

Arbeidslivsforskningens fremtid i Norge

RF-2000/107



RF – Rogalandforskning. <http://www.rf.no>

Vår referanse: 735/844620	Forfatter(e): Tor Claussen	Versjonsnr. / dato: Vers. 1 / 15.06.2000
Ant. sider: 35	Faglig kvalitetssikrer: Kåre Hansen	Gradering: Åpen
ISBN: 82-490-0042-0	Oppdragsgiver(e): Norges forskningsråd	Åpen fra (dato):
Forskningsprogram:	Prosjektittel: Arbeidslivsforskningens fremtid i Norge	

Emne:

En gjennomgang av arbeidslivsforskningen i Norge som grunnlag for strategiske overveielser for feltets fremtid.

Emne-ord: arbeidslivsforskning

RF - Rogalandforskning er sertifisert etter et kvalitetssystem basert på NS - EN ISO 9001

Prosjektleder
Tor Claussen

for RF - Rogalandforskning
Gottfried Heinzerling

Innhold

1	INNLEDNING.....	1
1.1	Bakgrunnen for rapporten.....	1
1.2	Rapportens formål	2
1.3	Om rapporten	4
2	DAGENS SITUASJON OG FREMTIDIGE UTFORDRINGER	4
2.1	Aktuelle forskningstema	6
2.2	Forskningsutfordringer fremover.....	9
3	PERSPEKTIVER PÅ ARBEIDSLIVSFORSKNINGEN	12
3.1	Intervju/samtaler med sentrale aktører	13
3.2	Perspektiver på arbeidslivsforskningen i instituttsektoren	13
3.3	Perspektiver på arbeidslivsforskningen hos departementene	20
3.4	En samlet vurdering og diskusjon.....	24
4	NOEN UTVIKLINGSTREKK I NORDISKE/INTERNASJONALE MILJØ.....	27
4.1	Konsekvenser for arbeidslivsforskningen i Norge	29
5	SAMMENFATNING.....	30
6	LITTERATUR.....	31

1 Innledning

1.1 Bakgrunnen for rapporten

Denne rapporten er utformet med bakgrunn i et utredningsoppdrag som har tatt for seg arbeidslivsforskningens fremtid i Norge. Utredningsoppdraget har inkludert en utredning av Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) plass som forskningsinstitutt innen arbeidslivsforskningen. Konkrete spørsmål og vurderinger vedrørende AFI plass innen arbeidslivsforskningen er blitt drøftet i notatet "Vurdering av arbeidslivsforskningens i Norge" (17.12.2000). I dette notatet ble resultater og anbefalinger som konkretiserte AFIs plass innen arbeidslivsforskningen presentert. Notatet reiste i tillegg en del spørsmål og problemstillinger knyttet til arbeidslivsforskningens fremtid. Det ble i den sammenheng foretatt noen strategiske avveininger og generelle betraktninger omkring hele feltet og berørte aktører. De mer generelle betraktningen og strategiske avveiningene er blitt utnyttet som diskusjonsgrunnlag i det videre arbeidet som er gjennomført i utredningsoppdraget. Den foreliggende rapporten vil presentere resultatet fra det videre arbeidet som er gjennomført i utredningsoppdraget.

Rapporten er utarbeidet av seniorforsker Tor Claussen ved Rogalandforskning. Utarbeidningen av rapporten er skjedd på vegne av og i samarbeid med Kultur og samfunn (KS) i Norges forskingsråd (NFR). Det har også vært en egen referansegruppe knyttet til prosjektet. Referansegruppen er blitt presentert for resultater av intervjuer, samtaler og bearbeiding av materialet i utredningsarbeidet. De er blitt invitert til diskusjon av problemstillinger og spørsmål som er blitt reist i dette arbeidet.

Utredningsarbeidet har sammenheng med en anmodning fra Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) til NFR om å komme med bidrag til en strategisk vurdering av arbeidslivsforskningen i Norge. Anmodningen fra departementet innbefattet også et ønske om beslutningsunderlag med tanke på departementets stillingstagen til AFIs plass som forskningsinstitutt innen arbeidslivsforskningen.

Departementets anmodning til NFR om bidrag til strategisk vurdering av arbeidslivsforskningen i Norge ble formulert i et brev av 17.08.99. I brevet formulerer departementet et ønske om en "(...)samlet vurdering av norsk arbeidslivsforskning som omfatter en gjennomgang av de samfunnsmessige behovene for å utvikle en nasjonal politikk og strategi, og hvor også statens engasjement og ansvar knyttet til arbeidslivsforskningen fremkommer". Ønsket om en slik samlet vurdering ble også formulert av styret for Arbeidsforskningsinstituttet og oversendt departementet. Styret i AFI formulerte i sin henvendelse til departementet, datert 07.05.99, et behov for "en gjennomgang av de samfunnsmessige behov for å utvikle en nasjonal politikk og strategi, hvor også statens engasjement og ansvar knyttet til arbeidslivsforskningen i Norge fremkommer". I departementets anmodning til NFR ble disse momentene utdypet gjennom ønsket om at en "gjennomgang og vurdering vil være å klargjøre hva

som menes med "arbeidslivsforskning", dvs hvilket tematisk innhold og avgrensning området har/skal ha. Dernest bidra til en oversikt over hvilke FOU-miljøer vi har på feltet og den faglige innretningen og profilen på disse, samt hva som er interessentene. Dernest må det stå sentralt å tydeliggjøre de faglige utfordringene for den fremtidige arbeidslivsforskning, og komme opp med en tilråding av hva som vil være gode strategiske grep for at vi samlet sett skal bli best mulig i stand til å møte de faglige utfordringene. Det vil også være viktig å stille spørsmål ved om de etablerte forskningsmiljøene/forskningsprogrammene på dette området antas å være i stand til å møte utfordringene norsk arbeidsliv vil stå overfor i fremtiden". For en videre utdyping av bakgrunnen for utredningsoppdraget henvises ellers til det nevnte notatet "Vurdering av arbeidslivsforskningen i Norge". Det foreliggende notatet danner bakgrunn for den konkrete strategien som er utformet i "Faglige og organisatoriske utfordringer for arbeidslivsforskningen i Norge", notat utarbeidet av Kultur og samfunn/Norges forskningsråd Oslo 15.05.2000.

1.2 Rapportens formål

Behovet for en egen strategisk vurdering av arbeidslivsforskningen kan ses på bakgrunn av forskningsfeltets særtrekk. Feltet har et tverrfaglig og tverrvitenskapelig preg. Det eksisterer i et spenningsfelt mellom konsulentvirksomhet, anvendt forskning og grunnforskning. Dette preget innebærer at feltet ikke har noen bestemt forskningsfaglig forankring i en enkeltstående akademisk disiplin. Mangelen på akademisk disiplinforankring gjør at faget ikke ivaretas innen en akademisk institusjonsstruktur, som for eksempel universitetsstrukturen.

På den annen side er forskningsfeltet heller ikke tidsbegrenset på en måte som gjør at det blir ivaretatt med den struktur nåværende programsatsninger har. En langsiktig forankring av feltet er nødvendig om det skal levere fruktbare bidrag i tråd med de historiske røtter og fremtidige utfordringer som møter arbeidslivsforskningen. I tillegg til langsiktigheten er det også viktig å ivareta kravet til høy kvalitet og relevans for forskningsfeltet.

Tverrfagligheten og den løse koblingen til academia er både en styrke og svakhet ved forskningsfeltet. Forskningsfeltet favner om problemstillinger og utfordringer som vanskelig kan dekkes utelukkende av en bestemt akademisk disiplin. Dette skaper mulighet for kreative perspektiver, nye metodiske innfallsvinkler og ny teoriutvikling som kan supplere de etablerte akademiske disiplinene. Samtidig viser de historiske røttene at faget har tradisjoner som gjør forskningsfeltet til noe mer langsiktig enn tidsbegrensede programsatsninger. Kravet til kvalitet og relevans er et annet moment som nødvendiggjør en langsiktighet.

Det savnes strategiske grep som ivaretar de aktuelle spenningene knyttet til forskningsfeltet. I den eksisterende strukturen finnes ikke ordninger som ivaretar forskningsfeltets langsiktighet. Samtidig gjør tverrfagligheten og tverrvitenskapeligheten at "eierforholdene" til feltet blir uklare. Notatet vil danne bakgrunn for å kunne skissere noen strategiske grep for å møte disse utfordringene for forskningsfeltet som

er pekt på her. Den bakgrunnen som notatet skal gi vil i tillegg knyttes til en gjennomgang av de tematiske utfordringer som forskningsfeltet står overfor.

Feltet spenner i dag fra arbeidsmedisinsk forskning, mer samfunnsvitenskapelig rettet HMS forskning, næringsrettet forskning og arbeidsmarkedsforskning. Et av formålene med denne rapporten vil være å tydeliggjøre det forskningsfeltet som arbeidslivsforskningen i dag utgjør og forskningsutfordringer som denne forskningen står overfor i tiden fremover. Identifiseringen av fremtidige utfordringer vil måtte bygge på prognoser som inneholder større usikkerhet desto lenger frem i tid blikket rettes. På den annen side markeres en rekke utfordringer i tiden (IKT, globalisering, utstøtingsmekanismer, grupper som faller utenfor arbeidslivet, etc.), som antas å være sentrale trekk ved fremtidens arbeidsliv. Det dreier seg om utfordringer som i varierende grad dekkes av det forskningsfeltet som arbeidslivsforskningen i dag konsentrerer seg om. Rapporten vil drøfte forholdet mellom dagens fokus og forskningsfelt i forhold til de utfordringer som trekkes frem i prognoser for fremtidens arbeidsliv.

Rapporten vil forsøke å avgrense forskningsfeltet tematisk. På grunnlag av den tematiske avgrensningen av forskningsfeltet vil rapporten drøfte hvilke institutter som kan bidra til å dekke det aktuelle forskningsbehovet som vil være tilstede. Rapporten vil skissere hvorledes departementene best kan bidra med en tilrettelegging for løsningen av det aktuelle forskningsbehovet og mulighetene for gjennomføringen av forskningsoppgavene i instituttsektoren.

Målet med rapporten vil være å danne et grunnlag som gjør det mulig å skissere strategiske utfordringer som arbeidslivsforskningen står overfor. Dette grunnlaget vil utnyttes til en konkretisering i et kortere notat hvor måter å løse disse utfordringene på skisseres (jfr. NFR 2000). Denne konkretiseringen vil inneholde forslag til samordnet innsats fra departementenes side gjennom et *strategisk utvalg*.

Vurderingene i rapporten bygger dels på identifiserte forskningsfelt og forskningsbehov i tiden. I tillegg bygger den på synspunkter og perspektiver hentet inn fra viktige aktører på feltet som departementer, forskere/institutter og representanter for partene. De intervjuede er blitt invitert til å komme med sine vurderinger av strategier for videreutvikling og avgrensning av feltet. Samtidig er de også blitt invitert til å komme med vurderinger og perspektiver på skisserte forslag til måter å samordne feltet, både på departements-/finansieringssiden og på institutt-/utøversiden.

I notatet "Vurdering av arbeidslivsforskningen i Norge" ble avgrensning av arbeidslivsforskningen diskutert i relasjon til næringslivsforskning. Det videre utredningsarbeidet har avdekket at det er behov for å presisere hvilke relasjoner og koblinger det er mellom arbeids- og næringslivsforskning. En slik presisering vil på sin side være avhengig av hva som legges i betegnelsen næringslivsforskning. Notatet gjengir noen synspunkter på disse koblingene som er fremkommet i utredningsarbeidet.

