arbejdslivet, på trods af at 'deres potentielle værdiskabning overstiger værdien af deres eventuelt tabte fritid'. De økonomiske incitamenter skabt af overførselsindkomster er her i centrum.

#### Mistilpasning, utstøting og endrede kompetansekrav på arbeidsmarkedet / Deltakelse i arbejdslivet muligheter og belønningssystemer

Forsker John K. Dagsvik, Statistisk sentralbyrå

Projekterne udnytter ny muligheder i de tilgængelige registre til at undersøge årsager til manglende arbejdsmarkedsdeltagelse: Overførselsindkomsternes betydning undersøges. Betydningen af teknologiudvikling undersøges, og betydningen af konjunkturelle forhold undersøges.

#### Mobilizing unutilised labour reserves: the role of part-time work and extended employment interruptions

Forsker Ragni Hege Kitterød, Statistisk sentralbyrå

Hvilke barrierer er der for, at kvinder arbejder fuld tid.

## Arbejdslivets tidsstrukturer og familieforhold

|   |
|---|
| <b>Det nye arbejdslivet: Nye arbejdstidsordninger blant fedre og mødre og blant foreldrepar</b>   |
| <b>Forsker Ragni Hege Kitterød, Statistisk sentralbyrå</b>  |
| Undersøger tidspuslespillet i småbørnsfamilier.   |
| <b>Deltakelse i arbeidslivet muligheter og belønningssystemer</b>   |
| <b>Forsker John K. Dagsvik, Statistisk sentralbyrå</b>  |
| Undersøger, hvorledes arbeidsmarkedsdeltagelsen indgår i et samspill med familiestørrelse og fødslerne placering i livsforløbet.                        |
| <b>Fleksible arbeidskulturer og foreldres tidskonflikter</b>  |
| <b>Professor Elin Kvande, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU</b>   |
| Undersøger samspillet mellom de nye tidsregimer i arbeidet og familieforholdene.  |
| <b>Kjønn, mestring og deltagelse i arbeidsliv og hjemmeliv.</b>   |
| <b>Forskningsleder Tone Alm Andreassen, Arbeidsforskningsinstituttet</b>  |
| Undersøger forholdet mellom det familiemæssige omsorgsarbejde og lønnet arbejde – omsorgsarbeidet i familien skaber belastninger i det lønnede arbejde. |
| <b>Arbeidets mening. Om arbeid, verdsetting og identitet.</b>   |
| <b>Forsker Hanne Heen, Arbeidsforskningsinstituttet</b>   |
| Undersøger hvilken mening og betydning arbeidet inntager i det moderne liv – bl.a. af betydning for arbejdstidspræferencer.                             |

Her vil vi i meget kortfattet form fremdrage projekter, som fokuserer på relationen mellem arbejde og hjemmeliv.

### Relationen mellem arbejde og hjemmeliv

Kitterød kaster lys over en velkendt problemstilling: Familier får små børn i den periode, hvor arbejdskarrieren for mange er på et højdepunkt. Dette skaber en tidsklemme. Projektet har etableret data om

- Omfanget af konflikter mellem familieforpligtelser og arbejdsmæssige forpligtelser i børnefamilier.
- Hvordan arbejdstiden tilpasses tilstedeværelsen af småbørn i familien.
- Hvordan arbejdstiden tilpasses ægtefællens arbejdstid og indtjening.
- Om der sker ændringer i tilknytning til arbejdsmarkedet for henholdsvis mænd og kvinder, når der kommer børn ind i familien
- I hvilken udstrækning ægtefældens arbejdsmarkeds-tilknytning har betydning for egen arbejdsmarkeds-tilknytning.

Undersøgelsen viser, at de tiltag, der er gjort for at etablere det 'tosporede forældreskab' gennem en række arbejds-markeds- og socialpolitiske initiativer i Norge, ikke i særlig stort omfang har været en succes. Det er primært kvinder, der benytter de familiepolitiske tiltag. Det har resulteret i, at

kvindernes arbejdsbidrag ikke er forøget, selv om kvindernes andel af arbejdsstyrken er vokset, fordi kvinder i stigende grad benytter sig af forældrerelaterede fravær.

Et centralt element i analysen er par-analysen. Den viser, at både mænds og kvinders arbejdstid er afhængig af, om der er småbørn i familien. Det er dog i langt højere grad kvinderne end mændene, der indretter deres arbejdstid på barnet eller børnene. Det er primært, når det yngste barn er under 2 år, at arbejdstiden indrettes efter børnene. De højtuddannede er dog en undtagelse. Undersøgelsen viser, at højtuddannede mænd og kvinder er tilbøjelige til at fastholde en høj arbejdstid, samtidig med at de har små børn.

Generelt betyder partnerens arbejdstid kun meget lidt for egen arbejdstid. Dog er der nogle tankevækkende fund: Når kvinden tjener mere end manden, er der en større forekomst af deltid blandt kvinder. Tjener manden mere end kvinden er der også en større forekomst af deltid blandt kvinder.

Et andet interessant fund indikerer, at andelen af deltid i høj grad er knyttet til den arbejdstidskultur, der gør sig gældende i en given sektor. Mænd, der arbejder i kvindeerhverv, har således den samme grad af deltid, som kvinderne har det i disse erhverv.

I et senere studie undersøger Kitterød, hvilke barrierer der er for at kvinder arbejder fuld tid: Hvilke faktorer afholder kvinder fra deltid? Hvad gør kvinder tilfredse med fuldtid? I hvilken udstrækning skifter kvinder fra deltid til fuldtid? Hvilken betydning har partnerens indkomst for, om kvinden er på deltid eller fuldtid.

Dagsvik undersøger, i hvilken udstrækning familien udgør en barriere for arbejdsmarkedsdeltagelse. Det undersøges her, hvorledes arbejdsmarkedsdeltagelsen indgår i et samspill med familiestørrelse og fødslerne placering i livsforløbet.

Kvande undersøger samspillet mellem de nye tidsregimer i arbejdet og familieforhold. De nye tidsregimer, hvor arbejdet er opgaveorienteret, tiden flydende, og lange arbejdsdage opfattes som engagement. Det bliver en udfordring for omsorgsarbejdet i hjemmene med den kønsarbejdsdeling, der er etableret her, ligesom det bliver en udfordring for den velfærdsstatslige omsorg. Den etablerede tidspraksis bliver udfordret, og en ny orden etableres gennem et sæt af for-handlinger og institutionelle ændringer. Køn konstrueres på nye måder. Tidsforbruget forhandles mellem børn og forældre. Projektet sætter fokus på, hvorledes det lykkes forældre at kombinere arbejde og omsorg i en tid hvor arbejdstidens grænser smuldrer.

Andreassen undersøger betydningen af det familiemæssige omsorgsarbejde for deltagelse og nærvær i arbejdslivet. Poin-ten er, at familiemæssige omsorgsforpligtelser gør forhold i arbejdslivet belastende, som for mennesker, der ikke har sådanne forpligtelser, ikke er belastende. Derfor foreslås det, at arbejdsmiljøbegrebet udvides, så det inkluderer omsorgs-arbejdet.

### Vurdering

Som det fremgår, belyses problemstillinger vedrørende 'tidsbrug og tidspraksis og arbejde/familieliv' på en meget varieret måde i programmet. Mange forskellige problemstillinger undersøges, og der anvendes mange forskelligartede datakilder og metoder. Ofte kombineres kvantitative og kvalitative metoder.

Projekterne belyser temaer af stor samfundsmæssig relevans. Muligheder og barrierer for at øge arbejdskraft-udbuddet undersøges. Relationen mellem arbejde og familieliv undersøges med perspektiver for belastninger, både i arbejdet og i hjemmet, ligestilling i arbejdet og i hjemmet, udviklingsmuligheder og familiens trivsel. Endelig kastes der lys over, hvad der sker med arbejdets tidsdimension, når arbejdet bliver mere fleksibelt og grænseløst.

Der er også relevante emner, som ikke belyses: Arbejdets intensivering, tendenser til opløsning af tidsstrukturer i arbejdet, betydningen af indflydelse på egen arbejdstid, skiftende arbejdstiders betydning for belastninger i arbejdet og for familieforhold. Der er kun lavet lidt forskning om muligheder for at lave tidsarrangementer i arbejdet, der kan bidrage til at inkludere mennesker med nedsat arbejdsevne. Der er således en række centrale problemstillinger vedrørende arbejde og tid, som klart berører inkludering, men som ikke er blevet udforsket.

Forskningen er i overvejende grad nationalt orienteret, og der er kun i begrænset omfang indgået samarbejde med udenlandske parter.

## Samlet vurdering på baggrund af breddeanalysen

Arbejdslivsprogrammet har støttet temaer og problemstillinger af stor både forskningsmæssig og samfundsmæssig relevans. Den røde tråd i programmet har været studier af udviklingstræk i arbejdslivet med særlig vægt på processer, 'som påvirker den enkeltes deltagelse, udvikling, nærvær og fravær i arbejdslivet'. Men som det tydelig fremgår af den tværgående beskrivelse af den forskning, der er blevet støttet, kan programmets røde tråd spindes på mange måder. Problemstillingen er kompleks og mangfoldig, og problemstillingen er så langt fra udforsket udtømmende med dette program. Men den støttede forskning har givet og vil give meget værdifuld indsigt.

Her skal der peges på problemstillinger, der behandles på tværs af de seks temaer, vi har gennemgået:

### *Generelle udviklingstræk i arbejdet og konsekvenser for medarbejderne*

Det er lykket sig i Norge at koble virksomhedsdata med persondata vedrørende medarbejderne på en omfattende og unik måde. Arbejdslivsprogrammet har været med til at gøre dette muligt. Hermed har database-analyser kunnet videreføre analyser af traditionelle arbejds- og industri-

sociologiske temaer som udviklingen af numerisk og funktionel fleksibilitet, organisatoriske ændringer, udvikling af kvalifikationer og kompetencer. Endvidere er det muligt at koble disse ændringer i virksomhederne til data om de ansattes helbred, kvalifikationer og tilknytning til arbejdsmarkedet. Denne forskning er i international sammenhæng ganske unik, og der er kommet mange bemærkelsesværdige og internationalt opsigtsvækkende resultater ud af denne forskning. Specielt har miljøet af økonomer i Oslo og Bergen været i stand til at slå igennem internationalt på forskning baseret i disse unikke datakilder. Disse data-kilder kan dog være lige så frugtbare for forskning med sociologisk eller politologisk baggrund, og det må forventes, at der også i de kommende år vil blive produceret rig og varieret forskning baseret på disse data.

### *Arbejde/familie*

Programmet har leveret original forskning i, hvorledes relationen mellem arbejde og familieliv udvikler sig. I denne forskning lægges der særlig vægt på gensidigheden i relationen: Arbejdet skaber tidsstrukturer og identiteter, som påvirker familielivet, og omvendt påvirker familielivet også arbejdet, afhængigt af børnenes alder og forhandlinger mellem mand/kvinde og forældre/børn. Det er et område med stor samfundsøkonomisk betydning, fordi relationen mellem arbejde og familie har betydning for arbejdsudbuddet. Men hvad der vel nok er endnu vigtigere: Det er et område, der har afgørende betydning for familiernes trivsel. Og endelig er det et område præget af mange myter, som forskningen her har været med til at aflive.

### *Fleksibilitet på godt og ondt*

Programmet giver værdifuld indsigt i belastninger for arbejdsmiljø og økonomi knyttet til udvikling af fleksibilitet i arbejdet. Der er her både tale om belastninger knyttet til numerisk og funktionel fleksibilitet. Der er således projekter, der undersøger arbejdsmiljømæssige og økonomiske effekter af fleksible ansættelsesforhold og personalereduktion. Presset for øget nominel fleksibilitet vokser bl.a. som følge af globaliseringen, og det er derfor meget velkomment med studier, der nuancerer både økonomiske og arbejdsmiljømæssige konsekvenser forbundet hermed. Der er også en række studier af nye arbejdsorganisationer, der kan siges at have udviklet den funktionelle fleksibilitet til det yderste. Her dokumenterer flere projekter en ambivalens mellem loyalitet og begejstring og overbelastning. Også her er der tale om problemstillinger af stor aktualitet og relevans.

### *Omstillingsprocesser*

Programmet leverer mangeartede studier af omstillingsprocesser i arbejdslivet, som er et konstant vilkår på store dele af arbejdsmarkedet. Denne forskning har primært trukket på databaser. Der er skabt original viden om, hvordan omstilling påvirker medarbejderes løn, arbejdsmarkedsdeltagelse og virksomheders omkostninger men også om arbejdsmiljø, og om, hvad der karakteriserer arbejdsmiljøvenlige omstillingsprocesser. Ligeledes undersøges omstillingsprocessernes effekter på tilfredshed, identitet og loyalitet og effekter af teknologiske ændringer.



### *Ligestilling og diskriminering*

Det undersøges i en række projekter i forhold til køn og i forhold til etnicitet. Meget af denne forskning relaterer sig mest direkte til ledelsen i offentlige og private virksomheder, idet det undersøges, hvilke uformelle ekskluderings- og inkluderingsprocesser, der gør sig gældende i virksomheder. Ligeledes undersøges de ligestillingsmæssige effekter af lovgivning, som har et ligestillingssigte.

### *Globalisering og regulering*

Effekter af globalisering på den aftalebaserede og lovgivningsmæssigt baserede regulering af arbejdsmarkedet undersøges kun i begrænset omfang. Der er dog projekter, der undersøger effekterne af EU-udvidelsen med immigration og udflytning af produktion. Globaliseringen vil, naturligvis, have stor effekt både på arbejdets udvikling og på mulighederne for at regulere arbejdsforholdene, så forskning inden for dette område er væsentlig.

### *Effekter af lovgivning*

En lang række projekter vurderer effekterne af afgrænset lovgivning. Hvilken effekt har forskellige sociale ydelser for arbejdsmarkedsdeltagelse? Hvilken effekt har aktivitetskrevet i beskæftigelsespolitikken på arbejdsmarkedsdeltagelse? Hvilken effekt har 'Permitteringsinstituttet', og hvilken effekt har 'Ligestillings- og diskrimineringsombudet'. Den slags effektivt vurderinger er naturligvis overordentlig relevante og nyttige for udvikling af institutioner og politik. Men naturligvis kan det diskuteres, hvor grænsen her går mellem forskning støttet af Forskningsrådet og udredning betalt direkte af de relevante departementer.

Den tværgående gennemgang af programmet viser dog også en række begrænsninger:

Generelt indgår aktørerne meget lidt i projekterne. Kun få projekter beskæftiger sig med aktørerne på virksomhedsniveau: Der er få studier af, hvorfor ledelsen gør som den gør, og der er ligeledes meget lidt opmærksomhed på den rolle medarbejderne, medarbejdernes repræsentanter og samarbejdssystemerne på virksomhederne spiller. Undtagelser er studierne som har beskæftiget sig med effekterne på medarbejders løn eller karriereudvikling af ændrede forhold på arbejdsmarkedet og medvirkning af fagforeninger i omstillingsprocessen. Heller ikke offentlige institutioner og offentlig regulering studeres ud fra et aktørperspektiv – der laves ganske få policy-analyser, og der laves få komparative studier. Dette vanskeliggør brobygningen mellem forskning og forandring.

Tværfaglighed blev prioriteret højt i Arbejdslivsprogrammets udbudsmateriale. Det er imidlertid kun en ganske lille del af den forskning, der har opnået støtte, som reelt kan siges at være tværfaglig. Der er formentlig nogle ganske stærke strukturelle forhold i forskerverdenen, der har vanskeliggjort reel tværfaglighed, hvilket vi vil komme tilbage til. Det generelle indtryk er, at de institutioner, der har opnået støtte fra Arbejdslivsprogrammet, har brugt støtten til at videreføre den forskningsmæssige specialisering, der allerede var inde i. Der

er kun få eksempler på, at midlerne fra Arbejdslivsprogrammet er blevet benyttet til at udvide perspektiver og skabe samarbejde mellem institutioner, der analyserer ensartede fænomener fra forskellige perspektiver.

Programmet har støttet projekter med mange forskellige metodevalg. Men der er forholdsvis få projekter, der kombinerer kvantitative og kvalitative metoder. Et eksempel er de database-baserede studier af omstillinger i virksomheder. Som forskerne er fuldt opmærksomme på, er sådanne omstillinger ikke eksogene faktorer: Omstillingerne påtrykkes ikke virksomhederne udefra, med udvikles af virksomheden. Derfor kan det være problematisk at skelne mellem årsag og virkning. En omstilling kan i en virksomhed have en række effekter, som ikke genfindes i en anden virksomhed, der gennemfører en lignende omstilling, måske fordi udgangspunktet for at iværksætte omstillingen var forskelligt, intentionerne var forskellige, medarbejdernes reaktioner på omstillingen var forskellige osv. Årsag og virkning må derfor separeres ved hjælp af variation fra ekstern kilde. Sådanne dynamikker kan også undersøges gennem kvalitative studier. De forskellige metoder kan give en forskelligartet indsigt i det samme fænomen, og det kan derfor være meget frugtbart at kombinere disse indsigter fra forskellige metodiske fremgangsmåde gennem dialog mellem forskellige fagtraditioner. Men igen er det nok i meget høj grad forskningsmiljøernes grænser, der sætter grænser for sådanne metodeudvekslinger.

Nogle af disse svagheder kunne måske overvindes gennem for eksempel syntetiserende forskning inden for sociologi og andre socialvidenskaber: Forskning, der baserer sig på de mange fund, der er gjort i enkeltprojekter, og på den baggrund giver input til besvarelse af mere overgribende spørgsmål. Det kunne være spørgsmål som 'det post-industrielle arbejdes karakter', 'ligestillingens udfordringer', 'fremtiden for den norske arbejdsmarkedsmodel'. Inden for økonomi kan det for eksempel indebære, at der opbygges strukturelle modeller af aktørernes adfærd eller at register-baserede empiriske analyser er suppleret med spørgeskemaanalyser eller casestudier af virksomheder for bedre at forstå de faktiske produktionsforhold. Arbejdslivsprogrammet har dog i meget lille udstrækning støttet sådan forskning. Måske er det også en opgave, der ligger mere naturligt i universitetsforskningen. Vi vil komme tilbage til hvorvidt universiteterne har løftet denne opgave.



## 5 Gennemgang af udvalgte projekter

For at give et mere dybtgående billede af resultaterne af Arbeidslivsforskningsprogrammet vil vi i det følgende gennemgå 12 afsluttede projekter.



Projekterne er ikke udvalgt efter et kvalitetskriterium, men for at opnå en høj grad af spredning på emne og problemstilling, metode og institutionel tilknytning.

Følgende projekter er blevet udvalgt:

- Professor Elin Kvande, NTNU, Institut for sosiologi og statsvitenskap: *Fleksible arbeidskulturer og foreldres tidskonflikter.*
- Forskningsleder Tone Alm Andreassen, Arbeidslivsforskningsinstituttet: *Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv. En studie av tilpasninger mellom arbeidsliv og hjemmeliv og hvordan disse påvirker.*
- Forsker Pål Schøne, Institutt for samfunnsforskning: *Mestring, læring og belønning i det nye arbeidslivet.*
- Professor Anne Lise Ellingsæter, Institutt for samfunnsforskning/Universitetet i Oslo: *Postindustriell arbeidstid – nye begreper, nye realiteter?*
- Forsker Rannveig Dahle, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring NOVA: *Innvandrerkvinner i pleie- og omsorgsykker. Kjønn, klasse, etnisitet.*
- Professor Kjell G. Salvanes, Samfunn- og næringslivsforskning SNF: *Endring i arbeidsforhold i Norge.*
- Seniorforsker Torstein Nesheim Samfunn- og næringslivsforskning SNF: *Fleksibilitet, arbeidsmiljø og deltakelse. Ansvar for og mestring av arbeidsmiljøet i det nye arbeidslivet.*
- Seniorforsker Ulla Forseth, SINTEF Teknologi og samfunn: *Heftig og begeistret? En studie av individualisering, kunde-kontakt og grenseregulering i arbeidslivet.*
- Forskningsjef Jon Erik Dølvik, Fafo: *Arbeids- og bedriftsvandringer etter EU-utvidelsen: Endringer i regulerings-former og bedriftenes arbeidskraftsstrategier.*
- Seniorforsker Bernt Bratsberg, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning: *Tøffere krav? Ferdigheter og deltakelse i arbeidsmarkedet.*
- Forsker Marianne Røed, Institutt for samfunnsforskning ISF: *The impact of immigration on employment and wages of Norwegian workers.*
- Seniorforsker Knut Røed, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning: *Mobilisering av arbeidstilbud.*

Prosjektlederen for hvert af projekterne er blevet bedt om at fremsende de op til 5 vigtigste publikationer fra projektet. Et af udvalgets medlemmer har gennemlæst disse publikationer og har på den baggrund lavet en gennemgang og vurdering af projektet.



## Fleksible arbejdskulturer og forældreskab

### Gennemgang af projekt: Elin Kvande: *Fleksible arbejdskulturer og foreldres tidskonflikter*<sup>13</sup>

Elin Kvandes projekt *Fleksible arbejdskulturer og foreldres tidskonflikter* begyndte i 2004 og afsluttedes i marts 2008. Projektet er resulteret i et stort antal publikationer: 4 bøger/antologier, en afhandling, 19 artikler/bogkapitler, et antal conferencepapirer og foredrag. Otte publikationer er på engelsk. Projektets målsætning var at skabe viden og en mere helhedsorienteret forståelse af, hvordan forældre former deres tidsforbrug med udgangspunkt i arbejdslivets tidskulturer.

#### Fædres valgfrihed?

I Brandth og Kvandes artikel (2005) undersøges fædres valgfrihed og arbejdslivets tidskulturer. På baggrund af studier i to virksomheder, en vidensvirksomhed og en industrivirksomhed, der repræsenterer fleksible henholdsvis industrielle tidsregimer, undersøges, hvordan fædre anvender deres valgfrihed, når det kommer til omsorgen for børn. Kontantstøtten, der repræsenterer familiesporet, og "fedrekvoten", der repræsenterer arbejdssporet, giver valgfriheden. Hvilke processer har i den forstand betydning for udfaldet? Udgangshypotesen var, at de to arbejdslivskontekster, som de to organisationer udgjorde, ville pege på forskelligheder med hensyn til fædrenes brug af henholdsvis kontant-støtte og fædrekvote. Sådan faldt det ikke ud, men tværtimod valgte alle fædrekvoten, og den feminint kønnede kontant-støtte blev betragtet som en hindring i begge organisationer. Resultatet er, at arbejdssporet er vigtig for at støtte fædrenes holdning til børneomsorgen, og at det ikke handler om øget valgfrihed men derimod om fædrenes muligheder for grænsesætning imod arbejdslivets krav. Dette tema dukker op i forskellige varierende bidrag til antologien *Valgfrihetens tid*, der er redigeret af Brandth, Bungum og Kvande, og flere af disse bidrag refererer til dette studie (antologien refererer til fire større forskningsprojekter, hvoraf dette er det ene).

#### Grænseløs tidskultur

I *Arbejdslivets Klemmer* skriver Kvande og Børve om *Tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon*, og teksten er i store træk en gengivelse af fundene i Børves meget interessante doktorafhandling. Artiklen handler om medarbejderne i en global mandsdomineret vidensvirksomhed. Kernearbejdskraften er ingeniører, og analysen handler om konstruktioner af køn og tidskulturer i en globaliseret vidensintensiv organisation. Det er centralt at undersøge konstruktionen af en transnational hegemonisk maskulinitet, som Connell (2005) benævner "transnational business masculinities".

Med en symbolsk interaktionistisk forståelse af "doing gender", med støtte i blandt andre Connell, Acker og Hochschild, bliver denne artikel en meget læseværdig tekst. Hovedresultaterne viser, at konstruktionen af en grænseløs tidskultur (døgnaften og online) bidrager til konstruktionen af en transnational maskulinitetspraksis, hvor omsorgsansvaret er mangelfuldt. Cowboys, der følger buffalo-loven, udvikler individualiteter uden for den norske arbejdslivsregulering under en ledelse, der lidt efter lidt amerikaniseres. Kvandes artikel fra 2009 er en velskrevet engelsk version af allerede rapporterede tekster.

#### Doing gender

Slutteligt nogle ord om bogen *Doing Gender in Flexible Organizations*, hvori Kvande sammenskriver sin forskning fra tre projekter, hvoraf dette aktuelle udgør et af disse. Her viser hun sin styrke som forsker. Ved at syntetisere og sammenføje, diskutere med den internationale forskning og sammenholde og fortolke resultaterne op imod teori kan hun formidle egne teoretiske bidrag i et internationalt sprog.

#### Vurdering

Alt i alt er dette forskningsprojekt meget fremgangsrigt og produktivt og uden forbehold en vellykket satsning fra Forskningsrådet og dets interessenter, som gennem resultaterne får materiale, der hjælper til at kunne udpege nye politiske løsninger på komplekse problemer. Hvad angår teoretisk orientering og videnskabeligt perspektiv på kønsområdet, befinder forskerne sig her uden tvivl ved den internationale frontlinje. Man har imidlertid også forudsætninger til at bidrage med nye teoretiske aspekter, idet den skandinaviske model som empirisk felt skiller sig ud i international sammenligning.

