

Prosjektoversikt 2008

Program
Arbeidslivsforskning



Om programmet

Arbeidslivsforskning

Programmet Arbeidslivsforskning 2002–2011 er en langsiktig forskningsinnsats med hovedfokus innenfor inkludering og ekskludering i arbeidslivet. Programmet har en økonomisk ramme på ca 200 mill. kr totalt over en tiårs periode, og er hovedsakelig finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Det overordnede målet 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. Prioriterte temaområder er Omstillinger og mobilitet, Et åpnere arbeidsmarked og Lovverk, virkemidler, forhandlinger og samarbeid.

Innhold

Arbeidslivsforskning	side 3
Skal finne meningen med arbeid	side 4
Et lykkelig liv som migrantarbeider? ..	side 5
Flexicurity og mobilitet i Norden	side 6
Overvåker arbeidsvandringen	side 7
Et arbeidsmarked i forandring	side 8
Integreringens tannhjul på arbeidsplassen	side 9
Uutnyttet arbeidskraftreserve	side 10
Nye maktrelasjoner mellom ansatt og arbeidsgiver	side 11
Kjønnsvotering mellom inngripen og visjoner	side 12
Er samarbeid for dyrt for kunnskapsbedrifter?	side 13
Hvordan fremme helse når kunden krever sitt?	side 14
Med et langsiktig blikk på arbeidslivet	side 15
Aktivitet og velferd	side 16
Prosjektoversikt	side 17



Arbeidslivsforskning

Forskningen i programmet skal gi god innsikt i arbeidsmarkedets virkemåte, i tidsbruk og tidspraksis, i omfang og virkninger av nye organisasjons- og ledelsesformer og belønningssystemer i arbeidslivet. Prosjektene vil også belyse inkludering, utstøting, diskriminering, arbeidsmiljø samt studier av lovverk, virkemidler, forhandlinger og samarbeid.

I dette heftet presenteres prosjekter som har fått bevilgninger i programmets tredje utlysning fra og med 2008. Bakerst i heftet er også en oversikt over tidligere bevilgede prosjekter i programmet.

I den siste fasen av programmet er det lagt vekt på hva som skjer på virksomhetsnivået. Arbeidsmiljøets betydning for jobbtilfredshet, deltakelse og helse står sentralt. Flere prosjekter tar for seg såkalte kunnskapsbedrifter og betydningen av teamarbeid og samhandling

med kunder. Omstillinger har vært et sentralt tema i programmet og følges opp også i den siste fasen. Et prosjekt tar for seg bemanningsselskapenes rolle mens et annet prosjekt studerer kvinnelig representasjon i ASA selskapenes styre.

Flere av prosjektene tar opp tema som belyser folks forestillinger om arbeid og betydningen av normer og verdier og de uformelle reglene som styrer individenes valg og handlemåter.

Videre er flere prosjekter i programmet spesielt opptatt av innvandrernes situasjon i arbeidsmarkedet. Det gjelder innvandrere fra det utvidete Europa og innvandrere fra land utenfor EØS-området.

Forholdet mellom velferdspolitikken og arbeidsmarkedspolitikken har vært et viktig tema i programmet. Det gjelder også programmets siste fase.

Skal finne meningen med arbeid

Hva er arbeid, og hvordan påvirker arbeid folks identitet?

Forskningsprosjektet "Arbeidets mening" skal blant annet undersøke hva som ligger til grunn for at aktiviteter skal forstås som arbeid eller ikke.



Det er en politisk målsetting å få flere til å bli i arbeidslivet lengre enn i dag. Før tidspensjonering, uføretrygd og høyt sykefravær skaper bekymring. Den generelle oppfatningen er at økonomi og forhold på arbeidsplassen avgjør om folk jobber eller ikke. Løsningen fra samfunnets side er å skape et inkluderende arbeidsliv og å gjøre endringer i pensjonsordningene.

– Forhold utenfor arbeidslivet legges det mindre vekt på. Økonomiske faktorer alene forklarer ikke om folk velger å delta i arbeidslivet eller ikke. Et spørsmål vi reiser, er om det skjer grunnleggende kulturelle og verdimesige endringer som påvirker avgangen fra yrkeslivet, sier Hanne Heen ved Arbeidsforskningsinstituttet. Hun

leder forskningsprosjektet "Arbeidets mening: Om arbeid, verdsetting og identitet". Prosjektet skal se på hvordan forhold utenfor arbeidslivet påvirker folks valg om å gjøre lønnet arbeid eller ikke.

Forskningsprosjektet har en ambisjon om å videreutvikle arbeidsbegrepet slik at det bedre fanger opp arbeidets mangfold i det moderne samfunnet.

– Arbeid er definert som lønnet arbeid, men de fleste mener at for eksempel ulønnet arbeid i hjemmet og frivillig arbeid også bør være innenfor definisjonen. Vi vil analysere hvilke komponenter arbeidsbegrepet inneholder, og hva som gjør at noe får status som arbeid, sier Heen.

Prosjektet skal også se på hvilken betydning arbeid har for folk. Gjennom kvalitative intervjuer skal forskerne kartlegge enkeltpersoners karriere og kartlegge avveiningene mellom lønnsarbeid og andre aktiviteter.

– Vi skal se på hvilken plass arbeid har i menns og kvinners liv og hvilke faktorer som spiller inn ved ulike valg av yrkesdeltakelse. Vi skal blant annet se på i hvilken grad kjønn, alder og type yrke har betydning, sier Heen.

For mange er arbeid og identitet sterkt knyttet sammen. Forskerne skal se på denne sammenhengen for ulike yrkesgrupper og for grupper med ulik tilknytning til arbeidslivet.

– Spørsmålet er om det er markerte forskjeller i tenkningen rundt arbeidets betydning mellom kvinner og menn og mellom ulike aldersgrupper, sier Heen.

Arbeidets mening: Om arbeid, verdsetting og identitet

Prosjektleder:

Seniorforsker Hanne Heen
E-post: hanne.heen@afi-wri.no

Institusjon:

Arbeidsforskningsinstituttet AS

Samarbeidspartnere:

Judi Marshal,
Lancaster University

Finansiering fra Forskningsrådet:

NOK 2,7 millioner

Et lykkelig liv som migrantarbeider?

Verden gjennomgår en massiv økning i antallet mennesker som arbeider og lever midlertidig i forskjellige samfunn. Hvordan skaper migrantarbeiderne livssammenheng og identitet, og hvordan blir de påvirket av arbeidsbetingelsene som møter dem?



Work unlimited: Identity construction in a global context

Prosjektleder:

Professor Carla Dahl-Jørgensen / E-post: carla.dahl-jorgensen@svt.ntnu.no

Prosjektmedarbeidere: Professor Per Øystein Saksvik, NTNU og professor Tove Helland Hammer, Cornell University

Institusjon: NTNU Samfunnsforskning AS

Samarbeidspartnere: Nigel Rapport, University of St. Andrews, Skottland, Tore Nilssen, SINTEF og Monique Ramioul, Katholieke Universiteit Leuven, Belgia

Involverte: WORKS-programmet i EU, samt forskningsprosjektene Healthy change processes, SINTEF/NTNU og Work and Identity Construction in a Global Context, NTNU/University of Concordia, Montreal, Canada

Finansiering fra Forskningsrådet: NOK 5 millioner

Ved slutten av 1980-tallet trodde forskerne at den internasjonale migrasjonen av arbeidere ville stabilisere seg fordi industrien rasjonaliserte bort sitt behov for nye hender. Antakelsen har ikke slått til. Tvert imot har migrasjonen fortsatt å øke i takt med utbredelsen av kunnskapssamfunnet, forbedringen av kommunikasjon og dereguleringen av arbeidsmarkedene. Land som Filippinene, Mexico og Polen framstår i dag som store eksportører av billig arbeidskraft. Migrantarbeiderne må imidlertid finne seg i vesentlig dårligere livs- og arbeidsvilkår enn den lokale arbeidskraften i mottakerlandene.