1.3 Om rapporten

Rapporten er bygget opp med tanke på å oppfylle det formålet som er skissert med utredningsoppdraget og rapporten. Den har derfor fått følgende struktur:

- Bakgrunnen for utredningsarbeidet og rapporten beskrives *innledningsvis*. Innledningsvis er også formålet med utredningsarbeidet og rapporten skissert.
- Rapporten gir en vurdering av *dagens situasjon og fremtidige utfordringer* i det vesentlige basert på tilgjengelige utredning og vurderinger. I tillegg forsøker rapporten å ta høyde for scenarioarbeid og prognostiseringer om fremtidens utfordringer. Beskrivelser av dagens situasjon og fremtidens utfordringer baserer seg også på tema som for tiden er gjenstand for offentlig debatt.
- Basert på de intervjuer og samtaler som er gjennomført fremstiller rapporten ulike *perspektiver på arbeidslivsforskningen*. Perspektivene og oppfatningene diskuteres og gis en samlet vurdering. Diskusjonen og den samlede vurderingen inneholder en avgrensning og fokusering av tema som er sentrale i arbeidslivsforskningen.
- På bakgrunn av diskusjonen og den samlede vurderingen av arbeidslivsforskningen i Norge foretas en sammenlignende fremstilling med tilsvarende utvikling av arbeidslivsforskningen i *nordiske/internasjonale miljø*. Noen miljøer og nasjonale satsninger internasjonalt danner bakgrunn for denne sammenligningen. Sammenligningen internasjonalt inneholder også en drøfting og vurdering av konsekvenser utviklingstrekkene i arbeidslivsforskningen internasjonalt kan ha for satsningen i Norge.
- Til slutt foretas en *sammenfatning*. En diskusjon og vurderingen av konkrete forslag som skal møte utfordringene vil bli fremstilt i et eget kortere notat som denne rapporten danner bakgrunn for (jfr. NFR 2000).

2 Dagens situasjon og fremtidige utfordringer

Arbeidslivsforskningen har tradisjonelt fokusert på arbeid og arbeidsplassen. Arbeidsmarked og sysselsetting, utdanning og kompetanse, familie og kjønn har vært tema hvor forhold ved arbeidet er blitt belyst. Organisering av arbeid og produksjon, helse-, miljø- og sikkerhet, lov og avtale og bedriftsdemokrati har vært tema, som med utgangspunkt i arbeidsplassen, er blitt belyst på ulike nivå. Disse nivåene omfatter både den enkelte arbeidstakers arbeidsplass, virksomheten, bransjer og forholdet mellom arbeidslivets viktigste aktører, noe som også inkluderer det meste av offentlig og privat virksomhet så vel som frivillige organisasjoner. Av programmene knyttet til dagens arbeidslivsforskning i regi av NFR kan nevnes ”Sysselsetting og arbeidsmarked”, ”Helse i arbeidslivet”, ”Bedriftsutvikling mot år 2000, BU 2000” og ”Kjønn i endring”. Dessuten er programmene ”Kompetanse, utdanning og verdiskaping” (KUV), ” Brobygging mellom næringsliv og forskning - BRO” og ”Næring, finans og marked” eksempler på tilgrensende programmer.

Den arbeidsmedisinske forskningen har gitt økt forståelse for mekanismer bak sykdommer og plager, - og har gitt oss økte muligheter til å kartlegge mottaklighet for sykdom, sykdomsutvikling og prognoser. Samtidig er det en utfordring for arbeidsmedisinsk forskning å holde tritt med de krav som raske endringer stiller til omstilling, psyksiske plager ("utbrendthet") eller organisk sykdom.

Arbeidsmarkedsforskningen står overfor flere relaterte utfordringer på et mer overordnet makronivå såvel som et mikronivå. Omstilling i offentlig sektor, utstøting fra arbeidsmarkedet, økt andel eldre arbeidstakere, nye krav og fordringer når det gjelder kompetanse og utdanning, etc er eksempler på utfordringer hvor det kan være koblinger også mot den arbeidsmedisinske forskningen.

Mange av forskningstemaene i dag viderefører forskningsfeltet med bakgrunn i utfordringer og problemstillinger som har vært aktuelle en tid. Det er også satt i gang prosjekter for å dekke utfordringer som har fått særlig fokus i dag. Forskningen avdekker i så måte tendenser og utviklingstrekk hvor forebygging og iverksetting av tiltak mot bestemte konsekvenser blir vesentlig. Det dreier seg om å avdekke bestemte utfordringer som krever reaksjoner for å påvirke utviklingen i bestemte retninger, *reaktivt*. Her bidrar forskning til utvikling av lov- og avtaleverk, planlegging og tilrettelegging fra myndighetene, utvikling og befestning av tilsynspraksis, m.m. Det kan dreie seg om å avdekke bestemte utviklingstrekk som medfører utstøting av arbeidsmarkedet, svekking av HMS-tilstanden, udekkede kvalifikasjons- og utdanningsbehov, etc.

Utredningsarbeidet har også som siktemål å rette blikket fremover mot nye utfordringer som arbeidslivsforskningen må innstilles på å møte gjennom bestemte strategiske begrep. Identifisering av nye utfordringer innebærer muligheter for at forskningen og dens resultater kan utnyttes mer *proaktivt* til også å bidra til utformingen av en ønsket utvikling. Forskningen må avdekke hvilke utviklingstrekk av betydning for fremtiden som gjør seg gjeldende og hvorledes disse kan påvirkes og endres.

Forskningen, enten den er reaktiv eller proaktiv, må kunne innta en kritisk og kreativ distanse, både til aktuelle forskningsutfordringer i dagens situasjon og utfordringer fremover. Dette betyr for eksempel å stille spørsmål ved bestemte utviklingstrekk som i mange sammenhenger *antas for gitt*. Det går for eksempel an å stille spørsmål ved nyhetsaspektet og de kvalitative utfordringer som ofte forbindes med IKT. Forskningen kan stille spørsmålsteget ved om IKT medfører at den tradisjonelle arbeidsplassen forsvinner. Det behøver for eksempel ikke være så entydig gitt at IKT medfører en tendens til jobbspørøsning slik mye av samfunnsdebatten tar for gitt. Kanskje kan tendensen til "jobbspørøsning" fra et alternativt perspektiv være uttrykk for at vi har å gjøre med en umoden bransje med et håndtverksmessig kunnskapsmonopol. IKT kan være en bransje hvor fordelene ved en organisert arbeidsdeling slik vi kjenner det i det meste av det etablerte næringslivet enda ikke har slått gjennom? Slike alternative perspektiveringer på en bransjes utvikling er eksempler på alternative vinklinger og dilemma som forskningen kan bidra til å formulere og avdekke.

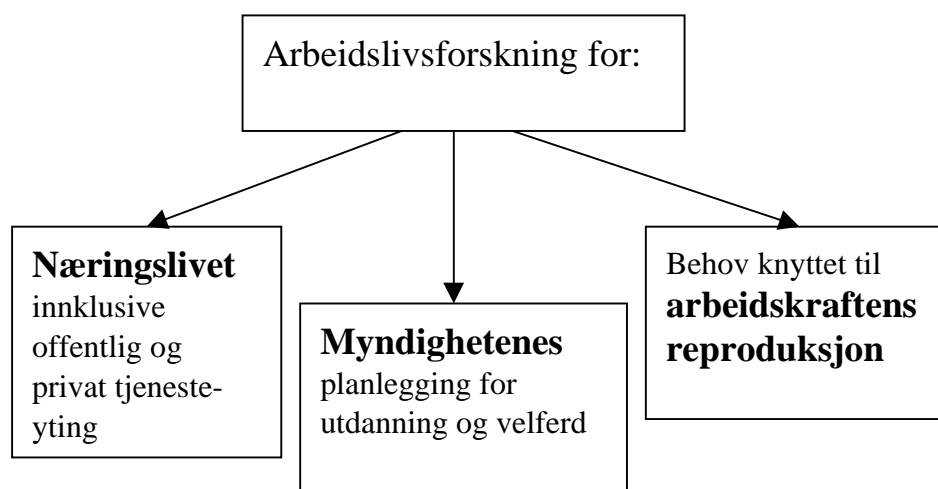
En del slike dilemma og ulike vinklinger ligger nedfelt i arbeidslivsutvalgets innstilling (NOU 1999:34) og representerer tematiske utfordringer for den mer fremtidsrettede arbeidslivsforskningen. Rapporten vil først avgrense noen aktuelle forskningstema med utgangspunkt i den eksisterende forskningen. Deretter vil det bli skissert noen dilemmaer og problemfelt på bakgrunn av arbeidslivsutvalgets innstilling som kan bli av betydning for forskningen fremover. Hensikten med denne fremstillingen vil være å peke på noen sentrale områder for arbeidslivsforskningen som kan bidra til å identifisere de aktuelle og fremtidige aktørene i feltet, samt hvorledes forskningsbehovet best kan organiseres.

2.1 Aktuelle forskningstema

Notatet "Vurdering av arbeidslivsforskningen i Norge" foretok en innledende diskusjon og avgrensning av arbeidslivsforskningen. Her vil denne diskusjonen videreføres.

Arbeidslivsforskningen dekker i dag ulike områder som har behov for forskning. En grov inndeling i hvilke funksjoner eller områder dette dreier seg om gir noen indikasjoner på omfanget og bredden i denne forskningen.

Hvilke områder dette dreier seg om er i grove trekk gjengitt i følgende modell:



Næringslivet inkludert offentlig og privat tjenesteyting utnytter arbeidslivsforskning for å dekke en rekke ulike tema som bedriftsutvikling, utvikling av teknologi og produksjonsprosesser, ledelse og arbeidsorganisering, tjenesteproduksjon, m.m. Myndighetene på sin side baserer en del av sin planleggings- og utredningsvirksomhet på resultater fra arbeidslivsforskning både i forhold til arbeidsmarkedsforskning, inntekstdannelse, dimensjonering av utdanning og kvalifikasjonsbehov, m.m. For det enkelte individ og institusjoner som ivaretar arbeidskraftens reproduksjon knytter behovet for arbeidslivsforskning seg til tema som familie/kjønn/arbeid, HMS-

forskning, tilrettelegging av arbeidsplassen, etc. Til det siste hører også forskning rettet mot helse og arbeidsmedisin i tillegg til det psykososiale og organisatoriske.

Arbeidslivsforskningen har frem til i dag hatt en del sentrale tema som fremdeles er aktuelle i den pågående forskningen. Noen av disse temaene er nevnt som eksempler innen de områder som arbeidslivsforskningen i grove trekk dekker slik det er antydnet med figuren over. En nærmere presisering av disse temaene som utgjør noe av kjernen i den tradisjonelle arbeidslivsforskningen kan være følgende:

- Studier av arbeidsplassen.
- Bedriftsutvikling, medvirkning, bedriftsdemokrati.
- Organisasjonsforskning med vekt på arbeidsorganisering.
- Teknologi og produksjonsprosess.
- Arbeidsmiljø/HMS-forskning. I den senere tid er særlig relasjonelle aspekter ved arbeidsmiljøforskningen kommet mer i fokus.
- Arbeidsmedisin.
- Kjønn, familie og arbeid.
- Partsforhold. Lov og avtaleverk.
- Arbeidsmarkedsforskning.

Dagens situasjon byr på flere nye forskningstema. Dette er tema som manifesterer seg både i den politiske debatt, på den offentlig arena og som har en mer eller mindre forskningsreflektert forankring. Blant de forskningstema som seiler opp som nye utfordringer i dagens situasjon kan nevnes følgende:

- Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT).
- Kunnskapsproduksjon og kompetanseutvikling.
- Regionale og strukturelle betingelser. Nettverk og relasjonell kompetanse.
- Globalisering.
- Mangfold og kreativitet i arbeidslivet med vekt på kjønn, etnisitet, funksjonsevner, klasse, tilhørighet og alder.
- Individualisering og arbeidsplassen som sosial arena.
- Fleksibilisering og nye HMS-utfordringer.
- Omstilling, psykiske plager ("utbrenthet") eller organisk sykdom.
- Samordning og forenkling av HMS-tilsyn og reguleringsregimet samt revisjoner av det aktuelle lov og avtaleverket.
- Omstilling i offentlig sektor, utstøting fra arbeidsmarkedet, økt andel eldre arbeidstakere, nye krav til kompetanse og utdanning, etc.

Disse forskningstemaenes aktualitet peker også mot fremtidens utfordringer som blir drøftet nærmere nedenfor.