<sup>13</sup> Til denne gennemgang har følgende publikationer været anvendt; Brandth og Kvande (2005) "Fædres valgfrihed og arbejdslivets tidskulturer", *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, (1):35-54, Brandth, Bungum, Kvande (red.) (2005) *Valgfrihetens Tid, Omsorgspolitik for barn i det fleksible arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Kvande (2007) *Doing Gender in Flexible Organizations*, Fagbokforlaget, Kvande og Rasmussen (red.) (2007) *Arbejdslivets klemmer. Paradoxer i det nye arbeidslivet*, Fagbokforlaget, Børve (2008) *Norske kunnskapsorganisasjoner i et globalt arbeidsliv*, doktorafhandling, Trondheim, NTNU, Kvande (2009) "Work/Life Balance for Fathers in Globalized Knowledge Work. Some insights from the Norwegian Context". *Gender, Work and Organization*, Volume 1, 58-72.



## Arbejde og hjemmeliv

**Gennemgang af projekt: Tone Alm Andreassen: *Kjøn, mestringer og deltakelse i arbejdsliv og hjemmeliv. En studie av tilpasninger mellom arbeidsliv og hjemmeliv og hvordan disse påvirker.***<sup>14</sup>

Tone Alm Andreassens projekt er udført af Øystein Gullvåg Holter (projektleder), Sigtona Halrynjo og Selma Therese Lyng, hvor de to sidstnævnte er ph.d.-stipendiater. Projektet er til dato resulteret i 3 referee artikler i internationale tidskrifter og yderligere 9 artikler i tidsskrifter og antologier, herunder 6 i internationale publikationer, samt 7 rapporter og papirer og en række foredrag.

Hovedmålsætningen med dette projekt er at få ny viden om, hvordan tilpasninger mellem arbejdsliv og familieliv får konsekvenser og påvirker a) inklusion, ressourceudnyttelse og realisering af kompetencer på arbejdspladsen, og b) livskvalitet og familierelationer. Det er et delmål i projektet at komme frem til, hvilke uformelle mekanismer, der har betydning for, hvordan omsorgsansvaret håndteres af de ansatte. Et andet delmål er at finde nye perspektiver på social definitionsmagt. Et tredje er at finde eksempler på sociale innovationer.

### Fadersporet

Eksempler på sociale innovationer diskuteres i Holter (2007), hvor han argumenterer for, at "det nye faderspor" kan forstås som en innovation. Dels fordi fadersporet er et udtryk for mænds bevægelse væk fra hovedforsørgerrollen, og dels fordi sporet som noget nyt ser forholdet til barnet som pejlemærke. Mændenes bevægelse indebærer høje omkostninger, idet de afhænder sig magt og indflydelse – de afstår fra karrieremuligheder, når de prioriterer omsorg, hvilket jo er et kvindeligt lavstatusområde. Nye aftaler må derfor aktivt nulstille de klassekræfter, der i praksis i dag hindrer mænds kønsrolleskift. Holter ser, at mænd har en række allierede i bevægelsen henimod fadersporet: Karriereorienterede kvinder, staten, familie- og omsorgspolitik, innovationer og arbejdslivet osv. Holter diskuterer på en original og spændende måde disse spørgsmål i relation til ledende international forskning. Hans EU-netværk og projektet Work Changes Gender tilfører internationale empiriske erfaringer. Han betoner, at ligestilling ikke bliver politik og rettigheder uden i første omgang at

være en civil proces med udgangspunkt i hverdagslivet og i samfundets sociomaterielle interaktion og kultur.

### Altid beredt

Halrynjos bidrag i samme antologi (2007) har titlen 'Altid beredt?', og omhandler det første delmål for projektet, nemlig de formelle og uformelle spilleregler i en stor koncern, Norco. Bidraget er en opfindsom omskrivning af Kanters studie af Indsco, den brugervenlige virksomhed, og Hochschilds studie af Amerco, den familievenlige virksomhed. Norco repræsenterer ud over det ovenstående også et mangfoldigheds- og et ligestillingsperspektiv. Datagrundlaget består af 30 interviews med ansatte på lederniveau og en kvantitativ undersøgelse fra projektet "Mangfold, Kjøn og Kompetanse" (2000). Det er arbejdslivets nye aktører, der står i centrum. En generation af ansatte med lange uddannelser og høje forventninger til at kunne anvende deres kompetencer og pleje deres omsorgsansvar i familien. Disse aktører møder nu de gældende spilleregler forvaltere. Spilletets regler eksisterer i dobbelt forstand, dels den gamle industrikulturs betoning af alder, loyalitet i form af lang og tro tjeneste og anciennitet, og dels en globaliseret konkurrencekultur, hvor tid og rum er fleksible, og hvor man altid forventes at være beredt. Artiklen har en interessant tankegang og en god analyse af de reelle og de ideelle spilleregler, og hvordan de nye aktører kæmper med disse. Alle bliver frustrerede, men nogle vinder, mens andre taber. Det handler om at være synlig for at komme med i den lille gruppe af wonderboys/wondergirls.

### Mor, far, børn og karriere

I Halrynjos bidrag fra 2009 anvendes data fra EU-projektet "Work Changes Gender" i form af interviews med 102 europæiske mænd (Puchert et al 2005), her præsenteres data efter, hvordan de er analyseret som idealtyper. Samtlige mænd er alternativer i den forstand, at de har arbejdet deltid i en periode eller har taget omsorgsansvar i familien. Idealtyperne er Karrierepositionen, Omsorgspositionen, Omsorgs- og karrierepositionen og Kludetæppepositionen. Alle positionerne har forskellige former for fordele og ulemper, men kun karrierepositionen fører til høj løn og toppositioner. Det hævdes, at kun kludetæppepositionen synes at være et frit valg, mens de øvrige ikke er præferencer, men mere skyldes tvingende omstændigheder. Denne tanke dukker op og udvikles af Halrynjo og Lyng (2009), som præsenterer et studie af mødres tilbagetrækning fra karrierepositioner. Her findes en kritik af "Preference Theory" og interview med 14 kvindelige advokater/konsulenter viser, at det ikke er et bevidst valg (preference) at tage sig af barnet. Det handler i stedet om at undersøge de omstændigheder og processer, der foregår forud for denne beslutning.

I den sidste af artiklerne Lyng (2009) undersøges synliggørelse og usynliggørelse af køn og omsorgsansvar "in the highly gendered othering of parents in Norwegian corporate law firms". Når kvindelige advokater bliver forældre, bliver de genstand for en "mothered"-proces, hvilket indebærer en eksplicit og implicit kategorisering, praksisser og mekanismer, der leder til eksklusion fra A-holdet, på trods af deres modstrategier og forsøg på at "af-mødre" sig selv og demon-

<sup>14</sup> Til gennemgangen er følgende publikationer anvendt:

Halrynjo, Sigtona (2007). "Altid beredt". Arbeid og familie dilemmaer i møte med arbeidslivets formelle og uformelle spilleregler i et stort konsern" i Kvande, E. & Rasmussen, B. (red.): *Arbeidslivets klemmer*. Bergen: Fagbokforlaget. Holter, Ø.G. (2007). "Kjøn som innovasjon og 'det nye pappasporet'". i Kvande, E. & Rasmussen, B. (red.): *Arbeidslivets klemmer*. Bergen: Fagbokforlaget. Halrynjo, S. og Lyng, S. T. (2009). "Preferences, Constraints or Schemas of Devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers", *British Journal of Sociology*, 60 (2), (forthcoming). Halrynjo, S. (2009). "Men's Work-life Conflict: Career, Care and Self-realization: Patterns of Privileges and Dilemmas". *Gender, Work & Organization*, 16(1): 98-125. Lyng, S.T. (2009). "'Mothered' and othered. (In)visibility of care responsibility and gender in processes of excluding women from Norwegian law firms" i Lewis, P. og Simpson, R. (red.) *Revealing and Concealing Gender: Issues of (In)Visibility in Organization Research*. Palgrave. (Udk. juni-juli 2009).

strere, at de fortsat vil have og beholde deres "up-and-go career contract". Men dette til trods sker der det, når de bliver synlige som mødre, at deres professionelle kompetencer, deres kapaciteter, præstationer og meritter bliver usynliggjorte. Mænd, som bliver fædre, kommer ikke ud for tilsvarende processer.

### Vurdering

Projektet har været ramt af sygdom og forsinkelser som følge af lange publicerings-køer til tidsskrifter. Det, der er publiceret på nuværende tidspunkt, viser dog, at det er kompetente forskere og stipendiater, som driver projektet med mange både originale, nyskabende og dybdegående resultater til følge. Det vil derfor være meget værdifuldt, hvis forskerne får mulighed for at fortsætte dette forskningsarbejde inden for rammerne af nye forskningsrådssatninger. Tilgængelige data er blevet anvendt effektivt og varieret, og man har med succes arbejdet med EU-data for at håndtere projektets problemstillinger og målsætninger. I dette projekt eksisterer et fremtrædende internationalt netværk, og man har arbejdet mod den internationale teoretiske forskningsfront. Dette fremgår af referencer, teorier og publiceringer. Projektet er i den henseende forbilledligt og meget fordelagtigt for de to stipendiater, som derved introduceres internationalt gennem projektarbejdet. De skandinaviske analyser med fokus på ligestilling og køn er i international sammenhæng interessante, og der findes muligheder for spændende sammenligninger omkring disse problemstillinger. Der findes ansatser til noget sådant i projektet, hvilket peger mod nye unikke problemstillinger og spændende teoriudvikling i fremtiden.

## Mestring, læring og belønning i det nye arbejdslivet

### Gennemgang af projekt: Pål Schøne: Mestring, læring og belønning i det nye arbejdslivet<sup>15</sup>

Et konsortium af forskere fra ISF, Frischcenter, NTNU og FAFO fik tildelt 9 millioner NOK i perioden 2003-2007 til gennemførelsen af dette projekt. Projektet blev ledet af Pål Schøne, ISF, der overtog projektledelsen fra Hege Torp, ISF. Sigtet med projektet var at skaffe viden om den aktuelle status for arbejdslivet i Norge, dets udvikling over tid og de fremtidige tendenser, der kunne forventes. Samtlige underprojekter anvendte data fra ABU 2003, en repræsentativ norsk undersøgelse fra 2003 af virksomheder med mere en 10 ansatte koblet med registeroplysninger om virksomhederne og om medarbejderne i disse virksomheder.

Projektet indleverede 4 artikler og 1 norsksproget bog til bedømmelse. Det samlede produkt fra projektet omfatter i alt 1 bog og 13 publikationer (hvoraf 7 udgives i norsksprogede tidsskrifter) og yderligere 4 papirer, der er blevet indleveret til internationale tidsskrifter.

Projektet har tilvejebragt en stor mængde viden om det aktuelle arbejdsliv i Norge. Arbejdslivet er organiseret på en mere fleksibel måde i dagens Norge, end det var tidligere. Der er en udbredt brug af nye former for arbejdsmetoder, såsom jobrotation, teamwork samt nye former for præstationsfremmende lønsystemer. Alligevel har disse forandringer endnu ikke bevirket et fald i hverken fuldtidskontrakter, medarbejderinvolvering eller de kollektive organisationers rolle. Resultatlønsystemer anvendes i større udstrækning i virksomheder, der er udsat for konkurrence fra udlandet, og brugen af disse lønsystemer er tilbøjelig til at udvide lønforskelle i visse miljøer. Projektet udforsker tillige, hvordan nye teknologier øger efterspørgslen efter visse typer medarbejderfærdigheder, hvordan diskrimination af indvandrere påvirkes af konkurrencen på produktmarkedet, stigende mobilitet og kvindelige leders ansættelsesadfærd.

I det følgende beskriver vi mere indgående de fem indleverede arbejder:

### Brugen og effekten af resultatlønsystemer

For at motivere empiriske analyser af de faktorer, der bestemmer brugen af resultatlønsystemer er der ved brug af ABU 1997 og 2003 opstillet teoretiske modeller over resultatlønsystemer versus fastlønsystemer, som tager hensyn til de agentproblemer, der opstår, når det ikke er let at overvåge arbejdsindsatsen. En meget omhyggelig og omfattende analyse giver mange vigtige resultater på dette område. Den teoretiske agentmodel forudsiger, at der er en tilbøjelighed til at bruge resultatlønsystemer, når der er større medarbejderautonomi og uddelegering af opgaver, og dette bekræftes af den empiriske analyse, da autonomien øger sandsynligheden for resultatløn med 13 procent. Der er opnået resultater på effekten af kollektive overenskomstforhandlinger og konkurrence på produktmarkedet i forhold til sandsynligheden for, at virksomheder bruger den type systemer. Teorien forudsiger også, at lønspredningen inden for en virksomhed vil være større med resultatløn, på grund af ude fra kommende muligheder, svingninger i indsatseffektivitet og tilfældige faktorer. Panelanalyser på materiale fra ABU 1997 og 2003 gør det muligt at kontrollere for virksomhedseffekter, og viser at indførelsen af den type lønsystemer øger den residuale løn i virksomheder, hvor medarbejderne ikke er organiserede, men ikke i virksomheder med en høj grad af organisering. Konsekvensen er således, at selv om resultatløn bruges i stadigt højere grad i europæiske virksomheder, er det sandsynligt at indvirkningen på lønspredningen vil være behersket på grund af tilstedeværelsen af stærke fagforeninger. Dette er et vigtigt resultat og det burde være muligt at publicere dette arbejde i et meget godt videnskabeligt tidsskrift inden for området. Til sammen forbedrer disse to arbejder i betydelig grad vores forståelse af de betingelser,

15 Til projektet er fremsendt følgende materiale: Barth, Bratsberg, Hægeland & Raum, 2006: Who Pays for Performance? *International Journal of Manpower*, 29: 8-29; Barth, Hægeland & Raum, 2006: Performance Pay and Within-firm Inequality, IZA Discussion Paper, no. 4137; Schøne, 2006. Does Increased International Competition Increase the Need for Training? *Economics Letters* 14, 151-155; Schøne, 2009. New Technologies, New Work Practices and the Age Structure of the Workers, *Journal of Population Economics*, 803-826, plus et norsksproget bog om emnet, Torp (red.), Nytt arbejdsliv. Medvirkning, inkludering og belønning.

under hvilke resultatløssystemer er tilbøjelige til at blive taget i anvendelse, og den indvirkning, de har på økonomien.

### Globalisering, nye teknologier og efterspørgslen efter en kvalificeret arbejdsstyrke

Et andet spor i dette projekt undersøger effekten af ny teknologi og globalisering på efterspørgslen på visse typer færdigheder hos medarbejderne. Et positivt forhold mellem international konkurrence og efteruddannelse af medarbejderne bliver nærmest accepteret som en stiliseret kendsgerning, fordi virksomheder, der opererer på et internationalt marked, har brug for en højt kvalificeret arbejdsstyrke. På den anden side kan skarp international konkurrence medføre, at virksomheder forsøger at holde alle udgifter nede, også udgiften til efteruddannelse af medarbejderne. I et kort notat er det undersøgt, hvorvidt udenlandsk ejede virksomheder rent faktisk har højere udgifter til efteruddannelse, ved at se på et tværsnit af et udvalg af virksomheder fra ABU 2003 med positive udgifter til efteruddannelse. Der er ganske vist fundet et positivt forhold for så vidt angår udenlandsk ejede virksomheder udsat for høj konkurrence, men kun inden for fremstillingssektoren. Det vil være interessant at se, hvordan konklusionerne ville ændre sig, hvis man anvendte virksomhedsdata, der omfattede alle virksomheder, også de virksomheder, der ikke har udgifter til efteruddannelse, og tog højde for selektionsspørgsmål.

Et meget innovativt spørgsmål er, hvorvidt nye arbejdsmetoder og ny teknologi er aldersafhængige, det vil sige, hvorvidt indførelsen af ny teknologi reducerer efterspørgslen efter ældre medarbejdere og øger efterspørgslen efter yngre medarbejdere. En teoretisk omkostningsfunktionsramme er taget i brug og fører til faktorefterspørgselsligninger for medarbejdere i forskellige aldersgrupper. Paneldatanalysen på ABU 1997 og ABU 2003 viser i første omgang, at ny teknologi er til fordel for unge lavt uddannede medarbejdere, men denne effekt varer ikke ved, når man fjerner tidsinvariante, uobserverede virksomhedseffekter, der er uforanderlige over tid, og er derfor ikke en årsageffekt. Dette arbejde har også godt publiceringspotentiale.

### Det nye arbejdsliv

Projektet har indleveret en bog til vurdering med titlen *Nytt Arbejdsliv: Medvirkning, inkludering og belønning* (redaktør Hege Torp). Alle kapitler anvender data fra ABU 2003. De forskellige kapitler fremlægger videnskabelige resultater om forskellige facetter af det nye arbejdsliv: Hvor udbredt er det, hvilke faktorer forklarer fleksible former for arbejdsorganisering og nye præstationsafhængige lønssystemer, hvilke faktorer påvirker investeringer i efteruddannelse, ledelsesstil, virksomhedernes sociale ansvar, virksomhedernes rekruttering af ikke-vestlige indvandrere, hvorvidt sygefraværet er steget i den nye økonomi, nye lønsystemers effekt på lønlighed samt virksomheders overlevelseseffekt i den nye økonomi og resultater vedrørende øget mobilitet. Noget af dette arbejde er rent beskrivende, og noget af det opsummerer også i et vist omfang resultater, der tidligere har været fremlagt i tidligere tidsskriftsartikler. Samlet set fremlægger bogen imidlertid et stort materiale om den nye økonomis

udstrækning, udvikling og indvirkning i Norge i en form, der er tilgængelig for både specialister og mere almindelige læsere. Bogen ville imidlertid have draget fordel af uafhængig redaktionel rådgivning. Desuden henvender den sig kun til et norsk publikum.

### Vurdering

Projektet har samlet set skabt en stor vidensbase om det aktuelle arbejdsliv i Norge. Fordi alle studier tager udgangspunkt i den samme panelundersøgelse, var forskerne i stand til at uddrage mange forskellige facetter af disse data og udnytte disse synergier optimalt. Meget af det arbejde, der er indleveret til vurdering, er præsenteret meget omhyggeligt, med klare forbindelser mellem det teoretiske grundlag og de implikationer, de fører til. Det burde være muligt at publicere et arbejde som dette i meget gode tidsskrifter inden for området. Projektet har også taget opgaven med at sprede deres resultater til et bredere publikum meget alvorligt. Resultaterne af denne indsats kan ses i den bog, der blev lavet i løbet af processen. Trods det faktum, at projektgruppen skiftede leder og at forskningsindsatser fra mange forskellige institutioner skulle koordineres, er det lykkedes projektet at levere en stor mængde resultater vedrørende arbejdslivet i Norge. Der er også gjort forsøg på at medtage forskere på tværs af fagområder under et og samme projekt. Vi ser således, at forskere fra økonomi, sociologi og andre samfundsvidenskaber er repræsenteret i dette projekt. Forskerne her imidlertid først og fremmest arbejdet sammen med medforfattere inden for deres eget felt og samlingspunktet ses hovedsagelig i publiceringen af bogen, hvor forskere fra forskellige baggrunde har bidraget med separate kapitler, men som alle omhandler forskellige aspekter af det nye arbejdsliv i Norge.

De papirer, der er kommet ud af dette projekt, men som endnu ikke er udgivet på nuværende tidspunkt, har potentiale til at udgøre værdifulde bidrag til området.

## Postindustrielt arbejdsliv

### Gennemgang af projekt: Anne Lise Ellingsæter: *Postindustrielt arbejdsliv – nye begreper, nye realiteter?*

Dette projekt er et eksempel på, at man fra Forskningsrådets side har bevilget et mindre beløb til, at en etableret forsker har fået mulighed for at samle op på mange års teoretisk og empirisk forskning. Projektets produkt er primært bogen Anne Lise Ellingsæter 2009: *Vår tids moderne tider* som p.t. er under udgivelse på Universitetsforlaget i Oslo. Her er det primært denne bog, der omtales.<sup>16</sup>

Ellingsæter bruger tid som en synsvinkel og et perspektiv på analyse af arbejdslivet. Der er tale om en meget bredt anlagt

16 Derudover er der kommet to artikler ud af projektet: Anne Lise Ellingsæter (2005): "Tidsklemme" – metafor for vår tid". *Tidsskrift for samfunnsforskning* vol 46, nr. 3 297-326 og Anne Lise Ellingsæter (2007): "Postindustrielt arbeidsliv – nye realiteter, nye begreper?" *Søkelys på arbeidslivet* 1/2007, årgang 24, 15-23.

analyse, som trækker på et stort (primært sociologisk) teoretisk materiale samt egne og andres empiriske studier.

Dikotomien mellem industrisamfundet og det post-industrielle samfund er en gennemgående analysefigur. En figur, som også genfindes i bogens titel, hvor 'moderne tider' referer til Chaplins berømte film om det fremmedgjorte og maskinstyrede industriarbejde. Bogen ønsker at undersøge, hvordan 'de moderne tider' er i det post-industrielle samfund.

Ellingsæter bruger dikotomien mellem industrisamfundet og det post-industrielle samfund som en nyttig, men langt fra uproblematisk dikotomi. Dikotomiens to verdensbilleder er ifølge Ellingsæter frugtbar som to forskellige idealtyper, som kan skabe orientering i observationer og analyser. Men dikotomien er også problematisk, fordi den let forleder til en epokal forståelsehorisont: Vi var i industrisamfundet, hvor alt var industri (som Chaplin fremstillede det), og nu er vi (på vej til) et post-industrielt samfund, hvor alt er fleksibelt, globalt orienteret vidensarbejde. Ellingsæter gør meget ud af at påvise, at kontinuitet er langt mere udbredt end brud i arbejdslivets forhold: normalarbejdstiden, som blev etableret som reguleringsnorm for mere end 100 år siden, er stadig en meget betydningsfuld norm for arbejde og tidsbrug. Stadigvæk er størstedelen af arbejdet bundet til tid og sted. Også i det arbejde, som er klart opgaveorienteret tælles der timer. For eksempel konterer konsulent sin arbejdstid på forskellige projekter, og normalarbejdstiden fungerer som en orienteringsnorm. Arbejdstidens fleksibilitet er også begrænset. Kun en lille del af lønmodtagerne har mulighed for selv at styre deres arbejdstid fleksibelt.

Ellingsæter kan derimod konstatere, at nationale kontekster, forstået som en bestemt konstellation af økonomi, politik og kultur, har stor indflydelse på arbejdstid og arbejdsliv. Ellingsæter kan således konstatere, at den relativt stærke norske regulering af arbejdstid og arbejdsliv sammen med en række velfærdsmæssige institutioner og ydelser har haft stor betydning for arbejdstidsspørgsmål i Norge. Ligeledes har familien som institution, kønsroller og opfattelsen af moder-skabet haft betydning for arbejdstidsspørgsmålene.

Ellingsæter kan således konstatere, at 'long working hours' ikke er særlig udbredt i Norge, specielt ikke sammenlignet med UK og USA. Hun kan konstatere, at arbejdstiden på individniveau er relativ lav i Norge, men at arbejdsmarkedsdeltagelsen for både mænd og kvinder er relativt høj. Tilbagestrækningsalderen er ligeledes forholdsvis høj. Resultatet bliver, at antallet af leverede arbejdstimer i relation til befolkningens størrelse er forholdsvis høj i Norge, selv om den individuelle arbejdstid er relativt lav. Den høje arbejdsmarkedsdeltagelse afspejler en stærk arbejdsorientering i Norge: Arbejdet værdsættes.

Kvinder har igennem årtier haft et stærkt ønske om at få en regulær og omfattende tilknytning til arbejdsmarkedet. Udbygningen af dagpasningen af børnene var ikke en forudsætning for kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse, men blev udbygget som konsekvens af kvindernes arbejdsmarkedsdel-

tagelse. Men stadig er der store forskelle i mænd og kvinders arbejdstider. Kvinder arbejder i høj grad på deltid i Norge (også sammenlignet med de øvrige skandinaviske lande), og deltid har længe været en regulær og reguleret arbejdstidsnorm. Deltid eller fuldtid er ikke blot et individuelt valg påvirket af kønsroller og stereotyper, men er også et forhold, der knytter sig til traditioner og sædvaner i de forskellige sektorer. Mænd, der arbejder i sektorer med en høj deltidsfrekvens har således også mere deltid end mænd generelt har det.

Forskelle i arbejdstid mellem mænd og kvinder gør sig i særlig grad gældende for småbørnsforældre. Det er hovedsagelig kvinden, der tager barselsorloven, og kvinder arbejder i høj grad på deltid, når børnene er små. Ellingsæter mener, at man kan tale om et tosporet forældreskab. Der er dog forskelle mellem forskellige grupper af lønmodtagere. Højtuddannede mødre tager således kun i begrænset omfang deltidsarbejde.

