

Arbeidslivsforskning



arbeidsliv



© Norges forskningsråd 2006
Program for Arbeidslivsforskning

Norges forskningsråd
Postboks 2700 St. Hanshaugen
0131 OSLO
Telefon: 22 03 70 00
Telefaks: 22 03 70 01
bibliotek@forskningsradet.no
www.forskningsradet.no/

Publikasjonen kan bestilles via internett:
www.forskningsradet.no/bibliotek/publikasjoner/
eller grønt nummer telefaks: 800 83 001

Grafisk design: Fete typer
Foto: Linda Cartridge
Trykk: Gamlebyen Grafiske AS
Opplag: 1000

Oslo, november 2006
ISBN trykksak 82-12-02357-5
ISBN nettsversjon 82-12-02358-3

INNHOOLD

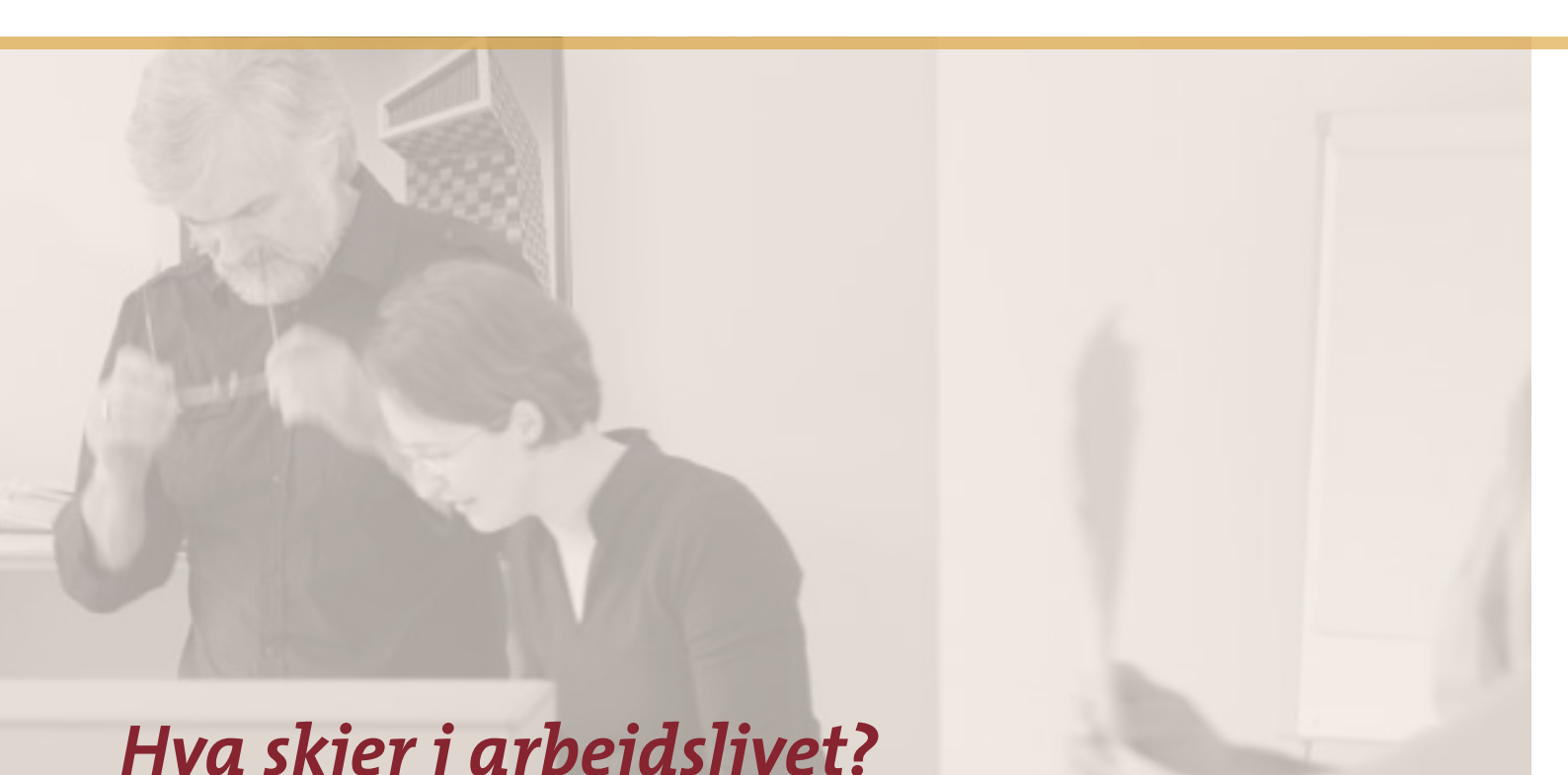
- 3 Hva skjer i arbeidslivet?
- 22 Kontakt, programstyre

Artikler

- 4 Forandring fryder, men ikke alltid
- 8 Er det jobb til alle som vil og kan?
- 16 Virker arbeidsmarkedspolitikken slik den er tenkt?

Prosjektbeskrivelser

- 6 Er nedbemanning effektiviserende?
- 6 Hvorfor støtes noen ut av arbeidslivet?
- 7 Hvordan virker omstillinger?
- 10 Tøffere tider i arbeidslivet?
- 10 Hva betyr kulturell bakgrunn når du søker jobb?
- 13 Truer arbeidsinnvandringen norske arbeidsplasser?
- 13 Hvordan få unge inn på arbeidsmarkedet?
- 15 Hvorfor mobbes folk på jobben?
- 15 Hvorfor er innvandrere dårlig integrert i arbeidsmarkedet?
- 18 Er det bedre å være permittert enn oppsagt?
- 19 Hva er virkningene av økt mobilitet i arbeidsmarkedet?
- 21 Hvor viktig er lønn og helse for deltakelse i arbeidslivet?
- 21 Kan lover hindre diskriminering?