IKT opptrer i dag som en teknologi med de største utfordringer og konsekvenser for den videre samfunnsutvikling og utvikling av arbeidslivet. Denne teknologien identifiseres i mange sammenhenger som nye måter å utforme arbeidsplasser på, nye organisasjonsformer, nye kvalifikasjonsformer, nye muligheter for informasjonsutveksling og sammenknytning/globalisering på tvers av landegrenser. Hva som er nytt ved denne teknologien og dens muligheter er imidlertid en forskningsutfordring å

klarlegge. Et slikt behov for klarlegging av hva som er nytt og i så tilfelle hvilke utfordringer vi står overfor gjelder også flere aspekter ved arbeidslivets og samfunnets utvikling. Det gjelder for eksempel globaliseringsprosesser og de nye utfordringer som her markeres. Kompetanse- og kunnskapssamfunnets betydning og konsekvenser for samfunns- og arbeidslivet nasjonalt og globalt blir trukket frem blant de store utfordringene for fremtiden.

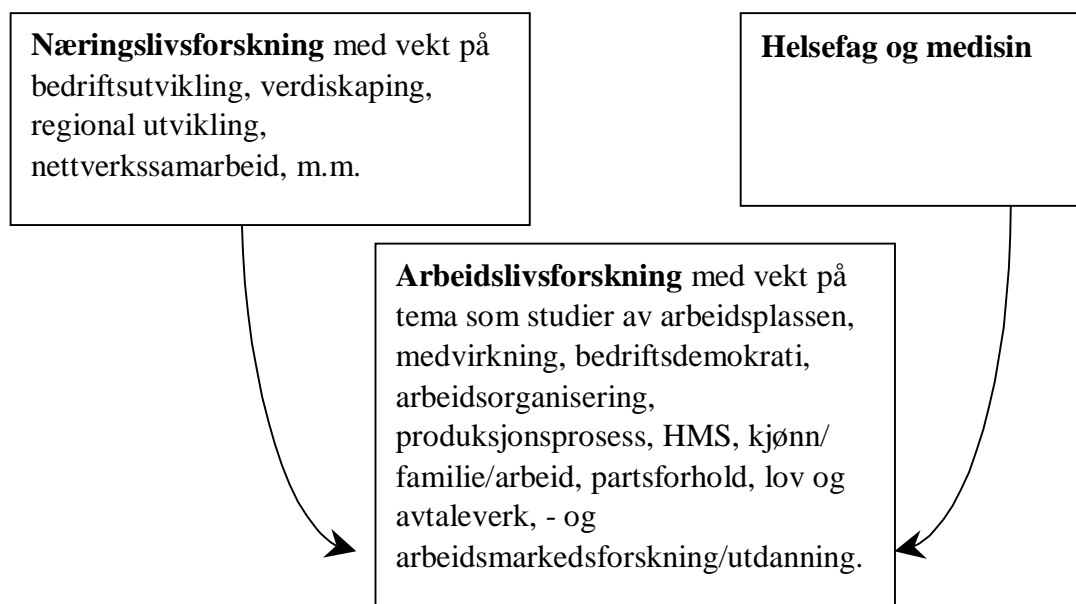
Interessante forskningsspørsmål som kan reises i disse sammenhengene er hvorvidt og i tilfelle på hvilken måte, IKT, globalisering, kompetanse- og kunnskap representerer kvalitativt nye utfordringer for arbeidslivet. Deres nyhetsverdi og de kvalitative utfordringene som kobles til disse utviklingstrekkene kan fra andre perspektiver og vinklinger fremtre som en mer eller mindre kontinuerlig forlengelse av de utviklings- trekk som har preget mye av den moderne industrielle epoke. Kontinuitet i forhold til tidligere utviklingstrekk kan innebære at utfordringene i større grad kan bygge på allerede praktiserte og utbygde ordninger og reguleringer enn tilfellet ville være om det var tale om kvalitativt nye fenomen som opptrer.

Blant de sentrale forskningsprofesjoner som har ivaretatt forskningen innen de tema som har vært fremtredende i arbeidslivsforskningen frem til og med dagens situasjon kan nevnes følgende:

- samfunnsvitenskap
- humaniora
- helse- og medisinfag
- ingeniørfag

I mindre utstrekning har juss, bedriftsøkonomi og ledelses-/strategifag vært aktuelle. Det samme gjelder pedagogikk og geografi. De to siste fagområdene kan bli aktuelle når læringsaspekter og regionale nettverkskonstellasjoner blir viktige trekk ved utvikling av arbeidslivet. Hvorvidt disse fagene får større aktualitet innen arbeidslivsforskningen fremover vil bl.a. avhenge av hvilke strategiske grep og forskningstema som blir toneangivende fremover og hvilke forskningsfelt som utkrystalliserer seg som sentrale for arbeidslivsforskningen.

På bakgrunn av de fagtradisjoner, forskningstema og forskningsmiljø som har vært vurdert i utredningsarbeidet synes det å utkrystallisere seg et fokus for arbeidslivsforskningen som kan illustreres med følgende figur:



Arbeidslivsforskningen har en tematisk plass i spenningsfeltet mellom næringslivsforskning på den ene siden og helsefag/medisin på den andre siden. Både næringslivsforskning og helsefag/medisin inngår i arbeidslivsforskning og kommer til uttrykk på forskjellig vis i de tema som er eksemplifisert i boksen med benevnelsen arbeidslivsforskning.

2.2 Forskningsutfordringer fremover

Arbeidslivsutvalgets utredning peker på de store endringene i arbeidslivet som er bakgrunn for oppnevningen av utvalget. Det dreier seg om endringer knyttet til "mer service- og tjenestevirksomhet, ny informasjons- og kommunikasjonsteknologi, globalisering, mer kunnskapsbasert produksjon, og mer sammensatte ønsker og behov hos arbeidstakerne" (NOU 1999:34). Det legges i utvalgets innstilling mye vekt på et spenningsforhold mellom kravene fra globalisert og konkurranseutsatt økonomi med tilsvarende tendenser til individualisering og fleksibilisering på den ene siden. På den andre siden formuleres behov for beskyttelse og ivaretagelse av arbeidstakers behov, velferd og kollektive goder så vel som beskyttelse mot fleksibilitetens og globaliseringens oppløsende tendenser.

Innstillingen retter søkelyset på de dilemma som fremkommer på bakgrunn av spenningsforholdene som er skissert over. Samtidig har innstillingen selv et tvetydig forhold til bakgrunnen for de ulike spenningsforholdene og dilemmaene som

skisseres¹. I utvalgets innstilling kommer dette til uttrykk som et tvetydig forhold mellom økonomien og konkurransens krav og fordringer som medfører behov for lemping på lover, avtaler og reguleringer av arbeidslivet og arbeidsmiljøforhold. Utvalget poengterer i denne sammenheng på den ene siden at det meste av virksomheten til større etablerte selskaper foregår i de land som har best utviklede og regulerte arbeidsforhold. Dette etableringsmønsteret bekreftes ytterligere om man kartlegger kapitalstrømmer internasjonalt. Her viser det seg at de land som i første rekke tiltrekker seg utenlandske investering og handelsamkvem er de land med mest ordnet og regulert nærings- og arbeidsliv (Busch 1990). På denne bakgrunn kan det derfor være at den såkalte globaliseringen ikke svekker etablerte beskyttelsesordninger for arbeidstakerne på sikt. Det kan være at nye ordninger og reguleringer utvikles som samsvarer med styrket konkurransevne for næringslivet. Forbedrede ordninger kunne tenkes å utvikle seg også på sikt når konkurransefortrinnet med dagens ordninger svekkes gjennom deres utbredelse globalt.

På den annen side poengterer utvalget at de samme forhold ved økonomien og konkurransen (globalisering, fleksibilisering) representerer utfordringer som på sikt kan medføre svekkelse av beskyttelsesordninger innen arbeidsliv og arbeidsmiljø som er etablert. Utvalget er selv inne på flere områder hvor det kan være behov for oppmyking og nedbygging av rigide og hemmende lover, avtaler og reguleringer spesielt med dagens behov for et fleksibelt globalt arbeidsliv. Kapital og næringsvirksomhet tiltrekkes altså til de områder med best utbygde lover, avtaler og reguleringer, som den på den annen side argumenterer med at representerer hemming av den samme kapital og næringsvirksomhets konkurransefortrinn.

Dette er et eksempel på et uforløst dilemma som gjennomsyrrer arbeidslivsutvalgets innstilling. I innstillingen trekkes disse uforløste dilemmaene frem som motsetninger mellom individualisering og kollektivitet, fleksibilitet og regulering, jobboppløsning og virksomhetslojalitet, etc.

For arbeidslivsforskningen vil det være en utfordring å ta tak i de uforløste dilemma og motsetninger som ligger både eksplisitt og implisitt i arbeidslivsutvalgets innstilling. Utfordringene vil både være å utdype disse dilemmaene og motsetningene samt å identifisere muligheter for nye vinklinger som kan bidra til å løse dilemmaene og motsetningene. Det kan f. eks. tenkes at fleksibilitet ikke nødvendigvis bare dreier seg om deregulering. Fleksibilitet behøver ikke bare innebære oppmykning av stillingsvernet, oppmykning av arbeidstidsordninger, etc. Fokusering på fleksibilitet kan også tenkes å ivareta både behovet for arbeidstakers velferd og konkurransevnen til næringslivet. Om fleksibilitet betyr å samarbeide med andre og få flere ben å stå på kan dette gi grobunn for nye solidaritets- og fellesskapsdannelser som krever videreutvikling av stillingsvern og presisering av arbeidstidsordninger. Det er ikke sikkert at våre oppfatninger av hva som ligger i fleksibilitet, globalisering, kunnskapssamfunnet, etc. er uttømt ved å gi det et innhold i tråd med tiden. Hva som

1 Se f. eks. NOU 1999:34 s. 13, s. 48 og s. 122.

menes med fleksibilitet, globalisering, nye teknologi, etc. er forskningstema som krever forskningsinnsats for å avdekke og tydeliggjøre grunnlaget for målrettet handling hos ulike aktører. Her har arbeidslivsforskningen mye udekkede forskningsbehov, ikke minst med utgangspunkt i Arbeidslivsutvalgets innstilling.

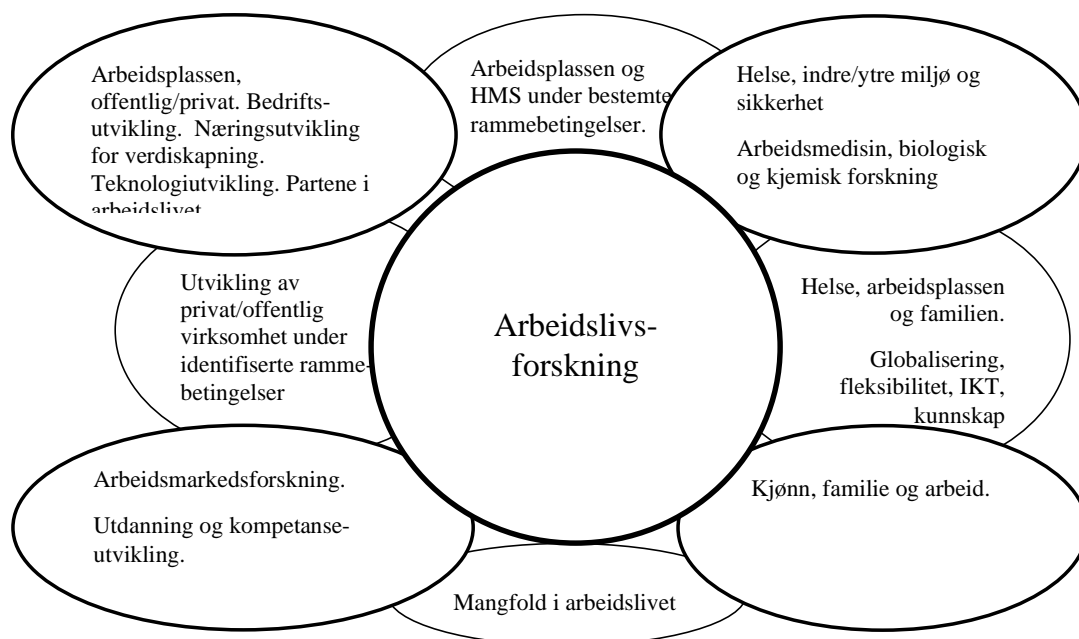
Kort kan følgende tema nevnes:

- Hva slags fenomen er *globalisering*? Opptrer dette fenomenet som noe kvalitativt nytt med nye utfordring og konsekvenser for arbeidslivet eller er det tale om en ekspansjon og internasjonalisering av utviklingstrekk ved industrisamfunnet som vi har vært vitne til i hele den moderne epoke?
- Hva slags fenomen er *fleksibilisering*? Opptrer dette fenomenet som noe kvalitativt nytt eller er det tale om kontinuerlige prosesser som også har vært typiske for hele den moderne epoke? Gir fleksibiliseringen nye konsekvenser og behov for nye tiltak eller utbygging og revisjon av eksisterende lover og reguleringer?
- Hvilke utfordringer representerer *eldrebølgen*? Gir den antatte forskyvninger i dagens arbeidsliv og arbeidsmarked slik demografisk fremskrivning kan tyde på? Vil dagens og fremtidens arbeidsplasser og teknologi på sin side forskyve muligheten for produktiv deltakelse i samfunnslivet ut over dagens barrierer, slik at eldrebølgens konsekvenser dempes? Berører samme problemstilling også andre grupper som faller utenfor arbeidsmarkedet, som uføretrygdede, arbeidsledige, etc.
- Hva slags fenomen knytter seg til betegnelsen *kunnskaps- og kompetansesamfunnet*? Opptrer kunnskap og kompetanse som noe kvalitativt nytt med nye utfordringer og konsekvenser for arbeidslivet? Har kunnskap og kompetanse alltid vært viktige utviklingstrekk ved industrisamfunnet hvor fornyet oppmerksomhet gir inntrykk av at vi står overfor kvalitativt nye utfordringer og nye utviklingstrekk? Er det tale om diskontinuitet eller kontinuitet når ”overganger” til kunnskaps- og kompetansesamfunnet settes på dagsorden?
- Utfordringer knyttet til nye samarbeidsformer og *relasjonelle nettverkskoblinger*. Hva slags fenomen er det tale om og hvilke eventuelle nye muligheter og evner kreves for å bygge og utnytte ulike former for koblinger?
- Hva er *mangfold* og hvilke muligheter gir mangfold til kreativitet og utvikling av arbeidslivet?

Dette er eksempler på scenarier som det er av betydning å belyse og konkretisere konsekvenser av for arbeidslivsforskningen fremover.

For å møte utfordringene ved å ivareta kjerneområdene for arbeidslivsforskningen og samtidig møte nye utfordringer vil det være nødvendig i større grad å samordne og koordinere innsatsen på feltet. En slik samordning må også bidra til å identifisere felles interesser og behov for forskning. I en slik sammenheng blir det viktig å styrke muligheter for overlapp og fellesskap mellom de etablerte forskningsområdene for å møte de nye utfordringene som forskningsfeltet står overfor fremover.

En figur kan illustrere slik sammenhenger og koblinger på tvers av forskningsfeltet:



3 Perspektiver på arbeidslivsforskningen

I forhold til utfordringer i dagens situasjon og fremover har utredningsarbeidet funnet det interessant å se nærmere på hva sentrale aktører selv oppfatter som viktige forskningstema de ønsker dekket. Identifiseringen av viktige forskningstema hos sentrale aktører er fremkommet gjennom en kartlegging hvor disse aktørenes syn på de strategiske utfordringene og nødvendige organisatoriske grep som eventuelt må gjennomføres for å møte forskningsbehov og utfordringer som er etterspurt. Denne delen av utredningsarbeidet er gjennomført i form av samtaler og intervjuer med enkeltpersoner og grupper av personer som representerer sentrale aktører innen arbeidslivsforskningsfeltet.

Fremstillinger basert på dette kartleggingsarbeidet vil ikke gjengi enkeltutsagn fra bestemte aktører (departement/parter/institutter/personer) når perspektiver og synspunkter presenteres. I stedet vil gjengivelsen skje i mer generelle vendinger slik at ingen føler seg forpliktet til å forsvare bestemte perspektiver eller oppfatninger som er uttrykt.

Blant de viktigste departementer, institutter og parter som har bidratt i kartleggingen kan nevnes følgende:

- Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD)
- Nærings- og handelsdepartementet (NHD)
- Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF)
- Kommunal- og regionaldepartementet (KRD)
- Sosial- og helsedepartementet (SHD)
- Institutt for Samfunnsforskning (ISF)

- Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)
- SINTEF Teknologiledelse
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Rogalandsforskning (RF)
- Agderforskning
- AHS/SEFOS og Sosiologisk institutt (UiB)
- Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Norges forskningsråd (NFR)
- NHOs arbeidsmiljøfond

3.1 Intervju/samtaler med sentrale aktører

Kartleggingen har foregått som mer eller mindre ustrukturerte intervju og samtaler. Enkeltpersoner så vel som gruppesamtaler/intervjuer er blitt gjennomført. På forhånd fikk de aktuelle deltakerne tilsendt notatet ”Vurdering av arbeidslivsforskningen i Norge”. En kort introduksjon av oppdraget ble gitt innledningsvis. Hvis alle deltakerne i samtalsituasjonen/intervjuene hadde lest notatet ble de bedt om å kommenterer innholdet uten noen nærmere presentasjon. I de fleste tilfeller viste det seg at deltakerne hadde tatt seg tid til en grundig lesning av notatet. Viste det seg at noen av deltakerne ikke var kjent med innhold ble det foretatt en sammenfattende introduksjon av hovedpunktene i notatet.

Samme opplegget ble gjennomført både overfor departementene, instituttene og representanter for partene. Utgangspunktet for innhenting av perspektiver og synspunkter var derfor noenlunde identisk. Intervjuer/utredere fremstilte seg selv som en nøytral part med KR D og Norges forskningsråd som oppdragsgivere. Kartleggingen ble gjennomført med stor grad av uavhengighet av oppdragsgiverne.

I tillegg til de nevnte intervjuene/samtalene har også andre møtearenaer vært utnyttet til innsamling av perspektiver og oppfatninger. Flere møter har vært gjennomført i NFR. Det har vært avholdt tre referansegruppemøter. Utredningsarbeidet har også vært presentert i Norsk arbeidslivsforum. Mange enkeltpersoner har i ulike sammenhenger også bidratt med perspektiver og oppfatninger. Alle disse møtearenaene og bidragsyterne har kommet med viktige perspektiver og oppfatninger som er søkt ivaretatt i denne rapporteringen.

3.2 Perspektiver på arbeidslivsforskningen i instituttsektoren

Instituttene som har vært konsultert i utredningsarbeidet varierer fra små miljøer med et fåtall forskere til større miljøer med flere hundre fast ansatte forskere. Størrelse og omsetning er variable som antyder noe om variasjonen i instituttsektoren som utøver arbeidslivsforskningen.

Instituttene selv profilerer seg ulikt med hensyn til hva slags forskning de legger vekt på. Profileringen varierer både når det gjelder metode, tema og fagorientering som

forskningen bygger på. Denne profileringen vil legges til grunn i rapporten på en slik måte at det vil differensieres mellom tre kategorier institutt:

- Institutter som profilerer seg som *rene samfunnsvitenskapelige*, eventuelt med vekt på arbeidslivsforskning.
- Institutt som søker å opptre mer *tverrvitenskapelig* ved for eksempel å kombinere samfunnsforskning med teknologiutvikling, humaniora, medisin, økonomi, etc.
- Institutt med en mer *markant fagprofil* knyttet til medisin, helse, teknologi, økonomi, m.m.

Instituttsektoren er gjennomgående opptatt av å bevare forskningens *kvalitet* i et sterkt presset oppdragsmarked. Dette gjelder uavhengig av om instituttet er forvaltningsorgan eller mer fristilt. Heller ikke forskningsprofileringen instituttet har synes å spille noen rolle i en slik sammenheng.

For oppdragsforskningen representerer kvalitet en særlig utfordring. Oppdragsorienteringen medfører manglende ressurser til faglig oppbygging og fornying. Hvis instituttene ikke får ressurser til faglig oppbygging og fornying vil de være avhengig av å rekruttere ny kompetanse fra institusjoner hvor slik fagkompetanse bygges opp, for eksempel universiteter og høyskoler. Instituttene vil da oppleve at faglig oppbygging og fornying finner sted uavhengig av instituttens behov og oppdragsmarked. I tillegg vil slik fornying gjennom rekruttering måtte innebære at "faglig utbrukt" personell må omdisponeres eller overflyttes. Erfarent personell er på den annen side en nødvendighet for akkvisisjon og gjennomføring av prosjekter. Kunnskap og kontakter for akkvisisjon og gjennomføring av prosjekter er noe som opparbeides gjennom prosjekterfaring og ikke nødvendigvis bygges opp gjennom ensidig faglig kompetanseheving ved universiteter og høyskoler.

Problemet vedrørende faglig oppbygging/fornyning og anvendelse av kompetanse i et oppdragsmarked forsterkes når en økende del av ressursbruken i oppdragsforskningen går med til akkvisisjon av nye prosjekter. Dette medfører at den eventuelle faglige oppbygging og fornying som måtte ligge i gjennomføring av forskningsoppdraget i stedet båndlegges til akkvisisjon av nye prosjekter.

Disse og beslektede problemer i oppdragsmarkedet gjelder uavhengig av i hvilken grad instituttene er fristilt og hvilke finansieringsformer de er avhengige av. Problemene formuleres tydeligst og mest bevisst blant ulike kategorier forskere, men det finnes også en problembevissthet rundt disse spørsmålene i departementene.

I tillegg til faglig oppbygging og fornying er forskerne opptatt av å at kvalitet ved forskningen må bety at den sikres uavhengighet og mulighet for *kritisk distanse* til oppdragsgiver og forskningsfeltet (forskingsobjektet). Forskningen skal ikke nødvendigvis være rettet inn på en bestemt bruker. Rettens forskningen for sterkt inn på en bestemt bruker kan forskningen få slagside fordi kunde og kundebegrepet blir stående for sentralt. For enkelte forskere og institutt innebærer det at bedriftsutvikling blir satt opp mot forskning. Det arbeidslivsforskningen trenger fremheves å være en strategi for forskning og ikke kundedrevet bedriftsutvikling og konsulentvirksomhet. Institutt og forskere som vektlegger bruker- og kundeorientering fremhever på sin side faren

for manglende relevans. Forskningens forankring i akademiske "fyrtårn" kan for bruker- og kundeorienterte forskere fortone seg som virkelighetsfjern med mangel på relevans og aktualitet.

Dilemmaet mellom forskningens frie akademiske preg og anvendt kundeorientering er av gammel dato. Dette dilemmaet ser fremdeles ut til å være markant blant forskerne og forskningsinstituttene. Noe av problemet er imidlertid også viklet inn i forholdet mellom kvantitativ og kvalitative tilnærminger, følgeforskningsstudier versus aksjonsforskning innretning, identifisering med ulike forskningsfellesskap, etc.

Noe av grunnen til at instituttene og forskerne fremdeles er opptatt av de dilemmaene som er pekt på over kan henge sammen med den nisjepregede pluralisme som preger forskningen både på oppdrags- og utøversiden. Rapporten vil senere beskrive departementenes vektlegging av forskning som oppfyller deres særskilte og nisjepregede behov. Forankringen av oppdragene i en vektlegging av forskning som skal bidra til å oppfylle særskilte og nisjepregede behov kan styrke utøversidens fremdyrking av sine fortrinn og særegenheter. Det kan bl.a. bli et fortrinn å legge vekt på kundeorienteringen versus uavhengighet av bestemte kunder for å oppnå kvalitet og kritisk distanse.

Instituttene er opptatt av et vidt spekter av forskningstema. Noen eksempler på overordnede forskningstema er følgende:

- Sysselsetting og arbeidsvilkår.
- Kjønn og samfunn.
- Velferd, sivilsamfunn og fordelingsmønstre.
- Politiske institusjoner, aktører, opinion og makt.
- Internasjonal migrasjon, integrasjon og etniske relasjoner.
- Gjøre kunnskap om sammenhenger mellom arbeid og helse kjent.
- Kartlegge miljø og helseforhold, vurdere risiko og foreslå forebyggende tiltak.
- Skape kunnskap om sammenhenger mellom arbeid og helse.
- Arbeidsmiljø.
- Arbeid for alle.
- Arbeid og læring.
- Bedriftsutvikling gjennom bred medvirkning.
- Kvalitet og organisering i offentlig sektor.
- Likestilling, arbeidsliv og hjemmeliv.
- Bedriftsutvikling.
- Produksjon, produktivitet og produktutvikling.
- Sikkerhet og arbeidsmiljø.
- Innovasjon og teknologioverføring.
- Videreutvikling av den nordiske samfunnsmodellen.
- Institusjonelle særtrekk ved arbeidslivs- og velferdspolitikken.
- Institusjonelle løsninger og resultatene i form av arbeidsmarkedsstruktur, fordeling og levekår.
- Norske løsninger i relieff til utviklingen i andre land.