Ifølge Ellingsæter gør der sig overdrevne forestillinger gældende med hensyn til mulighederne for individuelle valg af arbejdstider. Ellingsæter mener således, at man på dette område kan konstatere klare klasseforskelle. I toppen af klassepyramiden har vi de veluddannede, som arbejder meget, og som har en forholdsvis stor grad af fleksibilitet i deres arbejdstider. På bunden har vi de lavtuddannede, specielt lavt uddannede kvinder i omsorg, butik, rengøring, hotel og restaurant, som ikke selv kan vælge arbejdstider, men som kan blive beordret på arbejde på alle tider af døgnet. Tidligere arbejdede de lavere klasser mere end de højere klasser. Nu, hvor arbejdet i højere grad bliver defineret som et attraktivt gode, specielt i de højere klasser, arbejder de højere klasser mere end de lavere, men samtidig har de højere klasser fået større indflydelse på deres arbejdstid.

Ellingsæter har et interessant opgør med de gængse forestillinger om problemer i forhold til 'work life balance'. Hun mener, at de fleste debattører, der beskæftiger sig med problemer knyttet til 'work life balance', er funderet i en nostalgisk forestilling om, hvad familien burde være, og ignorerer empiriske facts om arbejdstid og fritid. Ellingsæter påviser således, at der ikke er blevet mindre tid til børn og familie, end der har været, fordi både arbejdstid og den tid, der gik med husholdningsarbejde, er reduceret i omfang. Men i øvrigt mener Ellingsæter, at det er en fejlagtig grundforestilling, når man taler om en kvantitativ balance mellem arbejdstid og fritid, som bygger på forestillinger om, at barnet har 'naturlige' behov for at være sammen med forældrene (=moderen) i en given tid. Det kvalitative indhold i relationen mellem barn og forældre bortabstraheres, ligesom det kvalitative indhold barnets liv uden forældre (i daginstitutioner mv.) bortabstraheres, ligesom det kvalitative indhold i forældrenes tid uden børn lades helt uberørt. Ellingsæter mener, at vi på dette område har set, at socialvidenskaben kan italesætte en realitet langt ud over videnskabelige kredse, som ikke er empirisk holdbar. Denne italesættelse bidrager til at skabe skyldfølelse hos mødre, og den bidrager til at fastholde kvinder i en traditionel moderrolle.



## Vurdering

Ellingsæter har skrevet en interessant bog, som kommer vidt omkring. Man kan dog diskutere, om bogen helt lever op til titlen. Industrierbejdets tidsregime, som Chaplin fremstillede det i 'Moderne tider', handlede primært om tid og arbejde i produktionen. Ellingsæter beskæftiger sig næsten ikke med tidens strukturering i arbejdet og i produktionen, men derimod primært med arbejdstidens længe og placering. Hun nævner, at intensivering af arbejdet også er en vigtig faktor, og at denne faktor næppe kan studeres alene ved at undersøge, om pauser og afbræk i arbejdet bliver udfyldt med arbejde. Det moderne arbejdes intensitet hænger også sammen med, at der er flere opgaver, der skal udføres samtidig, at det er uklart, hvad opgaverne går ud på, at det er uforudsigeligt, hvilke opgaver der skal løses osv. Tidsstruktureringen af arbejdslivet undersøges, men tidsstruktureringen i arbejdslivet er stort set udeladt af analysen.

## Etnicitet i omsorgsarbejde

### Gennemgang af projekt: *Rannveig Dahle: Arbejdsplasser i helse- og omsorgssektoren: Etnicitet, kjønn og klasse*<sup>17</sup>

Hovedformålet med projektet var at udforske, hvorvidt og hvordan arbejdstageren, i dette tilfælde kvinder med indvandrerbaggrund, inkluderes i sundheds- og omsorgssektoren og konsekvenserne for organisering af arbejdet og arbejdsrelationer. Delmålet i studiet var at belyse, "hvem" de nye arbejdstagere er, at undersøge, hvordan organisationer tilpasser sig for at kunne inkludere de nye arbejdstagere, samt at belyse relationer mellem arbejdstagere fra forskellige etniske grupper. Dette var altså et projekt, som passede fint i forhold til udbuddet fra Forskningsrådet, og var baseret på en velskrevet ansøgning.

Projektet er resulteret i 8 publikationer, heraf to bogkapitler, tre papirer og tre rapporter eller kapitler i rapporter. Ingen internationale publikationer.

Metodevalget, med dybdegående casestudier på tre arbejdspladser, passer fint ind i den socialantropologiske tradition. I begrundelsen for projektet fremhæves det, at der eksisterer en klasse- og etnicitetsblindhed i forskningen af sundheds- og omsorgsarbejde. En vigtig hypotese er, at ansættelse af personale med anden etnisk baggrund påvirker både magtrelationer og professioner. Projektet relaterer sig altså til omsorgsforskning, professionsforskning og feministisk arbejdslivsforskning.

### Mangfoldighed som styrke og svaghed

I Seeberg/Dahle (2005) præsenteres resultaterne fra projektet med fokus på perspektiver, der forener ekspertise med

hensyn til både indvandring og integration. Data indsamledes fra to arbejdspladser i Oslo-området, et sygehus og et pleje- og omsorgscenter. I analysen er arbejdspladserne frem for personalet i centrum. Forskellene mellem arbejdspladserne er tydelige, for eksempel var medarbejderne på sygehuset hovedsageligt etnisk norske, mens pleje- og omsorgscenteret havde 20 forskellige etniske grupper blandt personalet. På sygehuset var norsk lig med det normale. Indvandrere skilte sig ud. Indvandrere forsøgte at skjule deres etnicitet ved ikke at italesætte forskelle; indvandrerbaggrund blev en fejl. I pleje- og omsorgscenteret var det lige modsat, her var de forskellige etniciteter brugbare; en kompetence for organisationen og dermed forekom ingen stigmatisering på denne arbejdsplads. Et hovedresultat fra studiet er, at det peger på mange faktorer, der hindrer integration af indvandrere på sygehuse, blandt andet at her står en medicinsk, mandepræget hierarkisering stærkt, og andre kompetencer har lav status på trods af, at de er værdifulde for patienterne. I bogkapitlet "Innvandrede helsearbeider – og et inkluderende arbeidsliv?" i Hammer og Överbye (red.) udvikles synspunkter angående karrierehindringer for indvandrere. Begrebet glasloft anvendes i den sammenhæng, ikke i forhold til kvinder, men til indvandrere. Glasloft kan forstås som resultatet af en slags "forvaltning af utilgængelighed" i organisationen. Indvandre holdes tilbage i de laveste status- og lønpositioner. Det er en række faktorer, der bidrager til dette: Sproget, ambitioner, familiesituation, hierarkiregler, racisme osv., sammenlagt bliver udfaldet diskriminering af indvandrere, og dette er mest mærkbart for dem, som kommer langvejs fra – ikke-vestlige indvandrere.

### Transnationale strømninger

I bogen (Seeberg 2007) bliver forskningsresultaterne belyst mere overordnet, samtidig med at Seeber forsøger at tilbageføre videnskaben i form af en håndbog. Hvad er det, der sker på arbejdspladserne, og hvordan kan de, der har muligheder for indflydelse, anvende forskningen med henblik på at bryde diskriminationsmønstre? Seeberg viser, hvordan offentlige arbejdspladser i Norge påvirkes af globale, nationale og lokale processer, og hvordan disse interagerer. De transnationale strømninger af idéer, mennesker, kapital og varer får konsekvenser for sundheds- og omsorgsarbejdet qua to forhold: Flere ansatte med indvandrerbaggrund og New Public Management. Begge fænomener undersøges i denne bog, der endvidere fremhæver international forskning om blandt andet "care drain" og globale omsorgskæder.

### Vurdering

Denne forskning har ført til interessante svar på de problemstillinger, der blev stillet indledningsvis; målet med projektet synes dermed at være opfyldt. Forskningens referenceramme er international og tangerer den front, men den lokale indflydelse er dog stærk, hvilket viser sig ved manglende internationale publiceringer. Det er stærkt anbefalelsesværdigt, at forskerne tager fat på den opgave. Blandt andet fordi de interessante casestudier fortjener at blive præsenteret for en bredere læserskare. Det taler dog imod denne anbefaling, at dette projekt fik en ganske beskedne finansiering. Og med viden om vilkårene på institutionerne med hensyn til løbende

17 Til gennemgangen er følgende publikationer anvendt: Seeberg *Velferdsstaten møter verden*, Gyldendal 2007. Hammer og Överbye (red.) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*, Gyldendal 2006. Seeberg og Dahle *Det er kunnskapene mine dere trenger, ikke språket mitt*, Nova rapport 24/05. Øvrige papirer, som består af papirere, indlæg på seminarer m.m. er ikke indgået i denne gennemgang.

håndtering af forskellige opgaver og kortsigtede udredningsprojekter er det kun en smule overraskende, at der ikke er blevet tid til publikationerne. Specifikt kan dette være krævende for dem, der arbejder med kvalitativt materiale, hvilket er tidskrævende at indsamle og bearbejde og desuden betydeligt sværere at publicere internationalt. Det omfang, som en normal artikel i internationale tidsskrifter har, bliver i sig selv en hindring for forskerne. Det ville dog have været værdifuldt med et kapitel i en engelsksproget antologi; resultaterne af casestudierne fortjener definitivt at blive spredt bredere.

## Omstillinger og ændringer i norsk arbejdsliv

### Gennemgang af de sammenhængende projekter: Kjell G. Salvanes: *Endring i arbeidsforhold i Norge og Omstilling*<sup>18</sup>

Det første projekt, som nu er færdiggjort, modtog i perioden 2003-2006 5 millioner NOK i økonomisk støtte. Det andet projekt, som stadig er i gang, modtog i perioden 2008-2011 6 millioner NOK. Tilsammen sigter de to projekter på at analysere effekterne af den omstrukturering, der har fundet sted på det norske arbejdsmarked over de seneste to årtier i forhold til virksomhedsproduktivitet og i forhold til generelle inklusions- og eksklusionsmekanismer.

Ligesom i de fleste andre udviklede lande har Norges hjemlige virksomheder og industrier orienteret sig mod omstrukturering af arbejdspladsen som en konsekvens af mødet med globaliseringens processer og øget international konkurrence. Samtidig har hurtige teknologiske forandringer nødvendiggjort nedskæringer og reformer. I de næsten 40 papers, der er kommet ud af denne klynge af projekter, har forskere studeret forskelligartede emner som for eksempel virksomhedsfusioner, fabriksudflytning og medarbejderforflytning, jobstabilitet og fastansættelse, omstillingseffekter på virksomhedsproduktivitet og lignende justeringsomkostninger, høj-kvalificerede medarbejderes mobilitet, lønrammer og karrieremønstre, organisering i fagforeninger, indførelse af teknologi og udenlandsk konkurrence. En parallel forskningslinje til intergenerational mobilitet og udbytte af uddannelse er blevet tilstræbt.

18 Til projektet er fremsendt følgende materiale: Aakvik, Salvanes & Vaage 2008: Measuring heterogeneity in the returns to education using an education reform, under udgivelse i *European Economic Review*. Lommerud, Straume, Sjørgard 2006: National versus international mergers in unionized oligopoly, *RAND Journal of Economics*, 37, pp. 212-233. Huttunen, Møen & Salvanes 2009: How destructive is creative destruction? Effects of displacement on labor force withdrawal, within-firm labor mobility and earnings, forthcoming, *Journal of the European Economic Association*. Møen 2005: Is mobility of technical personnel a source of R&D spillovers? *Journal of Labor Economics*, 2005, vol 23, no. 1, pp. 81-114. Black, Devereux & Salvanes 2005: Why the apple doesn't fall far: understanding intergenerational transmission of human capital, *American Economic Review*, marts 2005, pp. 437-449. Ud over disse har Salvanes' forskningsgruppe publiceret ca. 15 andre papirer og sendt ca. 20 papirer, alle sammen til højt rangerende internationale tidsskrifter. Der findes også flere norske publikationer, ligesom der er blevet udgivet en norskproget bog om emnet.

Ved at udforske forskelligartede aspekter ved omstrukturering i Norge har målet været at forstå, hvordan den konkurrencebetonede virksomhedssituation har ændret sig og derved betingelserne for beskæftigelse. Øget outsourcing og nye teknologiske fremskridt har ændret arbejdsbetingelser og karakteren af arbejdskontrakter i virksomheder. Kortere kontraktperioder og brugen af jobrotation observeres i stigende omfang. Lønfastsættelsesprocessen og karriereforløb inden for virksomheden udvikler sig også som følge heraf. Norske registerdata over perioden 1986-2000 gør det muligt at følge arbejderne på tværs af virksomheder og mellem arbejdsmarkedsområder.

Projekterne har til dato produceret et stort antal papers. Her fokuserer vi på de papers, der blev sendt til evalueringen. Der indgår eksempler fra begge forskningslinjer – omstilling og intergenerational mobilitet.

### Intergenerational mobilitet

Kvalifikationsopgradering/efteruddannelse af arbejdsstyrken som et modsvar til forøget udenlandsk konkurrence hviler på individuelle beslutninger – baseret på individers komparative fordele – om at tage mere oplæring. Da individer varierer i forhold til evner, familiebaggrund, finansielle begrænsninger og præferencer, er det sandsynligt, at der er heterogenitet i forhold til udbyttet af uddannelse. Modeller, der medregner sådanne heterogene effekter, er udviklet og estimeret ved at anvende den gradvise implementering af en skolepligtsreform i 1960'erne og 1970'erne, som forskellige redskaber på forskellige uddannelsesniveauer. Resultaterne viser, at udbyttet af uddannelse er heterogent, hvor forlængelse af obligatorisk skolegang fremkalder betydeligt større udbytte på de højere uddannelsesniveauer, hvilket ville have været tilsløret, hvis forudsætningen havde været en enkelt årsag/virknings-sammenhæng. Den samme skolelovgivning kan tages i brug til at udvikle eksogene varianter af studier af udfald, for eksempel forældres afsmittende virkning på deres børns skolegang, eller hvad der er kendt som den intergenerational overføring af uddannelse. Det er nødvendigt at forstå de mekanismer, gennem hvilke forældres skolegang kan påvirke børns uddannelsesmæssige præstationer – selektion eller årsagsforhold.

Resultaterne viser, at der i den norske ramme er begrænset bevis for uddannelsesmæssig intergenerational overførsel, i det mindste via lovgivning om obligatorisk skolegang, der påvirker bunden af den uddannelsesmæssige distribution.

### Omstrukturering

Projektet/projekterne har også produceret en stor mængde forskning om omstrukturering, virksomhedsmarkedsomkostninger og konsekvenser for medarbejderen. I studiet af effekterne ved fabriksnedlukning og medarbejderforflytning havde den tidligere litteratur ikke for øje, at arbejdere ikke blot mister deres arbejde og må døje med et indtjeningsstab, når virksomheder bryder op, men de kan også risikere at blive tvunget til at forlade arbejdsmarkedet. Arbejde udført på dette område af forskningsprojektet viser, at fabriksopbrud øger frafaldet fra arbejdsstyrken med 5 procentpoints. Endvidere kan

frasortering forklare arbejdsmarkedsudfald, dvs. at de mest produktive arbejdere bliver genansat i andre fabrikker under samme virksomhed eller finder andre højt betalte jobs i den private sektor, mens de mindre produktive arbejdere og dem, der oplever de største tab i indtjeningen, vælger jobs i den offentlige sektor.

Et andet forskningsområde har været optaget af at beskrive fusionsmønstre i fagforeningsorganiserede internationale oligopolier og af at vise, under hvilke betingelser det bliver profitabelt for virksomheder at foretage fusioner på tværs af landegrænser, da disse kan være mere lønbesparende end ved nationale fusioner.

Et interessant emne vedrørende vidensarbejderes mobilitet er virksomheders incitament til at investere i dem, vel vidende at de har mulighed for at rejse og kan tage deres viden med dem. Et studie, der udforsker dette forhold ved at opstille en teoretisk model og teste dens konsekvenser med de sammensatte data, kommer frem til, at vidensarbejdere har lavere lønninger i den tidlige (indlærings-)fase, men højere lønninger senere i deres karriere, hvilket medfører, at virksomheder internaliserer disse eksternaliteter ved at lade vidensarbejdere betale for deres oplæring og uddannelse. Dette er et godt eksempel på, hvordan man kan udvikle det strukturelle problem teoretisk og på samme tid efterprøve dets implikationer på de omfattende arbejdsgiver-arbejdstager-data, der er til rådighed.

### Vurdering

Projekterne, der er beskrevet her, har bidraget – og vil formodentligt fortsætte med at bidrage – signifikant og innovativt til feltet omstilling og mobilitet. Næsten 40 papirer fra disse projekter er produceret til dato – heraf er 15+ publiceret og 20+ er arbejdsrapporter enten under bedømmelse eller under forberedelse til resubmission. Det bør pointeres, at forskningsgruppen har opnået at få publiceret i et af de højest rangerende tidsskrifter inden for samfundsøkonomi, *American Economic Review*, samt at de har en række af papirer i meget højt rangerende tidsskrifter, som for eksempel *Economic Journal*, *European Economic Review*, *Journal of the European Economic Association*, *RAND Journal of Economics* samt højt vurderede tidsskrifter som *Journal of Labor Economics*. To meget produktive forskningsmiljøer, Handelshøyskolen BI Bergen og Universitet i Oslo er repræsenteret i dette joint venture, og de resultaterne, der er udsprunget af disse projekter, viser, at den tildelte økonomiske støtte har muliggjort forskning af den højeste kvalitet i begge disse miljøer. Det kunne være interessant at se, hvorvidt en tættere sammenkædning mellem den teoretiske beherskelse på den ene side og den empiriske ekspertise på den anden ville kunne lade sig gøre i fremtidige projekter, således at man kunne komme til at se flere eksempler på studier besiddende både et strukturelt fundament og en evne til at teste forudsigelser på det unikke sammenkædede arbejdstager-arbejdsgiver dataregister.

## Fleksibilitet, arbejdsmiljø og deltagelse

### Gennemgang af projekt: **Torstein Nesheim: *Fleksibilitet, arbejdsmiljø og deltagelse. Ansvar for og mestring av arbeidsmiljøet i det nye arbeidslivet***<sup>19</sup>

Projektet er gennemført på SNF i et tæt samarbejde med to andre projekter: 'Endring av arbeidsforhold i Norge' og 'Mot en individualiseret personalledelse', som også har opnået støtte fra Norges forskningsråd.

#### Atypiske ansættelsesforhold

Et centralt tema i projektet er analysen af fleksible ansættelsesformer, og specielt omfanget af kvaliteten af midlertidig ansættelse – eller i atypiske ansættelsesforhold. Det er specielt Karen Olsen, der har publiceret om denne problemstilling. Atypiske ansættelsesforhold er ganske udbredt i Norge – mere end i USA (Olsen og Kalleberg 2004). Forklaringen på dette lidt overraskende resultat er ifølge forfatterne, at norske arbejdsgivere tilskyndes til at bruge atypiske ansættelsesformer af to grunde: Den jobsikkerhed, der er knyttet til fast ansættelse, og de forholdsvis mange lønmodtagere i fast ansættelse, der er på en eller anden form for orlov. I artiklen 'Atypiske ansættelser – dårlige jobs' (Olsen 2006) defineres henholdsvis standard og atypisk ansættelsesforhold. Standardansættelsesforholdet er en fast ansættelse i et topartsforhold mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, hvor lønmodtageren arbejder for arbejdsgiveren. De, der er midlertidigt ansatte i et topartsforhold, har et atypisk ansættelsesforhold. Men også de, der er ansat i et trepartsforhold (for eksempel i et vikarbureau), hvor arbejdsgiveren udlejer lønmodtageren til at arbejde for en tredje part, er ansat under atypiske ansættelsesforhold. De, der arbejder i trepartsforhold, kan både være fastansatte og midlertidigt ansatte.

Jobkvalitet i standardansættelser sammenlignes med de tre typer af atypiske ansættelser. Jobkvalitet måles i fire dimensioner: Udviklingsmuligheder, autonomi, løn og jobsikkerhed. Det viser sig, måske ikke så overraskende, at personer med midlertidig ansættelse i trepartsforhold har den ringeste jobkvalitet, men at personer med midlertidig ansættelse i

19 Til evalueringen er følgende materiale fremsendt: Per Heum, Torstein Nesheim, Odd Nordhaug, Kjell Gunnar Salvanes (red.) (2006): *Arbeidsliv i omstilling*. Oslo: Fagbokforlaget. Denne bog er et resultat af alle tre nævnte projekter. Der er i særlig grad to bidrag, der knytter sig til nærværende projekt: Nesheim, T. og K. Olsen: "Nye grenser i arbeidslivet?" og Tom Colbjørnsen: "Hva gjør omstilling med arbeidsmiljø og arbeidsglede?" Derudover er Karen Modesta Olsens doktorafhandling fremsendt: *Insider out. Non-standard Work, Employment and Diverse Interests*. Denne afhandling består af fem artikler og en sammenfatning. Artiklernes titler er: "Comparing flexibility: Flexible Firms in Cross-National Perspective" (Kalleberg, Olsen), "Non-standard work in two different employment regimes: Norway and the United States" (Olsen, Kalleberg), "Dilemma When Firms Use Employment Intermediaries" (Olsen), "The role of Non-standard Workers in Client-organizations" (Olsen) og "Job security and Temporary Employment in Scandinavia, Great Britain and the U.S." (Olsen). Derudover er tre tidsskriftartikler fremsendt: Kalleberg, Nesheim, Olsen (2009): "Is Participation Good or Bad for Workers?" *Acta Sociologica* vol 52(2): 99-116, Olsen (2006): "Atypiske ansættelser – dårlige jobber?" *Tidsskrift for Samfunnsforskning* vol 47 nr. 3. 387-412. Olsen (2004): "Hvor dårlige er midlertidige jobber?" *Søkelys på arbeidsmarkedet*. 1/2004.

topartsrelationer ikke generelt har dårligere arbejdsforhold end personer i fast ansættelse. Arbejdets kvalitet for personer i midlertidig ansættelse undersøges også i et kvalitativt casestudie.

### Fleksibilitet

I projektet anlægges også en bredere betragtning på fleksibilitet, som ligger ud over temaet om tid. Udbredelsen af 'den post-industrielle produktionsmåde' i Norge undersøges ganske omfattende (Nesheim og Olsen 2006). Den industrielle henholdsvis post-industrielle produktionsmåde analyseres i følgende dimensioner: 1. Faste rutiner for styring af arbejdet, 2. Projekt- og teamorganisering, 3. Samarbejde ud over virksomhedens grænser, 4. Arbejde inden for arbejdsgiverens lokaler eller ikke, 5. Arbejde inden for normalarbejdsdagen eller ikke, 6. Toparts- eller trepartsrelationer (se ovenfor), 7. Fast eller midlertidig ansættelse.

Det viser sig, at postindustrielle produktionsmåder, som de defineres her, er ganske udbredte i Norge. 33% af lønmodtagerne er ikke kontrolleret af bureaukratiske rutiner, 21% arbejder i projekter, 46% samarbejder med personer i andre virksomheder, og 35% har flekstid. Undersøgelsen viser imidlertid også, at terminologien industrielle/post-industrielle produktionsmåder er noget misvisende. Industrisamfundet skulle være ved at blive afløst af et post-industrielt samfund, bl.a. fordi industrisektoren svinder i omfang. Men undersøgelsen viser, at de industrielle produktionsformer er mest udbredt i servicesektoren, og at den offentlige sektor er mere præget af den industrielle produktionsform end den private sektor. Den paradoksale konsekvens af dette fund kunne dermed blive, at mindre industri fører til mere industrisamfund! Et andet interessant resultat af undersøgelsen er, at der er en forholdsvis svag sammenhæng mellem de syv parametre, der indgår i undersøgelsen, og der er en direkte negativ samvarians mellem teamorganisering og fravær af bureaukratisk kontrol – teamorganisering synes at være forbundet med bureaukratisk kontrol. Det vigtigste resultat af denne undersøgelse er derfor måske, at det synes at være ganske nødvendigt at udvikle den begrebsmæssige forståelse af 'industrielle-postindustrielle produktionsmåder'. Industri synes ikke at spille den rolle, som det antages, og der er ikke indre konsistens i begrebet.