NTNU-professorene Carla Dahl-Jørgensen og Per Øystein Saksvik leder et forskningsprosjekt som studerer migrantarbeidernes kamp for sin familie,

livssammenheng og identitet. Hvordan erfarer og fortolker disse menneskene sitt nærvær i mottakersamfunnet? Hvordan opprettholder de sin identitet som familiemedlemmer mens de er langt borte på arbeid? Spørsmålene er mange, og svarene må finnes gjennom dybdeintervjuer og deltakende observasjon. Forskningsprosjektet vil sammenligne forholdene for arbeidsinnvandrere i byggfirmaer i Norge og Canada. I tillegg kommer data fra en tidligere spørreundersøkelse.

Den tradisjonelle forskningen på migrantarbeid fokuserer i hovedsak på pendling mellom landsbygd og by, samt på etniske grupper som flytter til industrialiserte samfunn. Dahl-Jørgensen og hennes kolleger søker å utvide og overskride den geografiske dimensjo-

nen av migrantarbeid. De går ut fra at arbeidsinnvandring ikke nødvendigvis er bundet til ett avsenderland og ett mottakerland. Derimot utgjør fenomenet en mangfoldig *mobilitet* mellom en rekke samfunn og kulturer.

Selve arbeidets status er også et viktig diskusjonstema i utforskningen av migrantarbeid. Utviklingen mot fleksible oppdrag og kortvarige arbeidsrelasjoner minsker arbeidets identitetsskapende kraft. Migrantarbeiderne bør derfor studeres som aktive individer som skaper egen mening i livet. Hvordan de lykkes på arbeidsmarkedet, har ikke bare å gjøre med profesjonelle evner. Evnen til å tilpasse seg nye kulturelle omgivelser og til å leve atskilt fra familien over lengre perioder ser ut til å være sentrale egenskaper for å lykkes, ifølge forskerne.

Flexicurity og mobilitet i Norden

Økende flytting mellom jobber og arbeidsgivere setter stillingsvernet under press. Samtidig trenger samfunnet mobil arbeidskraft. Danmark har deregulert stillingsvernet, men beholder gode velferdsordninger. Er det mulig å sikre fleksibilitet og trygghet samtidig, og hvordan påvirker dette mobiliteten?



Det moderne arbeidslivet er konstant i omstilling mellom mindre produktive sektorer og de delene av arbeidslivet hvor behovet for personell er størst til enhver tid. Den enkelte arbeidstaker bytter stadig oftere jobb, enten internt i bedriften, mellom bedrifter eller mellom rollene som lønnsinntaker, selvstendig næringsdrivende og arbeidsledig. Til tross for høy omstillingsgrad, er det allmenn enighet om at dagens arbeidskraftreserve må utnyttes bedre.

Hvilke grupper kommer inn, og hvem er det som går ut av arbeidsstyrken? Hvor store er forskjellene når man kontrollerer for sammensetningen av befolkningen og arbeidsstyrken? For å finne tiltak som kan sette flere hender i arbeid, trenger samfunnet svar på hvordan nye grupper av arbeidstakere kommer inn på arbeidsmarkedet.

De statistiske sentralbyråene i Sverige, Danmark, Finland og Norge har intervjuet de samme arbeidstakerne flere ganger over ett til to år i de såkalte arbeidskraftundersøkelsene. Paneldata fra disse undersøkelsene skal brukes til å sammenligne mobilitetsmønstre. Både Norge, Sverige og Finland beholdt sine sterke stillingsvern, mens Danmark

valgte å gjøre som Nederland, nemlig å nedprioritere jobbsikkerhet til fordel for en sikker overgang til annet arbeid ved ledighet. Derav begrepet *flexicurity*, som er satt sammen av flexibility og security. Begrepet står sentralt i den politiske diskusjonen om reguleringer av arbeidsmarkedene i alle de nordiske landene.

Et sentralt spørsmål i sammenligningen mellom Danmark og de andre nordiske landene er om strømmene mellom arbeidsledighet og arbeid i begge retninger er høyere i Danmark enn i de øvrige nordiske landene. Vil et mindre strengt stillingsvern gjøre det lettere å komme inn på arbeidsmarkedet for ungdom og grupper med lav formell kompetanse? Hvis dette er tilfellet – er mobiliteten videre oppover i gradene tilfredsstillende, eller blir utsatte grupper låst inn i usikre stillinger? Forskerne vil også undersøke mobilitet mellom virksomheter og innen en virksomhet, såkalt stillingsmobilitet. Er det ulike mønstre mellom de nordiske landene, og hvordan kan vi i så fall forklare forskjellene?

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

Prosjektleder:

Forsker Kristine Nergaard / E-post: kne@fafo.no

Institusjon: Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Samarbeidspartnere: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, CARMA (Center for Arbeidsmarkedsforskning, Ålborg universitet), Universitet i Tampere (Pori og Work Research Center)

Involverte: Prosjektet vil inngå som del av et nordisk prosjekt, hvor Fafo går inn under ledelse av Thomas Berglund, Göteborgs universitet

Finansiering fra Forskningsrådet: NOK 1,4 millioner

Overvåker arbeidsvandringen

Arbeidsinnvandringen fra øst skaper store utfordringer, både for arbeidstakere, bedrifter og myndigheter. Forskningsprosjektet "Arbeids- og bedriftsvandringer i et utvidet Europa" følger utviklingen.

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

Prosjektledere:

Forsker Line Eldring / E-post: line.eldring@fafo.no
Forskningsjef Jon Erik Dølvik / E-post: jon.erik.dolvik@fafo.no

Institusjon: Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Samarbeidspartnere: Center of Migration Research, Universitet i Warszawa, FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet og University of Hertfordshire/Northumbria University

Finansiering fra Forskningsrådet: NOK 5,7 millioner

EU-utvidelsen i 2004 har skapt et tidskille i det norske arbeidsmarkedet. Strømmen av arbeidskraft fra øst har oversteget de fleste prognoser og forventninger. Ved utgangen av april 2008 hadde over 100 000 arbeidstakere fra de nye EU-medlemslandene fått arbeidstillatelse i Norge. Omtrent like mange har fått fornyet tillatelse. I tillegg kommer folk som er utstasjonert i Norge, samt selvstendig næringsdrivende og svart arbeidskraft. Disse endringene skaper helt særegne utfordringer og muligheter for arbeidstakere, bedrifter og myndigheter. I dag er bedriftenes arbeidskraftstrategier i endring, og de nasjonale reguleringsene på området er under omfattende revisjon.

Kunnskap om den nye arbeidskraftmobiliteten står sentralt i analyser av den kommende utviklingen i det norske arbeidslivet og arbeidsmarkedet.