Denne oversikten gjenspeiler et mangfold som også preger perspektivene på hva arbeidslivsforskning er. I tillegg til dette har de enkelte forskere ved instituttene pekt på områder de mener er viktige for arbeidslivsforskningen å konsentrere seg om. Det er særlig områdene IKT, kunnskap og kompetanse som er blitt trukket frem. Forskerne (og intervjuede personer i departementene) fremhever at disse områdene representerer dyptgripende endringer som må fanges opp av arbeidslivsforskningen.

En kobling av arbeidslivsforskningen til næringslivsforskningen vil i flg. enkelte miljø risikere ikke å fange opp de utviklingstrender som er nevnt over. For sterk kobling av arbeidslivsforskningen mot næringslivsforskning oppfattes av en del forskere å innebære en fare for at arbeidslivsforskningens tradisjonelle forskningsfelt og profil blir marginalisert. Arbeidslivsforskningen risikerer å bli oppfattet kun som forskning *for* næringslivet. I tillegg kan det bli et problem med en slik avgrensning og vektlegging av næringslivsforskning at forskningen vil fokusere mot det private næringsliv. Tradisjonelle felt som offentlig tjenesteproduksjon, familie, frivillige organisasjon, m.m. risikerer da å bli marginalisert som forskningsfelt. Det er særlig de rene samfunnsvitenskapelige instituttene og deres forskere som uttrykker denne skepsisen til en for sterk kobling av arbeidslivsforskning mot næringslivsforskning.

Institutter med en mer tverrvitenskapelig profil hvor for eksempel teknologi/økonomi/humaniora/helse kombineres med samfunnsvitenskap gir ikke uttrykk for den samme skepsis i forhold til kobling av arbeidslivsforskning mot næringslivsforskning. Flere forskere ved disse instituttene har hatt omfattende kontakt med næringslivet, næringsorganisasjoner og næringsvirksomhet i vid forstand. Denne kontakten kan ha medført at forskerne og instituttene opplever en nær kobling og til dels overlapp mellom en del av næringslivsforskningen og arbeidslivsforskningen. En opplevelse av en nærmere kobling vil på sin side avhenge av hva som menes med næringslivsforskning. Noen bestemt avgrensning av hva næringslivsforskning inkluderer er ikke kommet frem i utredningsarbeidet.

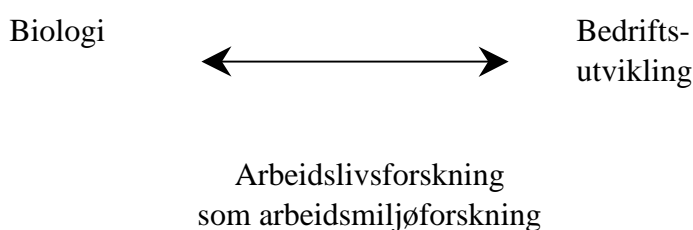
Arbeidslivsforskningens kobling med næringslivsforskning blir av en del forskere og institutter formulert som sammenhenger mellom bedriftsutvikling, utvikling av produksjon/innføring av teknologi og arbeidsmiljø. Dette er koblinger som flere av forskerne og instituttene har omfattende erfaringer med i sitt forskningsarbeid i ulike prosjekter. Både fra departementer og forskere ved ulike institutt kommer det på den annen side til uttrykk skepsis mot at disse koblingene og tilsvarende fokus tillegges for stor oppmerksomhet. Koblingen mellom bedriftsutvikling, utvikling av produksjon/innføring av teknologi og arbeidsmiljø er kun en del av arbeidslivsforskningen. Bedriftsutvikling har for eksempel vært i fokus hos noen forskere ved noen institutt, men dekker langt fra det vesentligste av arbeidslivsforskningen.

Arbeidslivsforskningens forhold til det medisinske og helsefaglige feltet oppfattes ikke å være ivaretatt. Det gjelder særlig om arbeidslivsforskningen og dens fokus kobles for tett til næringslivsforskning. Med en slik avgrensning vil store deler av den medisinske forskningen falle utenfor.

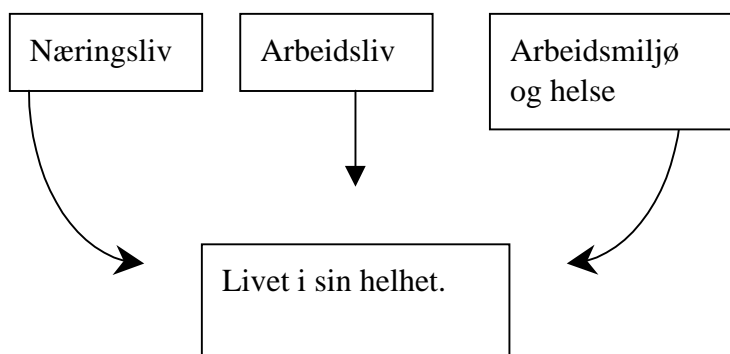
Forskerne og instituttene spriker betraktelig når det gjelder den medisinske og arbeidsmedisinske forskningens plass i arbeidslivsforskningen. Forskere fra

samfunnsvitenskapelige og mer tverrvitenskapelige forskningsmiljø oppfatter den medisinske og arbeidsmedisinske forskningen som profesjonsfaglig forankret. Den markerte profesjonsfaglige forankring gjør at denne forskningen oppfattes å høre hjemme innen området Medisin og Helse (MH) i Norges forskningsråd. Flere uttrykker skepsis til å la denne forskningen få plass som et sentralt forskningsfelt innen arbeidslivsforskningen.

Forskningsmiljø som konsentrerer seg om det helsefaglige ser på arbeidslivsforskning som arbeidsmiljøforskning. De fremhever det historiske tyngdepunktet som har ligget innen området for bedriftshelsetjenesten (BHT) med vekt på lege/helse/yrkeshygiene. Biologi er i denne sammenheng like vesentlig som forskningen med forankring i produktivitet. Arbeidsmiljøforskning formuleres som en formidler mellom ytterpunktene biologi og bedriftsutvikling, slik det kan illustreres med følgende figur:



Arbeidslivsforskningen blir på en slik bakgrunn forstått som et område hvor "Livet i sin helhet" står i sentrum. Det er forskning mot en slik helhetlig oppfatning som arbeidslivsforskningen må dekke. Disse sammenhengene kan illustreres med følgende figur:



Forskere med en helsefaglig forankring uttrykker behovet for å markere helse-, miljø- og sikkerhet (HMS) gjennom forslag til at det opprettes et eget arbeidsmiljøfond. Arbeidsmiljøfondet må ha HMS som sitt tyngdepunkt. Opprettes ikke et eget fond eller område for HMS bør området legges inn under området Medisin og helse (MH) i NFR. Verken Kultur og Samfunn (KS) eller Industri og Energi (IE) oppfattes å være i stand til å ivareta HMS forskningen på en tilfredsstillende måte.

Når det gjelder en del av arbeidsmarkedsforskningen og forskning rettet mot inntekstdannelse, makroorientert økonomisk forskning, m.m. uttrykkes det også skepsis til om denne forskningen hører inn under arbeidslivsforskningen. Noen forskere fra rene samfunnsvitenskapelige forskningsmiljø uttrykker slik skepsis mens andre samfunnsvitenskapelige forskningsmiljø som har fokus på disse områdene ser dette som sentrale deler av arbeidslivsforskningen.

Mange av instituttene *forskningstema* har *forbindelseslinjer* mellom hverandre som kunne danne grunnlag for nærmere samarbeid mellom enkeltforskere så vel som mellom institutt, for eksempel gjennom mer overgripende program/prosjektsatsninger, SIP'er (eventuelt SUP'er), institusjonelle samarbeidsformer, m.m. Med få unntak er det ingen av instituttene som legger vekt på slike muligheter. Instituttene er i større grad opptatt av å markere egne komparative fortrinn og særegne faglig, forskningsmessig og metodiske profil. I noen grad blir det vurdert muligheter for mer løselig koblet prosjektarbeid. Relevansen av å knytte tema innen og mellom ulike institutt sammen for å få nye og andre vinklinger på "egne" forskningstema blir i liten grad trukket frem. Det kan se ut som mangfold blir fremhevet fremfor konsentrasjon og forankring av arbeidslivsforskningen i form av kraftsentra eller større mer sammenhengende programsatsninger. Vektleggingen av mangfold kan på sin side også henge sammen med oppdragssituasjonen hvor oppdragsgivere har stimulert til nisjepreget tenkning omkring egne fortrinn gjennom oppdragenes karakter av å være små og nisjepregede.

Interessefeltene for noen institutt er slik at de utelukker å kunne delta i prosjekter som vektlegger andre tema enn de selv er opptatt av. Ved enkelte institutt gis det for eksempel uttrykk for at aksjonsforskning, bedriftsutvikling, etc faller utenfor deres interessefelt. Program og prosjekter som vektlegger den type forskning vil derfor ikke bli vektlagt. Sammenhenger mellom forskning som vektlegger aksjonsforskning, bedriftsutvikling, etc. forhindres dermed fra å nyttegjøre seg forskning som kunne avdekke *konkrete betingelser* for å drive bedriftsutvikling og aksjonsrettet forskning. Det samme gjelder andre veien. Problemstillinger som fremkommer gjennom bedriftsutvikling og aksjonsrettet forskning blir ikke sett som input til forskning omkring overordnede rammebetingelser som sysselsetting, velferdsutvikling, kjønn og samfunn, etc.

Departementenes forhold til instituttsektoren oppfattes forskjellig for de ulike instituttene. For flere av de rene samfunnsvitenskapelige instituttene oppfattes departementene som noe passive og uten klar eksponering av ønsker og behov for utvikling av forskningsfeltet fremover. Samtidig uttrykkes det liten refleksjon fra instiuttsiden når det gjelder mulighet for strategisk forming av feltet fremover, spesielt på bakgrunn av den fortrinnsmarkering og vektlegging av nisjepreget som preger instiuttene presentasjoner av seg selv. Fra flere departementer formuleres tendenser til slike holdninger hos instituttene som en "være seg selv nok" holdning. Dette vanskeliggjør en samlet koordinering og strategiske grep overfor forskningsfeltet.

Norges forskningsråd får gjennomgående kritikk for en diffus profil og byråkratisk beslutningsprosess. Splid og mangel på samordning innad i Norges forskningsråd fremheves som et problem. Norges forskningsråds problemer identifiseres med dets

historie hvor motsetninger mellom de ulike rådene i forhold til departementene er blitt vedlikeholdt i den nye forskningsrådsstrukturen. Departementenes ressursforvaltning i forhold til Norges forskningsråd oppfattes å bidra til vedlikehold av de problemene som Norges forskningsråd sliter med og har arvet fra den tidligere forskningsrådsstrukturen.

Instituttene og forskerne gir uttrykk for at eventuell *konsentrasjon* av utøverne må finne sted gjennom frivillig integrasjon mellom forskere på grunnplanet. Forsøk på organisatoriske (over-)grep påført forskerne og instituttene utenfra vil virke uheldige og lett føre til motstand. Selv om instituttene og forskerne med få unntak ikke uttrykker noen direkte negativitet til tanken om konsentrasjon kommer det heller ikke til uttrykk noen åpenbar entusiasme med tanke på å danne kraftsentra på utøversiden innen forskningsfeltet. Det er dessuten en skepsis til at kobling mellom ulike forskergrupper vil øke transaksjonskostnadene til å dekke koordinering og samarbeid.

Fra enkelte institutt og noen enkeltforskere er det kommet til uttrykk oppfatninger av at ett forskningsmiljø burde ha et særlig ansvar for arbeidslivsforskningen. Et slikt ansvar burde legges til et institutt med sterke internasjonale koblinger for å markere et nasjonalt ansvar for feltet. For land som for eksempel Sverige har Arbetslivsinstitutet et slikt særskilt nasjonalt ansvar hvor bl.a. internasjonale koblinger er et viktig element.