### Deltagelse

Et centralt aspekt i nye fleksible produktionsmåder kan være større deltagelse og indflydelse fra medarbejdernes side (participation). Kalleberg, Nesheim og Olsen (2009) undersøger, om participation fører til bedre arbejdsforhold. Participation undersøges her i tre dimensioner: *Autonomy*: indflydelse på arbejdets udførelse, *Consultation*: indflydelse over arbejdet (indflydelse på organisatoriske forhold), *Teamwork*: med særlig interesse for selvstyrende eller semi-autonome grupper. Resultatet af undersøgelsen er, at både *Autonomy*, *Consultation* og *Teamwork* er positivt relateret til kompetenceudvikling. Når det drejer sig om kvantitative krav (work load), er billedet mere sammensat: Selvstyrende grupper og autonomi er positivt relateret til kvantitative krav (selvstyre og autonomi fører til mere travlhed), hvorimod indflydelse over

arbejdet (consultation) er negativt relateret til kvantitative krav (indflydelse over arbejdet fører til mindre travlhed). Hvad stress angår synes teamorganisering igen at være problematisk: Teamorganisering er positivt relateret til stress, og specielt selvstyrende teams er forbundet med modsatrettede krav. *Autonomy* og *Consultation* derimod er negativt relateret til stress. Også i denne artikel bliver der således kastet kritisk lys på teamorganiseringens effekt på jobkvaliteten, og samtidig peges der på, at indflydelse på organisatoriske forhold (indflydelse over arbejdet) synes at være meget central for jobkvaliteten.

### Omstilling og deltagelse

Den sidste artikel, der skal omtales her, ligger på sin vis i tråd med ovenstående. Det drejer sig om Colbjørnsens artikel 'Hva gjør omstilling med arbeidsmiljø og arbeidsglede?'. Artiklen er i tråd med projektets titel, idet den netop omhandler mestring og arbeidsmiljø i omstillingsprosesser. Udgangspunktet er, at omstillinger – naturligvis – både kan føre til forbedringer og forringelser af arbeidsmiljøet. Tesen er, at mestringskapaciteten er afgørende for, om arbeidsmiljøet påvirkes positivt eller negativt af en omstilling. Colbjørnsen afprøver en lang række dimensioner for mestring: Individuelle ressourcer (uddannelse, alder, køn, helbred), medarbejderens attraktivitet for arbejdsgiveren, personens evne til at sætte grænser, tilstedeværelse af fagforening og tillidsvalgte, støtte, respekt og tilbagemelding fra ledelsen, kompetencer, autonomi og indflydelse. Der kan ikke påvises nogen sammenhæng mellem oplevede ændringer i arbeidsmiljøet og individuel mestringskapacitet. Tilstedeværelse af fagforeninger har heller ikke nogen målbar effekt. Støtte og tilbagemelding synes heller ikke at have nogen effekt. Derimod har det åbenbart en positiv effekt på arbeidsmiljøet, hvis 'overordnede behandler ansatte med tillid og respekt', hvis ansatte 'behandles retfærdigt ved vigtige beslutninger', hvis de ansatte får 'bedre mulighed for efter/videreuddannelse', hvis de ansatte får 'bedre muligheder for vejledning og råd', 'bedre mulighed for at påvirke den fysiske tilrettelæggelse' og 'bedre mulighed for at forudsige/planlægge arbejdet'. Igen er det forhold på det organisatoriske niveau, der er mest afgørende for, hvorledes arbeidsmiljøet påvirkes af omstillinger, og det er tilsyneladende her der skal sættes ind, hvis virksomheder ønsker omstillinger, der ikke forringer arbeidsmiljøet med de både etiske og økonomiske problemer, der følger heraf.

### Vurdering

Der er gjort mange interessante fund i projektet og publiceringen fra projektet har været høj. Man får det indtryk, at projektet primært har været samlet om et fælles datagrundlag, hvor levevilkårsundersøgelsen spiller en stor rolle. De resultater, der kommer ud af analyserne diskuteres ikke sammenhængende. Projektet i sin helhed udfordrer etablerede forestillinger om organisationsudvikling, fleksibilitet, jobkvalitet mv., men disse udfordringer ekspliciteres kun i ringe grad.

## Heftig og begejstret – grænseregulering i arbejde med kunder

**Gennemgang af projekt: Ulla Forseth: *Heftig og begejstret? En studie af individualisering, kundekontakt og grænseregulering i arbejdslivet*<sup>20</sup>**

Ulla Forseths projekt *Heftig og begejstret* startede i 2003 og afsluttedes i 2005. Publikationslisten indeholder 1 international referee-vurderet artikel, 2 artikler i antologier (hvoraf en er international), 8 papirer/foredrag fra internationale konferencer, 6 andre foredrag og rapporter samt et bredt udvalg af forskellige former for forskningsformidling. Hovedmålsætningen med projektet var at bidrage med ny viden om individualisering og muligheder for organisatorisk og individuel grænsedragning i nutidens arbejdsliv med fokus på servicearbejde. Et bredt udvalg af metoder er forekommet, både kvantitative og kvalitative for eksempel interviews, narrativ, diskursanalyser, en mere usædvanlig metode nemlig erfaringsbaseret hukommelsesarbejde og eventuelt også observationer. Noget, der gør dette projekt specielt i forhold til de fleste andre, er, at der her – i Hochschild's ånd – har været et islet af emotionsforskning. Et sådant tilløb har været særligt succesrigt efterhånden som projektet indsnævredes til servicearbejdet og kundemødet.

### Kundemødet og grænsedragning

Forseth (2003) er et studie af en passagerserviceenhed ved Gardermoen. Medarbejderne arbejder ved check-in, ved gaten, tager imod ankomende og i billetkontrol, og også deres chefer indgår i datamaterialet, der består af interviews og fokusgrupper og desuden af nedskrevne beretninger og observationer fra baggrundsscenerne.

Grundlaget udgøres primært af materiale om medarbejdere, som ofte er fraværende på grund af sygdom. Resultaterne viser, at arbejdet er tveægget, både spændende og stressende; grænsedragning bliver centralt, men også sværere og sværere for medarbejderne at udføre. Medarbejderne springer frokostpauser over, arbejder konstant og lytter ikke til kroppens signaler, hvorfor de til sidst ender med at blive syge, og det leder til sygefravær. Teksten kaster lys over strukturelle, kulturelle og individuelle disciplineringsmekanismer og medarbejdernes stræben efter at kunne håndtere, modstå og sætte grænser i arbejdet.

I Forseth (2004) vender hun tilbage til medarbejdere i kundemødet, men denne gang i en bank. Først aflives myten om, at kunden altid har ret. Hovedmaterialet udgøres af de ansattes skriftlige fortællinger. Her er der interessante dis-

kussioner om magt og køn, og om hvordan medarbejderne kan risikere at blive udsat for krænkelse og magtudøvelse, hvor kvinder kan blive de-professionaliseret og reduceret til privatpersoner, som kunden kan øse sin vrede over på. Personalets nedtegnede fortællinger indeholder frem for alt dramatiske situationer fra kundemødet. Behagelige møder med kunder bliver til hverdagssituationer og nedskrives ikke. Dette diskuteres i teksten, og data må derfor anskues ud fra disse forudsætninger. Det fremgår, at køn altid produceres i serviceinteraktion med kunden, og på den måde udgør en slags allestedsnærværende subkultur i organisationen. Begge disse produkter (2003 og 2004) er "work in progress" og skal munde ud i artikler. Det er godt, for indholdet er interessant, og fortjener at blive udbredt.

### Kønnet emotionsarbejde

Samtlige tre artikler fra 2004 har "gender" som det første ord i titlen, Gullikstad og Forseth (2004) *Kjønn som effekt*, Forseth (2004) *Gendered Bodies*, og Forseth (2004) *Gender Matters?* I den første af disse tre artikler udføres en dybdegående analyse af visse aspekter i materialet fra den tidligere omtalte bank. Her fokuseres diskussionen på forståelsen af det kønnede emotionelle servicearbejde i det kundeorienterede bureaukrati, der kendetegner banken. Analysen viser, hvordan diskurser om køn og emotionelt arbejde er gensidigt forbundet. I *Gendered Bodies* vender analysen tilbage til servicemedarbejderne på Gardermoen. Her teoretiseres tankevækkende i forhold til forskellige kroppe; siddende (check-in-personale), stående (gatepersonale), i bevægelse (kabinepersonale) og uniformerede (frontlinje med forskellig status og symboler). Kønnede symboler og kulturelle manuskripter synes at eksistere i kontakten mellem medarbejder og kunde. En uniformeret mand giver andre associationer hos kunderne, end hvis de møder en kvinde i uniform. Jo nærmere personalet er på flyvemaskinen, desto højere status får de; jo mere teknik desto jo højere status, løn og muligheder for at sætte grænser i forhold til kunder. Dette er en spændende og tankevækkende artikel som ligger forskningsmæssigt og teoretisk i front. Til sidst skal kort nævnes Forseths *Gender Matters?* Her er vi tilbage ved banken og kan følge analysen af transformationen fra mere regnearbejde til mere salgsarbejde (fra tæller til sælger) og den kønnede undertitel i denne transformation. Kvinderne i banken og deres nedskrevne fortællinger handler om, hvordan de bliver gjort personligt ansvarlige for at løse dilemmaer, der har at gøre med indbyggede modsætninger i organisationen. "Svære kunder" skabes af de nye servicekoncepter, idet kunderne foretrækker, at tingene er, som de altid har været, og det er servicemedarbejderens stressende opgave at kunne håndtere de "kvindefælder", der opstår i mødet med kunden.

### Vurdering

Projektet har resulteret i nationale netværk, international publicering og internationalt samarbejde med britiske forskere ved tre universiteter. Hovedindtrykket er, at projektet opfylder sin målsætning, og at forskerne har gennemført det meste af det, de planlagde i deres ansøgning. Forskerne har arbejdet med inspiration fra emotionssociologien, og det har været en styrke i projektet, som dermed har givet ny viden

20 Tekster, der behandles i denne gennemgang, er; Forseth (2005) "Gender Matters? Exploring How Gender is negotiated in Service Encounters", *Gender, Work and Organization*, 12(5) pp. 440-459, Forseth (2005) "Gender(ed) Bodies and Boundary Setting in the Airline Industry" i Morgan, Brandth, Kvande (red.) *Gender, Body, Work*, Ashgate, Gullikstad og Forseth (2005) "Kjønn som effekt – kundemøter som emosjonell og kjønn arena" i Nyeng og Wennes (red) *Kan organisasjoner føle?* Liber forlag, Forseth og Gullikstad (2004) *Ambivalence, Boundary Setting and Construction of gender in Service Encounters*, konferencepapir, Forseth (2003) *Individualization and "Incorporation" of Work in an airline carrier*, konferencepapir.



om kundemødet og håndteringen af interaktioner og magt-forholdene i disse møder.

Artiklerne og papirerne er af meget høj videnskabelig kvalitet med deres originale teoretiske indslag. Det er dog svært at få klarhed om, i hvilken udstrækning nye data er indsamlet inden for projekttiden. Bearbejdning og publicering af papirer anbefales.

## Globalisering inden for ét kontinent

### Gennemgang af de sammenhængende projekter:

**Jon Erik Dølvik: Arbeids- og bedriftsvandringer etter EU-utvidelsen: Endringer i reguleringsformer og bedriftenes arbeidskraftsstrategier og Arbeids- og bedriftsvandringer i et utvidet Europa: Inkludering i det gode arbeidslivet?**<sup>21</sup>

Der er tale om en bevilling til to projekter, der beskæftiger sig bredt med arbejdsmarkedskonsekvenserne af østudvidelsen i EU (udvidelsen med EU8). Vi har her et eksempel på, at Forskningsrådet har understøttet etableringen af et videnscenter på et område af stor aktuel relevans.

Forskerne beskriver østudvidelsen som et gigantisk socialt eksperiment, hvor globaliseringen og dens effekter afprøves inden for ét kontinent. Udgangspunktet er to blokke af lande, der står overfor hinanden med meget forskellig økonomi. Inden for en meget kort periode åbnes der for den fri bevægelse af arbejdskraft, vare og kapital. Det viser sig, at lande inden for både den ene og den anden blok reagerer forskelligt på 'eksperimentet'. I forlængelse af globaliseringsdiskussionen kunne det forventes, at åbninger af markedet ville føre til deregulering. I mange lande ser det dog ud til, at det går den omvendte vej: Der etableres mere universel regulering med større vægt på minimumsregulering.

Det er dog ikke det komparative perspektiv, der dominerer projekterne. Hovedinteressen er at få belyst løn, arbejdsvilkår og levevilkår for migrantarbejdere fra EU8, der kommer til Norge. Hvorledes indvandringen påvirker det norske arbejdsmarked. Og endelig, hvad sker der af outsourcing af produktion fra Norge til EU8, og hvilken effekt har det for løn og arbejdsvilkår i Norge og i EU8-landene.

21 Til projektet er fremsendt følgende materiale: Dølvik m.fl. 2006: *Grenseløst arbeidsliv? Erfaringer i norske bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen*. Oslo: FAFO-rapport. Dølvik & Eldring 2006: Industrial relations responses to migration and posting of workers after EU enlargement: Nordic trends and differences. *European Review of Labour and Research*. Vol 12 no. 2. Cremers, Dølvik & Bosch 2007: Posting of workers in the single market: Attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. *Industrial Relations Journal* 38:6. Friberg & Tyldum (red.) 2007: *Polania i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Oslo: Fafo. Dølvik 2008: *Mobility of Labor and Services across the Baltic Sea after EU Enlargement: Trends and Consequences*. Center for European Studies, Working Paper Series. Harvard University. Kvinge & Ulrichsen 2008: Do Norwegian Companies' Direct Investment in Poland Imply Exports of Labour Relations? *Economic and Industrial Democracy* 29; 125. Alsos & Eldring 2009: Labour Mobility and Wage Dumping: The Case of Norway. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 14 no. 4. Eldring & Hansen 2009: *Fagbevegelsen og arbeidsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark. Spøkelys på arbeidslivet* 1/2009.

Der opereres med fem muligheder for migration: 1. Employ EU8 workers in-house, 2. Hire EU8 firm, with posted workers, 3. Hire EU8 single-person company, 4. Hire EU8 labour via temporary work agency, 5. Relocate production to EU8. (Dølvik & Eldring 2006). Derudover kan der skelnes mellem legal og illegal immigration.

Immigrationen fra EU8 landene til Norge har været forholdsvis stor. Fra 2003 til 2007 har omkring 250.000 personer fra EU8 arbejdet i kortere eller længere tid i Norge på et legalt grundlag. De har hovedsageligt været beskæftiget i byggesektoren, rengøring, hotel og restauration og industrien. Dertil kommer et ukendt antal af illegale immigranter, som primært er beskæftiget i private husholdninger. I et studie af specifikt polske immigranter i Oslo-området skelnes der mellem fire hovedtyper:

1. Den integrerede polak, som har været i Norge i et stykke tid, taler noget norsk og har stabile ansættelsesforhold. Selv om det er den gruppe, der har de bedste arbejdsforhold, er det også den gruppe, der er mest frustreret over forskelsbehandling.
2. Den legale gæstearbejder, som planlægger kun at være i Norge i kortere tid for at tjene nogle gode penge. De er, specielt i begyndelsen af opholdet, ganske tilfredse med forholdene, selv om deres løn og arbejdsforhold generelt er noget ringere end almindelig norsk standard. De bliver ofte i landet lidt længere, end de selv forventede.
3. De illegalt ansatte er en gruppe, der i mange tilfælde udnyttes groft af deres arbejdsgiver.
4. Løsarbejdere, som ikke har noget ansættelse, men som oftest illegalt udbyder tjenesteydelser til husholdninger eller virksomheder.

Det undersøges gennem en survey, hvad arbejdsgivernes motiver for at ansætte immigranter fra EU8 er (Dølvik m.fl. 2006). Et meget væsentligt motiv er lønbesparelser: Immigranter fra EU8 er billigere end norske arbejdstagere. Derudover kan de ansættes på mere fleksible vilkår. Der ligger derfor en stor udfordring for det norske arbejdsmarkedssystem i at sikre en løn- og ansættelsesmæssig ligestilling af immigranter fra EU8 og dermed sikre, at EU-udvidelsen ikke fører til dumping af løn- og arbejdsvilkår. En udfordring, som vanskeliggøres af, at kun omkring halvdelen af de ansatte i den private sektor i Norge er omfattet af kollektive overenskomster (Alsos & Eldring 2008). Der er derfor efter EU-udvidelsen sket en lovgivningsmæssig forlængelse af de kollektive aftaler, som forpligter offentlige tilsynsmyndigheder til at overvåge løn- og arbejdsforhold for migrantarbejdere.

I flere artikler præsenteres komparative studier af, hvordan de nordiske lande har reageret reguleringsmæssigt på østudvidelsen. Det er her temmelig enestående, at man i Norge har lavet en lovgivningsmæssig forlængelse af de kollektive aftaler, men måske nok noget, der vil vise sig i andre lande. Der er en særlig diskussion knyttet til minimumslønninger. I ingen af de nordiske lande er der lovgivningsmæssigt fastsat en minimumsløn, men den nye arbejdsmarkedssituation reaktualiserer spørgsmålet om lovgivningsfastsatte mini-

mumslønninger. I Norge støtter arbejdsgiversiden sådanne lovgivningsmæssige initiativer, hvorimod fagbevægelsen er meget skeptisk.

I projektet undersøges det, om elementer af den norske arbejdsmarkedsmodel følger med, når produktion lægger ud i EU-landene (Kvinge & Ulrichsen 2008). Forfatterne må konstatere, at en sådan overførelse af arbejdsmarkedstraditioner tilsyneladende ikke finder sted.

### Vurdering

Projekterne har tilsammen etableret en ganske betydelig viden om de arbejdsmarkeds-mæssige udfordringer, den økonomiske integration i Europa sætter Norge over for. Det er lykkedes at publicere nationalt målrettet til norske regulerende myndigheder og organisationer og samtidig publicere internationalt. Der kan således forventes at være en betydelig international interesse for projekternes resultater.

## Hårdere krav?

### Gennemgang af prosjekt: *Bernt Bratsberg: Tøffere krav? Ferdigheter og deltagelse i arbeidsmarkedet*<sup>22</sup>

Projektet modtog 2,1 millioner NOK i støtte i perioden 2006-2009 og er således stadig igangværende. Dette projekt blev udvalgt til vurdering, fordi det var et eksempel på et mindre projekt, men fokuserede på forholdet mellem uddannelse, kognitive færdigheder og helbredsmæssige forhold, og på hvordan disse faktorer påvirker tilknytningen til arbejdsmarkedet i Norge.

På et arbejdsmarked med høj mindsteløn som det norske kan efterspørgslen efter en produktiv arbejdsstyrke være endnu højere end i rammer med mindre regulering. Samtidig har en voksende del af Norges befolkning i den arbejdsdygtige alder ingen tilknytning til arbejdsmarkedet. Spørgsmålet er, hvorvidt et højproduktivt arbejdsmarked med høje lønninger, der oplever et fald i ufaglærte jobs på grund af udenlandsk konkurrence, stiller krav til arbejdsstyrken om et højere uddannelsesniveau, hvis det skal kunne følge med markedskræfterne, og hvorvidt den manglende evne til at følge med disse stadigt stigende krav til færdigheder er en af årsagerne til det voksende antal arbejdsløse individer i den arbejdsdygtige alder på det norske arbejdsmarked.

Et andet aspekt i denne litteratur er den tilbagevendende debat om, hvorvidt den stigende lønuldighed på udviklede

landes arbejdsmarkeder kan tillægges teknologiske forandringer, der er til fordel for de bedst uddannede, eller ej. Hvis teknologiske forandringer virkelig er en fordel for de bedst uddannede, ville man på den anden side forvente at de lavt uddannedes beskæftigelsesudsigter var blevet forringet over tid og at beskæftigelsens færdighedsgradient var steget over tid.

Via begge disse spor er det muligt, at det norske arbejdsmarked over tid har strammet kravene til arbejdsstyrken for så vidt angår læse- og skrivefærdigheder, talforståelse, kognitive og innovative færdigheder. For at afprøve denne hypotese, er der gjort brug af variation over tid og på tværs af lande. Der er således trukket mikrodata fra 5 forskellige lande vedrørende færdighedsmålinger og arbejdsmarkedsresultater fra 2 relaterede undersøgelser (IALS 1997/1998) og ALLS (2003) for at kaste lys over disse spørgsmål.

Projektet indleverede 5 arbejder til bedømmelse. To papirer er færdige, mens tre stadig er under udarbejdelse.

### Kræfter på det norske arbejdsmarked, der fører til udstødning

I et papir publiceret i et norsk tidsskrift sætter Bratsberg, Røed og Raaum (2008) scenen for de analyser, der skal gennemføres i projektet ved at opsummere videnskabelige resultater om de væsentligste kræfter på det norske arbejdsmarked, der fører til udstødning. Der peges på, at en rationering af jobs som følge af stor efterspørgsel efter produktive medarbejdere og de implicitte skatter, der er indbygget i indbetalinger til sociale sikringsordninger og skattesystemet, begrænser beskæftigelsen. For så vidt angår øgede jobkrav, er der ingen klare tendenser i retningen af stigende arbejdsløshed blandt de lavt uddannede, inden for gruppen af uddannede, hvorimod der er et klart stigende positivt forhold mellem stilling i indkomstfordelingen (lav i forhold til middel) og ledighedsprocenten over tid. Ydermere er der en stærk sammenhæng mellem testresultater og deltagelse på arbejdsmarkedet, om end denne sammenhæng ikke nødvendigvis ændrer sig over tid.

### Kognitive færdigheder og resultater på arbejdsmarkedet

Tre arbejder under udarbejdelse af Bratsberg, Hægeland og Raaum udforsker yderligere, hvorvidt der er belæg for påstanden om, at kravene til arbejdsstyrkens færdigheder er steget i Norge over tid. Der er trukket mikrodata fra 5 forskellige lande vedrørende færdighedsmålinger og arbejdsmarkedsresultater fra 2 relaterede undersøgelser (IALS 1997/1998) og ALLS (2003). Færdigheder måles objektivt ved hjælp af testresultater for læse- og skrivefærdigheder, talforståelse, kognitive og innovative færdigheder. De foreløbige resultater viser i) stærke indikationer af, at relationerne mellem læse- og skrivefærdigheder og arbejdsmarkedsresultater (beskæftigelse, arbejdsløshed, uden for arbejdsstyrken) er øget over tid; ii) at læse- og skrivefærdigheder ikke er nær så vigtige for indvandreres beskæftigelse på det nordamerikanske arbejdsmarked sammenlignet med arbejdsmarkedene i Europa og den lave beskæftigelsesgrad, særligt i Norge, for indvandrere fra udviklingslande, der ikke har modtaget ud-

22 Til projektet er fremsendt følgende materiale: Bratsberg, Røed & Raaum 2008: Må arbeid lønne seg i et inkluderende arbeidsliv? (Must work pay off in an inclusive working life?), *Tidsskrift for Velferdsforskning* 11(1): 49-61; Bratsberg, Raaum & Røed 2008: When Minority Labor Migrants Meet the Welfare State, working paper, som har fået 'revise and resubmit' fra en meget høj rangerende tidsskrift. Bratsberg, Hægeland & Raaum, 2009. *Tougher Times? Skills and Labour Market Participation Across Countries and Time*, working paper; Bratsberg, Hægeland & Raaum, 2009, *Immigrant-Native Skill and Employment Differentials: Evidence from the Adult Literacy and Life Skills Survey*, working paper; Bratsberg, Hægeland & Raaum, 2009. *Cognitive Skills and Intergenerational Earnings Mobility*, working paper.

dannelse i værtslandet, i høj grad skyldes deres ringe læse- og skrivefærdigheder og iii) at korrelationen mellem indtjening fra generation til generation i høj grad kan forklares ved uddannelse og kognitive færdigheder; et hundrede procent for døtrenes vedkommende, mens det for sønnernes vedkommende forklarer korrelationen i den lave ende af forældrenes indkomstgrupper, næsten tredjedel i medianen og halvdelen i den øverste.

### Assimilering af indvandrere på det norske arbejdsmarked

Det sidste papir, som er under genindlevering til et højt rangerende fagtidsskrift på det arbejdsøkonomiske område, lægger et diagram over livstidsbeskæftigelsesprofilen for gruppen af mandlige indvandrere, der kom til Norge i 1970'erne. Sammenligner man dem med indfødte sammenligningspersoner, var der større sandsynlighed for at de nyankomne indvandrere fra denne gruppe var i beskæftigelse (i de tidlige 1970'ere), men 10 år senere begynder indvandrernes beskæftigelsesgrad at falde og i 2000 er kun halvdelen af denne gruppe stadig i beskæftigelse sammenlignet med 87% af den indfødte sammenligningsgruppe. Mekanismerne bag denne differentierede udvikling skyldes dels, at indvandrerne var ansat i brancher og stillinger, som oplevede stor tilbagegang under recessionen i 1980'erne, og dels de disincitament, der er indbygget i det sociale sikringssystem, som gør arbejde mindre attraktivt særligt for indvandrere, der forsørger mange familiemedlemmer. Dette papirs resultater bidrager til den politiske debat om, hvorvidt øget indvandring er en måde at lette den fremtidige demografiske byrde som følge af befolkningens større andel af ældre.