– Klassiske spørsmål i arbeidslivsforskningen får fornyet aktualitet, blant annet spørsmålet om fagforeningenes rolle, reguleringsmekanismer for lønn og minstelønnsordninger. Det handler til sjuende og sist om hvorvidt den norske modellen er levedyktig. Spørsmålet er hva vi kan gjøre for å unngå at vi får et A- og et B-lag i arbeidslivet, sier

Line Eldring. Hun er prosjektleder for prosjektet "Arbeids- og bedriftsvandringer i et utvidet Europa". Prosjektet er en oppfølging og videreføring av prosjektet "Arbeids- og bedriftsvandringer etter EU-utvidelsen", som ble avsluttet i 2008.

– Vi gjorde mange interessante funn som det er viktig å gå videre med, sier Eldring.

Forskning på arbeids- og bedriftsvandringer har til en viss grad karakter av følgeforskning. Utviklingen går raskt, både med tanke på tilstrømmingen av arbeidskraft, bedriftenes strategier og utviklingen av tiltak og reguleringer.

– Det er stor usikkerhet rundt utviklingen bare innenfor de neste tre–fire årene. Dette er en utvikling vi vil følge, sier Eldring. Forskerne skal blant annet se på hvordan endringer i arbeidskrafttilbudet og offentlige reguleringer påvirker norske bedrifters arbeidskraftstrategier.

Et av delprosjektene skal se på hvilke konsekvenser regelverket får for menn og kvinner som er arbeidsinnvandrere. Overgangsordningene som fases ut neste år, stiller krav til norsk lønn og full stilling for å få arbeidstillatelse.

Dette kan ha skapt problemer for kvinnelige arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene.

– Mange av kvinnene ville fått store problemer med å få arbeidstillatelse til de jobbene de har. Svært mange har små jobber med renhold i private hjem. De har ikke lovlig opphold og mangler arbeidstillatelse, sier Eldring. Forskerne skal analysere og drøfte lover for å sikre lønns- og arbeidsvilkårene blant arbeidere i norske hushold. De skal også se på ordningene med lovfestet minstelønn i andre europeiske land.

Fagbevegelsens forhold til arbeidsinnvandring er historisk sett preget av en viss ambivalens. Økning i arbeidskrafttilbudet kan sette press på lønn og andre goder. Det fremste virkemiddelet mot dette presset er på den andre siden en organisering av arbeidsinnvandrere. Norsk fagbevegelse sitt syn på arbeidsinnvandring har tradisjonelt en spenning mellom sentralt og lokalt nivå, samt mellom ulike bransjer.

I et delprosjekt skal forskerne sammenligne fagbevegelsens strategier i Norge, Danmark og England. Spørsmålet er om forskjeller mellom landene kan forklares med variasjon i organisasjonsgrad og ulike avtaler.



Et arbeidsmarked i forandring

Endringer i arbeidsmarkedet gir utfordringer både for folk flest og for myndighetene. Forskningsprosjektet "Omstilling i det norske arbeidsliv" skal gi bedre forståelse av hva som skjer i dagens arbeidsmarked.

De vestlige landene er på vei mot store forandringer i arbeidslivet. Det blir et skille mellom de som kan og de som ikke kan arbeide produktivt med datateknologi. Ny teknologi og den økende utsetningen av produksjon til lavkostland fører med seg produktivtetsgevinster for bedriftene, og dermed også velferdsgevinster for samfunnet. Samtidig koster slike omstillinger, både for samfunnet og den enkelte. Dette utfordrer velferdsstaten. Norge står midt i denne omstillingen. Globalisering og ny teknologi flytter arbeidsplasser og arbeidere på tvers av land, sektorer og virksomheter.



I andre land har denne typen omstillinger ført til økte lønnsforskjeller. Fra slutten av 1990-tallet har tendensen også gjort seg gjeldende i Norge. Også andre trekk ved det norske arbeidsmarkedet kan knyttes til omstillingene. Vi har en stor og økende andel uføretrygdde. Størst er økningen for yngre aldersgrupper.

– Stadig flere forlater arbeidslivet etter en relativt kort – eller ingen – karriere. Årsakene til dette kan være mange. Noe av forklaringen kan gis på etterspørsels-siden. Hvilke kvalifikasjoner bedriftene

Omstilling

Prosjektleder:

Professor Kjell Gunnar Salvanes / E-post: kjell.salvanes@nhh.no

Institusjon:

Samfunns- og næringslivsforskning AS

Samarbeidspartnere: Kjell Erik Lommerud, Espen Bratberg og Kjell Vaage, Universitetet i Bergen, Astrid Kunze, Øivind Nilsen og Ragnhild Balsvik, NHH, Arngrim Hunnes, Universitetet i Agder, Erik Ø. Sørensen, Free University Amsterdam og Hans Hvide, University of Aberdeen

Finansiering fra Forskningsrådet: NOK 6 millioner

etterspør, har endret seg. Generelt sett kommer de fleste i Norge raskt i jobb ved bedriftsnedlegginger og nedbemanninger. Det finnes imidlertid en gruppe som helt går ut av arbeidsstyrken ved omstillinger. I tillegg har vi en gruppe som aldri kommer skikkelig innenfor i arbeidslivet. Vi ønsker å kartlegge disse gruppene nøye, og forsøke å forstå detaljene i omstillingsprosessene, sier professor Kjell G. Salvanes ved Samfunns- og næringslivsforskning (SNF).

Salvanes leder forskningsprosjektet "Omstilling i det norske arbeidsliv", som skal studere hvordan endringer skjer innen og mellom bedrifter. Prosjektet skal også undersøke hvilke effekter disse endringene får for produktiviteten i økonomien og arbeidsmarkedet.

– Vi ønsker å forstå mekanismene i denne omstillingsprosessen. For å gjøre dette, må vi se hvordan økonomien og arbeidsmarkedet tilpasser seg de store endringene som nå skjer, sier Salvanes. Prosjektet er særlig relevant for utforming av relatert økonomisk politikk, og prosjektmedarbeiderne driver kontinuerlig med rådgivnings- og

utredningsarbeid for Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Forskergruppen har delt problemstillingen opp i tre, hvor de ser på henholdsvis kostnader ved omstilling, omstillingsprosesser og årsaker til omstilling. Noen av temaene er en videreføring av det tidligere SNF-prosjektet "Endring av arbeidsforhold i Norge".

Forskerne søker kunnskap om hvordan omstilling påvirker folks helse på lang sikt og hvilke kostnader dette har. De vil også studere årsakene til at de fleste nystartede bedrifter legges ned etter kort tid – på tross av betydelige offentlige virkemidler.

– Vi mangler kunnskap om hva som kjennetegner de som lykkes. I tillegg vet vi lite om entreprenørers motivasjon, sier Salvanes.

Det siste satsingsfeltet er de direkte årsakene til omstillingene som foregår. Forskningsprosjektet vil fokusere på den virkningen produksjonsutsetninger til andre land har på det norske arbeidsmarkedet.

Integreringens tannhjul på arbeidsplassen

Det moderne arbeidslivet vurderer ofte innvandrere, eldre og kvinner som mindre attraktive enn kvalifikasjonene deres tilsier. Hvilke implisitte regler og stilltiende antakelser er det som styrer arbeidsgiverens inkludering og ekskludering av enkelte grupper?