Instituttene uttrykker ikke noen markante oppfatninger på spørsmål om hvilken tilknytningsform som er den mest ønskelige. Forvaltningsorgan er riktignok blitt fremhevet av forskere og ansattes representanter ved et institutt. Et annet institutt med status som forvaltningsorgan ser på sin side ingen spesielle grunner til å endre på denne konstruksjonen. For de flestes vedkommende kommer det til uttrykk en avventende eller positiv holdning til fristilling, konkurranse om oppdrag, etc. Disse holdningene er nært knyttet opp til oppfatninger om at finansieringsformene må være slik at en tilstrekkelig grunnfinansiering sørger for faglig oppbygging og fornying.

En del forskere fra instituttsektoren uttrykker klare oppfatninger av ønskede endringer i finansieringen til arbeidslivsforskningen. Behovet for økt basisfinansiering med vekt på grunnbevilgning vektlegges. I denne vektleggingen ligger at det samtidig må skapes like konkurransevilkår for institutt som opererer i samme marked og konkurrerer om samme oppdrag. Like konkurransevilkår må imidlertid ikke gå bekostning av grunnbevilgningene til sektoren. De som allerede har betydelig finansiering gjennom grunnbevilgning må fungere som mål for institutter med lav andel grunnbevilgning og ikke omvendt.

Finansiering gjennom Strategiske Instituttprogrammer (SIP) vurderes også som mulige finansieringsformer for å styrke den faglige oppbygging og fornying i instituttsektoren. Denne finansieringen må komme i tillegg til og ikke som erstatning for grunnbevilgning.

Samtidig er det flere kritiske røster til dagens SIP'er. SIP'ene er ofte for kortsiktige og små. De preges av manglende ressurser og kobling mot målstyring av forskningsfeltet. Om SIP'ene skal fungere og skape strategisk faglig oppbygging og fornying må de få et langt større omfang og bli mer langsiktige.

3.3 Perspektiver på arbeidslivsforskningen hos departementene

I rapporten er det ikke funnet hensiktsmessig å gruppere departementene etter spesiell profilering, funksjoner, forvaltningsområder eller lignende. Når det i rapporten differensieres mellom departementene vil det skje i mer generelle vendinger knyttet til bestemte ansvarsområder for forskningsfelt.

Flere av de intervjuede i departementene uttrykker, på samme måte som instituttene, betydningen av at IKT, kompetanse og kunnskap er viktig å ta høyde for som tema for arbeidslivsforskningen. Det samme gjelder fenomen som fleksibilisering og eldreølgen samt betydningen av andre grupper som faller utenfor arbeidsmarkedet. Dette er tema ”i tiden” som blir oppfattet å få avgjørende betydning for *utviklingen fremover*.

Videre uttrykkes behovet for å knytte arbeidslivsforskningen opp mot forskning internasjonalt. Det kan f. eks. være et poeng å se sammenhenger mellom utvikling av arbeidsmarkeder i de ulike nordiske land. Tilsvarende komparasjoner kan også tenkes på andre forskningsfelt. I tillegg er det viktig å lære av forskning på feltet som foregår i andre land. Oversikt og kobling til forskningen internasjonalt innebærer også en utfordring for instituttene. For departementene er det viktig at forskningen ved instituttene har internasjonal forankring om den skal være konkurransedyktig.

Fra en del representanter for departementene blir *offentlig sektor* og dennes plass i arbeidslivsforskning betont. Arbeidslivsforskningen må ha et tematisk fokus slik at viktige problemstillinger og utviklingstrekk i offentlig forvaltning og endringer i denne fanges inn i forskningsfeltet. Betoningen av det offentliges plass i arbeidslivsforskningen kan bl. a. ses som en reaksjon på en for sterk kobling mellom arbeidslivsforskning og næringslivsforskning som konsentrerer seg om det private næringsliv.

Representanter for departementene poengterer at disse skal opptre som *krevende kunder* i forhold til instituttsektoren. Når departementene opptre som krevende kunder kan de bidra til å utvikle sterke miljø med internasjonale koblinger. Et ledd i rollen som krevende kunder innebærer på sin side at departementene identifiserer og tydeliggjør sitt kunnskapsbehov.

Departementene må stimulere til *kvalitet* i forskningen. Her er det viktig at de som fagmyndigheter tar et ansvar. Det gjelder å styrke den nødvendige forskningsfaglige utvikling som betingelse og grunnlag for økt kvalitet i forskningen.

Departementene gir uttrykk for at de kjenner igjen instituttene problemstillinger når det gjelder ivaretagelse av kvalitet ved forskningen. For departementene blir det i slike sammenhenger poengtert at denne situasjonen i stor grad skyldes mangel på ressurser til å styrke en eventuell faglig oppbygging og fornying i instituttsektoren. Det henvises i flere sammenhenger til Norges forskningsråd og eventuelle insentivstrukturer som kan bidra til faglig oppbygging og fornying. Fra departementenes side blir det påpekt at eventuelle insentivstrukturer må bygges opp innen rammene for ressurser som er tilgjengelige i dagens situasjon.

En av mulighetene for å styrke kompetansen i instituttsektoren kan skje gjennom en nærmere kobling mellom instituttene og universitets-/høgskolesystemet. Det finnes flere eksempler på slike koblinger som kan gi synergivirkninger ved at fagpersoner fra universitet og høgskoler inngår i prosjektsammenhenger ved instituttene. Her er det mulig å få til en kompetanseoverføring som kan gi faglig fornying gjennom konkret prosjektarbeid. Selv om dette fremheves som en mulighet av flere, er det ingen konkrete eksempler på at et slikt samarbeid motvirker en arbeidsdeling mellom bærere av faglig kvalitet og den mer utøvende oppdragsvirksomheten. Fra instituttsektoren selv er dette en bekymring som tidligere er trukket frem.

Forholdet mellom *arbeidslivs- og næringslivsforskning* blir tillagt ulik betydning i de forskjellige departementene. For noen departement er det klare sammenhenger for eksempel mellom arbeidslivsforskningens vektlegging av forskning rettet mot fagopplæring og næringslivsforskningen. Representanter for andre departement er mer skeptiske eller opplever at arbeidslivsforskning ikke angår næringslivsforskning. Det er for eksempel kommet til uttrykk skepsis overfor et program som BU 2000 fordi dette utfra næringslivsforskningen oppfattes som et arbeidslivsforskningsprogram med begrenset nytteverdi og manglende resultatdokumentasjon. I den grad sammenhengen mellom næringslivsforskning og arbeidslivsforskning skulle være aktuelle blir det også hevdet fra enkelte representanter for departementene at arbeidslivsforskningen like godt kunne inkluderes i sin helhet i næringslivsforskningen.

Enkelte representanter for departementene uttrykker på sin side stor nytte av å se sammenhenger mellom arbeidslivsforskning og næringslivsforskning. Forskning på tvers med forankring i næringslivsforskning kan ha stor betydning for en del tema. Dimensjonering av utdanning, f. eks. fagopplæring vil være viktig å belyse i sammenheng med den utvikling som skjer i næringslivet og offentlig virksomhet. Tett kobling mellom arbeidslivsforskning og næringslivsforskning er avgjørende for dette forskningsfeltet.

Departementene gir uttrykk for et behov av *nisjepreget* forskning som dekker deres særegne behov. Flere representanter for departementene ser derfor ikke noen nødvendige problemer med dagens "shopping" og frikonkurranspreg i forhold til instituttsektoren. Dessuten fremkommer det kun unntaksvis et ønske om å avdekke større sammenhenger samt å se ulike problemstillinger og forskningsfelt i sammenheng. Vektleggingen av nisjepregede behov for kunnskap kan henge sammen med at det ikke går noe klart skille mellom utredningsbehov for å få svar på bestemte konkrete problemstillinger og behov for ny kunnskap til avdekking av nye fenomen og utviklingstrekk.

Fraværet av ønsket om å avdekke nye fenomen som gir nye påvirkningsmuligheter for utvikling av arbeidslivet i departementenes forskningsbehov, kan ha sammenheng med den økonomiske situasjon Norge befinner seg i. Et sterkt næringsliv, som lever godt av en mer eller mindre monopolpreget ekstraktiv industri (olje/gass/vannkraft/marine produkter) kan mangle grunnleggende incitament til å satse på kreativ fornying. Når tilstanden ikke volder nevneverdig bekymring kan det gi mangel på motivasjon til å satse på nye, ukjente og langsiktige forskningsfelt, som eventuelt kunne gi grunnlag for innovative tiltak.

Samtidig med at representanter fra departementene uttrykker behov for nisjepreget forskning, uttrykker andre behov for å *samordne* innsatsen på myndighetsnivå. I spørsmålet om samordning eller spesialisering med vekt på et nisjepreget forskningsbehov spriker oppfatningene hos representanter fra departementene markert. Flere barrierer formuleres i forhold til samordning. Departementene har bl.a. inngått bestemte forpliktelser som de føler seg bundet til å oppfylle. Slike forpliktelser gjør det vanskelig å koordinere innsatsen på tvers av departementene siden de enkelte departement blir avhengig av å forvalte tilstrekkelige ressurser til å oppfylle sine spesifikke forpliktelser. Samarbeid om forskningssatsninger formuleres dessuten som alternativ til en mer omfattende anstrengelser for samordning av departementenes innsats.

Departementene uttrykker ulike oppfatninger på hvordan de evner å oppfylle sine *forpliktelser* i forhold til arbeidslivsforskningen. Ansvarlige for mer teknologisk og næringsrettet forskning gir for eksempel uttrykk for en begrenset interesse for arbeidslivsforskning om ikke denne identifiseres nærmere med næringslivsrettet og teknologisk forskning. Ansvarlige for teknologisk og næringsrettet forskning synes på sin side å mangle en problembevissthet omkring de forskningsutfordringer som har vært og er sentrale for all forskning, så vel som for arbeidslivsforskningen i sin særdeleshet. Problembevissthet knyttet til dilemmaer mellom academia og marked, brukerorientering og forskningsuavhengighet, kreativ kritisk forskning og bestillingsverkspreg, etc. synes å være nedtonet hos ansvarlige for teknologisk og næringsrettet forskning.

Departementene legger ulik vekt på arbeidsmarkedsforskning, forskning rettet mot inntekstdannelse og makroøkonomisk forskning. For noen departementer fremtrer denne forskningen som utredningsarbeid uten noe klart forskningspreg. Kartleggings- og beskrivelsespreget ved denne trendforskningen blir vurdert som ”byråoppdrag”.

Departementene som finansierer denne type forskning ser på sin side dette feltet som noe av kjernen i arbeidslivsforskningen. Analyse og vurdering av utviklingsforløp blir viktige resultater fra denne forskningen som input til myndighetens planleggings- og beslutningsprosesser.

Variasjonen i oppfatninger og perspektiver på arbeidslivsforskningen hos departementene gjenspeiler en variasjon i bevissthet og kunnskap omkring generelle spørsmål og betingelser som gjelder all forskning. I rapporten er en del av disse gjengitt som dilemmaer knyttet til arbeidslivsforskning. Manglende bevissthet og kunnskap omkring generelle betingelser for all forskning gjenspeiler seg i selve finansieringen. Delingen av finansieringsformer mellom instituttsektoren og universiteter/høgskoler er for eksempel problematisk, noe som tidligere er eksemplifisert med forholdet mellom faglig oppbygging og fornying i instituttsektoren.

Departementene ser det som en utfordring å koordinere en mangfoldig og nisjepreget instituttsektor. Det er vanskelig å skape et kraftsentrum og gjøre strategiske grep når forskerne er for opptatt av sine avgrensede forskningsfelt.

Samtidig uttrykker departementene behov for mangfold og spesialisering innen den samme sektoren. Dette behovet belegges med at departementene har særegne forskningsbehov som de er avhengige av å få dekket. Det er derfor nødvendig å vedlikeholde en mangfoldig instituttsektor med bredde og spesialisering om instituttsektoren skal dekke variasjonen i de forskningsbehov som departementene uttrykker.