### Vurdering

Dette har været et af de mindre projekter, der har fået støtte i arbejdslivsprogrammet. I forhold til størrelsen har dette projekt bidraget med mange interessante og politisk relevante resultater inden for området åbenhed og globalisering på det norske arbejdsmarked. At undersøge kognitive færdigheders stigende betydning er også en innovativ måde at undersøge hypotesen om, at teknologiske forandringer skulle være en fordel for de medarbejdere, der her bedre færdigheder, og den voksende efterspørgsel efter færdigheder i Norge sammenlignet med andre vestlige lande. Dette kræver imidlertid undersøgelsesdata, der indeholder objektive færdighedsmålinger på tværs af lande og tid. At sammenholde disse forskellige data har klart være en tidskrævende opgave, og derfor er tre af papirerne i dette projekt stadig under udarbejdelse på nuværende tidspunkt. Det bliver meget interessant at se, hvorvidt disse projekters endelige resultat bekræfter de mønstre, disse data afdækkede i begyndelsen. Mens et af de publicerede papirer er udkommet i et mere populærvidenskabeligt tidsskrift, er et andet blevet genindleveret til et højt rangerende fagtidsskrift på det arbejdsøkonomiske område, hvilket viser at det stykke arbejde, der er blevet lagt for dagen i dette projekt, både har potentiale til at være yderst relevant for forskningen og samtidig til at være yderst relevant på det politiske plan.

## Immigration, beskæftigelse og løn

### Gennemgang af projekt: *Marianne Røed: The impact of immigration on employment and wages of Norwegian workers*<sup>23</sup>

Dette projekt fik tildelt 2,9 millioner NOK i perioden 2006-2009. Det betyder, at projektet stadig var i gang på det tidspunkt, hvor vurderingen blev foretaget. Ikke desto mindre udgør det et godt eksempel på et relativt lille, men fokuseret forskningsprojekt, der arbejder med at bestemme, hvilken effekt indvandringen har på det norske arbejdsmarked. Målet med dette projekt har været at finde holdbare videnskabelige resultater med det formål at oplyse indvandringspolitikken i Norge. For at nå frem til dette bruger projektet omfattende administrative data fra Norge, som gør det muligt at spore indvandringsstrømme og som på grund af sin omfattende størrelse og langstrakte karakter tilvejebringer langt mere robuste resultater om effekten af indvandring på lønudviklingen, beskæftigelse og arbejdsløshed sammenlignet med tidligere undersøgelser.

Projektet har, til dato, færdiggjort to papirer, som blev indsendt til vurdering. Et tredje papir er på nuværende tidspunkt under udarbejdelse og blev ikke sendt ind.

### Indvandring og lønninger

Det er vigtigt at kende den sande effekt af indvandringen på lønningerne for at kunne skaffe pålidelige og overbevisende resultater om dette spørgsmål til de politiske beslutningstagere. Tidligere international litteratur har bragt blandede resultater for dagen om dette spørgsmål. I denne undersøgelse er effekten af indvandringen på lønningerne blevet undersøgt i den norske bygge- og anlægssektor. En enkelt sektor er blevet valgt ud for at sikre, at alle enheder, der ansætter, har oplevet de samme forandringer i efterspørgslen i løbet af den undersøgte periode, 1998-2005. Ved hjælp af langstrakte data for at følge medarbejdere over tid og på tværs af beskæftigelsessituationer tilvejebringer dette papir CES-estimationer af indvandrerbeskæftigelsens andel af indfødte lønninger. Studiet undersøger også effekten af indvandring på varepriser, et område der er vigtigt at medtage i denne diskussion. En af analysens styrker er, at inden for en bestemt sektor, her bygge- og anlægssektoren, kan indvandrere og indfødte betragtes som tætte substituerende størrelser, skønt styrken ved denne substitutionsmulighed er højere for medarbejdere med lav eller mellemlang uddannelse. De resultater, der kommer ud af dette arbejde, vil være vigtige på grund af de langstrakte og omfattende registerdata, som vil blive brugt, men også fordi eksogene variationer i forandringer i indvandringen vil blive udnyttet til bestemmelsen. Resultaterne er naturligvis begrænsede til en enkelt sektor og netop en sektor, der ansætter mange lavt uddannede

23 Til projektet er fremsendt følgende materiale: Bratsberg & Raaum, 2009: *Immigration and Wages: Evidence from Construction*, working paper; M. Røed & Schøne, 2009: *Hello and Goodbye? Do Immigrant Plant Inflows Induce Native Outflows?* Desuden er forskningsgruppen p.t. i gang med et tredje papir "The Impact of Immigration on Native Wages – the Case of Norway".

medarbejdere. At generalisere disse resultater til økonomien som helhed kunne være det næste skridt.

### Tilgang af indvandrere & afgang af indfødte

I nogenlunde samme retning stiller papiret spørgsmålet, hvorvidt tilgangen af indvandrere til det samme produktionsanlæg medfører afgang af indfødte. Dette er vigtigt, fordi tidligere international litteratur om dette emne har vist meget små eller ikke-eksisterende effekter af tilgang af indvandrere på regionalt niveau. Dette kan imidlertid skyldes, at den tidligere litteratur har brugt en regional tilgang og kun kigget enten inden for eller mellem forholdsvis aggregerede enheder som regioner eller byer. For eksempel kan resultater, der viser, at der er små forskydninger mellem regioner, forklares med den kendsgerning, at primære bevægelser sker inden for regioner. Dette papir forbedrer den eksisterende litteratur ved at se snævert på bevægelse til og fra produktionsanlæg, det niveau, hvor man kan sige, at der bliver truffet beslutninger om mobilitet. Overgange fra produktionsanlæg til produktionsanlæg inden for den samme region kan således komme med på dette disaggregeringsniveau. Undersøgelsen sammenligner også indvandrere og indfødte inden for de samme færdighedsgrupper, hvor færdigheder er baseret på en kombination af uddannelse og potentiel erfaring. Ved at bruge norske registerdata fra perioden 1999-2004 er lineære sandsynlighedsmodeller om afgang af indfødte fra produktionsanlæg estimeret ved successive OLS-estimationer, fixed effects og instrumentvariable forudsætninger. Resultatet af nøglevariablen, den færdighedsspecifikke tilgangsrate til produktionsanlæg, viser et vist foreløbigt belæg for effekten af anlægsspecifik indvandrer-tilgang inden for den indfødtes egen færdighedsgruppe på sandsynligheden for indfødt afgang.

### Vurdering

Skønt arbejdet i dette projekt stadig er i gang, har det allerede vist foreløbigt videnskabeligt belæg på nogle meget vigtige spørgsmål i litteraturen om indvandring. Forskerne er ydermere på baggrund af de norske registerdatas spændvidde og omfang i stand til at udnytte både den kendsgerning, at man kan se på alle ansatte inden for en bestemt økonomisk sektor og således kontrollere for alle tidsserieforandringer, der skyldes ændringer i efterspørgselsbetingelser, eller gennemføre en analyse på virksomhedsniveau og således opfange alle overgange til og fra en snævert defineret geografisk enhed. På grund af disse finjusteringer er forskerne i stand til at forbedre foregående litteratur og opnå mere robuste og overbevisende resultater, end det man tidligere er kommet frem til. Arbejdet er naturligvis stadig foreløbigt, og det bliver interessant at se, hvordan disse resultater bliver modtaget i den internationale litteratur. Det bliver også interessant at se det endelige papir i denne serie af ret fokuseret og solidt arbejde inden for migrationsområdet. Forskerne på dette område har indtil nu koncentreret deres indsats om at producere artikler til publicering i akademiske tidsskrifter, og dette arbejdes publiceringspotentialt synes at være ret stort. Når de har færdigbehandlet deres resultater, vil deres resultaters nationale synlighed blive styrket, hvis

spredningen af projektets centrale resultater kunne ske via mere populærvidenskabelige kanaler.

## Mobilisering af arbejdsudbuddet

### Gennemgang af de sammenhængende projekter: *Knut Røed: Mobilisering av arbeidstilbudet og Utstøtning fra arbeidsmarkedet.*<sup>24</sup>

Det første projekt, der nu er færdiggjort, blev i perioden 2003-2008 finansieret med 7,3 millioner NOK. Det andet projekt er stadig igangværende og modtog i perioden 2003-2008 7,5 millioner NOK. De to projekter skal mere eller mindre ses som én kontinuerlig kæde af undersøgelser af de bagvedliggende årsager og mekanismer for ikke-deltagelse på det norske arbejdsmarked. Det første projekt søgte at forstå de mekanismer, der fremmer eksklusion, at identificere disincitamentet i skatte- og velfærdssystemer, der nedbringer det private udbytte af lønarbejde og at vurdere effekter af lovgivning, der sigter på at forøge tilgængeligheden for arbejdsmarkedet.

Det andet projekt ville udforske grundene til stigningen i tildeling af invalidepensioner siden 1990'erne, evaluere vigtigheden af økonomiske incitamentet for marginaliserede personer på arbejdsmarkedet og fortsætte med at evaluere redskaber til politikker i forhold til invalidepension, skattesystemer osv. og lovgivning, der påvirker individets arbejdsindsats. En særlig målsætning her var at udvikle økonomiske metoder med det formål at identificere kausale forhold i datasæt karakteriseret af store selektionsproblemer.

Fem værker blev henstillet som repræsentative for resultatet af det første projekt. Af disse værker var to af artiklerne udformet af de to ph.d.-studerende, der var finansieret af projektet. Tre papirer af Røed og medforfattere udgør en meget fin række af dokumenter, som består af et baggrundspapir, der er motiverende for brugbarheden af registerdata til programevaluering, et metodepapir, der udvikler en speciel estimationsteknik brugt i programevaluering, og endelig af et papir, der tager denne særlige metode med registerdata i brug til at evaluere arbejdsmarkedspolitik.

### Programevaluering: Data, metode and anvendelse

I baggrundspapiret, der optræder i *Economic Journal* – et højt rangerende tidsskrift – præsenterer Røed og Raaum brugen af administrative registre til videnskabelige undersøgelser inden for empirisk arbejdsøkonomi. Norske registerdata er

24 Til projektet er fremsendt følgende materiale: K.Røed & Raaum, 2003: Administrative Registers – Unexplored Reservoirs of Scientific Knowledge? *Economic Journal*, Vol. 113, f258-f281. K. Røed & Raaum, 2006: Do Labour Market Programmes Speed up the Return to Work? *Oxford Bulletin of Economics & Statistics*, 68, 5, 541-68 Gaure, K. Røed & Zhang, 2007: Time and Causality: A Monte Carlo Assessment of the Timing-of-Events Approach, *Journal of Econometrics*, Vol 141, 1159–1195. Henningsen, 2008: Benefit shifting: The case of sickness insurance for the unemployed, *Labour Economics*, Vol 15(6), 1238-69 Ekhaugen, 2009: Extracting the causal component from the intergenerational correlation in unemployment, *Journal of Population Economics*, 22:97-113.

verdenskendte for deres rigdom af informationer dækkende hele befolkningen og indsamlet løbende af myndigheder. Dette gør disse data repræsentative, uden bortfald og troværdige. Men alligevel er disse registerdatas muligheder og alsidighed i stor udstrækning stadig uudnyttede, og selv om betydelige ressourcesummer vil være nødvendige for at oparbejde sammenkædede datastrukturer, bør det betragtes som en offentlig investering, der vil give et stort udbytte, for når først de faste omkostninger er betalte, vil de marginale omkostninger ved forskningsmiljøets anvendelse af dataene være så godt som nul. Registerdata passer glimrende sammen med non-parametriske metoder.

I det andet papir, der vil blive publiceret i et førende tidsskrift inden for økonomi, *Journal of Econometrics*, præsenterer Gaure, Røed og Zhang en ny måde til at adskille årsagsforhold og selektion i varighedsdata via en ikke-parametrisk maximum likelihood (NPML) estimator. NPML's egenskaber og præstation vises gennem Monte Carlo-evidens. Endelig, i en anvendelse af metoden til at registrere data, anvender Røed og Raaum den ikke-parametriske proportional hazard model inden for et timing-of-events framework på norske registerdata for at evaluere arbejdsmarkedsprogrammer. Arbejdsmarkedsprogrammer bruges aktivt i Norge ligesom i mange andre europæiske lande for at få de arbejdsløse hurtigt tilbage i arbejde. Men den hidtidige litteratur har hovedsageligt været optaget af at vurdere udbyttet efter programmet og har ikke taget hensyn til offeromkostninger i form af mistede jobmuligheder i løbet af deltagelse i programmer. Forfatterne finder, at sådanne 'lock-in'-effekter kunne være væsentlige i den forstand, at udbredt brug af arbejdsmarkedsprogrammer kan være ineffektiv set fra et samfundsmæssigt synspunkt, og at sådanne programmer i stedet burde være målrettet individer med ringe udsigter til beskæftigelse.

### Ledighed & sygedagpenge

Dette publicerede papir i *Labour Economics* er skrevet af Henningsen, en af de ph.d.-studerende, der er finansieret af projektet. Dette papir finder, at der er stærke forbindelser mellem programmer for sygedagpenge og arbejdsløshedsforsikringsordningen. Når arbejdsløshedsunderstøttelsen er tæt på at udløbe, sker der faktisk en stærk stigning i udbredelsen af sygedagpenge, og denne effekt er tilstedeværende for alle grupper og på tværs af alle typer af diagnosticerede sundhedsproblemer. Modellen er beregnet ud fra den samme NPML, der er udviklet i det foregående, hvilket igen er et fint eksempel på synergi på tværs af papirer.

### Intergenerationel sammenhæng i forhold til ledighed

Dette publicerede papir vises i *Journal of Population Economics* og er skrevet af Eckhaugen, den anden ph.d.-studerende, der er finansieret af projektet. Dette papir finder en stærk intergenerational sammenhæng i forhold til ledighed, men kontrolleret for registreret heterogenitet i familierne reduceres virkningen til omkring halvdelen. Brug af sibling-difference-metoden til kontrol af uobserveret familieheterogenitet gør den kausale effekt ubetydelig. Dette resultat er robust over for måling af forældrenes arbejdsløshed, som sker efter barnets outcome. En mulig forklaring er, at de identificerede kausale effekter er nettoeffekten, og at nogle kausale kanaler fører til positive effekter mens andre fører til negative effekter.

### Vurdering

Det første projekt har sat scenen for en række undersøgelser af årsagerne og mekanismerne bag ikke-beskæftigelse på det norske arbejdsmarked. Disse og andre emner relateret til funktionsnedsættelse vil blive taget op i det andet projekt. Det første projekt finansierede to ph.d.-studerende under forløbet. Dette er en meget prisværdig brug af støtten på grund af det meget store udbytte, der tilflyder projektet, fra denne type investering. Forskningsgruppen har alt i alt generet 18 papirer i løbet af 2003-2009, heraf er 8 blevet publiceret. Fire af disse publicerede papirer er optaget i førende tidsskrifter, såsom *Economic Journal*, *Review of Economics and Statistics*, *Review of Economic Studies* og *Journal of Econometrics*. Det er tydeligvis et af de mest produktive forskerhold, og man kan forvente, at gruppen vil generere flere eksempler på arbejde af meget høj kvalitet, når de igangværende projekter er færdiggjorte. På formidlingssiden dokumenteres det, at medlemmer har holdt taler og præsentationer, men der er ingen eksempler på publicerede rapporter eller artikler i populærvideenskabelige tidsskrifter nævnt i publikationslisten. Det er tydeligt, at projektet har bidraget med mange interessante og værdifulde resultater, der vil være meget brugbare i politiske og administrative sammenhænge.









## 6 Interessenternes synspunkter



Interessentanalysen baserer sig på et gruppeinterview med styregruppen for Arbejdslivsprogrammet samt et interview med to repræsentanter fra Arbejds- og inkluderingsdepartementet (AID), et interview med to repræsentanter fra Barne- og ligestillingsdepartementet (BLD), et interview med en repræsentant fra Nærings- og handelsdepartementet (NHD), en repræsentant fra Næringslivets Hovedorganisation (NHO) og endelig har LO valgt at besvare evalueringsudvalgets spørgsmål skriftlig.

Der har været en entydig positiv holdning til Arbejdslivsprogrammet blandt alle de interviewede. Men det er dog temmelig forskelligt, hvad der anses for at være positivt.

### Forskningsstyring, i dialog mellem forskere og interessenter

Forskningsstyring er et felt præget af dilemmaer mellem interessenters formulerede behov for viden, originalitet og forskningsmæssig kvalitet:

*Interessentinteresse:* Forskning er en investering i økonomisk, social og kulturel fornyelse. Forskningen skal gerne bibringe samfundet ny erkendelse og ny viden, som kan skabe grundlag for en ønskelig udvikling. Derfor har samfundets forskellige institutioner og interessenter en legitim interesse i at styre forskning, således at forskningen kan understøtte dominerende interessentinteresser i deres bestræbelser på at udvikle og forandre.

*Originalitet:* En uheldig konsekvens af, at interessenterne har stor indflydelse på forskningen, er imidlertid, at det kan begrænse originalitet. Forskningens opgave er også at finde overraskende resultater, som ingen kunne kende på forhånd,

og forskningen har en opgave som kritisk vagthund i forhold til den samfundsudvikling, der foregår. Derfor kan god forskning ikke styres, og forsøg på at styre forskningen kan meget vel reducere forskningens kvalitet.

*Kvalitet:* Forskningens kvalitet kan bedst vurderes af forskere. Men forskersamfundet kan, ligesom alle andre samfund, være præget af konformitet og konservatisme, og kan derfor begrænse originalitet og nytænkning.

I Arbejdslivsprogrammet har man opereret med en styringsform, der skulle tage hensyn både til kvalitet, originalitet og til interessentinteresser. Det gjorde man ved at lade styregruppen, bestående af interessenter i arbejdslivsforskningen, udfærdige brede temaer for den forskning, der kunne opnå støtte. Man lod forskere bedømme kvaliteten af de ansøgninger, der kom ind. Man sammensatte styregruppen således, at forskningsverdenen var repræsenteret i gruppen. Pt. er der tre forskere i styregruppen.

Derudover udviste programstyret efter egen vurdering respekt for forskerverdens bedømmelser, idet der stort set kun blev givet bevillinger til projekter, der af forskerne havde fået en samlet 'karakter' over 5 (5 eller derover ud af 7). Dog har man, for eksempel af hensyn til opbygning af forskningsmiljøer, i nogle tilfælde givet støtte til projekter, der har fået en karakter under 5.

Styregruppen mener ikke, denne styreform har begrænset originaliteten af forskningen. Fra en forsker i gruppen gives der tværtimod udtryk for, at samspillet mellem forskere og interessenter i udvælgelsen af forskningsprojekter fremmer originalitet, fordi forskerverdenen ofte kan være tilbøjelig

til at prioritere mere forskning i det, der allerede er forsket i. For at komme ud af den skure, den etablerede forskning kan havne i, er det nyttigt at interessenter uden for forskningsverdenen spiller med i valg af temaer og problemstillinger og bidrager til udvælgelse af, hvilke projekter der i sidste ende skal opnå støtte.

Interviewet gav indtryk af, at styregruppen var rigtig godt samarbejdet. Der var enighed om, at styregruppen havde haft en meget positiv debat om fastlæggelse af formålet med den forskning, der kunne opnå støtte fra Arbejdslivsprogrammet. Der var sædvanligvis en omfattende diskussion om prioriteringen af projektansøgningerne, men man nåede altid til enighed. Der var ikke noget, der tydede på, at denne enighed baserede sig på, at man så at sige var enige om at 'dele kagen'. Det blev afvist, at der lå en underforstået enighed om, at man så at sige stod for tur til at få sine interesser tilgodeset. Prioriteringen skete ifølge alle gruppens medlemmer på baggrund af en fælles forståelse af programets målsætninger, temaer og prioriteringer.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) har bevilget de fleste penge til programmet, og man kunne derfor antage, at repræsentanterne fra AID havde den største indflydelse på uddelingen af midlerne. Dette blev dog ikke bekræftet af nogen af de involverede, men som vi skal se senere, mener nogle af forskerne, at det har været tilfældet.

På spørgsmålet om, hvorvidt repræsentanterne havde diskuteret ansøgningerne i deres bagland inden møderne i styregruppen for at få en form for mandat, svarede flere, at de drøftede ansøgningerne med kolleger i deres bagland, men at de ikke mødte op til styregruppemøderne med et mandat. Drøftelserne var alene møntet på at kvalificere dem i debatten om ansøgningerne.

### Forskningsmæssige emner, der prioriteres

Styregruppen mener, at formålsbeskrivelsen og temaerne, som de blev fastlagt i udbudsmaterialet, var så tilpas brede, at et bredt spektrum af projekter har kunnet finde støtte fra programmet. Styregruppen mener således ikke, at afgrænsningerne, der lå bag udbudsmaterialet, har hindret styregruppen i at støtte projekter, som man gerne ville prioritere.

Også de enkelt-interessenter, vi har interviewet, har givet udtryk for, at de temaer, der er givet forskningsmæssig støtte til, har været velvalgte. Der er dog klart forskel fra interesser til interessant i vurderingen af, hvad der er interessant. Vi spurgte repræsentanterne fra de forskellige interessenter, hvilke projekter de umiddelbart kunne huske, som var blevet brugt i deres arbejdsmæssige sammenhæng.

Hertil svarede repræsentanterne fra AID: Projekterne om arbejdskraftindvandring fra Central- og Østeuropa. Frischsenterets policy-analyser og ikke mindst deres arbejde med metodeudvikling knyttet til policy-analyser. Her nævnes bl.a. Røeds analyser af invalidepensionen. Analyser af deltid og tidsforbrug af bl.a. Kvande og Kitterød blev også nævnt.

Repræsentanterne fra Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) har ikke haft meget direkte berøring med Arbejdslivsprogrammet og havde derfor ikke klarhed over, hvilke projekter der var støttet fra dette program. Men samtalen afslørede, at repræsentanterne for BLD havde gjort brug af forskningsresultater om deltid, tidsforbrug, *Arbejdslivets Klemmer* (om relationen mellem arbejde og familieliv), og de nævner forskerne Kvande, Ellingsæter og Kitterød.

Repræsentanten fra Nærings- og handelsdepartementet (NHD) har ligeledes ikke haft et nært kendskab til, hvilke projekter der er blevet støttet af forskningsprogrammet, men nævner to projekter udført på Instituttet for samfunnsforskning ledet af henholdsvis Schøne og Barth om ændringer i arbejdslivet, omstillinger i produktion og arbejde, produktivitet, innovation og løn, tilfredshed og sundhed. Endvidere nævnes analyser fra Samfunns- og næringslivsforskning om udviklingstræk i produktion og arbejde. Også Frischsenterets policy-orienterede analyser nævnes.

Repræsentanten fra NHO gav udtryk for, at mange af projekterne har et relevant indhold for NHO, men at formidlingen af forskningsresultater er meget ringe i forhold til NHO's medlemsvirksomheder. Formidlingen tager i alt for høj grad udgangspunkt i forskernes verden, og resultaterne synes derfor ikke interessante for virksomheder. Dog peges der på projektet om 'Kjønnskvalitering til ASA-selskabenes styrelse' som et projekt, der vil have stor interesse blandt NHO's medlemmer.

LO angiver ikke nogen bestemte projekter, som de i særlig grad har haft glæde af, men giver udtryk for en stor tilfredshed med forskningsprogrammet. Dog peger de på en række emner, som de mener har været for lavt prioriteret i Arbejdslivsprogrammet: LO nævner, i lighed med andre, at problemstillinger vedrørende sundhed har været for lavt prioriteret i programmet. Fra LO's side siges det, at problemstillinger knyttet til fordelingen af magt, værdiskabelse og løndannelse har været for lavt prioriteret. Der har været for lidt forskning på virksomhedsniveau, selv om det er blevet bedre i den sidste uddeling. Og endelig siges det, at det vil være godt med en styrkelse af den nordiske dimension i arbejdslivsforskningen.

### Relationen mellem udredninger, institutforskning og universitetsforskning

Repræsentanter fra departementerne gjorde rede for, at de har et vidensbehov, som de skal have indløst på den ene eller den anden måde. Specielt repræsentanterne fra AID giver udtryk for, at Arbejdslivsprogrammet har været i stand til at tilfredsstille dele af departementets vidensbehov.

Derudover har programmet bidraget til at relationen mellem departement og forskningsinstitut vedligeholdes og udvikles. Programmet skaber en åbenhed om, hvilke forskere der har viden på forskellige områder, og det giver departementet mulighed for at trække relevante forskere ind, når der er behov for at afklare et bestemt område. Det synes som om denne netværksrelation mellem departement og forsker primært retter sig til institutforskere og ikke til universitetsforskere.

Forskningen kan ikke indløse alle departementets vidensbehov, og departementet bestiller derfor udredninger, bl.a. fra konsulentvirksomheder. Dette tilfredsstiller oftest departementets akutte vidensbehov på en tilfredsstillende måde, men det giver ikke en langsigtet vidensopbygning.

Hvis departementet får mindre indflydelse på forskningen, og dermed færre muligheder for at bruge forskningen til at tilfredsstille sine umiddelbare vidensbehov, vil departementet blive nødt til at bruge flere midler til udredning og tilsvarende bruge færre til forskning – til skade for forskningen og til skade for den langsigtede vidensopbygning af interesse for departementet.