At det moderne arbeidslivet er preget av fordommer, stammekulturer og konkurrerende standarder, er velkjent. Det er imidlertid mindre kjent hvordan rekrutteringspolitikken i de enkelte sektorene inkluderer og ekskluderer arbeidstakergrupper. Tidligere undersøkelser viser at personer med nedsatt funksjonsevne, folk fra etniske mindretall, samt kvinner og eldre arbeidstakere oppnår dårligere betingelser på arbeidsmarkedet enn gjennomsnittet.

Strømmen av nye grupper til arbeidslivet de siste årene, krever bedre styring og håndtering av diversitet i bedriftene. Kvinner er fremdeles på vei inn i mange yrkesgrupper, mobiliteten mellom yrker og arbeidsplasser er sterk og tiltagende, og innvandringsbefolkningen vokser. Samtidig blir eldre arbeidstakere bedt om å stå stadig lengre i jobben. Mestrer bedriftene den brede variasjonen blant sine ansatte?

Mye tyder på at grenseløse krav til produktivitet og personlig engasjement fra de ansatte skaper et sett av nye seleksjons- og eksklusjonsmekanismer.

– Til tross for økt etterspørsel etter arbeidskraft, blir topp utdannede innvandrere innen helseyrkene ofte ikke tilbudt jobb. Når dette ikke skyldes utdanningsnivå, språkferdigheter eller kjennskap til det norske samfunnet, hva er da faktorene som gjør utslaget? spør forsker Jorun Solheim. Hun viser til at spesielle kompetanser og evner lenge er blitt tilskrevet kjønn. Dette fenomenet er godt dokumentert. Det er imidlertid lite kjent hvordan jobbrelevante egenskaper tilskrives etniske minoriteter, eldre og personer med nedsatt funksjonsevne.

Forskningsprosjektet vil bestå av tre delprosjekter om det norske arbeidslivet. Det første sammenligner rekruttering til fast stilling i helse- og ingeniørsektoren. Forskerne skal følge to grupper av ferdigutdannede sykepleiere og høyskoleingeniører de første to-tre årene på arbeidsmarkedet. Gruppene vil få en relativt stor andel andregenerasjons innvandrere, men ha balansert kjønnsammensetning. Forskerne håper dermed å avdekke ulike prosesser for



integrasjonen på arbeidsplassen når det gjelder kjønn og etnisitet.

– Studien vil avdekke de spesifikke forutsetningene for endring, slik at vi bedre kan planlegge integrasjon på arbeidsplassene i framtiden, sier Solheim.

I de to andre delprosjektene går forskerne inn på arbeidsplasser i henholdsvis helse- og ingeniørsektoren. Dybdeintervjuer med arbeidstakere på ulike nivåer skal avdekke hvilke arbeidsstandarder og kompetanser, normer og verdier som gjelder innenfor hver enkelt arbeidssituasjon. Hvilke arbeidstakere kan forventes å oppfylle kravene til å lykkes på jobben? Hvilken rolle spiller den sosiale utvekslingen i arbeidsmiljøet for å oppfylle kriteriene til å lykkes? Hvordan påvirker koder, standarder og regler integreringen av kvinner, etniske minoriteter og eldre arbeidstakere? Ved å gjøre de samme undersøkelsene i to sektorer med ulike fortegn, håper forskerne å få vite mer om forutsetningene for integrering i det norske arbeidslivet.

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

Prosjektleder:

Forsker Jorun Solheim / E-post: jorun.solheim@samfunnsforskning.no

Prosjektmedarbeidere: Jon Rogstad, Ragnhild Steen Jensen og Kari Nyheim Solbrække, ISF, samt Hilde Karlsen, HiO

Institusjon:

Institutt for samfunnsforskning

Samarbeidspartnere: Harriet Bradley, Department of Sociology, Bristol University og Diane Perrons, London School of Economics

Involverte: Utvalgte bedrifter innen helse- og ingeniør-/teknologisektoren

Finansiering fra Forskningsrådet: NOK 5,2 millioner

Uutnyttet arbeidskraftreserve

Når man prater om arbeidskraftreserver, handler det ofte om å få innvandrere, eldre og uføre til å jobbe mer. Men hvordan kan vi få deltidsarbeidende kvinner som ønsker å jobbe mer til å utløse sin arbeidskraftreserve på nesten 30 000 årsverk?

Norske kvinner har høy yrkesdeltakelse, men er samtidig blant de som jobber mest deltid i Europa. Over 40 prosent av arbeidende norske kvinner jobber deltid. Dette gjelder gjennom alle faser i livet. Lav yrkesdeltakelse blant kvinner med små barn er ofte forklart med mangel på barnehageplasser. I dag er barnehagedekningen god, men allikevel arbeider kvinnene deltid, og en del har lange yrkesavbrudd. Heltidsjobb er normen for menn, mens kvinner har forventninger på seg om å tilpasse sin yrkesdeltakelse til mannens karriere og familiens behov.



Norge har et stramt arbeidsmarked, med mangel på arbeidskraft. En stadig eldre befolkning gjør at behovet for arbeidskraft vil være stort også i fremtiden. De deltidsarbeidende kvinnene utgjør en uutnyttet arbeidskraftreserve. 90 000 har svart at de kunne tenke seg å jobbe mer. Dette tilsvarer nesten 30 000 fulltidsstillinger.

– Vi er overrasket over hvor stabilt deltidsarbeidet er hos norske kvinner, selv om forholdene nå ligger til rette for heltid, sier Ragni Hege Kitterød.

Hun leder prosjektet "Mobilizing unutilised labour reserves". Sammen med Marit Rønsen skal hun se på hvordan man kan få kvinner til å jobbe mer.

– Vi skal se på hvilke faktorer som fremmer og hvilke faktorer som hemmer en økning i kvinners yrkesdeltakelse, sier Kitterød.

Forskerne skal blant annet studere hvor fornøyde heltidsarbeidende kvinner er med sin arbeidstid, og hvilke faktorer som gjør at de trives eller ikke trives

med full jobb. Undersøkelsen skal gjøres blant alle yrkesaktive kvinner.

Også familiære forhold spiller inn på effekten av en økning i arbeidstiden. Spørsmålet er om partneren reduserer sin arbeidstid, jobber like mye eller mer når kvinnen øker sin yrkesdeltakelse. For å finne ut mer om dette, gjør forskerne analyser av arbeidstidstilpasninger blant gifte og samboende par.

– Dette tror vi kan variere mellom ulike partnergrupper, og vi skal se på utdanningsnivå, inntekt, hvilke typer jobb de har og bruken av eksternt barnepass. Tradisjonelt sett er slike studier gjort ut fra kvinnen. Nå vil vi ha en større helhet, sier Kitterød.

Denne typen analyser er avhengig av informasjon om arbeidsatferd over tid. Nye store studier skal gi forskerne gode datakilder som gjør det mulig å gjøre analyser av dette.