Hva skjer i arbeidslivet?

Dagens arbeidsliv preges av den paradoksale situasjon at det er mangel på arbeidskraft, samtidig som et økende antall mennesker står utenfor arbeidslivet. Hvorfor er det slik? Hva skal til for å endre på det? Er økende arbeidsinnvandring løsningen – eller et problem?

Det er slike spørsmål arbeidslivsforskningen forsøker å gi svar på. Forskerne følger utviklingen i arbeidslivet, analyserer og forklarer den. I neste omgang formidles kunnskapen til arbeidslivets aktører, politikere og forvaltning på en slik måte at den kan gi grunnlag for utforming av politikk og praktiske tiltak.

Arbeidslivet har gjennomgått store endringer de siste årene. En mer åpen internasjonal økonomi, et større europeisk arbeidsmarked, teknologiske endringer og nye lover og regler får direkte virkning for virksomheter og arbeidstakere. Utviklingstrekkene er komplekse og det er behov for forskning for å forstå endringene som skjer.

Programmet for Arbeidslivsforskning (2002–2011) skal bidra med ny kunnskap og innsikt om 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.

Under programmets første fase (2002–2005) var oppmerksomheten rettet mot ulike sider ved arbeidsmarkedets virkemåte, arbeidsorganisering, arbeidsmiljø og mestring, og hvordan disse påvirker den enkeltes deltakelse, utvikling, nærvær og fravær i arbeidslivet.

I programmets andre fase (2006–2009) har programstyret ytterligere styrket fokuseringen på problemstillinger om det inkluderende – og ekskluderende – arbeidsliv.

Programmet skal også bidra til at det utvikles sterke og kompetente norske fagmiljøer med en bred internasjonal kontaktflate.

I dette heftet blir noen av de sentrale problemstillingene i programmet beskrevet sammen med en presentasjon av de 13 prosjektene som får støtte i programmets andre fase.

Omstillinger og mobilitet:

Forandring fryder, men ikke alltid

4

De fleste av oss er fornøyd med å kunne handle billige klær, billig elektronikk og billige jordbær. Men det har sin pris. Etterspørselen etter billigere varer og tjenester presser norske virksomheter inn i tøff konkurranse og vanskelige omstillinger.

Både arbeidstakere, bedrifter og lokalsamfunn berøres av den økende konkurransen fra land med lavere arbeidskostnader. Gamle arbeidsplasser og yrker forsvinner. Produksjon flyttes ut av landet. Bedrifter som ønsker å overleve må ofte gjennom krevende omstillinger.

Omstillinger innebærer høyere produktivitet, nye krav til kompetanse og ofte reduksjon i arbeidsstokken. Omstillinger kan gi nye og positive muligheter for både virksomheten og den enkelte arbeidstaker. Men ikke alle takler omstillingsprosesser like godt. Med nye krav øker faren for utstøting og vanskelighetene med å skape inkluderende arbeidsplasser.

Det foreligger en del kunnskap om effekter av omstillinger på utstøting og inkludering i arbeidslivet, men særlig de langsiktige effektene av omstillinger er dårlig belyst. Tidligere forskning

tyder på at flere runder med omstillinger og nedskjæringer har en negativ effekt på folks helse, ikke bare hos de som mister jobben, men også hos de som blir igjen på arbeidsplassen. Hvorfor er det slik?

Noen virksomheter greier omstillinger bedre enn andre. De oppnår bedre produktivitet og konkurranseevne, og de tar bedre vare på egne ansatte. Hva kjennetegner slik virksomheter? Hvordan kan erfaringer fra disse virksomhetene tilflyte og tas i bruk av langt flere virksomheter? Hva betyr de ansattes medvirkning i omstillingsprosesser?

Store omstillinger finner sted i offentlig sektor i form av nye forvaltnings- og styringssystemer, delprivatisering og fristilling. Er det noen særtrykk eller spesielle utfordringer som skiller håndtering av omstillinger i offentlig sektor fra privat sektor?



«Omstillinger kan gi nye og positive muligheter for både virksomheten og den enkelte arbeidstaker. Men ikke alle takler omstillingsprosesser like godt»



Er nedbemanning effektiviserende?

Nedbemanning og omorganiseringer er blitt stadig mer vanlig i norske bedrifter. Målet er ofte høyere lønnsomhet og mer effektiv drift. Men hvordan virker slike omstillinger på de som mister jobben – og de som blir igjen?

Omstillinger i arbeidslivet kan åpne for nye muligheter og større ansvar, men de skaper også usikkerhet og økt press på den enkelte arbeidstaker. Dette prosjektet skal se nærmere på de negative konsekvensene av organisatorisk effektivisering og nedbemanning. Prosjektet er konsentrert om følgende problemstillinger.

For det første vil prosjektet studere i hvilken grad og på hvilken måte omstilling er knyttet til nedbemanning og effektiviserings tiltak i virksomhetene. Kan nedbemanning føres tilbake til teknikker for effektivisering og tiltak for prosessforbedring innen tjenesteyting, industriproduksjon og administrativt arbeid? Fører organisatorisk effektivisering til høyere arbeidstempo og mindre autonomi i arbeidssituasjonen?

For det andre vil prosjektet se på sammenhengen mellom jobbtap, arbeidsintensivering og marginalisering av arbeidstakerne. Hvilke konsekvenser har nedbemanning for mulig marginalisering gjennom økt arbeidsintensivering og jobbtap? Hvilken betydning har nasjonale institusjonelle forhold for marginalisering av arbeidstakerne?

Prosjekttittel:

Nedbemanning i norsk arbeidsliv: Effektivisering, marginalisering og rettsliggjøring

Prosjektleder:

Torstein Nesheim | torstein.nesheim@snf.no

Ansvarlig institusjon:

Samfunns- og næringslivsforskning AS

Hvorfor støtes noen ut av arbeidslivet?