### Formidlingen

Formidlingen af forskningsresultaterne til den bredere norsk offentlighed vurderes noget forskelligt. Det kan skyldes, at forskellige interessenter har forskellige behov, hvad formidling angår. Der er generel god tilfredshed med de formidlingskonferencer, der har været afholdt. Der er dog nogle, der mener, at formidlingskonferencerne i alt for høj grad har været for de få udvalgte – for andre forskere og for personer i departementerne, der arbejder med forskning.

Ud over den formidling, der sker på konferencerne, har programmet også bidraget til at skabe kontakter mellem forskere og praktikere. Repræsentanterne fra AID peger på at Søkelys på Arbejdslivet har været en rigtig god formidlingskanal. Konferencer og Søkelys på Arbejdslivet bidrager dog primært til formidling til forskere og professionelle på området.

NHO og LO har et behov for bredere formidling, som ikke er blevet indløst. Formidlingen kritiseres for at være indforstået. LO giver dog udtryk for, at formidlingen fra dette program har været forholdsvis god sammenlignet med andre programmer.

### Forventninger til Programmet for Velfærd, Arbejdsliv og Migrasjon (VAM)

Der har generelt været stor tilfredshed med Arbejdslivsprogrammet blandt interessenterne. Dette fører til, at der er en tilsvarende skepsis over for det kommende VAM-program, hvor interessenterne ikke har nogen direkte indflydelse, og hvor forskningsdagsordenen er meget bredere.

Repræsentanter fra departementerne er bekymrede for, at det nye programs størrelse og autonomi vil efterlade departementerne med uindløste forskningsbehov. Det bemærkes derfor, at hvis departementerne ikke får den forskningsmæssig støtte fra Forskningsrådet, som de har behov for, så må de selv finansiere forskning i stedet for at understøtte Forskningsrådet. Dette vil resultere i, at forskningen bliver snævrere og mere styret af opdragsgiverens behov. Dette vil være et forskningsmæssigt tilbageskridt.

Ligeledes er der bekymringer for, at VAM-programmet vil blive for stærkt orienteret mod velfærdsstaten, og arbejdslivet vil blive forholdsvis lavt prioriteret i den sammenhæng. Det er ikke kun departementerne, der er bekymrede over deres reducerede indflydelse i forskningsprioriteringen. NHO og LO er utilfredse med, at de ikke vil få nogen indflydelse på forskningen i VAM-programmet.







## 7 Forskernes synspunkter på programmet

I dette kapitel præsenteres resultaterne af de interviews af forskere, evalueringsgruppen foretog i august 2009. Udsnittet består hovedsageligt af forskere med afsluttede projekter inden for rammen af arbejdslivsprogrammet.

Totalt havde vi interviewsamtaler med 14 forskere, som repræsenterer ISF, Frischsenter, NOVA, FAFO, AFI, SNF og universiteterne i Bergen, Trondheim og Oslo. Hovedspørgsmålene, som samtalerne tog udgangspunkt i, fremgår af titlerne i vores redegørelse for resultaterne.

### **Betydningen af arbejdslivsprogrammet for den norske forskning i almindelighed og for din egen institution**

Gennemgående er der positiv feedback på arbejdslivsprogrammet som helhed; ikke meget overraskende eftersom alle modtog støtte fra programmet. De forskere, som arbejder ved institutterne har meget gode erfaringer fra programmet, selv om de mener, at det er beklageligt, at man ikke får fuld finansiering for et eneste projekt, men at det derimod er nødvendigt at springe mellem forskellige projekter. Programmet synes at have appelleret til institutforskerne, og programmet har medført, at økonomerne er kommet markant ind i arbejdslivsforskningen.

#### *Institutterne*

Forskningsmiljøerne ved institutterne betoner, at de er blevet udviklet metodologisk, har indsamlet nye unikke data samt har udvidet deres netværk og er nået internationalt ud med hensyn til deres publikationer.

Økonomerne understreger, at de igennem programmet har fået ressourcer til at udvikle deres kompetencer og til at etablere et nationalt netværk og gennem dette samarbejde har samlet og koblet registre til paneler, hvilket kan bruges til nye studier i fremtiden. Det fremgår, at nogle institutter er kommet tættere på hinanden gennem dette arbejde inden for programmet.

De nye datakilder, der skabtes gennem programmet, har vakt interesse på den internationale scene og har medført, at de internationale kontakter er blevet forstærket, og at mange publiceringsmuligheder er kommet til. Tidligere forekom her først og fremmest studier med anvendelse af aggregerede data, men med de ressourcer, Arbejdslivsprogrammet bidrog med, kunne man sammenkoble registre til paneler på et så

detaljeret plan, at arbejdslivsspørgsmål nu også kan studeres på mikroniveau.

Gennem programmet har man forbedret sine relationer til ministerierne, og man har således oplevet, at resultaterne er blevet nyttiggjort, og at man derved har kunnet påvirke arbejdsmarkedspolitikken.

De forskere, der arbejdede sammen omkring organisations- og arbejds sociologi har med hjælp fra programmet fået muligheder for at gå sammen og fordybe sig omkring de perspektiver, der tidligere udvikledes alene. Samtidig mener de, som repræsenterer den mere klassiske arbejdslivsforskning, at man, især hvad angår komparativ forskning, har haft en stor fordel af programmet. Man har blandt andet kunnet udvikle sine kompetencer omkring problemstillinger, der relaterer sig til de åbne grænser i Europa, migrationen og konsekvenserne for arbejdslivet i Norden og for de aftaler og reguleringer, der karakteriserer de nordiske lande.

#### *Universiteterne*

Forskerne ved universiteterne har naturligvis også haft glæde af programmet. De har også udviklet netværk og fået muligheder for at deltage i nordiske og internationale konferencer, og de har skrevet mange internationale publikationer. Nogle har fået mulighed for at lave synteser til tidligere forskning, og nogle har fået mulighed for at opbygge et stærkt miljø på deres universitet. Blandt denne gruppe af forskere finder vi imidlertid også kritiske holdninger til programmet. Dét handler om, at programmet har haft for stor vægtning på evidensbaseret viden. Endvidere har programmets betoning af det inkluderende arbejdsliv som et politisk mantra medført, at mange vigtige arbejdslivsspørgsmål ikke har været genstand for forskning. Man er gået glip af problemstillinger, der omhandler uformelle spilleregler på arbejdspladser, men også store og vigtige problemstillinger som eksempelvis det nordiske ligestillingsideals evne til at overleve den igangværende globalisering. Man mener, at arbejdslivsprogrammet har været ekstremt instrumentelt og tilpasset alt for meget til politikernes behov.



Programmet har, frem for alt gennem det første udbud, finansieret et antal projekter med interesse for relationen arbejde og familie. For disse forskere har programmet ledt til et nationalt og internationalt (EU) samarbejde og fælles publikationer.

Samtlige forskningsmiljøer mener, at deres resultater bringer noget tilbage til de vedrørte interessenter/ministerier, og at de er blevet kontaktet af mange interesserede beslutningstagere i virksomheder og i andre organisationer og myndigheder.

En overordnet konklusion er, at af de miljøer, der fik støtte fra programmet, har samtlige oplevet denne som en meget betydningsfuld finansiering. Dog fremstår der i interviewene tydelige forskelle mellem institut- og universitetsmiljøerne. Institutterne har forbedret deres infrastruktur gennem bevillingerne og har anskaffet sig data, der kan opdateres og anvendes på langt sigt. De har forstærket båndene til ministerierne og dermed delvis langtidssikret deres position. De fleste ser optimistisk på fortsat finansiering.

Universitetsmiljøerne har haft mulighed for at uddanne stipendiater og masterstuderende ved, at de har kunnet opgradere uddannelserne med egne midler (og i nogle tilfælde fra ministerierne). Qua stipendiatene har de kunnet bevæge sig uden for de projekter, som de fik finansiering til, og har på den måde også fået plads til problemstillinger af mere grundforskningskarakter, hvor videnskabeligt frembragte udgangspunkter dominerede. De fleste mærker bekymring i forhold til, om de fortsat vil få finansiering.

### Samarbejdet med Forskningsrådet

Alle interviewede forskere mener, at Forskningsrådets repræsentanter for programmet har været meget imødekommende og hjulpet til med alle spørgsmål, der har været aktuelle. Dette gælder både i ansøgningsperioden og efter, at man fik sin bevilling. Man har efterfølgende fået støtte til publikationer og netværkssamarbejde, og man er gennemgående blevet behandlet meget godt, når forsinkelser og sygemeldinger har udsat forskningsprocessen. Rådet har ikke været præget af bureaukratiske forhindringer, ikke indkaldt til for mange møder og i det hele taget ikke lagt så stor vægt på formalia. Dette har været positivt for forskerne.

De årlige møder/konferencer er blevet opfattet som givende og interessante.

### Udbud, vurdering og udvælgelse af projekter

Forskerne mener, at det er godt, at man nu må læse udtalelserne; disse er velformulerede og lærerige så behandlingen af ansøgningerne føles retfærdig. Men der er alligevel et problem her. Sociologerne mener, at visse ansøgninger forfordes. De mener, at der lægges for stor vægt på internationale publikationer, og at der er gået alt for mange penge til økonomiske analyser, og delvist beroende på at refereebedømte publikationer har spillet for stor en rolle i vurderingen af ansøgere. "Referee-ordningen bliver til et selvrefererende system". Alt for få forskningsmiljøer har fået en for stor andel af pengene – og de samme ansøgere får gang på gang penge.

Flere ansøgere påpeger, at programmet har været fokuseret for snævert på et inkluderende arbejdsmarked. Hvorfor skal vi kun interessere os for de ca 700.000 personer, der ikke er i arbejde, og efterlade de 2,5 millioner, som er i arbejde, uden for programmet? Vi overser det faktum, at vi har en motiveret arbejdskraft, som har tillid og tryghed. Hvilke faktorer ligger bag ved dette? Her findes blandt andet en vigtig og indlysende kobling til kønsforskningen.

De forskere, der hører til ved et af universiteterne, peger på flere mangler i udbudsmaterialet. Frem for alt at disse kendetegnes af for megen politikerstyring, der har været begrænsende og ikke tilstrækkeligt grundforskningsrelevante.

Nogle forskere mener, at den industrisociologiske forskning i dag savner finansieringskilder. Der mangler også kritisk forskning om arbejdslivet, betoningen ligger snarere på at få folk tilbage til arbejdslivet. Nogle forskere mener, at der også er for lidt fokus på magt, ulighed og klasser.

AID har ifølge flere forskere haft for stor indflydelse på forskningens fokus i programmet; nogle forskere mener, at dette er tydeligt gennem manglen på akademisk dybde og forkærligheden for konkrete og styrbare projekter. Hvad der er årsag og virkning, vil man lade være usagt, men man mener, at det er blevet sværere at rekruttere unge forskere til arbejdslivsforskning i grundforskningsmiljøerne. Arbejdslivsforskningen – i sin genuine form – har det vanskeligt, og det er ikke blevet bedre af, at arbejdslivsprogrammet har opmuntret til forskning ud fra et samfundsperspektiv snarere end ud fra et arbejdslivsperspektiv.

De forskningsmiljøer, der befinder sig på afstand af Oslo, kan i nogle tilfælde opleve, at de har problemer i kontakten med ministerium, myndigheder og virksomhedsorganisationer. Balancen mellem kvalitets- og relevanskriterier for ansøgningerne vendes der tilbage til i flere interviews; tendensen er, at relevanskriteriet ofte får fortrinsret. Det foreslås også,

at kvalitet ikke skal vurderes individuelt af enkelte forskere (ekspertudtalelse), men at kvalitet derimod bedst vurderes af et panel af forskere.

### **Kravene til publiceringer og tværvideenskabelige forskergrupper og netværk**

Publiceringstraditioner og krav inden for forskellige discipliner modarbejder tværvideenskabelige produkter. Forskningsrådets ønske om at støtte større flervideenskabelige miljøer og netværk modarbejdes altså af publiceringstraditioner. Nogle forskere mener, at det internationale publiceringskrav i dag også indskrænker samfundsvidenskabelig indflydelse. Mange traditioner og perspektiver mistes i den udttynding, der sker gennem ledende internationale publiceringskanaler. Andre forskere udtrykker derimod den holdning, at international publicering udgør den bedste kvalitetskontrol på forskning.

Tværvideenskabelige grupperinger er godt på mange måde, men problematiske at koordinere. Det er en tendens til at sammenkoble økonomer, sociologer og epidemiologer i samme ansøgning. I realiteten viser dette sig bare at være et formelt samarbejde. I praksis er det det samme med internationale partnere, der oftest bare bliver en form for "name-dropping" med det formål at fremstå bedre i sin ansøgning. Derefter blev det ikke til noget med disse ambitioner på trods af, at man fik midler til at udveksle erfaringer og samarbejde internationalt. Nogle forskere anser, at samarbejdet mellem økonomer og sociologer også er et eksempel på mislykkede forsøg. Tværvideenskabeligt samarbejde står og falder ikke bare på publiceringstraditioner, men også fordi disciplinerne har forskellige kulturer, og her har socialisering en vigtig betydning. Det, der sker, er, at hver og en finder sin niche og holder sig dermed på sikker grund i forhold til sin egen tradition og sit eget tankesæt. I praksis er andre ting vigtigere end det tværvideenskabelige samarbejde.

Samtidig er der mange forskere, som mener, at det er vigtigt at overskride disciplingrænserne for at indfange nutidens komplekse problemfelt. Det kan være produktivt med sådanne forskermiljøer, men der vil stadig være besværligheder. Nogle forskere mener også, at institut og universitet er nødt til at nærme sig hinanden. I dag mener institutrepræsentanterne, at de ikke kan rekruttere fra universiteterne, fordi disse ikke uddanner de doktorer, de behøver. Universiteternes doktorer kan ikke overkomme de sammensatte roller som udreder, konsulenter, projektledere og forskere på samme tid; roller som man – på et institut – må kunne beherske. Her påpeges også, at der bør være de samme vilkår for stipendiaterne på institutterne som på universiteterne – i øjeblikket har institutstipendiater en meget besværlig og presset arbejdssituation på grund af de opgaver og korte udredninger, som de skal håndtere samtidigt med deres doktorarbejde.

### **Det nye program VAM**

Hvordan skal programkomitéen for VAM fungere? Med en dominans af industrifolk og "policy-makers". Dette bekymrer mange forskere. På grund af habilitetsregler, der udelukker gode forskere med omfattende viden og netværk, sidder der forskere i komitéen, som mangler et stærkt netværk, og som dermed ikke er en del af det øverste lag inden for deres kompetenceområde. Mange mener, at der er alt for strenge habilitetsregler. Mange er også pessimistiske i forhold til udviklingen af arbejdslivsforskningen inden for rammen af VAM. Det bliver sværere at konkurrere om midler til forskning i arbejdsliv, når også velfærd og migration skal have del i pengene. For de, som er interesserede i både migrationsforskning og arbejdslivsforskning, eller alternativt velfærdsforskning, bliver det svært at få mere end én bevilling inden for VAM. Når der eksisterer flere programmer, kan man søge midler fra dem alle, men nu bliver det svært at få mere end ét projekt bevilliget.

Mange anser også VAM-udbuddet fra februar 2009 for at være alt for diffust, hvilket blandt andet skyldtes, at programnotatet først kom, efter udbuddet var offentliggjort. Den udtalte usikkerhed over for VAM-programmet handler ikke om, hvorvidt velfærd, arbejde og migration er sammenhængende problemstillinger, men derimod snarere om at feltet bliver for bredt, stort og svært at koordinere. Desuden bliver det problematisk, måske umuligt, på retfærdig vis at sammenligne og vægte forskere fra forskellige discipliner og med forskellige traditioner i forhold til, hvordan man skriver udtalelser om kolleger.

Nogle mener, at den langsigtede opbygning af viden inden for arbejdslivsprogrammet ikke er blevet prioriteret, og dette bør man rette inden for VAM. Men der findes dog skepsis i forhold til, om dette kan lade sig gøre, da det nye program, ifølge visse forskere, kan ses som en instrumentel tilpasning til politikernes behov.

Mange arbejdslivsforskere frygter altså, at arbejdslivsforskningen forsvinder eller prioriteres lavt gennem VAM. Det bliver sværere at se arbejdslivsforskningen som et selvstændigt perspektiv. Mange arbejdslivsforskere frygter altså, at arbejdslivsforskningen forsvinder eller prioriteres lavt gennem VAM. Det bliver sværere at se arbejdslivsforskningen som et selvstændigt perspektiv. Hovedsponsoren af VAM har, ifølge forskerne, som sin hovedinteresse at få belyst, hvordan de mange forskellige sociale støtteformer spiller sammen med hinanden. Dette ses af mange som den politisk/administrative grund til sammenlægningen af de tidligere programmer. "Man kunne ønske sig, at der blev plads til klassisk arbejdsso-ciologi i VAM-programmet, men jeg tvivler på, at det kommer til at ske".

Nogle tror, at VAM vil komme til at forfordele økonomiforskningen, men økonomiforskerne selv tvivler på, at det bliver tilfældet. Organisationsforskerne frygter, at deres perspektiv vil falde mellem stolene i det nye VAM-program.

Alt i alt er forskerne bekymrede for deres fremtidige position i det nye program. Der er allerede blevet hårdere konkurrence, og det er sværere at få finansiering til sin forskning.

Institutforskerne, som har opbygget infrastrukturer og registre, der må vedligeholdes, mener, at den konstante jagt efter penge bliver mere og mere presserende. På grund af arbejdsvilkårene, der præges af krav om hurtige leverancer af tydelige resultater til opdragsgivere, korte undersøgelsesfrister og manglende tid til dybdegående studier, er det også svært at beholde dygtige nydisputerede forskere på institutterne.

Seniorforskerne inden for arbejdslivsområdet nærmer sig pensionsalderen, og de unge forskere interesserer sig ikke for arbejdslivsforskning – dette gælder for både universitet og institut. Hvis arbejdslivsforskningen skal videreudvikles og dermed få fuldt udbytte af de investeringer, som arbejdslivsprogrammet indebærer, er det nødvendigt med ressourcer som kan tiltrække en ny generation af forskere. Vil disse midler kunne findes inden for rammen af VAM? Hvad vil nye udbud hvert fjerde år betyde; kan nogle miljøer overleve et afslag på deres ansøgning?

### Om kønsforskning og ligestilling

Der eksisterer en udtalt skuffelse og afmagt blandt de forskere, der ser spørgsmål om ligestilling og køn som vigtige perspektiver inden for arbejdslivsforskningen. I den første VAM-bekendtgørelse blev dette perspektiv overset. Der kræves en stadig påmindelse om, at køn naturligvis spiller en afgørende rolle i forhold til både arbejdslivet, velfærden, og migrationen. "Bare det faktum, at seks ud af ti sygeplejersker er indvandrere, vedrører alle felter".

Forskerne mener, at det virker som om, kønsperspektivet må anses for at være afklaret/mættet i og med, at nogle projekter fik penge fra Arbejdslivsprogrammet. Tendensen er, at dette vigtige demokratispørgsmål altid falder bort, og det, mener forskerne, kan forklares med, at det bare ikke er vigtigt for de grupper, der har definitionsmagten, når programmet formuleres. Hvem er disse? "De, som styrer et program, skal ikke være gengangere, man må søge fornyelse, tage internationale eller nordiske forskere ind i styregrupperne, så kammerateriet ikke kan hærge frit."

Kønsforskerne inden for Arbejdslivsprogrammet dannede netværk og publicerede sammen en antologi, og der fandtes og findes en stor interesse for den forskning, der blev udrettet, men på trods af dette oplever man, at det bliver svært fortsat at få bevillinger med hjælp fra VAM-programmet. Kønsperspektivet var også en smule stedmoderligt behandlet inden for Arbejdslivsprogrammet. På de konferencer, der arrangeredes af Forskningsrådet, forekom heller ingen forsøg på integrering, men "kønskliken" præsenteredes derimod lidt vittigt og blev sammenført i deres egen sektion, og de andre med "vigtigere" emner gik til andre sektioner.

Forskerne mener, at de nordiske lande kan være stolte over deres ligestillingspolitik, for det er noget, vi er gode til og bør fremvise, og derfor er det vigtigt, at Forskningsrådet løfter kønsspørgsmål frem i sine programmer, da det ellers vil svinde bort. Det er nødvendigt med teoriudviklingsprojekter, da hårdføre strukturer modarbejder ligestillingen, og da den nordiske model desuden nu er udsat for et globalt angreb på grund af det grænseløse arbejdsmarked.

### Sammenfattende synspunkter

Arbejdslivsprogrammet har muliggjort udvikling af infrastruktur og langsigtede paneler, der giver institutterne mange fremtidige muligheder. Derfor er det vigtigt, at der fortsat er tilgængelige ressourcer, så denne investering ikke går tabt. På universiteterne har satsningen fra Arbejdslivsprogrammet været betydeligt mindre betydningsfuld; de har kun fået en beskedent andel af midlerne. På trods af dette har de i en vis grad, ved hjælp af programmet og egne midler, kunnet anvende pengene til fremtidige kompetencer. Med hjælp fra programmet er unge forskere kommet til, men det har været svært at værne om grundforskningen gennem programmet. Man mener, at ministeriets styring har været for dominerende, og det sænker arbejdslivsforskningens tiltrækningskraft på universiteterne.

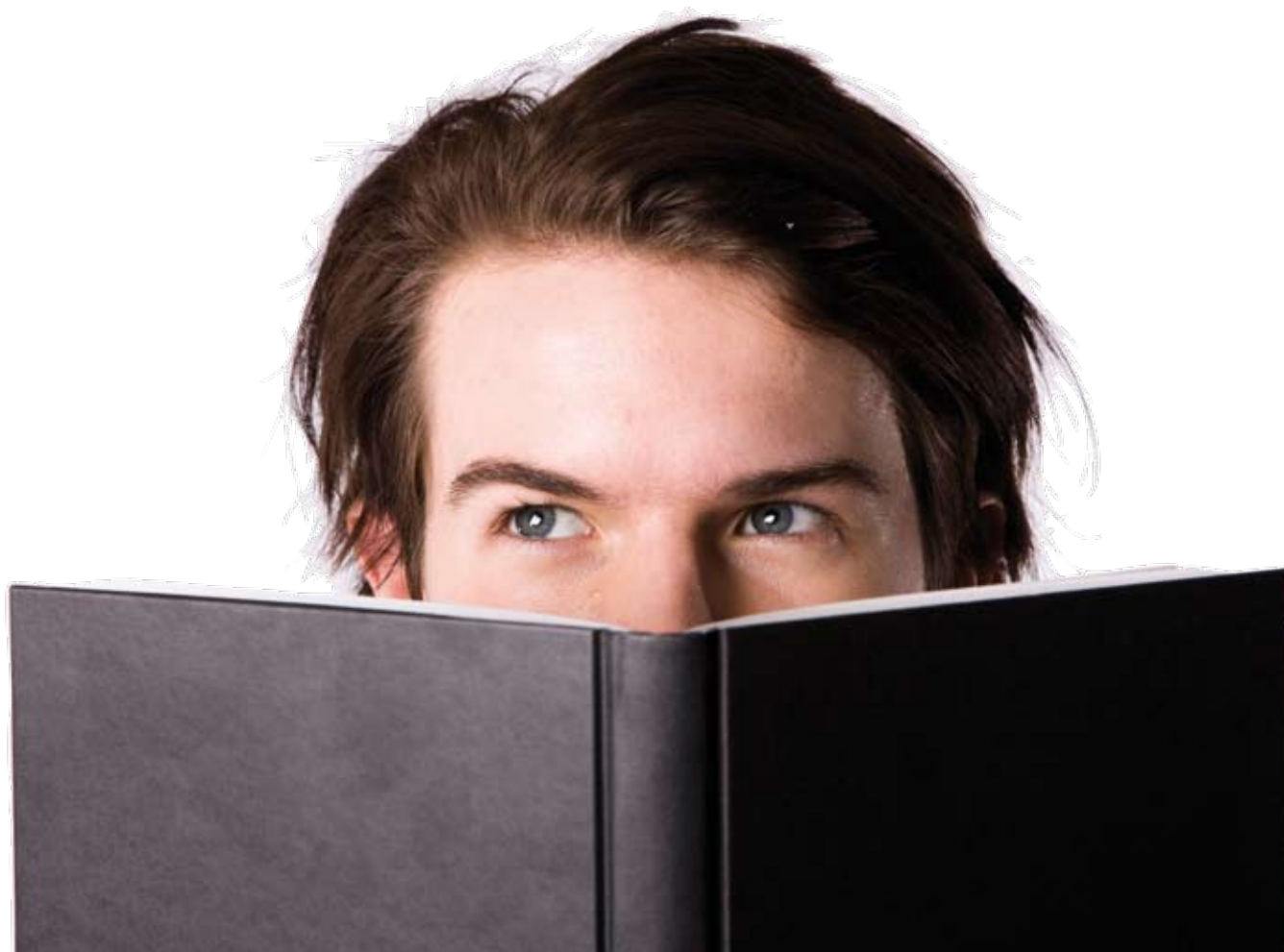
Kønsforskerne fremstår som den gruppe, der oplever størst uro i forhold til sine fremtidige finansieringsmuligheder. De mener, at VAM-programmet hidtil ikke har skabt tilfredsstillende opmærksomhed omkring køns- og ligestillingsspørgsmålene. Medmindre disse spørgsmål efterspørges tydeligt i programmateriale, risikerer de at forsvinde. Her hviler ansvaret tungt på Forskningsrådet.