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

Prosjektleder:

Seniorforsker Ragni Hege Kitterød / E-post: rkh@ssb.no

Prosjektmedarbeider: Forsker Marit Rønsen

Institusjon: Statistisk sentralbyrå

Samarbeidspartnere: Elin Kvande, NTNU, Hege Børve, HiNT, Kjersti Melberg, IRIS, Sigtona Halrynjo og Selma Therese Lyng, Arbeidsforskningsinstituttet og Tapio Rissanen, Universitetet i Tampere

Finansiering fra Forskningsrådet: NOK 5 millioner

Nye maktrelasjoner mellom ansatt og arbeidsgiver

To-partsrelasjonene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver blir utfordret gjennom økende omfang av tre-partsrelasjoner og andre arbeidsformer. Hva synes de ansatte om den nye tilknytningen til arbeidslivet, og hva vil skje når dagens press på arbeidsmarkedet blir mindre?



Bemanningsbedriftenes rolle i arbeidsmarkedet

Prosjektleder:

Seniorforsker Torstein Nesheim / E-post: Torstein.Nesheim@snf.no

Prosjektmedarbeidere: Forsker Karen M. Olsen og professor Arne L. Kalleberg

Institusjon: Samfunns- og næringslivsforskning AS

Involverte: Prosjektet vil samle data fra 20 bedrifter, representanter for fem kundebedrifter, 10 utleide arbeidstakere, samt en survey blant 500 ansatte i bemanningsbedriftene

Finansiering fra Forskningsrådet: NOK 2,5 millioner

Den tradisjonelle tankegangen om at arbeidslivet opprettholdes av avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, står foran utfordringer. Bemanningsbedrifter som Adecco og Manpower har opplevd en vekst siden liberaliseringen av arbeidsmarkedet i 2001. I tillegg til utleie av arbeidstakere, driver de i økende grad med rekruttering, formidling og strategisk rådgivning for sine kunder. Samtidig skjer det en deregulering av arbeidsmarkedene internasjonalt, og flyten av arbeidskraft innenfor EØS-området øker.

Bemanningsbedriftene er i stor grad eksponert for mobilitet, omstilling og deltakelse i arbeidslivet. I en situasjon hvor arbeidsmarkedet står under press, blir bemanningsbedriftenes rolle lite synliggjort. Seniorforsker Torstein Nesheim leder et prosjekt som søker et

bedre grunnlag for å forstå samspillet mellom bemanningsbedriftene, deres kundebedrifter og arbeidstakerne.

Hva oppgir de ansatte selv som motivasjon for å delta i tre-partsforholdet mellom arbeidsgiver og kundebedrift? Bli innleide personer som hovedregel ansatt i kundebedriftene etter at bemannings-selskapet har kvalitetssikret dem? Hvordan bidrar bemannings-selskapene med kompetanseheving for de ansatte? Spørsmålene er mange, ikke minst i forhold til den framtidige konjunkturutviklingen. Bemannings-sektoren er sterkt utsatt for svingninger i markedsøkonomien, men etter hver konjunkturedgang ser det ut til at utleid arbeidskraft blir viktigere for arbeidsmarkedet. Hvorfor det er slik, har vi foreløpig altfor lite kunnskap om.

– Vi behøver å vite hvilken funksjon bemanningsbedriftene har ved omstilling og nedbemanning, og hvordan bedriftene bidrar til å fremme deltakelse i arbeidslivet, sier Nesheim. Derfor søker forskningsprosjektet faktorene bak bemanningsbedriftenes endringer i omsetning, tjenestestruktur og sammensetning siden 2001. Målet er å samle inn data fra 20 byråer og å intervju representanter for fem storforbrukere av innleid arbeidskraft. I tillegg vil forskerne gjøre kvalitative studier av 10 utleide arbeidstakere. Intervjuene vil være med på å peke ut spørsmålene i en bred survey med 500 deltakere litt senere i forskningsprosjektet.

Kjønnskvoltering mellom inngripen og visjoner

Det kontroversielle pionervedtaket om å kvotere kvinner inn i ASA-selskapenes styrer har skapt bølger i Norge og spissede ører i utlandet. Hva er det egentlig lille Norge har gjort for kjønnskampen i næringslivet?



Norge er først ute internasjonalt med en lov som regulerer kjønnenes representasjon i styrene til større privateide aksjeselskaper. I 2006 ble norske allmennaksjeselskaper tvunget til å ha minst 40 prosent kvinner (eller menn!) i styrene. Den politiske debatten har pågått siden 1990-tallet, men det private næringslivet har ikke klart å oppfylle løftene om å rekruttere kvinner. I 2005 viste en opptelling at privateide allmennaksjeselskaper bare hadde 16 prosent kvinner. Dette ble avgjørende for å få loven gjennom på Stortinget.

Politikerne argumenterte med at flere kvinner vil gi økt mangfold, mer produktive kandidater og dermed bedre økonomisk effektivitet i selskapene. Ingen av disse forutsetningene kan dokumenteres vitenskapelig. Etter en kort periode med heftige protester har imidlertid næringslivets kritikk mot den nye loven lagt seg, og de privateide bedriftene har sørget for gjennomføringen ved å rekruttere kvinner. Dette er ett av områdene som forskerne Fredrik Engelstad og Mari Teigen søker kunnskap om i et bredt anlagt forskningsprosjekt om kjønskvoltering til ASA-selskapenes styrer.

Prosjektet vil blant annet analysere statens promovering av konkurransebasert markedsorientering på næringslivets premisser – i forhold til det inngrepet i selskapenes selvstyre som kjønskvolteringen medfører. Forskerne spør seg nå om Norge står overfor en tendens til fornyet politisk regulering etter mange år med liberalisering. I så fall er begrunnelsene særdeles viktige.

– I lengden vil ikke økonomisk effektivitet være nok til å begrunne reformen hvis den bryter med etablerte oppfatninger om eiendomsrett og personlig autonomi, påpeker Engelstad og Teigen. Forskningsprosjektet vil vare fram til og med 2011, noe som åpner for å høste erfaringer fra gjennomføringen av loven, som for alvor trådte i kraft i 2008. Mot slutten av prosjektperioden vil forskerne studere og sammenligne demokratinormer blant næringslivsledere, ledende politikere og befolkningen for øvrig.

Feltet er mettet av spenning mellom politiske partier, offentlige og private interesser og mellom motstanderne i kjønnskampen i næringslivet. For å forstå hvordan de forskjellige kreftene påvirker hverandre, trenger vi ikke bare gode analyser, men også en rekke praktiske oppklaringer:

Hvilken base av kandidater henter styrene sine kvinner fra? Langs hvilke kanaler blir kvinner og menn rekruttert inn i ASA-styrene? Fører den nye loven til større spredning av representanter i ASA-styrene, eller øker antallet styregrossister? Hvordan blir kvinnene integrert i styrearbeidet, gitt at det er ulike rekrutteringskanaler og kompetanseprofiler? Dette er noen av spørsmålene forskningsprosjektet søker svar på.

Kjønnskvoltering til ASA-selskapenes styrer. Demokrati og inklusjon.

Prosjektleder:

Professor/forsker Fredrik Engelstad / E-post: fredrik.engelstad@samfunnsforskning.no

Delprosjekter:

- 1) Rekruttering til ASA-styrer (Mari Teigen)
- 2) Endringer i overlappende styreverv, 2000-2009 (Fredrik Engelstad)
- 3) Kjønn i ASA-styrene: selskapsdamer og selskapsløver? (Aagoth E. Storvik)
- 4) Styrets kjønnssammensetning og selskapets lønnsomhet (Harald Dale-Olsen, Pål Schøne og Mette Verner)
- 5) Demokrati, eiendomsrett og politisk styring (Cathrine Holst, Fredrik Engelstad)
- 6) ASA-kvoltering som politisk beslutningsprosess (Mari Teigen)
- 7) Oppfatninger av kjønn og styring i næringslivet (Jorun Solheim)

Institusjon: Institutt for samfunnsforskning

Finansiering fra Forskningsrådet: NOK 6 millioner

Er samarbeid for dyrt for kunnskapsbedrifter?