Både i Norge og mange andre land lever en økende andel av befolkningen av stønader. Så mye som en fjerdedel av den norske arbeidsstyrken er til enhver tid ute av arbeidslivet på grunn av uførhet, ledighet eller sykdom. Hva er årsakene til denne utviklingen?

Det er lite som tyder på at folks helse er blitt verre de siste årene. Årsakene til at flere lever av trygd i dag må henge sammen med andre ting enn den generelle helsetilstanden. Det kan være at terskelen for å komme i arbeid er blitt høyere, eller at det er blitt lettere å falle ut. Det kan være endringer i individers preferanser, i sosiale normer, i endrede insentiver og tilgjengelighet av trygdeytelser. Eller forklaringene kan være i endrede forhold i arbeidslivet knyttet til effektivisering, omstillinger og arbeidsmiljø.

Målet med dette prosjektet å analysere årsaker til at personer deltar eller ikke deltar i arbeidslivet. At dårlig helse kan gjøre det vanskelig å komme i jobb er vel kjent, men det er også slik at endringer i arbeidslivet kan påvirke folks helse. Personer som har opplevd omstillinger har økt risiko for å få dårlig helse eller bli trygdet.

Prosjekt vil gi økt kunnskap om sammenhengen mellom omstillingsprosesser i arbeidslivet og individers uttrekning fra arbeidslivet, og om årsakene til økt bruk av trygd. Forskerne vil også se nærmere på hvilken betydning økonomiske insentiver har for yrkesdeltagelsen blant personer som befinner seg i arbeidsmarkedets «utkant». I tillegg skal prosjektet vurdere forventede effekter av aktuelle politiske virkemidler, som endringer i trygderegler, skatteregler, kontrollmekanismer og individrettede tiltak.

Prosjekttittel:

Utstøting fra arbeidsmarkedet

Prosjektleder:

Knut Røed | knut.roed@frisch.uio.no

Ansvarlig institusjon:

Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

Hvordan virker omstillinger?

Hvordan virker omstillinger i arbeidslivet på samfunnet omkring? Hva kjennetegner vellykkede omstillinger? Hvem vinner – eller taper – på omstillinger?

Omstillinger omfatter både interne omorganiseringer og større endringer som nedbemanning, fusjoner og eierskifter. De gjennomføres gjerne for å oppnå en eller annen gevinst, mens kostnadene ved omstillingene ofte legges på andre enn de som tar beslutningene.

Prosjekt vil se nærmere på hvordan omstillingene virker inn å bedriftenes produktivitet og overlevelsessevne. Det vil også se hvilke virkninger omstillingene har på arbeidstakernes helse, sysselsetting, lønn og vurdering av egen velferd. Prosjektet vil følge de enkelte arbeidstakernes «karriere» innenfor bedriften, over i andre bedrifter, eller ut i ledighet.

Prosjektet vil spesielt forsøke å avdekke om ulike samarbeidsrelasjoner i arbeidslivet har betydning for hvordan omstillingene settes i gang og hvordan de slår ut. Virkninger av omstillinger i offentlig og privat virksomhet vil også bli analysert. Forskerne vil i tillegg lete etter en mulig årsakssammenheng mellom arbeidstakernes helse og tilfredshet på den ene siden og bedriftenes produktivitet og overlevelsessevne på den andre siden.

Prosjektet er et tverrfaglig samarbeid mellom samfunnsøkonomer og sosiologer fra Institutt for samfunnsforskning, Frisch senteret, Institutt for sosiologi ved Universitetet i Oslo og Policy Study Institute (PSI) i London. Prosjektet er en oppfølging av Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003 og prosjektet Medvirkning – læring og belønning i det nye arbeidslivet.

Prosjekttittel:

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

Prosjektleder:

Erling Barth | erling.barth@samfunnsforskning.no

Ansvarlig institusjon:

Institutt for samfunnsforskning (ISF)

«...flere runder med omstillinger og nedskjæringer har en negativ effekt på folks helse, ikke bare hos de som mister jobben, men også hos de som blir igjen på arbeidsplassen»



«Den som mangler utdanning eller arbeidserfaring kan ha vanskelig for finne jobb, eller blir låst fast i en dårlig betalt jobb»

Et åpnere arbeidsmarked:

Er det jobb til alle som vil og kan?

8

Selv om arbeidsmarkedet i stor grad reguleres ut fra krav og kvalifikasjoner er det mange som låses i jobber de ikke lenger er kvalifisert til eller trives i. Og selv med gode kvalifikasjoner, erfaring og arbeidsvilje er det enkelte som har vanskelig for å finne jobb.

I et stadig mer kunnskapsbasert arbeidsliv betyr kvalifikasjoner mye for mulighetene på arbeidsmarkedet. Den som mangler utdanning eller arbeidserfaring kan ha vanskelig for finne jobb, eller blir låst fast i en dårlig betalt jobb.

Selv med erfaring, kvalifikasjoner og arbeidsvilje er det ikke alle som får jobb. Enkelte grupper av arbeidssøkere utsettes for marginalisering og utstøting, ja til og med ren diskriminering. Det kan gjelde eldre arbeidssøkere, funksjonshemmede og ikke-vestlige innvandrere. Hvorfor er det slik? Er det arbeidsgiveres fordommer som ligger bak? Eller henger det mer sammen med organisasjonskultur og kvalifikasjonskrav i virksomhetene? Fortsatt er det få virksomheter som ser verdien av mangfold i arbeidsstokken.

For å kunne skape et mer inkluderende arbeidsliv, er det nødvendig å få mer kunnskap om hvorfor enkelte grupper blir marginalisert

og utstøtt i arbeidslivet. Det er viktig å få en forståelse av hva som skaper «gode og vonde sirkler» i arbeidslivet. Formell kompetanse er ikke nok som forklaringsfaktor.