Samordning og koordinering av instituttsektoren kan bl.a. være betinget av at det skapes felles betingelser for instituttene forskningsarbeid. Departementene har ulik oppfatning av målsetting og mulighet for å skape like konkurransevilkår mellom instituttene. Enkelte representanter legger vekt på at like konkurransevilkår er viktige og at det derfor kan være nødvendig for departementene å vurdere forvaltningsansvaret overfor instituttsektoren. I den sammenheng må både finansieringen av forskningsfeltet og instituttene tilknytningsformer og eventuelle fristilling vurderes.

Representanter for departementene uttrykker også skepsis og problemer med å skape like konkurransevilkår. Markedene for instituttene varierer og kan bl.a. påvirke betingelsene for ekspansjon. Institutter som opererer i et ekspanderende marked kan f. eks. ha muligheter til å vokse og oppnå en større grunnbevilgning, mer slagkraft i forhold til prosjektakkvisisjon, m.m. I tillegg vil institutt som lykkes med organisatoriske koblinger mot U&H sektoren kunne dra fordeler av dette samarbeidet. Slikt samarbeid kan virke konkurransevridene overfor institutter hvor slikt samarbeid ikke er mulig å etablere.

Fra departementenes side oppfattes *Norges forskningsråd* som et byråkratisk organ med mangelfull evne til å koordinere forskningen på tvers av områdene. Det er ganske samstemt fra departementene at problemet med koordinering av bl.a. arbeidslivsforskningen er forankret i Norges forskningsråd som ansvarlig organ.

Flere representanter for departementene uttrykker seg generelt skeptiske til NFR og dets rolle i finansieringen av forskningen. Det hevdes at NFR har mangelfull kompetanse til å oppfylle sin rolle og strukturere midlene i forhold til forskjellige forskningsfelt som f. eks. arbeidslivsforskningen samt de ulike sektorene. Enkelte fremhever at NFR i sin nåværende form er en forholdsvis ny og uutviklet konstruksjon. Den er administrativt styrt. Enkelte hevder også at NFR er byråkratisk og lite egnet til å ivareta forskningsfeltet. Problemene med NFR tillegges i noen sammenhenger departementsstrukturen og gjenspeiler seg i denne.

Representanter fra departementene ser SIP'er som mulig finansielt virkemiddel for en langsiktig utvikling av instituttsektoren. SIP'ene og Norges forskningsråds forvaltning av disse blir gjennomgående vurdert som positivt. Enkelte trekker spesielt frem Kultur og Samfunn (KS) og deres profesjonelle ivaretaking av hensikten med SIP'ene. Noen departement har på sin side ingen erfaring med SIP'er. De har heller ikke vurdert hensiktsmessigheten ved denne finansieringsformen.

3.4 En samlet vurdering og diskusjon

Arbeidslivsforskningen dekker et vidt spekter av tema som berører næringslivsforskning/bedriftsutvikling, arbeidsmarkedsforskning, arbeidsplass og organisasjonsutvikling, arbeidsmiljø, familie/kjønn/arbeid, arbeid/helse/arbeidsmedisin, etc. Dette er kjernetema i arbeidslivsforskningen (som er nærmere spesifisert i egne punkter²).

Kjernetemaene i arbeidslivsforskningen må suppleres med forskningssatsning rettet mot å avdekke nye utviklingstrekk og utfordringer som arbeidslivet står foran fremover. I tillegg er det behov for å se sammenhenger mellom de tradisjonelle kjernetemaene og nye utviklingstrekk/utfordringer.

Dette innebærer å se kjernetemaene i sammenheng med nye utfordringer som kan eksemplifiseres med følgende punkter³:

- Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT).
- Kompetanse og kunnskapsutvikling.
- Globalisering.
- Nye HMS-utfordringer. Fleksibilisering. Omstilling og psykiske plager.
- Revisjon og utvikling av lover, avtaler, regulerings- og tilsynsregimer.

Utfordringen for arbeidslivsforskningen fremover blir å ivareta behov for utvikling av forskningsfeltet som er rettet mot de tradisjonelle kjerneområdene. På samme tid må også arbeidslivsforskningen møte de nye utfordringene fremover og behovet for forskning på disse feltene. I tillegg er det behov for at arbeidslivsforskningen ivaretar sammenhenger på tvers av ulike forskningsfelt og på tvers av etablerte tema og nye utfordringer.

Både oppdragsgiversiden (departementene) og utøversiden (instituttene) befester behovet for mangfold og spesialisering (nisjepreget forskning) innenfor forskningsfeltet. På den annen side uttrykkes også behovet for samordning på tvers av forskningsfeltet, oppdrags- og utøversiden.

Det kan tenkes flere tilnærminger for å møte dilemmaet mellom samordning på tvers og stimulering til spesialisering for å dekke behovet for nisjepreget forskning:

- Et alternativ kan være å *oppretholde* mye av den oppdrags- og utøverstruktur som preger feltet i dag. Dette vil tilfredsstille de aktører som mener dagens ordning og struktur på forskningsfeltet ikke krever noen spesielle grep i retning av en bestemt utvikling. Mangfold og spesialisering for å løse bestemte forskningsoppgaver som skal dekke oppdragssiden *egne* identifiserte forskningsbehov kan legges til grunn. Dette innebærer at nye utviklingstrekk og utfordringer som krever forskningsinnsats for å avdekkes blir oppdragsgivers ansvar å identifisere. Her er en fare for

2 Jfr. punktene fra side 7 og utover.

3 Jfr. punktene s. 7 og s. 11 som utdyper opplistingen her.

at oppdragsgiver selv har manglende ressurser og kompetanse til å avdekke nye utviklingstrekk og utfordringer som det kreves forskningsinnsats for å møte.

- Det kan tenkes en *gradvis utvikling* av feltet stimulert gjennom forskjellige tiltak. Følgende kan nevnes blant tiltakene som kan iverksettes;
 - ✓ strategisk bruk av finansieringsformer for å stimulere en bestemt utvikling
 - ✓ opprettelse av et strategisk utvalg for fordeling av langsiktige midler til et nærmere avgrenset utvalg forskningsmiljøer
 - ✓ fristilling og tilstrebing av like konkurransevilkår for de utvalgte miljøene
 - ✓ stimulering til oppkobling mot U&H sektoren
- En mer *radikal omlegging* av forskningsfeltet kan være et nødvendig alternativ om det i utredningsarbeidet er identifisert store og betydelige udekkede forskningsfelt. I utredningsarbeidet er det ingen av aktørene som har fremmet kritikk av forskningsfeltet som skulle antyde at arbeidslivsforskningen preges av at viktige forskningsfelt ikke blir dekket av forskningen. Utøversiden får anerkjennelse for at de raskt fanger opp nye utviklingstrekk som er nødvendig å dekke med aktuell forskning. Samtidig er det flere som peker på nødvendigheten av at feltet også fremover blir i stand til å ivareta forskning rettet mot utviklingstrekk som IKT, globalisering, fleksibilisering, eldrebølge, etc. Vurderinger av arbeidslivsforskningen frem til i dag tyder imidlertid på at denne forskningen også i fremtiden skulle være i stand til å dekke nye forskningsfelt og behov som måtte oppstå. Forutsetningen er at det opprettholdes en bred og tung kompetanse i forskningsmiljøene som har langsiktig og forutsigbar finansiering.

Punktene over gjengir noen strategiske alternativer for hvorledes det kan satses på forskningsfeltet fremover. De tre alternativene henger sammen med tilsvarende strategiske alternativer for organisering av instituttsektoren som ble presentert i notatet "Vurdering av arbeidslivsforskningen i Norge".

Punkt en legger vekt på en slags status quo situasjon. I henhold til dette punktet vil samordningsbehovet mellom departementene måtte dekkes av koordinering og samarbeid omkring forskning som oppstår og er identifisert av de enkelte aktørene i konkrete situasjoner. Dette kan gi rom for vilkårlighet når det gjelder koordinering og samordning av forskningsinnsats på feltet. Uten noe slags utvalg eller enhet som sørger for oversikt og koordinering med overlappende og tilgrensende forskning på feltet er det fare for at forskningen blir fragmenter og at det blir mangelfull utnyttelse av de totale forskningsressurser til feltet.

I henhold til *hovedpunkt to* over kan departementene finne frem til noen områder hvor det er stor konsensus rundt samordningsmuligheter samtidig med at en nødvendig spesialisering opprettholdes for å møte de særskilte behov for forskning som oppdragssiden gir uttrykk for. For å pensle ut en slik både-og tilnærming som gir et minimum av samordning kan det være et poeng å starte med en utmeisling av kjerneområder for arbeidslivsforskningen og identifisere potensielle oppdragsgivere og ansvarlige utøvere av forskning rettet mot disse kjerneområdene. En slik forsiktig

strategi kan være et startpunkt for en prosess som virkeliggjør et alternativ i retning av en konsentrasjon om noen kjernemiljø på utøversiden. Disse kjernemiljøene kan få særskilte betingelser når det gjelder å utvikle arbeidslivsforskningen fremover. Miljøene kan også styrkes med tanke på en viss spesialisering hvor et nødvendig konkurransemoment mellom miljøene samtidig blir ivaretatt⁴.

Punkt to innebærer at det må legges opp til langsiktig grunnfinansiering i hvert fall av noen utvalgte miljø. Det kan her tenkes at man starter med noen miljø med geografisk nærhet til universitetene slik at en oppkobling mot disse blir enkel å stimulere. I tillegg kan det vurderes om noen regionale forskningsmiljø bør med i en slik satsning for å legge til rette for knutepunktfunksjoner med koblingsmuligheter til kjerne-miljøene.

En viktig strategisk overveielse blir å ta stilling til i hvilken grad det er behov for en større integrasjon av denne forskningen på tvers av spesialisering og mangfold. Mulighetene for formulering av tverrgående og tverrvitenskapelige forskningsinnsats må avveies mot behovet for mer nisjepreget forskning, spesielt forskning og utvikling knyttet til utredning av bestemte problemområder. Den strategiske utfordringen blir å vurdere arbeidslivsforskningen i dette spenningsfeltet slik at forskningsbehov og forskningsutfordringer hos sentrale aktører i feltet dekkes i et helhetlig perspektiv.

For å dekke langsiktige, samordnede og tverrgående forskningsbehov kan det være behov for mer sammensatte større miljø som hver for seg eller i samarbeid kan dekke mer omfattende behov for forskning innenfor feltet. En radikal omlegging av forskningsfeltets struktur kan, i henhold til *punkt tre* over, gi muligheter for konsentrasjon og styrking av noen miljøer som kan dekke slike samordnede langsiktige forskningsbehov. På den annen side er det et spørsmål om en mer radikal omstrukturering av feltet bare vil gi akselererende transaksjonskostnader når flere forskningsenheter skal bringes til å samarbeid.

4 I forhold til "Vurdering av arbeidslivsforskningen i Norge" vil dette alternativet være i overensstemmelse med det strategiske alternativ to som ble skissert i det nevnte notatet.

4 Noen utviklingstrekk i nordiske/internasjonale miljø

Sverige har en omfattende arbeidslivsforskning og den desidert største satsningen på området av de nordiske land med omkring 1 milliard kroner i året. Dette er omtrent 5 ganger mer enn Norge/Danmark/Finland. I tillegg arbeider omtrent 600 forskere innenfor feltet. Det er dermed flere forskere i Sverige innenfor feltet enn i Norge og Danmark til sammen.

I Sverige er Arbetslivsinstitutet med dets ca. 450 ansatte og en omsetning på rundt 406 millioner en betydelig aktør når det gjelder å iverksette perspektivene på arbeidslivsforskningen fremover. Fra instituttets side har de utpekt følgende målsettinger på bakgrunn av hva de oppfatter som regjeringens målsettinger:

- Minske langtidslidigheten og utestengning fra arbeidsmarkedet.
- Oppnå likestilling mellom kvinner og menn i arbeids- og samfunnslivet.
- Den enkelte arbeidstaker skal ha et arbeidsliv som motvirker dårlig helse og på den annen side er stimulerende og utviklende.

Forskningen skal på bakgrunn av målsettingene rette seg mot de tre hovedområdene, arbeidsmarked, arbeidsorganisasjon og arbeidsmiljø. Forskningen har bidratt til kunnskap om arbeidslivets helseproblemer, belastningslidelser, lovgivning/vernelovgivning, organisasjonsutvikling, læring, likestilling og arbeidsmarked. Den har øket samarbeidet mellom arbeidslivets aktører, myndigheter, vitenskapelige institusjoner og høyskoler.