Det er bred enighet om at godt samarbeid mellom de ansatte er en forutsetning for effektiv kunnskapsdeling og innovasjon i kunnskapsbedrifter. Allikevel belønner bedrifter ofte individuell innsats. Hvordan fungerer gruppebaserte insentiver, og er det realistisk å innføre dem?

Team incentives, human capital and job satisfaction

Prosjektleder:

Professor Trond E. Olsen / E-post: trond.olsen@nhh.no

Institusjon: Samfunns- og næringslivsforskning AS

Samarbeidspartnere: Hideshi Ito, Hitotsubashi University, Tokyo, Gro Ellen Mathiesen og Ola Kvaløy, Universitetet i Stavanger, Arngrim Hunnes, Norges Handelshøyskole. Prosjekttrådgiverne er HR-direktør Einar Brandsdal, StatoilHydro, Shingo Ishiguro, Osaka University, Klaus Mohn, Universitetet i Stavanger/Statoil, Trond Petersen, UC Berkeley og Mari Rege, Universitetet i Stavanger

Involverte: 16 000 ansatte i en miljøundersøkelse i StatoilHydro

Finansiering fra Forskningsrådet: NOK 2,75 millioner

En voksende internasjonal HR-litteratur peker på at spesielt kunnskapsintensive virksomheter har mye å tjene på koordinert innsats gjennom såkalt teamarbeid. Professor Trond Olsen leder et forskningsprosjekt som blant annet spør om hvorfor individuell belønning stadig er framherskende i kunnskapsbaserte bedrifter, hvor teamarbeid for øvrig er utbredt. Hvorfor ikke oppmuntre til mer samarbeid, hvis det er der potensialet ligger? I hovedsak vil forskningsprosjektet utvikle insentivteori.

Når man skal belønne kunnskapsintensive arbeidsoppgaver, er det svært vanskelig for en tredjepart å måle den virkelige innsatsen til en ansatt. Fordi både arbeidsgiver og ansatt mangler objektive kriterier å bedømme etter, blir det nesten umulig å oppnå en rettslig bindende avtale. En annen utfordring

er at de ansatte besitter humankapital som det er vanskelig for arbeidsgiveren å kontrollere. Hvis den ansatte handler rasjonelt for å maksimere egen nytte, slik økonomisk teori postulerer, har han et pressmiddel som vanskeliggjør gjennomføringen av teambaserte insentiver.

Trond Olsen og hans kolleger hevder at virksomheter kan innføre gruppebaserte insentiver på tross av ufullkomne kontrakter, samtidig som de ansatte er uunnværlige og kan utøve press. Men dette har en kostnad, og i mange sammenhenger kan det lønne seg å gi individuelle insentiver til tross for at teamarbeid oppfattes som viktig.

Forskningsprosjektet vil også se på hvordan eierskap og kontroll kan brukes til å fremme samarbeid blant ansatte. Hypotesen er at bedrifter som til en

viss grad holder eierrettigheter unna de ansatte, kan oppnå mer samarbeid. Forskerne vil undersøke kostnadene ved å begrense de ansattes eierrettigheter opp mot gevinsten av å innføre effektive insentiver.

Prosjektet undersøker for øvrig hvordan normer og såkalte sosiale preferanser påvirker optimale insentiver. I tillegg studeres hvordan selve insentivsystemet kan påvirke normer i bedriftene. Herunder ser man på hvordan insentiver kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet og dermed påvirke arbeidslivet på en variert og indirekte måte.

Trond Olsen og hans kolleger benytter data fra arbeids- og miljøundersøkelsen i StatoilHydro, hvor 16 000 ansatte deltar.



Hvordan fremme helse når kunden krever sitt?

Prosjektet retter seg mot finansselskaper som har utvidet sin virksomhet utenfor Norge. Forskerne vil studere mulighetene til og utfordringene ved å utvikle robuste bedrifter og arbeidskulturer med motiverte og langtidsfriske ansatte.

Sunne arbeidsplasser i finansnæringen. Organisasjonelle forhold som bidrar til å fremme og hemme langtidsfriske arbeidstakere

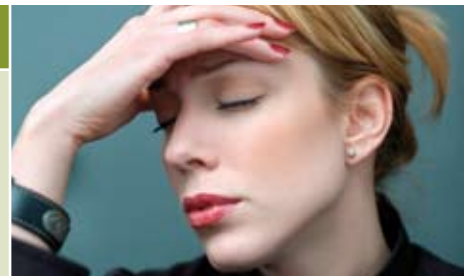
Prosjektleder:

Seniorforsker Ulla Forseth / E-post: ulla.forseth@sintef.no

Prosjektmedarbeidere: Seniorforsker Tove Håpnes og forsker Liv Berge

Institusjon: SINTEF Teknologi og samfunn

Finansiering fra Forskningsrådet: NOK 5 millioner



Finansnæringen har vært gjennom omfattende endringer som følge av deregulering, innføring av ny teknologi og økt konkurranse i markedet. Dette har bidratt til større nasjonale og internasjonale enheter og sterkere fokus på salg. En utfordring for denne sektoren er at de ansattes arbeidssituasjon blir påvirket av kunder som sentral tredjepart, som verken de ansatte eller arbeidsgiver har styringsrett over.

Tidligere forskning viser at kundene har stor betydning for ansattes arbeidsglede, men at de også kan bli en belastning. Ansatte i tjenesteytende sektor rapporterer om interessante arbeidsoppgaver, men også emosjonell utmattelse, overbelastning og utrygghet knyttet til markedssvingninger.

Seniorforsker Ulla Forseth leder et forskningsprosjekt som undersøker hvordan tjenesteproduiserende bedrifter kan skape sunne arbeidskulturer. Hvordan kan slike bedrifter sikre både konkurransekraft og ansattes motivasjon og arbeidsevne? Forskerne behandler noen sentrale problemstillinger: Hvilke organisatoriske og kulturelle trekk kan bidra til bedre arbeidsforhold og langtidsfriske ansatte? Hvilke faktorer kan bidra til å styrke ansattes arbeidsinnsats? Hva er god ledelsespraksis som kan gi god arbeidskultur?

Utgangspunktet er en pilotstudie blant kunderådgivere i et internasjonalt finanskonsern. Pilotstudien skal nå videreføres gjennom en større studie i flere finanskonsern.

– Vi har valgt en case-basert tilnærming som sikrer dybde og helhetlig forståelse for sentrale sammenhenger som fremmer sunne arbeidsplasser, sier Forseth. Forskningsprosjektets vinkling er å gå tett inn på arbeidssituasjonen til de ansatte. Prosjektet søker en utfordrende dialog mellom forskerne og de som blir forsket på.