Ikke-vestlige innvandrere og deres etterkommere er en av de største utfordringene for et inkluderende arbeidsliv. Mange innvandrere starter en yrkeskarriere, men avbryter tidligere enn gjennomsnittet av arbeidsstokken. Mange blir uførtrygdet. Skyldes det at de har fysisk krevende og slitsomme jobber? At de har en forhistorie som gir redusert arbeidsevne over tid? Eller henger det sammen med lav lønn og lite motiverende arbeid?

Også den økende arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene er en utfordring for det norske arbeidsmarkedet. Fører skjerpet konkurranse til sosial dumping? Tvinger billig arbeidskraft nordmenn ut av jobbene?



Tøffere tider i arbeidslivet?

Et stort antall personer i arbeidsdyktig alder står utenfor arbeidslivet, samtidig som det er økende etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft. Stiller det norske arbeidsmarkedet for store krav til kompetanse, kvalifikasjoner og ferdigheter?

Å la arbeidsføre mennesker gå uten jobb er kostbart både for samfunnet og for dem det gjelder. Sosial tilhørighet, personlig utvikling og materiell velstand er goder som følger med det å være i arbeid. Det blir ofte hevdet at kravene i arbeidslivet øker, og at det blir stadig mindre plass for personer som mangler kvalifikasjoner. Er det riktig?

10 Dette prosjektet skal gi bedre kunnskap i hvordan ferdigheter, utdanning og helse påvirker deltakelse i arbeidslivet. Forskerne skal undersøke om kravene til kompetanse er økende over tid, om de er større i Norge enn i andre land, og hva som eventuelt ligger bak slike forskjeller. De vil også undersøke om ferdighetsnivået har en større effekt på lønn og sannsynligheten for arbeidsmarkedsdeltakelse nå enn tidligere.

Enkelte grupper av ikke-vestlige innvandrere har store vanskeligheter med å få innpass på det norske arbeidsmarkedet. Forskerne vil undersøke om manglende suksess i arbeidsmarkedet skyldes mangel på ferdigheter, eller om det finnes andre forklaringer. De vil også finne ut om ikke-vestlige innvandrere oftere enn andre er overkvalifisert for jobbene de faktisk får.

Prosjektet vil gi kunnskap som kan gi grunnlag for utvikling av politikk som vil bidra til økt deltakelse i arbeidslivet og identifisere mulige hindre og målkonflikter.

Prosjekttittel:

Tøffere krav? Ferdigheter og deltakelse i arbeidsmarkedet

Prosjektleder:

Bernt Bratsberg | bernt.bratsberg@frisch.uio.no

Ansvarlig institusjon:

Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

Hva betyr kulturell bakgrunn når du søker jobb?

Mange arbeidssøkere med bakgrunn fra den tredje verden opplever å bli diskriminert, uten at dette nødvendigvis er bevisst fra arbeidsgiverens side. Finnes det psykologiske faktorer eller kulturelle normer som forklarer denne typen diskriminering?

Prosjektet tar utgangspunkt i en hypotese om at det foreligger store kulturelle forskjeller i normer for hvordan arbeidssøkere på en fordelaktig måte presenterer sin kompetanse. Slike ulikheter kan medføre feilvurderinger hos beslutningstakere i ansettelsesprosesser.

Forskerne skal blant annet se nærmere på hvordan arbeidssøkere (sisteårsstudenter) i ni forskjellige land legger vekt på å presentere seg selv i ansettelsessituasjoner, med vekt på jobbintervjuet. Videre undersøkes i hvilken utstrekning slike forskjeller reflekterer forskjeller i arbeidsrelaterte verdier.

Forskerne vil også sammenligne selvpresentasjon blant innvandreregrupper og etniske nordmenn i ansettelsessituasjoner, og hvordan eventuelle forskjeller påvirkes av forhold som kjønn, alder, arbeidserfaring og innvandreres holdning til integrering i det norske samfunnet (akkulturasjonsstrategier)

Prosjektet skal gi kunnskap om hvordan innvandreres selvpresentasjon, arbeidsrelaterte verdier og akkulturasjonsstrategier påvirker deres sjanser for ansettelse og deltakelse i yrkeslivet i Norge. Denne delen av prosjektet skal involvere norske ledere og rekrutterere.

Prosjektet kan bidra til kompetanse som kan forhindre feilvurderinger i ansettelsesprosesser der det foreligger flerkulturelle søkergrupper, og dermed også redusere faren for diskriminering.

Prosjekttittel:

Recruitment in a Multicultural Society

Prosjektleder:

Gro Mjeldheim Sandal | gro.sandal@psysp.uib.no

Ansvarlig institusjon:

Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen



«For å kunne skape et mer inkluderende arbeidsliv, er det nødvendig å få mer kunnskap om hvorfor enkelte grupper blir marginalisert og utstøtt i arbeidslivet»



12



Truer arbeidsinnvandringen norske arbeidsplasser?

Arbeidsinnvandring er ikke noe nytt i Norge, men med utvidelsen av EU er det grunn til å vente at flere vil søke arbeid her. Hvordan vil det virke inn på det norske arbeidsmarkedet – og det norske lønnsnivået?

Dette prosjektet skal gi en bedre forståelse av hvordan arbeidsinnvandring påvirker lønnsutvikling og sysselsetting blant ulike grupper i det norske arbeidsmarkedet.

Prosjektet skal analysere effekten av arbeidsinnvandring de siste tjue årene, men skal spesielt se på effekten av dagens og morgendagens arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene.

Forskerne mener utvidelsen av EU og den økende arbeidsinnvandringen til Norge gir en sjelden anledning til å studere hvilken effekt arbeidsinnvandring har på arbeidsmarkedet. Arbeidsinnvandring fører både til en økning i tilgangen på arbeidskraft og en endring i arbeidskraftens sammensetning. Det vil derfor være interessant å se nærmere på hvordan økt arbeidsinnvandring slår ut i ulike yrkesgrupper.