Publiceringstraditioner diskuteres livligt blandt forskerne. Forskellene mellem forskellige discipliner modvirker forsøget på tværvidenskabelighed, men har også afgørende betydning for hvem, der får tildelt midler fra Forskningsrådet. Når eksperterne gransker ansøgninger lægger de forskellig vægt på publiceringer, afhængigt af hvilken disciplin de repræsenterer. Dette medfører, at sammenligninger mellem for eksempel sociologer og økonomer bliver problematiske at tage stilling til for programstyrelsen. Excellence har forskellig værdi for eksperterne, og i mange tilfælde bedømmes dette hovedsageligt på baggrund af antallet af internationale og højt rangerede publikationer, som er en gældende kvalitetskontrol for nogle discipliner, men ikke for alle. Vigtige indslag til kvalitetsbegrebet, der henviser til originalitet samt teoretisk og metodologisk nytænkning, risikerer derfor at blive systematisk nedprioriteret i vurderingsprocessen, og det undergraver på sigt norsk forskning. Forskellene mellem forskellige videnskabsfelter udgør en dynamisk kraft i sig selv, og derfor er det vigtigt, at ikke alle tvinges ind i samme bås, for derved ville denne vidensfremdrivende mangfoldighed gå tabt.

Det bliver meget vigtigt, at Forskningsrådet anstrenger sig for, at udvælgelsesprocessen og behandlingen af ansøgningerne til VAM-programmet og andre fremtidige satsninger bliver så gennemsigtige som muligt. Der er en åbenbar risiko for, at forskernes tillid bryder sammen, hvis de ikke tror, at systemet efterstræber videnskabelig kvalitet, relevans og retfærdighed. Der bruges enormt mange arbejdstimer på at skrive gode ansøgninger og på at analysere udbudsmaterialets indhold, og derfor er forskerne nødt til at være overbeviste om, at der ikke findes en skjult agenda, som kun nogle få har viden om.

Alt i alt mener forskerne, at Forskningsrådets repræsentanter har været meget imødekommende og positive at arbejde sammen med. Man har oplevet, at de har gjort deres bedste og været hurtige til at besvare spørgsmål og overvejelser, som forskerne har haft.





## 8 Produktivitet

Gennem Arbejdslivsprogrammet er der lavet en større investering i ny viden om arbejdslivet. Det er her ganske naturligt at spørge, hvor produktiv investeringen har været.



Det er imidlertid et spørgsmål, der ikke findes et eksakt svar på, fordi der ikke findes nogen eksakt måde at måle vidensproduktionens omfang.

En vigtig indikator for produktiviteten er publiceringen. I tabel 6 er der en oversigt over antallet af publikationer fra de 17 projekter, der på nuværende tidspunkt er afsluttede, og hvor der foreligger en afsluttende afrapportering.

**Tabel 6. Antal publikationer fra afsluttede projekter**

|  |      |
|--|------|
| Publicerede artikler i videnskabelige tidsskrifter m/referee   | 73   |
| Publicerede artikler i andre videnskabelige tidsskrifter       | 80   |
| Bøger (lærebøger, antologier (red.) og lignende)               | 30   |
| Publicerede foredrag fra internationale møder/konferencer      | 68   |
| Øvrige rapporter, foredrag og præsentationer fra faglige møder | 251  |
| Antal publikationer i alt                                      | 502  |
| Bevilling i mio. kr  | 63,7 |

Som det fremgår, har de 17 afsluttede projekter fået bevilget 63,7 kr., og de har publiceret i alt 502 publikationer (ca. 125.000 kr. pr. publikation). En bedre indikator for produktiviteten er måske publiceringer i videnskabelige tidsskrifter med referee. Den slags artikler er der 73 af (ca. 870.000 kr. pr. artikel). Dette vurderes som tilfredsstillende<sup>25</sup>.

Denne simple produktivitsberegning skal imidlertid tages med meget store forbehold. For det første ville det være oplysende hvis man sammenlignede publicering med bevilgede årsværk og ikke den samlede bevilling. Dertil kommer, at mange af projekterne ligger i forlængelse af tidligere forskning og de publikationer, der knyttes til projektet, baserer sig også på tidligere forskning. Omvendt må man forvente, at der vil blive produceret adskillige publikationer fra projekterne efter at projektet er afsluttet og afrapporteret.

Et mere fundamentalt problem knytter sig til, hvorvidt publicering er en hensigtsmæssig indikator for vidensproduktion. På den ene side er det bredt accepteret, at forskningsmæssig viden ikke kan siges at være produceret, før det er 'kommet ud af hovedet' på forskeren, kvalitetsbedømt og gjort offentligt tilgængelig på en eller anden måde. Derfor rangerer publicering i videnskabelige tidsskrifter med referee højest som indikator, for her har fagfæller, der ikke kender forskeren, vurderet forskningens soliditet og originalitet.

<sup>25</sup> Nils Bredsdorff, lektor og forskningsbibliotekar på Roskilde Universitet, har lavet en løs beregning af, hvor meget en samfundsvidenskabelig artikel 'koster' i Danmark. I Danmark er et forskningsregistreringssystem, der minder om det norske, under introduktion. I dette system tildeles videnskabelige artikler points alt efter, hvilket tidsskrift artiklen er optaget i. Efter Niels Bredsdorffs løse beregning 'koster' ét point inden for samfundsvidenskabelig forskning i 2004 omkring 300.000 DKK (den samlede bevilling til samfundsvidenskabelig forskning divideret med antallet af producerede points). Det betyder, at én artikel med referee i 2004 'kostede' mellem 300.000 og 900.000 DKK afhængig af, hvor den publiceres.





Både i forskerverdenen og blandt praktikere er der på den anden side mange, der ser en fare for, at netværk af forskere, der vurderer hinandens arbejde, kan blive et lukket system med egne kriterier for soliditet og originalitet. Der er en fare for, at forskningsresultaterne ikke formidles til de aktører, de vedrører. Og der er en fare for, at forskningen heller ikke er relevant for disse aktører.

Arbejdslivsprogrammet har ikke alene lagt vægt på publicering i videnskabelige tidsskrifter, men har også lagt vægt på formidlingsorienteret publicering. Og, som det fremgår af tabel 6, har anden form for publicering fra forskningsprojekterne da også været ganske høj. Hvad der ikke fremgår af tabel 6, viser afslutningsrapporterne, at også formidling til pressen, foredrag mv. har været ganske omfattende. Endelig giver både forskere og interessenter udtryk for, at der har været en direkte kontakt mellem interessenter og forskere: Interessenterne henvender sig direkte til forskerne for at få adgang til deres viden og synspunkter<sup>26</sup>.

Forskningsrådet synes ikke at styre meget restriktivt i forhold til det forskningsmæssige output, hvilket også forekommer at være ganske fornuftigt produktivitetsspørgsmålets kompleksitet taget i betragtning.

Derimod synes bevillingssystemet at styre produktiviteten gennem input-siden: i den forskningsmæssige vurdering af indsendte ansøgninger lægges der efter de forskere, vi har interviewet, stor vægt på den forskningsmæssige tyngde hos ansøgerne. Der lægges vægt på om forskerne har vist, at de er produktive. Til vurdering af det lægges der vægt på to indikatorer: titel (doktor, professor osv.) og internationale videnskabelige publikationer.

I 1990'erne blev norsk arbejdslivsforskning kritiseret for at være for lidt internationalt orienteret og for lidt publicerende i internationale videnskabelige tidsskrifter. Dette har ændret sig markant: Forskningen er langt mere orienteret mod international publicering, fordi det er en forudsætning for at få forskningsbevillinger. Dette har sikkert øget den forskningsmæssige kvalitet. Udviklingen kan dog have andre konsekvenser: Det kan føre til at forskerne udvikler en instrumentel holdning til deres egen forskning – jeg forsker for at publicere i internationale tidsskrifter. Og som nogle forskere giver udtryk for, begrænser orienteringen mod den internationale publicering forskerne i at søge nye samarbejdsrelationer uden for deres kerneområde, fordi det meget let kan vanskeliggøre international publicering. Tværfagligt samarbejde bliver mindre attraktivt, når et sådant samarbejde begrænser den enkeltes publiceringsmuligheder.

Arbejdslivsprogrammet har da også i sine udmeldinger prioriteret tværfaglighed. Baggrunden for at prioritere tværfaglighed er formentlig en opfattelse af, at arbejdslivets problemstillinger ikke er opdelt i fagdiscipliner og derfor måske bedst kan studeres, når faggrænser overskrides. Forskerne vurderer imidlertid, at når det kommer til vurdering af projekterne og specielt til vurdering af forskernes forudsætninger for at gennemføre projekterne, spiller tværfaglighed ingen større rolle. Der kan derfor være grund til at overveje, hvorledes tværfaglighed reelt kan understøttes.

Nogle af udvalgets medlemmer mener ligeledes, at der i forbindelse med et anvendelsesorienteret forskningsprogram som Arbejdslivsprogrammet kan være grund til at overveje, om formidling, der ikke er strengt videnskabeligt, skal tildeles en anden status. Den modsættede mening er, at formidling skal være på basis af kvalitetsbedømte offentliggjorte forskningsresultater.

Og endelig kan der være grund til at overveje, om formelle akademiske titler kan komme til at spille en for stor rolle i vurderingen af, om projekter har mulighed for at gennemføres. Her over for står et synspunkt om, at den kvalitetssikring, der ligger i akademisk titel og tidligere videnskabelig produktion, er en afgørende kvalitetssikring.

Nyrekruttering af forskere til arbejdslivsforskningen er en vigtig langsigtet opgave. Arbejdslivsprogrammet har i alt bevilget 12 ph.d. stipendier. Af disse har tre doktoranter disputeret. Flere af de ph.d. studerende har startet i 2006 eller senere, så produktiviteten i gennemførelsen kan ikke vurderes på nuværende tidspunkt.

<sup>26</sup> En overfladisk vurdering synes ikke at indikere, at en høj grad af videnskabelig publicering i tidsskrifter med referee reducerer anden publicering. Vi definerede således to grupper af projekter: a. De 5 projekter, der har publiceret mest i videnskabelige tidsskrifter med referee i forhold til deres bevilling, og b. De projekter, der har leveret mest øvrig publicering i forhold til deres bevilling. Det viser sig, at 4 af de 5 projekter, der indgår i gruppe a, også indgår i gruppe b.







## 9 Samlet vurdering



I international målestok er det norske arbejdsmarked karakteriseret ved:

- Høj deltagelse – selv om der også i Norge er en gruppe på ca. 750.000 mennesker i den arbejdsdygtige alder, der har en svag eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet, og selv om sygefraværet er højt i Norge.
- Højt kompetenceniveau – selv om der også i Norge sker en omstilling og udvikling, der overflødiggør nogle kompetencer og skaber efterspørgsel efter nye.
- Høj grad af lighed i relation til køn og etnicitet – selv om arbejdslivets goder i form af løn og arbejdsvilkår også er ganske skævt fordelt i Norge.
- Høje ambitioner for sikring af balance mellem arbejde og familieliv – selv om der stadig er tale om en balance med kønsuligheder, og selv om der dukker nye arbejdsvilkår op, som truer familielivet.

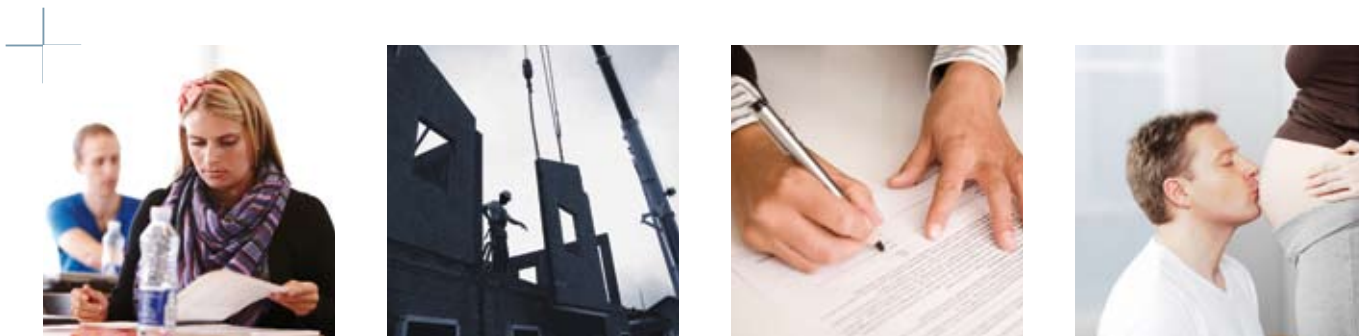
Selv om Norge har en misundelsesværdig grad af deltagelse, kompetenceniveau, lighed og balance mellem arbejde og familieliv, så er der langt igen til fuld deltagelse, tilfredsstillende kompetenceniveau, fuld ligestilling og absolut balance. Og udviklingen går ikke bare fremad. De opnåede resultater er truet af en lang række forhold: nye produktionsforhold, omstilling, global konkurrence, nye holdninger til arbejdets mening, immigration til Norge og outsourcing af produktion til andre lande mv.

Hvis de styrker, vi finder i på arbejdsmarked og i arbejdsliv i Norge, skal opretholdes og udvikles, er der behov for forskning i arbejdslivet. Det er nødvendigt at forstå mekanismer bag eksklusion og inklusion på arbejdsmarkedet, det er nødvendigt at forstå, hvilke krav arbejdet stiller til medarbejderne, og hvilke krav medarbejderne stiller til arbejdet. Det er nødvendigt at forstå de oftest skjulte og ubevidste mekanismer, der skaber diskrimination. Og det er nødvendigt at forstå det dynamiske samspil mellem arbejde og familie. Den forskning, Arbejdslivsprogrammet har finansieret, har i høj grad bidraget til at skabe en sådan viden og forståelse.

Dette bekræftes i første række af de interessenter, vi har talt med. Vi har interviewet repræsentanter fra tre departementer og fra arbejdsmarkedets hovedorganisationer, og vi har interviewet programstyret, hvor de væsentligste interessenter i arbejdslivsforskningen også er repræsenteret. De giver alle udtryk for, at der er kommet forskning ud af programmet, som de har kunnet drage nytte af. Der er tydelig forskel på interessenterne imellem på, hvilken forskning der for dem var nyttig, men alle udtrykker en stor tilfredshed med de resultater, der indtil nu er kommet ud af programmet (se kapitel 6).

Programmets succes bekræftes endvidere af, at der har været mange forskningsansøgninger til programmet (se kapitel 3). Endvidere kan vi konstatere, at der har været en tilfredsstillende videnskabelig publicering fra de projekter, støttet af Arbejdslivsprogrammet, som er afsluttet på nuværende tidspunkt (se kapitel 8). Afslutningsrapporterne indikerer, at der for de fleste projekter både har været en betydelig videnskabelig produktion og en betydelig skriftlig formidling til den bredere offentlighed.

I kapitel 5 gennemgår vi 12 udvalgte projekter (ud af 17 afsluttede). Denne gennemgang demonstrerer en stor spændvidde i, hvilke projekter, der har fået støtte. Vi har forskellige kritiske kommentarer til projekterne hver især, men den samlede vurdering er dog, at der er tale om 12 spændende og succesrige projekter.



### Styringen af programmet

Arbejdslivsprogrammet har et programstyre, hvor centrale interessenter er repræsenteret, hvor der er tilknyttet nogle forskere, og hvortil der er tilknyttet en sekretariatsfunktion og forskningssagkyndig rådgivning.

Samarbejdet i programstyret har tilsyneladende været konstruktivt og gnidningsfrit. Der har været stor enighed i programstyret om de emner og temaer, der skulle prioriteret. Programstyret har fastlagt det gennemgående overordnede mål for programmet således:

*'Det overordnede målet med satsingen er å bidra med vesentlig ny innsikt om viktige utviklingstrekk i arbeidslivet med særlig vekt på forhold og prosesser som påvirker den enkeltes deltakelse, utvikling, nærvær og fravær i arbeidslivet.'*

For hvert af de tre udbud er der fastlagt nogle særlige temaer, som vi vil omtale nedenfor.

Målbeskrivelsen har været så tilpas bredt formuleret, at det har været muligt for forskerne at forholde sig kreativt til den. Det har været muligt for mange arbejdslivsforskere at indplacere den forskningsinteresse de allerede havde i den ramme, målformuleringen fastlægger.

Men alligevel giver målformuleringen en vis styring. Nogle af forskerne og enkelte af interessenterne har kritiseret denne styring for at lægge for stor vægt på det mindretal af nordmænd i den arbejdsdygtige alder, der har vanskelig ved at få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, hvis denne prioritering betyder, at der ikke forskes i arbejds- og levevilkår for det store flertal af nordmænd, der har en forholdsvis stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Når man ser på den samlede vifte af projekter, der har opnået støtte inden for dette program, må man dog sige, at programstyret ikke har været snævert fokuseret på 'de svage grupper' på arbejdsmarkedet.

Kritikken skal dog nok også ses i lyset af den placering Arbejdslivsprogrammet har i relation til andre beslægtede forskningsprogrammer, hvilket vi vender tilbage til senere.

Programstyret har taget stilling til de ansøgninger, der er indkommet til programmet, og bevilget midler til projekter. Som baggrund for bevillingen har der foreligget forskningsmæssige vurderinger. I modsætning til forskerne, som kan have meget forskelligartede vurderinger af kvaliteten af projekterne, er det lykkedes for programstyret at etablere en stor grad af konsensus i uddelingen af forskningsmidler. Vi har i den forbindelse søgt svar på tre kritiske spørgsmål:

- A. Fører interessenternes indflydelse på forskningsbevillingerne til, at konventionel forskning støttes på bekostning af original og nyskabende forskning?

Vi har kun vurderet de projekter, der har opnået støtte, og har derfor ikke noget selvstændigt grundlag for at besvare dette spørgsmål. Men vi er blevet mødt med to forskellige synspunkter blandt forskerne på dette spørgsmål: Det ene siger, at forskningen i for høj grad er blevet styret af interessenternes kortsigtede interesser. Det andet synspunkt siger, at forskningsverdenen, ligesom andre sociale systemer, har en tendens til at udvikle en intern konformitet. Det er derfor frugtbart for forskningsverdenen at blive konfronteret med synspunkter og prioriteringer fra andre sociale systemer.

- B. Baserer den konsensus, der gør sig gældende i programstyret, sig på en stiltiende og uformel aftale om, at de forskellige interessenter 'deler kagen imellem sig'?

Hvis det er tilfældet, er der en fare for, at forskningen bliver meget heterogen stærkt rettet mod aktuelle politisk/administrative interesser. Hvis der har været en sådan uformel aftale om at 'dele kagen imellem sig' har den været ganske ubevidst. Ingen af dem, vi har talt med, så meget som antyder, at en sådan aftale har foreligget. Blandt forskerne er der dog en udbredt opfattelse af, at de der betaler mest også får mest: AID betaler mest til programmet, og derfor får de også størst indflydelse på programmet, hvilket vel for så vidt er ganske forventeligt.

C. Kan interessenterne repræsentere samfundets interesser i forskningen?

Alle interessenterne har udtrykt tilfredshed med Arbejdslivsprogrammet, men det er meget forskelligt, hvad det er for projekter, de hver i sær synes er interessante og brugbare. En stærk fokusering på interessenter i arbejdslivsforskningen kunne derfor føre til en stærk fragmentering af forskningen uden støtte til mere tværgående problemstillinger. Når vi ser på den samlede profil af bevillinger, er det klart, at de projekter, der har opnået støtte, ikke generelt knytter sig snævert til en bestemt interessant. Man har altså været i stand til at se ud over snævre interessenter i programstyret. Det nævnes, at samspillet mellem forskere og interessenter har spillet en rolle her.

**Karakteristik af den forskning, der har opnået støtte**

To fagdiscipliner har domineret programmet: sociologien og økonomien (se kapitel 3). Men specielt inden for sociologien har der været stor variation i anvendte teorier og metoder. I kapitel 4 gennemgår vi forskningens bidrag til udforskningen af 6 temaer:

- Arbejdsorganisering, arbejdsmiljø, mestring
- Arbejdslivsrelationer, aftaler, lovgivning og reguleringer, og hvordan de spiller ind på virksomhedsniveau
- Omstillinger og mobilitet
- Et åbent arbejdsmarked, herunder globalisering
- Arbejde og identitet
- Tidsbrug-tidspraksis, arbejdsliv/hjemmeliv

Det bliver for omfattende at gengive vore vurderinger her af alle 6 temaer, men forskningsprogrammet har allerede, og vil også i de kommende år, levere original og relevant viden inden for alle seks temaer baseret på en forskning med stor metodemæssig spredning. Vi fremdrager seks gennemgående problemstillinger, programmets forskning udforsker:

*Udviklingstræk i arbejdet og konsekvenser for medarbejderne:* Programmet har her medvirket til etablering af nye databaser, der kobler data om virksomheder og data om individer, hvilket leverer store forskningspotentialer også for fremtiden.

*Arbejde/familie:* Programmet har leveret original forskning i, hvorledes den gensidige relation mellem arbejde og familieliv udvikler sig.

*Fleksibilitet på godt og ondt:* Programmet giver værdifuld indsigt i belastninger for arbejdsmiljø og økonomi knyttet til udvikling af fleksibilitet i arbejdet.

*Omstillingsprocesser:* Programmet leverer mangeartede studier af omstillingsprocesser i arbejdslivet, som er et konstant vilkår for store dele af arbejdsmarkedet.

*Ligestilling og diskriminering:* Undersøges i forhold til køn og etnicitet.

*Globalisering og regulering:* Effekter af globalisering på den aftalebaserede og lovgivningsmæssigt baserede regulering af arbejdsmarkedet undersøges.

*Effekter af lovgivning:* En lang række projekter vurderer effekterne af afgrænset lovgivning.

Den tværgående gennemgang af programmet viser dog også en række begrænsninger:

Generelt indgår aktørerne kun lidt i projekterne. Kun få projekter beskæftiger sig med aktørerne på virksomhedsniveau: Der er få studier af, hvorfor ledelsen gør som den gør, og hvordan fagforeninger reagere på omstillinger, og der er ligeledes meget lidt opmærksomhed på den rolle medarbejderne, medarbejdernes repræsentanter og samarbejdssystemerne på virksomhederne spiller. Undtagelser er de studier, der har beskæftiget sig med effekterne på medarbejderes løn eller karriereudvikling af ændrede forhold på arbejdsmarkedet og medvirkning af fagforeninger i omstillingsprocessen. Heller ikke offentlige institutioner og offentlig regulering studeres ud fra et aktørperspektiv – der laves ganske få policyanalyser, og der laves få komparative studier. Dette vanskeliggør brobygningen mellem forskning og forandring for de fagdiscipliner, som lægger vægt på disse forbindelser.

Tværfaglighed blev prioriteret højt i Arbejdslivsprogrammets udbudsmateriale. Det er imidlertid kun en ganske lille del af den forskning, der har opnået støtte, som reelt kan siges at være tværfaglig. Der er formentlig nogle ganske stærke strukturelle forhold i forskerverdenen, der har vanskeliggjort reel tværfaglighed, hvilket vi vil komme tilbage til. Det generelle indtryk er, at de institutioner, der har opnået støtte fra Arbejdslivsprogrammet, har brugt støtten til at videreføre den forskningsmæssige specialisering, de allerede var inde i. Der er kun få eksempler på, at midlerne fra Arbejdslivsprogrammet er blevet benyttet til at udvide perspektiver og skabe samarbejde mellem institutioner, der analyserer ensartede fænomener fra forskellige perspektiver.

Programmet har støttet projekter med mange forskellige metodevalg. Men der er forholdsvis få projekter, der kombinerer kvantitative og kvalitative metoder. Et eksempel er de database-baserede studier af omstillinger i virksomheder. Som forskerne er fuldt opmærksomme på er sådanne omstillinger ikke eksogene faktorer: Omstillingerne påtrykkes ikke virksomhederne udefra, med udvikles af virksomheden. Derfor kan det være problematisk at skelne mellem årsag og virkning. En omstilling kan i en virksomhed have en række effekter, som ikke genfindes i en anden virksomhed, der gennemfører en lignende omstilling, måske fordi udgangspunktet for at iværksætte omstillingen var forskelligt, intentionerne var forskellige, medarbejdernes reaktioner på omstillingen var forskellige osv. Variation fra eksterne kilde er nødvendig for at identificere effekter, som ikke skyldes selektion. Sådanne dynamikker kan også undersøges gennem kvalitative studier. De forskellige metoder kan give en forskelligartet indsigt i det samme fænomen. Men igen er det nok i meget høj grad forskningstraditionernes grænser, der sætter grænser for sådanne tværfaglige analyser.