Med et langsiktig blikk på arbeidslivet

Psykologiske og sosiale forhold påvirker folks deltakelse i arbeidslivet. Forskere fra tre institusjoner skal følge opptil 7 000 ansatte gjennom flere år for å kartlegge faktorer for helse, jobbtilfredshet og planer om å slutte i jobben.

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

Prosjektleder:

Forskningssjef Stein Knardahl / E-post: stein.knardahl@stami.no

Institusjon: Statens arbeidsmiljøinstitutt

Samarbeidspartnere: Petter Kristensen, Bjørn Lau og Jan Olav Christensen, STAMI, Kari Anne Holte, IRIS og Aslaug Mikkelsen, Universitetet i Stavanger

Finansiering: NOK 7 millioner

Hvordan folk lykkes i arbeidslivet, avhenger av en rekke faktorer på individnivå, organisasjonsnivå og samfunnsnivå. Vi vet imidlertid lite om hvordan arbeidsinnhold, arbeidsmiljø, organisering og omstillinger spiller inn på den enkelte arbeidstaker. Forskningsprosjektet "Den nye arbeidsplassen: Arbeid, helse og deltakelse i arbeidslivet" skal skape ny kunnskap om hvilke psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorer som har betydning for helse, jobbtilfredshet, motivasjon, fravær og deltakelse i arbeidslivet.

– Den internasjonale forskningen på dette området er begrenset til noen få faktorer. Tilsvarende norske undersøkelser finnes ikke. Vår undersøkelse tilstreber å gi et fullstendig bilde av arbeidsinnhold og arbeidsmiljø. Forskningsprosjektet vil se mye bredere på arbeidssituasjonen, og dermed kunne si mer om hvilke psykologiske og sosiale forhold som påvirker folks yrkesliv, sier Stein Knardahl fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Knardahl leder prosjektet, som skal gå frem til 2011. STAMI er hovedansvarlig for prosjektet, hvor forskere ved IRIS også er involvert.

Gjennom STAMIs webbaserte "Ressurs-senter for psykologiske og sosiale forhold i arbeid", skal Knardahl og hans kolleger følge et stort antall personer over lang tid. 7000 personer har allerede besvart den første av en rekke undersøkelser.

– Gjennom langtidsperspektivet får vi med oss skifte av arbeidsplass, langtids-sykemeldinger og avgang, sier Knardahl. Ved å holde data om arbeidsforhold opp mot registre, kan forskerne studere langtidseffekter på blant annet fravær, pensjon og inklusjon.

En annen del av forskningsprosjektet undersøker omstillingsprosesser i statlige og kommunale virksomheter. Spørsmålet er om bedriftsøkonomisk lønnsomme tiltak kan gi økte samfunnmessige kostnader i form av sykefravær, arbeidsledighet, attføring og rehabilitering.

– Vi spør hvilke konsekvenser omstillingene i offentlig sektor har for de ansattes fravær og bruk av trygdeordninger, sier Knardahl. Forskerne bruker datasett for å følge arbeidstakerne over

en lang periode – også etter at de har vært gjennom en omstillingsprosess og kanskje har forlatt arbeidslivet.

Forskningsprosjektet vil dessuten kartlegge organisering og rammevilkår i bedriftene som påvirker folk psykologisk og sosialt på arbeidsplassen. Bedriftene som er med i forskningsprosjektet, har foreløpig en overvekt fra offentlig virksomhet. Knardahl ønsker derfor private bedrifter velkommen til å delta. Prosjektlederen er opptatt av at deltakerbedriftene skal ha noe igjen for å stille opp for forskningen.

– Deltakerne får resultatrapporter som kan brukes til å utvikle virksomheten, sier Knardahl. Fordi forskningsprosjektet måler både arbeidsfaktorer og virkninger, kan deltakerbedriftene få kunnskap om hvilke faktorer som har betydning for de ansattes helse, jobbtilfredshet og eventuelle tanker om å slutte.



Aktivitet og velferd

Reformene i det norske velferdssystemet har stått i kø. Sentralt står aktivitetsbegrepet. Spørsmålet er om reformene virker – kommer folk raskere i jobb, og blir de der? Disse spørsmålene skal forskningsprosjektet ”Virkninger av en aktivitetsorientert velferdspolitik” forsøke å svare på.

Virkninger av en aktivitetsorientert velferdspolitik

Prosjektleder:

Seniorforsker Knut Røed
E-post: knut.roed@frisch.uio.no

Institusjon: Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

Finansiering fra Forskningsrådet:
NOK 5,5 millioner

De norske velferdsordningene har de siste årene gjennomgått store reformer, som alle går ut fra tanken om at aktivitet er å foretrekke fremfor passivitet. De nye ordningene legger vekt på aktive tiltak som skal forkorte perioder med passivt trygdemottak. I praksis innebærer dette tidlig intervensjon i form av attføring og arbeidsmarkedstiltak. Man forsøker også å bryte den direkte linjen mellom det å være syk og det å være borte fra jobben gjennom økt bruk av gradert sykemelding. I tillegg har man avprivatisert sykdommen med bruk av dialogmøter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Bakgrunnen for aktivitetslinjen er motivert ut fra et syn om at aktivitet er gunstig for brukeren. I tillegg tror man at aktivitetskrav bidrar til å redusere trygdemisbruk.

Knut Røed fra Frischsenteret leder prosjektet ”Virkninger av en aktivitetsorientert velferdspolitik”. Prosjektet skal frembringe ny kunnskap om hvordan de nye virkemidlene i velferdspolitikken påvirker folks deltakelse i arbeidslivet på kort og lang sikt.

– Vi skal finne ut om reformene gjør at ulike grupper kommer raskere i jobb, og hvilke faktorer som påvirker dette. Et

annet spørsmål er om folk faktisk blir værende i jobb, sier Røed. Et annet mål er å se hvordan reformene har påvirket tilstrømmingen av nye stønadsmottakere til og mellom ulike ytelser.

Det finnes etter hvert en del forskning på virkningen av aktivitetskrav i velferdspolitikken. Amerikansk forskning tyder på at slike krav både reduserer tilstrømmingen til stønader og forkorter stønadperioden. Det er ikke sikkert at disse erfaringene er direkte overførbare til Norge.

– Det norske velferdssystemet er betydelig mer finmasket enn det amerikanske. Vårt fokus på fattigdomsbekjempelse gjør at trusler om avstengning fra trygd ikke har særlig høy troverdighet, sier Røed. Også i Sverige og Danmark har man funnet at aktivitetskrav fremskynder jobbsøkeres overgang til ordinært arbeid.

– Det finnes imidlertid ingen som har gått så systematisk til verks for å vurdere aktivitetsorientering innenfor trygdesystemet som helhet, sier Røed.

De omfattende reformprosessene utgjør et svært godt empirisk grunnlag for forskning på virkningen av en aktivitetsorientert velferdspolitik.

– Norge er på mange måter et vitenskapelig laboratorium, der vi kan undersøke muligheter og begrensninger i denne politikken, sier Røed.

Forskningens empiriske grunnlag er et omfattende datasett basert på administrative registre. Frischsenteret har

gjennom mange år bygget opp kompetanse på å utnytte slike data i statistiske analyser. Datasettene som skal brukes inneholder komplett avidentifisert informasjon om den norske befolkningens arbeidsmarkeds- og trygdetilstander fra og med 1994. Dette suppleres med omfattende individopplysninger.