Vil økt arbeidsinnvandring for eksempel føre til høyere ledighet og lavere lønninger i grupper som står i konkurranse med den innvandrede arbeidskraft? Hvordan påvirkes lønninger og arbeidsmarkedet i andre grupper som ikke er utsatt for konkurranse? Vil økt arbeidsinnvandring føre til større mobilitet i det norske arbeidsmarkedet? Bidrar arbeidsinnvandringen generelt til at økonomien i samfunnet går bedre? Sørger de for en mer effektiv utnyttelse av ressursene i arbeidsmarkedet?

Målet med prosjektet er å gi et bedre kunnskapsgrunnlag for utforming av norsk innvandringspolitikk i årene som kommer.

Prosjekttittel:

The Impact of Immigration on Employment and Wages of Norwegian Workers

Prosjektleder:

Marianne Røed | marianne.roed@samfunnsforskning.no

Ansvarlig institusjon:

Institutt for samfunnsforskning (ISF)

Hvordan få unge inn på arbeidsmarkedet?

Selv om flere og flere unge søker seg til høyere utdanning, er det fremdeles en stor andel som ønsker å komme i jobb etter videregående opplæring. Hvilke faktorer avgjør en vellykket overgang til lønnet arbeid for ungdom?

Forskning har dokumentert at utdanning er avgjørende for hvilke sjanser en har på arbeidsmarkedet. Det gjelder særlig nykommerne i arbeidsmarkedet, noe som gjør at unge med lite utdanning står i fare for å bli marginalisert i arbeidslivet. Hva slags type utdanning de unge har er også viktig, for eksempel gir ulike yrkesfaglige utdanninger forskjellige muligheter.

I dette prosjektet skal ulike ungdomskull følges fra grunnskole, gjennom videregående opplæring og ut i arbeidslivet. Forskerne skal forsøke å finne ut hvilke faktorer som fremmer eller hemmer en vellykket overgang fra videregående opplæring til jobb. De vil rette en spesiell oppmerksomhet mot minoritetsungdom. Hvor store er forskjellene i arbeidsmarkedstilpasning mellom minoritets- og majoritetsungdom etter videregående? Hvilke faktorer forklarer forskjellene? Hva er suksessfaktorer og hva virker motsatt?

Undersøkelsen omfatter alle som begynte i videregående opplæring i årene 1999–2001 (ca. 150.000 personer) og alle personer uten noe videregående opplæring som var født i årene 1981–1985. Datamaterialet vil innholde detaljerte opplysninger om utdanningsaktivitet og utdanningsresultater, arbeidsmarkedsstatus, inntekt og en rekke bakgrunnsforhold.

Målet med prosjektet er å finne ut om unge med innvandrerbakgrunn har større problemer enn andre unge på arbeidsmarkedet, selv om de har den samme formelle kompetanse.

Prosjekttittel:

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

Prosjektleder:

Håvard Helland | haavard.helland@nifustep.no

Ansvarlig institusjon:

Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU STEP)



14

«Det er viktig å få en forståelse av hva som skaper «gode og vonde sirkler» i arbeidslivet»

Hvorfor mobbes folk på jobben?

Det er anslått at mellom 5 og 10 prosent av arbeidstakerne på europeisk arbeidsplasser til enhver tid utsettes for mobbing. Hva som er årsakene til mobbing og hvilke konsekvenser det har, finnes det foreløpig lite kunnskap om.

Tidligere forskning antyder at så mye som hver fjerde arbeidstaker blir mobbet en eller annen gang i løpet av karrieren, og at 30–40 prosent av disse blir alvorlig traumatisert av opplevelsen. Mobbing rammer både menn og kvinner og kan finnes i alle nivåer av organisasjonen. I mer enn halvparten av tilfellene er det en overordnet som mobber en ansatt.

Mobbing på arbeidsplassen synes å oppstå gjennom et komplekst spill mellom personlige og organisasjonsmessige faktorer. Empiriske undersøkelser om hvordan en kan forebygge og stoppe mobbing, og hvordan en best skal ta hånd om ofrene, har imidlertid ikke blitt gjort tidligere.

De nyeste norske data på dette feltet er mellom 10 og 15 år, så kunnskapen om omfanget og konsekvensene av mobbing i dagens arbeidsmarked er mangelfull. I dette prosjektet er målet å skaffe ny kunnskap, slik at det blir mulig å utvikle teknikker og retningslinjer for håndtering av mobbing på arbeidsplassen. Kunnskap skal også bidra til rehabilitering og behandling av ofrene for mobbing.

En unik internasjonal database om mobbing vil også bli etablert gjennom dette prosjektet, som er et samarbeid mellom en forskergruppe i Bergen og ledende forskere på feltet fra flere andre land. Prosjektet vil gjøre Universitetet i Bergen til det fremste på forskning på mobbing på arbeidsplassen.

Prosjekttittel:

Victimisation from Bullying and Harassment in the Workplace: Causes, Consequences and Problem Management

Prosjektleder:

Ståle Einarsen | stale.einarsen@psysp.uib.no

Ansvarlig institusjon:

UNIFOB AS, Universitetet i Bergen

Hvorfor er innvandrere dårlig integrert i arbeidsmarkedet?

Ikke-vestlige innvandrere har dårlige sjanser på det norske arbeidsmarkedet. De er oftere arbeidsledige, mer avhengige av trygd og sosialhjelp, og har dårligere betalte jobber enn etniske nordmenn. Hva kan gjøres for å endre på dette?

Hensikten med dette prosjektet er å identifisere politiske virkemidler og individuelle strategier som kan gjøre ikke-vestlige innvandreres integrasjon i det norske arbeidsmarkedet enklere.