I Sverige er det utarbeidet et eget manifest undertegnet av representanter for myndigheter, politikere, næringslivet og partene som vektlegger betydningen av å fokusere på *mangfoldet i næringslivet*. Manifestet legger særlig vekt på betydning for næringslivet gjennom de kreative, dynamiske og lønnsomme bidrag som mangfoldet kan representere. Bedrede utdanningsmuligheter, ny teknologi og nye organisasjonsformer i samfunns- og arbeidslivet gir nye muligheter for grupper til å bidra med sin forskjelligartede bakgrunn på en dynamisk og kreativ måte. Mangfoldet inkluderer i denne sammenheng kjønn, klasse, etnisk, tilhørighet, alder, seksuell legning og ulike funksjonshindringer.

Finland har nesten like mange forskere innen feltet som Sverige, men bevilger langt mindre til arbeidslivsforskningen. Forskningen vektlegger HMS og produktivitet. Koblingen mot økt produktivitet og verdiskaping skal gi arbeidsmiljøforbedringer.

Det er to store aktører innenfor arbeidslivsforskningen i Finland, Yrkeshygienisk institutt, som alene har over 750 ansatte, og Statens Tekniske Forskningsanstalt. Det foregår i tillegg betydelig forskning på feltet innenfor de enkelte virksomhetene selv. Denne forskningen utføres helst av større virksomheter og gjør at forskning rettet mot SMB ikke fanges inn i tilstrekkelig grad.

”National Workplace Development Programme” er eksempel på et stort forskningsprogram i Finland. Programmet er, som mye av arbeidslivsforskningen i Finland, tett koblet til forskningen i EU.

Danmark satser ca. 85 millioner på forskningsfeltet. Arbeidsmiljøinstituttet er en stor aktør i dansk sammenheng med 150 personer av totalt 200 forskere innenfor feltet. Forskningen i Danmark legger vekt på fysiske og sosiale arbeidsmiljøproblemer. I tillegg fokuserer et nytt forskningsprogram, SARA-programmet, på sosiale og velferdsmessige utfordringer ved utviklingen av menneskelige ressurser i tråd med de nye krav som arbeidslivet stiller.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions har i sitt program ”Programme of Work for 2000” skissert en rekke aktuelle utfordringer og tema for arbeidslivsforskningen som også vil ha betydning i tiden fremover. Under 6 hovedoverskrifter som programmet er gruppert under skisseres utfordringene:

- Sysselsetting
- Like muligheter
- Helse og velferd
- Bærekraftig utvikling
- Sosialt fellesskap
- Medvirkning

Programmet beskriver mye av den forskningen som er nær beslektet med de aktuelle kjerneområdene for arbeidslivsforskningen som er omtalt tidligere⁵. Forskningen fokuseres også på etablerte fremgangsmåter for innsamling av data (for eksempel større ”survey”-undersøkelser). Et interessant aspekt ved programmet er imidlertid den form for tverrfaglighet og tverrvitenskapelighet som er bygget inn i programmet. Den tverrgående koblingen baserer seg for eksempel på at forskning innen temaene skisseres på ulike nivå og krysser ulike områder. Arbeidsmarkedsforskning går for eksempel igjen innenfor de fleste områder. Det samme gjelder individrettet forskning og forskning mot sosiale relasjoner. Samfunnsvitenskapelig forskning knyttes sammen med medisin og helse. Dette preget av forskning på tvers av fagdisipliner og nivåer gjør at programmet gir et godt bilde av de særegne utfordringene for arbeidslivsforskningen samtidig med at programmet søker å imøtekomme disse gjennom ulike former for integrasjon og koblinger.

5 Jfr. avsnittet om ”Aktuelle forskningstema” s. 6.

4.1 Konsekvenser for arbeidslivsforskningen i Norge

Erfaringene fra arbeidslivsforskningen i Sverige og til dels Finland tyder på at forskningen her er konsentrert i store institutt som utfører forskning rettet mot etablerte tema innen arbeidslivsforskningen. Dette er tema som også ivaretas av en bredere sammensatt instituttsektor i Norge. Hos instituttene i Norge ser det på den annen side ut til å være en sterkere tendens til å trekke frem nye utfordringer og forskningstema som kan ha betydning fremover. Slike utfordrende tema rettet mot fremtidens arbeidslivsforskning kommer bl.a. til uttrykk som et mangfold av oppfatninger omkring hvilke utfordringer arbeidslivsforskningen står overfor.

I Sverige har myndighetene markert forskningsutfordringer fremover bl.a. gjennom manifestet om "Mangfold i arbeidslivet". Manifestet uttrykker en politisk samling omkring en sentral forskningsutfordring som mangler sidestykke i de andre nordiske land. Hos sentrale myndigheter i Norge kommer det ikke til uttrykk noe samlende oppfatning av utfordringene for arbeidslivet fremover. Utfordringene for arbeidslivet uttrykkes først og fremst i instituttsektoren og da mer spredt og vilkårlig. Instituttssiden i Sverige ser på sin side ikke ut til å ha fanget opp de samlende signalene fra myndigheter/partner/politikere. Instituttssiden ser heller ut til å være forankret i den mer etablerte arbeidslivsforskningen og dens tema.

Selv om den tematiske innretningen på "Programme of Work for 2000" heller ikke avviker markert i forhold til den etablerte arbeidslivsforskningen, er det koblingspreget mellom ulike disipliner og nivå som preger programmet interessant. Det berører noe av styrken (og svakheten) som vi tidligere har bemerket i forhold til arbeidslivsforskningen. Et videre strategisk arbeid med arbeidslivsforskningen kan dra nytte både av den samlede politiske visjon som uttrykkes med "Mangfold i arbeidslivet" fra svensk hold og den tverrgående karakter som preger "Programme of Work for 2000".

5 Sammenfatning

En konkretisering og konkludering av utredningsarbeidet er foretatt i et eget kortnotat. Her vil det først og fremst bli gitt en kort sammenfatning av noen viktige momenter som er blitt belyst i denne fasen av utredningsoppdraget. Bakgrunnsnotatet med denne sammenfatningen danner grunnlag for de konklusjoner og konkrete forslag som fremstilles i kortnotatet.

Bakgrunnsnotatet søker å skissere arbeidslivsforskningsfeltet i dag samt antyde en del sentrale utfordringer fremover. I fremstillingen er det lagt vekt på å vise variasjonen av tema og utfordringer som forskningsfeltet dekker. Variasjonen antyder også at feltet har et sterkt tverrvitenskapelig og tverrfaglig preg. Det rommer en rekke ulike fagdisipliner og krysser tradisjonelle skillelinjer mellom teknologi, medisin, økonomi, samfunnsfag og humaniora.

Denne tverrvitenskapeligheten og tverrfagligheten er samtidig en stor utfordring for forskningsfeltet. Variasjonen og spennvidden kan medføre at ingen føler noe bestemt ansvar for forskningsfeltet. Videre kan det også være vanskelig å identifisere den typiske og grunnleggende arbeidslivsforskningen og den tilsvarende arbeidslivsforsker. Forankring i mange ulike fagdisipliner kan gjøre at forskningsfeltet blir fanget mellom en akademisk disiplinforankring som bl.a. vil være en del av forskerutdanningen på den ene siden, - og koblingen mot oppdraget og oppdragsgiver hvor den tematiske innretningen på oppdraget kan være svært variert på den andre siden. I dette spenningsfeltet risikerer arbeidslivsforskningen å bli ”ingenmannsland”. Dette gjør det særlig påkrevet med et strategisk grep som ivaretar både forskningsfeltets forskningsfaglige utvikling samtidig med at bredden i utøvelsen av forskningen på feltet opprettholdes.

Lærdommer fra internasjonale erfaringer sammen med de perspektiver og utfordringer som de nasjonale aktørene gir uttrykk for rommer muligheter for nærmere strategiske overveielser. ”Programme of Work for 2000” er eksempel på en måte å strukturere, integrere og koble feltet som kan danne et nytt utgangspunkt for fremtidige strategiske grep. I Sverige har myndighetene formulert en samlet utfordring gjennom et manifest som antyder muligheter for å utforme overordnede visjoner om utfordringer for arbeidslivsforskningen fremover. Utviklingen av et strategisk grep som ivaretar disse to internasjonale erfaringene og kobler disse med nasjonale erfaringer og nødvendige ressurser kan danne et utgangspunkt for strategiske grep om feltet. I en slik sammenheng blir det viktig også å ivareta utfordringene som er skissert av feltets egne representanter. Det er erfaringene fra feltets egne representanter i en nasjonal sammenheng som bakgrunnsnotatet har lagt vekt på å formidle. Forutsetningen for å realisere et strategisk grep er at dette konkretiseres i et organisatorisk uttrykk. Kortnotatet som bygger på dette bakgrunnsnotatet har til hensikt å konkretisere et slikt organisatorisk uttrykk.

6 Litteratur

- Andvig, J. Chr., m. fl. (1998) *Evaluering av anvedte forskningsinstitutter.* Norges forskningsråd.
- Brandt, E., m. fl. (1998) *På rett spor?* Norges forskningsråd.
- Claussen, T. (1993) *Internkontroll og Det Totale Miljø.* Rapport 272/93.
- Claussen, T. (1999) *Bedriftsutvikling, arbeidsliv og filosofi.* Avhandling til Dr. Philos i filosofi, UiB.
- Gulbrandsen, T. (1993) *Norsk arbeidslivsforskning. En gjennomgang av forskning om arbeidslivet 1950-1990.* ISF rapport 1993:2.
- Gustavsens, B. (1990) *Strategier for utvikling i arbeidslivet,* Tano.
- Lysgaard, S. (1996/1961) *Arbeiderkollektivet.* Oslo.
- Mathisen, W.C. (1989) *Mellom adademia og marked. Styring av forskning og instituttsektoren.* Utredninger om forskning og høyrere utdanning, 1989:2. NAVF.
- Norges forskningsråd (1999) *Vurdering av arbeidslivsforskningen i Norge.* Notat oversendt Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) 17-12-1999.
- Norges forskningsråd (2000) *Faglige og organisatoriske utfordringer for arbeidslivsforskningen i Norge.* Notat utarbeidet av Kultur og samfunn/Norges forskningsråd Oslo 15.05.2000.
- NOU 1992:20 *Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle.*
- NOU 1999:18 *Organisering av oppdragsvirksomhet.*
- Oscarssons, B. (1999) *Arbeidslivsforskningsinstituttet AFI, Framtida Organisations och Verksamhetsformer.* Internt notat til styret i AFI.
- Porter, M. (1990a) *The Competitive Advantage of Nations.* The Macmillan Press Ltd.
- Porter, M. (1990b) *The Competitive Advantage of Nations* i Harvard Business Review.
- Reve, T. m. fl. (1992) *Et konkurransedyktig Norge.* Tano.
- Reve, T. og Grønlie, T. (1993) *Styrets rolle* Tano.
- Reven, T. m. fl. (1995) *Internasjonalt konkurransedyktige bedrifter.* Tano og Norges eksportråd, Oslo.
- Ruge, M.H. m. fl. (1983) *Arbeidslivsforskningen i Norge. Innhold, oppgaver og organisering.* Kommunal og arbeidsdepartementet.
- Sand, I. (1993) *Styrets rolle i stiftelser* i Reve, T. og Grønlie, T. *Styrets rolle* Tano.

- St. med. Nr. 39 (1998-1999) *Forskningen ved et tidsskille.*
- Stray, P. m. fl. (1981) *Humanistisk orientert arbeidslivsforskning. Innstilling.* Rådet for humanistisk forskning RHF, Norges Almenvitenskapelig Forskningsråd.
- Sørensen, B. m. fl. (1992) *Evaluering av norsk arbeidslivs- og aksjonsforskning. Fokus på Arbeidslivsforskningsinstituttet (AFI) og Institutt for industriell miljøforskning (IFIM).* NORAS.
- Thorsrud, E. og F. Emery (1969) *Mot en ny bedriftsorganisasjon: eksperimenter i industrielt demokrati.* Tanum.
- Venneslan, K. (1991) *Arbeidslivsforskningen i Norge i etterkrigstiden.* AHS serie B 1991-5, UiB.