– Her kan vi følge personer gjennom ulike trygdeytelser og eventuelt tilbake til jobb. Gjennom våre analyser skal vi forsøke å identifisere virkningen av de enkelte reformene, sier Røed.

Prosjektet skal starte opp i 2010 og ha en varighet på to år. Det vil bygge mye på arbeidet med data- og metodeinvesteringer som er foretatt innenfor prosjektet ”Utstøting fra arbeidsmarkedet”, som avsluttes i 2009. I tillegg knyttes det nye prosjektet tett opp mot et NAV-evalueringssprosjekt.

– Vi kan få betydelige ”stordriftsfordeler” ved å gjennomføre disse prosjektene samtidig. De bygger på lignende datagrunnlag og statistiske metoder, sier Røed.



Prosjektoversikt

Prosjekter fra 2003

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

Ragni Hege Kitterød, Statistisk sentralbyrå

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

Bjørg Aase Sørensen, Arbeidsforskningsinstituttet AS

Endring i arbeidsforhold i Norge

Kjell Gunnar Salvanes, Samfunns- og Næringslivsforskning AS

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

Torstein Nesheim, Samfunns- og Næringslivsforskning AS

Fleksible arbeidskulturer og foreldres tidskonflikter

Elin Kvande, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU

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

Bente Rasmussen, SINTEF Teknologiledelse, IFIM

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

Ulla Forseth, SINTEF Teknologiledelse, IFIM

Inkluderende arbeidsgivere? Virksomhetenes arbeidskraftsstrategier overfor eldre arbeidstakere

Jon Erik Dølvik, Fafo institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

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

Trond Petersen, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo,

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

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

Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv

Tone Alm Andreassen, Arbeidsforskningsinstituttet AS

Medvirkning, læring og belønning i det nye arbeidslivet

Pål Schøne, Institutt for samfunnsforskning (ISF)

Mistilpasning, utstøting og endrede kompetansekrav på arbeidsmarkedet

John K. Dagsvik, Statistisk sentralbyrå

Mobilisering av arbeidstilbudet

Knut Røed, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

Mot en individfokuset personalledelse – mot et “amerikanisert” næringsliv i Norge?

Odd Nordhaug, Samfunns- og Næringslivsforskning AS

Postindustriell arbeidstid – nye begreper, nye realiteter?

Anne-Lise Ellingsæter, Institutt for samfunnsforskning (ISF)

Prosjekter fra 2006

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

Erling Barth, Institutt for samfunnsforskning

Nedbemannning i norsk arbeidsliv: Effektivisering, marginalisering og rettsliggjøring

Torstein Nesheim, Samfunns- og næringslivsforskning AS (SNF)

Ustøting fra arbeidsmarkedet

Knut Røed, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

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

Håvard Helland, NIFU STEP

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

Pål Schøne, Institutt for samfunnsforskning (ISF)

Recruitment in a multicultural society

Gro Mjeldheim Sandal, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen

The impact of immigration on employment and wages of Norwegian workers

Marianne Røed, Institutt for samfunnsforskning (ISF)

Tøffere krav? Ferdigheter og deltakelse i arbeidsmarkedet

Bernt Bratsberg, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

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

Ståle Einarsen, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen

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

Jon Erik Dølvik, Fafo institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Deltakelse i arbeidslivet; muligheter og belønningssystemer

John K. Dagsvik, Statistisk sentralbyrå

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

Mellom nærvær og fravær – bruken av permitteringer i norsk arbeidsliv

Kåre Hansen, International Research Institute of Stavanger (IRIS)

Prosjekter fra 2008

Arbeidets mening. Om arbeid, verdsetting og identitet (side 4)

Hanne Heen, Arbeidsforskningsinstituttet AS

Work unlimited: Identity construction in a Global context (side 5)

Carla Dahl-Jørgensen, NTNU Samfunnsforskning A/S

Arbeidsmarkedsmobilitet i de nordiske velferdsstatene og betydningen av de institusjonelle reguleringsformene på arbeidsmarkedet (side 6)

Kristine Nergaard, Fafo institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Arbeids- og bedriftsvandringer i et utvidet Europa: Inkludering i det gode arbeidslivet? (side 7)

Line Eldring og Jon Erik Dølvik, Fafo institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Omstilling (side 8)

Kjell Gunnar Salvanes, Samfunns- og næringslivsforskning AS

Integration, exclusion and job mobility in different types of Norwegian work organisations (side 9)

Jorun Solheim, Institutt for samfunnsforskning

Mobilizing unutilised labour reserves: the role of part-time work and extended employment interruptions (side 10)

Ragni Hege Kitterød, Statistisk sentralbyrå

Bemanningsbedriftenes rolle i arbeidsmarkedet (side 11)

Torstein Nesheim, Samfunns- og næringslivsforskning AS

Kjønnskvolter til ASA-selskapenes styrever. Demokrati og inklusjon (side 12)

Fredrik Engelstad, Institutt for samfunnsforskning

Team incentives, human capital and job satisfaction (side 13)

Trond E. Olsen, Samfunns- og næringslivsforskning AS

Sunne arbeidsplasser – Organisatoriske faktorer som fremmer og hemmer langtidssunne arbeidstakere i et globalisert arbeidsliv (side 14)

Ulla Forseth, SINTEF Teknologi og samfunn

Den nye arbeidsplassen: Arbeid, helse og deltakelse i arbeidslivet

En prospektiv, longitudinell undersøkelse. (side 15)

Stein Knardahl, Statens arbeidsmiljøinstitutt

Virkinger av en aktivitetsorientert velferdspolitik (side 16)

Knut Røed, Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

Arbeidslivsforskning

Programstyret

Programstyrets leder

Spesialrådgiver *Jon Blaalid*, Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD)

Medlemmer

Professor *Gunnar Aronsson*, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

Spesialrådgiver *Ann Torill Benonisen*, Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)

Avdelingsdirektør *Thorfrid Hansen*, Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID)

Førsteamanuensis *Jan Heiret*, Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap, Universitetet i Bergen

Seniorforsker *Oddbjørn Raaum*, Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

Rådgiver *Liv Sannes*, Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Varamedlem

Seksjonsleder *Hilde Myklebust*, HSH

Kontaktpersoner

Seniorrydgiver *Soili Aintila*, programkoordinator, Norges forskningsråd

Telefon 22 03 74 02

san@rcn.no

Seniorkonsulent *Inger-Lise Bjønnes* (prosjektrapportering, kontrakter og økonomi), Norges forskningsråd


Telefon 22 03 74 01

ilb@rcn.no

Seniorforsker *Robert Salomon*, faglig leder (faglige spørsmål), Arbeidsforskningsinstitutt AS

Telefon 481 05 497

robert.salomon@afi-wri.no



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

Norges forskningsråd

Postboks 2700 St. Hanshaugen
0131 Oslo

Telefon: +47 22 03 70 00
Telefaks: +47 22 03 70 01
bibliotek@forskningsradet.no
www.forskningsradet.no

Utgiver:
Norges forskningsråd
Program for arbeidslivsforskning
www.forskningsradet.no/arbeidsliv

Oslo, august 2008
ISBN 978-82-12-02571-4 (trykk)
ISBN 978-82-12-02572-1 (pdf)

Opplag: 500
Trykk: 07 Gruppen AS
Design: Agendum See Design
Foto: Shutterstock