Prosjektet har tre delmål. For det første skal det evaluere effekten av ulike tiltak for å gi ikke-vestlige innvandrere bedre kunnskap om norsk kultur og arbeidsliv og bedre kvalifikasjoner for å møte forventningene i arbeidsmarkedet. Slik tiltak brukes både av arbeidsmarkedsetaten, vikarbyråer og i flyktningmottak, men kunnskapen om hvordan de faktisk virker er liten.

For det andre skal forskerne undersøke hvordan insentivene i den norske ledighetstrygden påvirker ikke-vestlige innvandreres jobbsøking. Relativt sjenerøse stønadssatser og høyt skattetrykk kan gjøre det lite økonomisk attraktivt å søke jobb for de med lave inntekter. «Streng» trygdeordninger kan føre til at de ledige tar seg «for dårlig tid» når de søker jobb og ender opp i dårlige jobber i bunnen av arbeidsmarkedet med høy sannsynlighet for retur til arbeidsledighet.

Det tredje målet med prosjektet er få en bedre forståelse av hvorfor innvandrere synes å ha problemer med å skape seg en «karriere». Mange synes å bli låst fast i dårlig betalte jobber. Skyldes det manglende utdanning og erfaring, eller er det andre forhold som gjør at innvandrere har vanskeligere enn nordmenn flest for å tilpasse seg arbeidsmarkedet?

Prosjekttittel:

Labour Market Integration of Non-Western Immigrants – Identifying Policies that work

Prosjektleder:

Pål Schøne | pal.schone@samfunnsforskning.no

Ansvarlig institusjon:

Institutt for samfunnsforskning (ISF)

Lovverk, virkemidler, forhandlinger og samarbeid

Virker arbeidsmarkedspolitikken slik den er

16

De siste 10 til 15 årene har det skjedd store endringer i arbeidsmarkedspolitikken. Blant annet er adgangen til innleie av arbeidskraft utvidet, og reglene for midlertidig tilsetting er myket opp. Partene i arbeidslivet har også inngått en avtale om et inkluderende arbeidsliv. Har nye lover, regler, tiltak og avtaler bidratt til et inkluderende arbeidsliv?

Arbeidsmarkedet påvirkes av mange krefter, og arbeidsmarkedspolitikken er en av dem. Etter mange år med nye avtaler og regler i arbeidslivet er tiden moden for å se nærmere på effekten av lovverk, avtaler og andre politiske virkemidler. Hvordan virker politikken inn på arbeidsstyrkens størrelse, mobiliteten i arbeidsmarkedet, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø?

Er det for eksempel slik at adgang til innleie av arbeidskraft eller midlertidige tilsettinger fører til at flere kommer i jobb? Har adgangen til midlertidig tilsettinger endret bruken av permitteringer på norske arbeidsplasser?

Vi har lover i Norge som skal hindre diskriminering på arbeidsmarkedet, og de er viktige i arbeidet med å skape et inkluderende arbeidsliv. Men virker de etter hensikten? Hvordan blir lovverket som skal hindre diskriminering håndhevet i praksis?

Som velferdsstat har Norge relativt gode trygdeordninger for de som er arbeidsledige eller blir arbeidsuføre. Samtidig er det et problem at flere og flere står utenfor arbeidslivet og har trygd som inntekt. Gir trygdeordningene for få insentiver til å søke jobb eller til å bli i jobben? Vi har også en rekke virkemidler som skal hjelpe folk med å komme i inntektsgivende arbeid. Virker de etter hensikten?

«Vi har lover i Norge som skal hindre diskriminering på arbeidsmarkedet, og de er viktige i arbeidet med å skape et mer inkluderende arbeidsliv»

tenkt?



Er det bedre å være permittert enn oppsagt?

Permitterte arbeidstakere møter ikke på jobb og mottar ikke lønn fra sin arbeidsgiver. De er likevel ansatt i virksomheten de er permittert fra. Kunnskapen om hvordan permitteringer brukes og hvordan de oppleves av arbeidstakerne er mangelfull.

Bruken av permitteringer er politisk omstridt, og et virkemiddel som har vært under press i flere år. Striden handler både om lengden på arbeidsgiverperioden etter varslet permittering og lengden på permitteringsperioden før lønnsplikt trer inn igjen. Slik strid over lang tid skaper usikkerhet blant partene i arbeidslivet og behov for et mer permanent regelverk. For å kunne utforme et slikt regelverk er det nødvendig med kunnskap om hvordan dagens ordning virker.

18

Målet med prosjektet er å finne ut mer om hvordan ordningen kan stimulere til at arbeidstakere ikke støtes ut av arbeidsmarkedet, og hvordan virkemiddelet kan utformes og følges opp i samarbeid mellom arbeidsmarkedets parter og offentlige arbeidsmarkedsaktører.

Bruken av permitteringer har spesielt vært knyttet til det norske partssamarbeidssystemet. I seinere år har ordningen i økende grad blitt tatt i bruk i nye næringer uten de samme partstradisjonene. Det er derfor grunn til å se nærmere på hvordan bruken av permitteringer påvirkes av ytre kjennetegn ved bedriftene, interne forhold knyttet til partsorganiseringen og ulike motivasjonsfaktorer i bedriften.

Å være permittert representerer en tilstand mellom nærvær og fravær i arbeidslivet. En slik tilstand kan være første skritt på veien ut av arbeidslivet. Men det kan også være et skritt på vei mot videreutvikling og ny jobbkarriere. Hva avgjør om denne «mellomstasjonen» fører i den ene eller den andre retning?

Prosjekttittel:

Mellom nærvær og fravær – bruken av permitteringer i norsk arbeidsliv

Prosjektleder:

Kåre Hansen | kaare.hansen@irisresearch.no

Ansvarlig institusjon:

International Research Institute of Stavanger AS, Arbeidsliv og verdiskapning



Hva er virkningene av økt mobilitet i arbeidsmarkedet?