Det er begrænset, hvor internationalt orienteret den støttede forskning er. Det er forholdsvis få projekter, der har udenlandske samarbejdspartnere, og der er få projekter, der har et komparativt perspektiv. Forskningen orienterer sig naturligvis mod udenlandsk forskning. Specielt angelsaksisk forskning indgår som reference i alle projekter. Det er jo også en nødvendighed at orientere sig i den retning for at publicere internationalt. Det er dog slående og beklageligt, hvor lidt den støttede arbejdslivsforskning relaterer sig til anden nordisk arbejdslivsforskning. Beklageligt, fordi Norden har en særlig position på dette område, som kunne udnyttes langt bedre, end den gør i dag.

Nogle af disse svagheder kunne måske overvindes gennem syntetiserende forskning: Forskning, der baserer sig på de mange fund, der er gjort i enkeltprojekter, og på den baggrund giver input til besvarelse af mere overgribende spørgsmål. Eller gennem en tættere relation mellem strukturel og empirisk forskning og mellem register-baseret forskning og case-studier og survey-analyse. Arbejdslivsprogrammet har dog i meget lille udstrækning støttet sådan forskning. Måske er det også en opgave, som ligger mere naturligt i universitetsforskningen. Vi vil komme tilbage til, hvorvidt universiteterne har løftet denne opgave.

### **Institutionelle og styringsmæssige forhold**

Nogle af de begrænsninger, vi peger på herover, knytter sig til institutionelle og styringsmæssige forhold.

Vanskelighederne ved at realisere tværfaglig forskning skyldes tilsyneladende ikke personlig uvilje fra forskernes side, men derimod de krav, der stilles til en forskningsmæssig karriere, som det fremgår af vore interviews med forskerne (kapitel 7). Hvis forskerne skal gøre sig gældende i konkurrencen om forskningsmidler, bliver de nødt til at fastholde et forskningsmæssigt fokus, som videreføres fra projekt til projekt. De stigende forventninger til international publicering

gør tværfaglighed til en byrde, fordi det ofte er vanskeligere at få publiceret tværfaglige tekster end monofaglige.

En anden institutionel barriere er relationen mellem institutter og universiteter. Næste 90% af bevillingerne fra Arbejdslivsprogrammet er gået til institutter og kun godt 10% til universiteter. Dette afspejler, at norsk arbejdslivsforskning primært befinder sig på institutterne. Dette kan bevirke, at arbejdslivsforskningen og den mere grundlæggende forskning, der foregår på universiteterne, ikke har nogen berøring, hvilket er til skade for begge områder. Flere forskere peger på, at 'arbejdet' som forskningsområde glider ud af den universitære forskning og uddannelse. Dette medvirker, for sociologer, at syntetiserende forskning, baseret på arbejdslivsforskningens resultater, ikke får mulighed for at udfolde sig. Eller for økonomer, at en mere teoretisk forankret forskningstilgang kun anvendes i begrænset omfang på dette felt. Det bevirker også, at arbejdslivsforskningens resultater ikke gør sig gældende i undervisningen af de studerende på universiteterne, som i vid udstrækning kommer til at styre udviklingen af det norske samfund om nogle årtier.

Arbejdslivsforskningens ensidige placering på institutterne har også den uheldige konsekvens, at der ikke i større omfang uddannes doktoranter, der kan videreføre arbejdslivsforskningen. Det kan blive nødvendigt at rekruttere doktoranter fra udlandet eller rekruttere doktoranter, der er uddannet inden for andre områder, til at videreføre arbejdslivsforskningen. Det kan imidlertid blive vanskeligt at rekruttere universitetsuddannede doktoranter til institutterne, fordi arbejdsforholdene dér er meget forskellige fra, hvordan de er på universiteterne.

### **Relation til andre forskningsprogrammer**

Arbejdslivsprogrammet har en betydelig grænseflade til fire andre forskningsprogrammer: 'Verdiskapning 2010', 'Arbejd og helse', (to programmer som nu er afsluttet), 'Årsaker til sykefravær og utstøting fra arbeidslivet'. Og endelig bliver Arbejdslivsprogrammet nu integreret i VAM-programmet, som nævnt ovenfor. Inden for hver af disse programmer foregår der arbejdslivsforskning, men med lidt forskellig fokus.

Der har været en nogenlunde klar arbejdsdeling mellem Arbejdslivsprogrammet og programmet 'Verdiskapning'. Det sidstnævnte program var fokuseret på læring, innovation og medarbejderinddragelse på virksomhedsniveau, men Arbejdslivsprogrammet har været fokuseret på økonomiske, sociale og kulturelle konsekvenser af arbejdslivets udvikling. Man kan dog diskutere, hvor hensigtsmæssig opdelingen er. Resultatet af opdelingen er, at dynamiske aspekter i arbejdets udvikling og konsekvenser af arbejdets udvikling forskes uafhængigt af hinanden. Opdelingen begrænser måske mulighederne for at studere mulighederne for at skabe en konsekvensbevidst udvikling på virksomhedsniveau. Hvorvidt dette er et reelt problem, kan vi dog ikke vurdere, idet vi ikke har vurderet projekterne i Verdiskapning 2010.



Der har også været en nogenlunde klar arbejdsdeling mellem 'Arbejdslivsprogrammet' og programmet 'Arbejde og helse'. Det sidstnævnte program fokuserede på forebyggelsesaktiviteter i virksomhederne, og den problemstilling er stort set ikke tilstedeværende i Arbejdslivsprogrammet. Sundhedsvidenskabelige problemstillinger har ikke gjort sig gældende i Arbejdslivsprogrammet. Men igen kan man naturligvis stille spørgsmålstejn ved grænsedragningen: For eksempel er der en klar sammenhæng mellem virksomhedernes indsats for fastholdelse af ældre medarbejdere, som studeres i Arbejdslivsprogrammet, og virksomhedernes forebyggende aktiviteter.

Programmet 'Årsaker til sykefravær og utstøting fra arbeidslivet' ligger i sin formålsbeskrivelse meget tæt på 'Arbejdslivsprogrammet'. Der synes ikke at være nogen forskningsmæssig begrundelse i denne opdeling. Om der er politiske eller styringsmæssige begrundelser for opdelingen har vi ikke kendskab til.

Programmet 'Velferd, arbeidsmiljø og migrasjon', VAM, er et stort forskningsprogram, som bl.a. skal videreføre den forskningsinteresse, der i dag er i 'Arbejdslivsprogrammet'. Som det fremgår kapitel 7, er der en betydelig skepsis blandt forskerne over for det nye program. Man frygter, at programmet bliver for ufokuseret, at styringen kommer til at ligge hos forskere, der ikke kender det norske forskningsmiljø og interesser, der ikke har meget kendskab til forskningens vilkår. Man frygter også, at arbejdslivsforskningen drukner, eller at den kun opnår støtte, for så vidt den kan relateres klart til statslig velfærdsstatistik. Det frygtes, at arbejdslivet ikke får sin egen ret i forskningen. Nogle af interessenterne i arbejdslivsprogrammet er også bekymrede for det nye program. Man frygter, at den manglende indflydelse på programmet vil resultere i, at deres forskningsbehov ikke tilfredsstilles. De kan derfor blive nødt til selv at investere i rekvireret og målrettet forskning uden den samme bredde og originalitet, som den Forskningsrådsstøttede forskning har. Nogle af interessenterne frygter også at arbejdslivets problemstillinger bliver underordnede velfærdsstatistiske problemstillinger.

### Afslutning

Vi har fået mulighed for at gennemgå 'Arbejdslivsprogrammet' som det ser ud på nuværende tidspunkt. Denne gennemgang har givet os indblik i en mangfoldig og rig forskning i arbejdslivets udvikling og udfordringer. Hovedformålet med vores arbejde har været at gennemgå forskningen: Karakterisere forskningens indhold, relevans, originalitet og kvalitet i øvrigt. Men vi kommer heller ikke uden om at vurdere, og i dette kapitel har vi sammenfattet vores vurderinger.

Alt i alt er Arbejdslivsprogrammet en succes. Forskning fra programmet har og vil i de kommende år levere ny viden, der vil bidrage til at fastholde og udvikle den store arbejdsmarkedsdeltagelse i Norge, bidrage til udvikling af kompetenceniveau, understøtte bestræbelserne for at skabe ligestilling, og det vil bidrage til at skabe bedre balance mellem arbejde og familieliv.

Men vi har også i vores vurdering peget på en række dilemmaer, svagheder og mangler med hensyn til: styring af programmet, forskningsprofil, arbejdslivsforskningens institutionelle placering og afgrænsning til andre forskningsprogrammer.





# Bilag 1 Oversigt over samtlige projekter, der har opnået bevilling

## **Fleksible arbeidskulturer og foreldres tidskonflikter**

Elin Kvande, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU (2004-2008)

## **Inkludering av kvinner, etniske minoriteter og eldre i arbeidslivet: Ansettelse, stillinger, lønn og karriereforløp**

Trond Petersen, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo (2004-2009)

## **Det nye arbeidslivet på norsk – et inkluderende arbeidsliv? Dagens arbeidsmiljø, trender og løsningsmodeller**

Björg Aase Sørensen, Arbeidsforskningsinstituttet AS (2003-2005)

## **Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv**

Øystein Gullvåg Holter/Tone Alm Andreassen, Arbeidsforskningsinstituttet AS (2003-2009)

## **Inkluderende arbeidsgivere? Virksomhetenes arbeidskraftsstrategier overfor eldre arbeidstakere**

Jon Erik Dølvik, Fafo (2003-2009)

## **Mobilisering av arbeidstilbudet**

Knut Røed, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning (2003-2008)

## **Medvirkning, læring og belønning i det nye arbeidslivet**

Hege Torp/Pål Schøne, Institutt for samfunnsforskning (ISF) (2003-2007)

## **Postindustriell arbeidstid – nye begreper, nye realiteter?**

Anne-Lise Ellingsæter, Institutt for samfunnsforskning (ISF) (2004-2008)

## **Innvandrerkvinner i pleie- og omsorgsykker: Kjønn, klasse, etnisitet**

Rannveig Dahle, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd, og aldring (NOVA) (2003-2006)

## **Heftig og begeistret? En studie av individualisering, kundekontakt og grenseregulering i arbeidslivet**

Ulla Forseth, SINTEF Teknologiledelse, IFIM (2003-2005)

## **Fra faste forhold til løse forbindelser. Dynamiske organisasjoner i det kunnskapsbaserte arbeidslivet**

Bente Rasmussen, SINTEF Teknologiledelse, IFIM (2003-2006)

## **Endring i arbeidsforhold i Norge**

Kjell Gunnar Salvanes, Samfunns- og Næringslivsforskning AS (2003-2006)

## **Fleksibilitet, arbeidsmiljø og deltakelse. Ansvar for og mestring av arbeidsmiljøet i det nye arbeidslivet.**

Torstein Nesheim, Samfunns- og Næringslivsforskning AS (2003-2006)

## **Mot en individfokustert personalledelse – mot et "amerikanisert" næringsliv i Norge?**

Odd Nordhaug, Samfunns- og Næringslivsforskning AS (2003-2006)

**Det nye arbeidslivet: Nye arbeidstidsordninger blant fedre og mødre og blant foreldrepar**

Ragni Hege Kitterød, Statistisk sentralbyrå (2003-2007)

**Mistilpasning, utstøting og endrede kompetansekrav på arbeidsmarkedet**

John K. Dagsvik, Statistisk sentralbyrå (2003-2007)

**Mellom nærvær og fravær – bruken av permitteringer i norsk arbeidsliv**

Kåre Hansen, International Research Institute of Stavanger (IRIS) (2006-2009)

**Arbeids- og bedriftsvandringer etter EU-utvidelsen: Endringer i reguleringsformer og bedriftenes arbeidskraftsstrategier**

Jon Erik Dølvik, Fafo (2006-2007)

**Tøffere krav? Ferdigheter og deltakelse i arbeidsmarkedet**

Bernt Bratsberg, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning (2007-2009)

**Recruitment in a multicultural society**

Gro Mjeldheim Sandal, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen (2006-2009)

**The impact of immigration on employment and wages of Norwegian workers**

Marianne Røed, Institutt for samfunnsforskning (ISF) (2006-2009)

**Deltakelse i arbeidslivet; muligheter og belønningssystemer**

John K. Dagsvik, Statistisk sentralbyrå (2006-2009)

**Hva fremmer og hva hemmer suksess i arbeidslivet blant arbeidsorientert minoritets- og majoritetsungdom?**

Håvard Helland, NIFU STEP (2006-2009)

**Victimisation from bullying and harassment in the workplace: Causes, consequences and problem management**

Ståle Einarsen, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen (2006-2010)

**Nedbemanning i norsk arbeidsliv: Effektivisering, marginalisering og rettsliggjøring**

Torstein Nesheim, Samfunns- og næringslivsforskning AS (SNF) (2006-2009)

**Utsøtting fra arbeidsmarkedet**

Knut Røed, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning (2006-2009)

**Employment Discrimination on Grounds of Ethnicity, Gender and Disability: A Legal Analysis of the Decisions of the New Appeals Board**

Ronald Craig, Universitetet i Oslo, Norsk senter for menneskerettigheter (2006-2009)

**Changing Work – The impact of Re-organisation and Re-allocation on Establishment Performance and Worker Well Being**

Erling Barth, Institutt for samfunnsforskning (ISF) (2006-2009)

**Labour market integration of non-western immigrants – identifying policies that work**

Pål Schøne, Institutt for samfunnsforskning (ISF) (2006-2009)



**Kjønnskvotering til ASA-selskapenes styrever. Demokrati og inklusjon**

Fredrik Engelstad, Institutt for samfunnsforskning (ISF) (2008-2011)

**Arbeids- og bedriftsvandringer i et utvidet Europa: Inkludering i det gode arbeidslivet?**

Jon Erik Dølvik, Fafo (2008-2010)

**Integration, exclusion and job mobility in different types of Norwegian work organisations**

Jorun Solheim, Institutt for samfunnsforskning (ISF) (2008-2011)

**Sunne arbeidsplasser – Organisatoriske faktorer som fremmer og hemmer langtidsfriske arbeidstakere i et globalisert arbeidsliv**

Ulla Forseth, SINTEF Teknologi og samfunn (2008-2011)

**Arbeidets mening. Om arbeid, verdsetting og identitet**

Hanne Heen, Arbeidsforskningsinstituttet AS (2008-2010)

**Arbeidsmarkedsmobilitet i de nordiske velferdsstatene og betydningen av de institusjonelle reguleringene på arbeidsmarkedet**

Kristine Nergaard, Fafo (2008-2010)

**Work unlimited: Identity construction in a Global context**

Carla Dahl-Jørgensen, NTNU Samfunnsforskning A/S (2008-2010)

**Mobilizing unutilised labour reserves: the role of part-time work and extended employment interruptions**

Ragni Hege Kitterød, Statistisk sentralbyrå (2008-2011)

**Virkninger av en aktivitetsorientert velferdspolitik**

Knut Rød, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning (2010-2011)

**Bemanningsbedriftenes rolle i arbeidsmarkedet**

Torstein Nesheim, Samfunns- og næringslivsforskning AS (SNF) (2008-2011)

**Den nye arbeidsplassen: Arbeid, helse og deltakelse i arbeidslivet. En prospektiv, longitudinell undersøkelse**

Stein Knardahl, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) (2008-2011)

**Team incentives, human capital and job satisfaction**

Trond E. Olsen, Samfunns- og næringslivsforskning AS (SNF) (2008-2011)

**Omstilling i norsk arbeidsliv**

Kjell Gunnar Salvenes, Samfunns- og næringslivsforskning AS (SNF) (2008-2011)





## Bilag 2 Mandat for gjennomgang av arbeidslivsprogrammet

(Godkjent av programstyret for Arbeidslivsprogrammet, 11.12.2008)

### Bakgrunn

Norges forskningsråd opprettet 2002 programmet for *Arbeidslivsforskning* som en ny langsiktig satsing innenfor arbeidslivsfeltet til og med 2011. Til grunn for programmet ble det utarbeidet en strategisk gjennomgang av arbeidslivsforskningen i Norge der det ble påvist behov for en mer samlet og mer helhetlig forskningsinnsats på feltet. Forskningsrådet konstaterte i sin vurdering (mai 2000) at det var stort behov for en økt satsing hvor forskningen må fornyes gjennom økt tverrfaglighet og nye innfallsvinkler mellom tradisjonelle tilnærminger og gjennom bedre inngrep mellom forskere og brukere.

### Programmets mål og forskningsområder

Programmet fokus er på det inkluderende og utviklende arbeidslivet. Det overordnede målet med programmet er å bidra med ny kunnskap og innsikt i utviklingstrekk og virkemidler i arbeidslivet med særlig vekt på de viktigste forhold og prosesser som påvirker den enkeltes deltakelse, utvikling, nærvær og fravær i arbeidslivet. Søkelys rettes både på den enkeltes arbeidsevne og vilje, hva som foregår på arbeidsplassene, virksomheters bruk av virkemidler, og innsatsen til arbeidslivets parter og myndigheter.

Programmet skal gi kunnskap og innsikt i de viktigste inkluderings- og utstøtingsmekanismene i arbeidslivet. I programmets første fase 2002-2005 gjaldt det særlig forhold knyttet til arbeidsmarkedets virkemåte, arbeidsorganisering og arbeidsmiljø og mestring. I programplanen for 2006-2009 er det lagt større vekt på hvordan inkludering og utstøting påvirkes av omstillinger og mobilitet, et åpnere arbeidsmarked og lovverk, virkemidler, forhandlinger og samarbeid. Disse temaene ble opprettholdt også for de siste årene av programperioden. Men i en utlysning for perioden 2008-2011 ble det i tillegg lagt vekt på problemstillinger om hva som skjer på virksomhetsnivå, konsekvenser av økt internasjonalisering, og innsikt om folks forestillinger om arbeid.

En stor utfordring for programmet er å analysere og forklare utviklingen og beskrive muligheter og trusler innen feltet og formidle resultater og funn på en slik måte at det kan være til nytte for utforming av politikk og praktiske tiltak

Programmet skal også bidra til at det utvikles sterke og kompetente norske fagmiljøer med en bred internasjonal kontaktflate. På denne bakgrunnen legges vekt på bredt samarbeid mellom ulike fag og forskningstradisjoner samt sterk internasjonalisering av forskningen og komparative studier.

Programmet har gjennomført 4 utlysninger i 2002, 2003, 2005 og 2007. Den første utlysningen dreide seg om noen mindre forprosjekter mens de øvrige tre utlysningene har åpnet for større forskerprosjekter av tre-fire års varighet. Det er bevilget totalt 190 mill kr til forskningsprosjekter for perioden 2002-2011.

### Mål for gjennomgangen

Programstyret ønsker å foreta en gjennomgang av programmets aktiviteter og resultater så langt, selv om mange prosjekter nettopp har kommet i driftsfasen og noen av de sist bevilgede prosjektene ennå ikke har kommet i gang. Gjennomgangen skal utføres av et team nordiske forskere som ikke har vært involvert i Arbeidslivsprogrammet. Målet med gjennomgangen er:

- Kartlegge og vurdere i hvilken grad målsettingene med programmet er oppfylt.
- Vurdere i hvilken grad resultatene fra forskningsprogrammet står i forhold til de ressurser som er satt inn i programmet.

Nyttige indikatorer for kartleggingen vil være produksjonen av vitenskapelige publikasjoner på ulike nivåer, bidrag til forskerrekuttering, forskernes internasjonale orientering og formidlingstiltak.

### Hovedaktiviteter i gjennomgangen

Det nordiske teamet skal gå gjennom alle programmets programplaner og utlysningstekster og vurdere valg av problemstillinger og forskningsmessige prioriteringer. Det skal foretas en vurdering av den forskningsprofilen som er valgt i programmet.

Teamet skal foreta en samlet faglig vurdering av programmets vitenskapelige kvalitet i forhold til internasjonal forskning på feltet. Grunnlaget for vurderingene skal være prosjektenes sluttrapporter, kunnskapsoversikter, oversikter over publiserte arbeider i programmet og et utvalg artikler og øvrige publikasjoner. Et utvalg prosjekter (anslagsvis fem) fra hver av de tre utlysningrundene skal med. Basert på denne gjennomgangen skal det foretas en faglig vurdering ("anmeldelse") av arbeidene. Det kan være hensiktsmessig å splitte vurderingene på ulike tema og fagområder. I denne forbindelsen skal teamet intervju et begrenset utvalg forskere som har deltatt i programmet om deres erfaringer med innretning, utlysning og kontakt med Forskningsrådet.

Det skal også foretas en kartlegging og vurdering av programmets internasjonale orientering, internasjonal publisering og internasjonalt samarbeid. I denne vurderingen må det tas hensyn til at programmet ikke er avsluttet og at det ofte kan ta lang tid fra et prosjekt formelt avsluttes til endelig publisering i tidsskrifter finner sted.

Videre skal teamet vurdere i hvilken grad programmet faktisk har bidratt til bredt samarbeid mellom ulike fag og forskningstradisjoner, og hva som har bidratt til /hindret et slikt samarbeid.

I gjennomgangen skal det legges vekt på at Arbeidslivsprogrammet som i hovedsak er finansiert av sektordepartementet, er et handlingsrettet program som skal gi kunnskapsgrunnlag for politikkutforming. Det skal derfor legges vekt på programmets relevans for sentrale brukere, dvs. departementer som bl.a. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID), Nærings- og handelsdepartementet (NHD), Barne- og familiedepartementet (BLD) og Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD), og deres ytre etater. Andre aktuelle brukere er arbeidslivets sentrale partnere, dvs. Næringslivets hovedorganisasjon NHO, Landsorganisasjonen i Norge – LO og Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon HSH. Teamet skal intervju representanter for disse sentrale brukere. I den forbindelse tenkes det på i hvilken grad forskningen har vært til nytte for arbeidet i sentralforvaltningen, ytre etater, arbeidsgivere og arbeidstakere. Intervjuene vil også gi grunnlag for vurdering av programmets formidling til brukere. Disse samtalenene kan helt eller delvis organiseres som gruppesamtaler.

Teamet skal gjennomgå tilgjengelig informasjon om forskernettverk, forskeropplæring og doktorander og antall avlagte doktorgrader i programmet, og vurdere i hvilken grad Arbeidslivsprogrammet har bidratt til forskerrekuttering på feltet.

Det skal foretas en vurdering av hvordan Arbeidslivsprogrammet har fått til arbeidsdeling og samarbeid med programmer som har grenseflater til Arbeidslivsprogrammet. Eksempler på slike programmer er Velferdsforskningsprogrammet, IMER, Sykefraværprogrammet og VS 2010/VRI.

Teamet skal også vurdere programstyrets, faglig leders og administrasjonens rolle i programutvikling og drift av programmet.

Evalueringssteamet kan søke assistanse fra f. eks NIFU/STEP til datainnsamling og tilrettelegging. Administrasjonen i Norges forskningsråd vil gi praktisk bistand i arbeidet.

### Teamet

Gjennomgangen skal utføres av et team på tre nordiske forskere, hvorav en samfunnsøkonom og to samfunnsforskere som ikke har vært involvert i programmet. Teamet består av følgende personer:

Professor *Helge Søndergaard Hvid*, Roskilde Universitetscenter, Danmark (leder)

Professor *Nabanita Datta Gupta*, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI), Danmark

Professor *Gerd Lindgren*, Karlstad universitet, Sverige


### Fremdriftsplan

Oppstart januar 2009. Utkast til foreløpig rapport juni 2009. Sluttrapportering oktober 2009.

### Rapportering

Det skal legges opp til at gjennomgangen skal publiseres som en rapport, gjerne i et format som kan viderearbeides til bok eller i form av tidsskriftsartikler (dersom det viser seg ønskelig).





Publikasjonen kan bestilles på  
[www.forskningsradet.no/publikasjoner](http://www.forskningsradet.no/publikasjoner)

**Norges forskningsråd**  
Stensberggata 26  
Postboks 2700 St. Hanshaugen  
N0-0131 Oslo

Telefon: +47 22 03 70 00  
Telefaks: +47 22 03 70 01  
[post@forskningsradet.no](mailto:post@forskningsradet.no)  
[www.forskningsradet.no](http://www.forskningsradet.no)

Utgiver:  
© Norges forskningsråd  
Arbeidslivsforskning  
[www.forskningsradet.no/arbeidsliv](http://www.forskningsradet.no/arbeidsliv)

Januar 2010  
ISBN 978-82-12-02740-4 (trykk)  
ISBN 978-82-12-02741-1 (pdf)

Opplag: 500  
Trykk: Allkopi  
Design: Agendum  
Foto/ill: PhotoDisk/Colourbox.com/  
Shutterstock