Åpningen av markedene for arbeid, tjenester, kapital og varer mellom høy- og lavkostland i Europa skaper nye betingelser for virksomheter og arbeidstakere både i gamle og nye EU/EØS-land. Hvilke konsekvenser får det?

Dette prosjektet skal gi kunnskap om hvordan endringer i mønstrene for bedrifts- og arbeidsmobilitet påvirker tilpasningen i og reguleringen av arbeidsmarkedene i ulike bransjer. Gjennom empiriske og komparative studier vil forskerne søke svar på en rekke spørsmål:

Hvordan påvirker EU/EØS-utvidelsen strømmene av arbeidskraft, tjenester og kapital? Hva er konsekvensene for sysselsettingen og arbeidsmarkedets virkemåte? Hvordan påvirker endringene i arbeidskrafttilbudet norske bedrifters strategier når det gjelder rekruttering, inkludering og arbeidsvilkår for arbeidskraft fra de nye EU/EØS-landene?

Vil flere norske bedrifter flytte investeringer og virksomhet til de nye EU-landene? Hvilke effekter har bedriftenes valg av tilpasning på mobilitetsstrømmene, mekanismer for inkludering og ekskludering i det norske arbeidsmarkedet? Hvordan påvirker EU/EØS-utvidelsen lønns- og arbeidsvilkårene?

Hvordan påvirker disse endringene partenes strategier for regulering av lønns- og arbeidsvilkår? Hva er konsekvensene av framveksten av lovfestede minstelønnsbestemmelser og nye håndhevs- og kontrollformer for institusjonene for lønnsfastsettelse og kollektiv regulering – i Norge, Norden og Europa?

Prosjekttittel:

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


Prosjektleder:

Jon Erik Dølvik | jon.erik.dolvik@fafo.no

Ansvarlig institusjon:

Forskningstiftelsen Fafo



A black and white photograph of a young woman with blonde hair, wearing a white button-down shirt, standing by the open driver-side door of a car. She is looking down and smiling slightly. The background shows a city street with several parked cars and a large, multi-story brick building. A white van is partially visible on the right side of the frame.

«De siste 10 til 15 årene har det skjedd store endringer i arbeidsmarkedspolitikken. Blant annet er adgangen til innleie av arbeidskraft utvidet, og reglene for midlertidig tilsetning er myket opp»

Hvor viktig er lønn og helse for deltakelse i arbeidslivet?

Stadig flere trer ut av arbeidsmarkedet og går over på uførepensjon og andre tidligpensjoneringsordninger. Forhold knyttet til helse, inntektsutsikter og jobbmuligheter kan ha avgjørende betydning for valg og preferanser.

Dette prosjektet har som mål å gi en bedre forståelse av samspillet mellom demografiske faktorer, helse og lønnsforhold på den ene siden, og tilbaketrekning eller tilpasning på arbeidsmarkedet på den andre siden. Prosjektet består av tre delprosjekter.

I det ene delprosjektet skal forskerne analysere beslutningsprosessen som leder til uføretrygd. Antall uføretrygdede har økt kraftig i de senere år, med uheldige konsekvenser for arbeidsmarkedet og store utgifter for staten. Med utgangspunkt i eksisterende data skal forskerne se nærmere på hvilke faktorer som bestemmer individers motivasjon for å søke uføretrygd.

Et annet delprosjekt skal analysere sammenhengen mellom helse og pensjoneringsatferd. Folk med dårlig helse vil vanligvis ha et større ønske om å gå av med førtidspensjon enn andre, men beslutningen har også en økonomisk side. Prosjektet skal se på sammenhengen mellom tidligpensjonering og ulike økonomiske incentiver.

Det tredje delprosjektet skal analysere utviklingen av lønnsfordeling og utstøting av arbeidsmarkedet. De siste ti år har det vært en tendens til økende inntektsforskjeller i Norge. Prosjektet skal studere denne utviklingen i lys av sysselsetting, uføretrygding og tidligpensjonering. Er det slik at folk med lavest utdanning og lavest lønn er mest tilbøyelige til å tre ut av arbeidslivet om anledningen byr seg?

Prosjekttittel:

Deltakelse i arbeidslivet; muligheter og belønningssystemer

Prosjektleder:

John K. Dagsvik | john.dagsvik@ssb.no

Ansvarlig institusjon:

Statistisk sentralbyrå

Kan lover hindre diskriminering?

Lover mot diskriminering er viktige for å sikre alle rett til deltakelse i arbeidslivet. Men virker lovene etter hensikten? Og virker de likt uavhengig av hva som er grunnlaget for diskrimineringen?

Norge fikk nylig en Likestillings- og diskrimineringsnemnd som skal fungere som ankeinstans for folk som føler seg diskriminert i arbeidslivet på bakgrunn av kjønn, alder, funksjonshemming eller etnisitet.

I dette prosjektet skal det gjøres en juridisk analyse av de vedtak som er gjort i nemnda. Det vil bli lagt særlig vekt på å finne ut om de vedtak nemnda gjør er konsistente, uavhengig av om grunnlaget for diskriminering er kjønn, etnisitet eller funksjonshemming.

Bakgrunnen for denne problemstillingen er viktige forskjeller i den lovgivningen som skal beskytte mot diskriminering. Mens Likestillingsloven inneholder påbud om å arbeide aktivt mot diskriminering på grunnlag av kjønn, finnes ikke dette proaktive elementet i loven mot etnisk og religiøs diskriminering. Spørsmålet er om denne forskjellen får konsekvenser for behandlingen av klagesaker i nemnda. Prosjekt vil også se på hvordan nemnda håndterer saker der det kan være snakk om diskriminering både på grunnlag av kjønn og etnisitet. Et eksempel kan være kvinner som ikke får jobb fordi de av religiøse grunner bruker skaut.

Prosjektet vil også inkludere en sammenligning av avgjørelser i den norske Likestillings- og diskrimineringsnemnda og avgjørelser i blant annet EU-domstolen, EFTA-domstolen, Den europeiske menneskerettighetsdomstolen og FNs menneskerettighetskomité.

Prosjekttittel:

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

Prosjektleder:

Ronald Craig | r.l.craig@nchr.uio.no

Ansvarlig institusjon:

Universitetet i Oslo, Norsk senter for menneskerettigheter

Arbeidslivsforskning

Kontaktpersoner:

Programkoordinator, seniorrådgiver Soili Aintila
Divisjon for store satsinger, Norges forskningsråd
san@rcn.no

Seniorkonsulent Inger-Lise Bjønnes
Divisjon for store satsinger, Norges forskningsråd
ilb@rcn.no

Faglig leder, seniorforsker Robert Salomon
Arbeidslivsforskningsinstituttet AS
robert.salomon@afi-wri.no

Programstyre 2005–2009

Spesialrådgiver Jon Błaalid
Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD), leder

Spesialrådgiver Ann Torill Benonisen
Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)

Avdelingsdirektør Thorfrid Hansen
Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID)

Avdelingsnestleder Anthony Kallevig
Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Professor Gunnar Aronsson
Arbetslivsinstituttet, Stockholm

Adm.dir. Torunn Lauvdal
Agderforskning

Førsteamanuensis Jan Heiret
Historisk institutt, Universitetet i Bergen

Seniorforsker Oddbjørn Raaum
Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

IA-prosjektleder Hilde Myklebust
Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon (HSH)
(varamedlem)

Observatør:

Seniorrådgiver Anne Marit Skulberg
Divisjon for Innovasjon, Norges forskningsråd

Prosjekter 2006–2009

Nedbemanning i norsk arbeidsliv: Effektivisering, marginalisering og rettsliggjøring.
Torstein Nesheim | torstein.nesheim@snf.no

Utstøting fra arbeidsmarkedet.
Knut Røed | knut.roed@frisch.uio.no

Changing Work – The impact of Re-organisation and Re-allocation on Establishment Performance and Worker Well Being.
Erling Barth | erling.barth@samfunnsforskning.no

Tøffere krav? Ferdigheter og deltakelse i arbeidsmarkedet.
Bernt Bratsberg | bernt.bratsberg@frisch.uio.no

Recruitment in a Multicultural Society.
Gro Mjeldheim Sandal | gro.sandal@psysp.uib.no

The Impact of Immigration on Employment and Wages of Norwegian Workers.
Marianne Røed | marianne.roed@samfunnsforskning.no

Hva fremmer og hva hemmer suksess i arbeidslivet blant arbeidsorientert minoritets- og majoritetsungdom?
Håvard Helland | haavard.helland@nifustep.no

Victimisation from Bullying and Harassment in the Workplace: Causes, Consequences and Problem Management.
Ståle Einarsen | stale.Einarsen@psysp.uib.no

Labour Market Integration of Non-Western Immigrants – Identifying Policies that work.
Pål Schøne | pal.schone@samfunnsforskning.no

Mellom nærvær og fravær – bruken av permitteringer i norsk arbeidsliv.
Kåre Hansen | kaare.hansen@irisresearch.no

Arbeids- og bedriftsvandring etter EU-utvidelsen: Endringer i reguleringsformer og bedriftenes arbeidskraftsstrategier.
Jon Erik Dølvik | jon.erik.dolvik@fafo.no

Deltakelse i arbeidslivet; muligheter og belønningssystemer.
John K. Dagsvik | john.dagsvik@ssb.no

Employment Discrimination on Grounds of Ethnicity, Gender and Disability. A Legal Analysis of the Decisions of the New Appeals Board.
Ronald Craig | r.l.craig@nchr.uio.no

Prosjekter 2003–2006

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

Bjørge Aase Sørensen | bjoerg.aase.soerensen@afi-wri.no

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

Ragni Hege Kitterød | rhk@ssb.no

Endring i arbeidsforhold i Norge.

Kjell Gunnar Salvanes | kjell.salvanes@nhh.no

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

Torstein Nesheim | torstein.nesheim@snf.no

Fleksible arbeidskulturer og foreldres tidskonflikter.

Elin Kvande | elin.kvande@svt.ntnu.no

Inkludering av kvinner, etniske minoriteter og eldre i arbeidslivet: ansettelse, stillinger, lønn og karriereforløp.

Trond Petersen | trond@haas.berkeley.edu

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

Bente Rasmussen | bente.rasmussen@svt.ntnu.no

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

Ulla Forseth | ulla.forseth@sintef.no

Inkluderende arbeidsgivere? Virksomheters arbeidskraftsstrategier overfor eldre arbeidstakere.

Jon Erik Dølvik | jon.erik.dolvik@fafo.no

Arbeidsplasser i helse- og omsorgssektoren: kjønn, klasse og etnisitet.

Rannveig Dahle | rannveig.dahle@nova.no

Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv.

Tone Alm Andreassen | tone.alm.andreassen@afi-wri.no

Medvirkning, læring og belønning i det nye arbeidslivet.

Pål Schøne | pal.schone@samfunnsforskning.no

Mistilpasning, utstøting og endrede kompetansekrav på arbeidsmarkedet.

John K. Dagsvik | jda@ssb.no

Mobilisering av arbeidstilbudet.

Knut Røed | knut.roed@frisch.uio.no

Mot en individfokusert personalledelse – mot et «amerikanisert» næringsliv i Norge?

Odd Nordhaug | odd.nordhaug@nhh.no



www.forskningsradet.no/arbeidsliv



 **Norges forskningsråd**

Postboks 2700 St. Hanshaugen

N-0131 Oslo

Telefon: 22 03 70 00

Telefaks: 22 03 70 01

post@forskningsradet.no

www.forskningsradet.no