



FORTE:

Forskningsrådet för
hälsa, arbetsliv och välfärd

STRATEGISK FORSKNINGS- AGENDA

För det nationella programmet
om arbetsliv

Text: Anna-Karin Florén, Thomas Jacobsson

Foto: Scandinav

ISBN: 978-91-88561-41-1

Forte - Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd

Box 38084, 100 64 Stockholm

Telefon: 08-775 40 70, e-post: forte@forte.se

www.forte.se

FÖRORD

Forte, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, har sedan 2017 i uppdrag av regeringen att bedriva ett nationellt forskningsprogram om arbetslivsforskning. Det nationella programmens syfte är att stärka alla aspekter av arbetslivsforskningen för att svara upp mot samhällsutmaningarna inom arbetslivsområdet. Den strategiska agendan är kärnan i forskningsprogrammet och denna uppdatering är främst påkallad av förändringar i omvärlden och nya uppdrag till Forte.

Forskningsagendan har tagits fram i samarbete med programmets programkommitté och

referensgrupper. Synpunkter och underlag har även inhämtats vid workshops, via en öppen konsultation och genom analysuppdrag. Vid Forte har forskningssekreterarna Anna-Karin Florén, Thomas Jacobsson, Cecilia Odelstierna och Ulla Wallin samt kommunikator Marie Lann varit ansvariga för arbetet. Den ursprungliga agendan beslutades av Fortes styrelse den 19 november 2018 och uppdateringen av agendan har beslutats av Fortes generaldirektör den 20 juni 2022.

Forte vill tacka alla som har varit inblandade i processen.



Jonas Björck
Generaldirektör, Forte



Anna-Karin Florén
Forskningssekreterare

SAMMANFATTNING

Forte, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, har i uppdrag av regeringen att driva ett tioårigt nationellt forskningsprogram om arbetslivsforskning sedan 2017. Arbetslivsprogrammet är en del av den svenska regeringens satsning på ett kraftfullt forsknings- och innovationssystem för att möta samhällsutmaningar. Programmet ska arbeta strategiskt med forskningsfinansiering, nyttiggörande och samordning för att ge mervärde till forskningsfältet.

Den strategiska agendan är central i forskningsprogrammet och revideras under de tio år programmet pågår. Den första versionen släpptes 2019. Den här är den andra versionen och innehåller mindre uppdateringar bestående av en ny kartläggning av pågående forskning, samt beskrivningar av händelser i omvärlden som väsentligt påverkar arbetslivet – där covid-19-pandemin och den gröna omställningen utmärker sig. Vidare har vi utvecklat skrivningar kring Agenda 2030 och det riksdagsbundna målet för Sveriges genomförande och jämställdhetsintegrering.

Följande mål för det nationella forskningsprogrammet för arbetsliv presenteras i den strategiska agendan:

- Att genom högkvalitativ och samhällsrelevant forskning öka kunskapen om identifierade utmaningar och lösningar inom arbetslivsområdet
- Att forskningsresultat och den kunskap som finns används och kommer till nytta
- Att öka samordningen mellan forskningsfinansiärer, forskningsutförare och andra samhällsaktörer inom arbetslivsområdet genom aktiv och strategisk koordinering

I den strategiska agendan beskrivs tre utmaningar inom arbetslivet som satsningarna inom forskningsprogrammet kommer att riktas mot. Under varje utmaning finns ett antal strategier som representerar områden där forskningen behöver stärkas.

Utmaning 1. Att skapa ett hållbart och inkluderande arbetsliv

Strategier:

- Anpassa arbetslivet till de demografiska förändringarna och skapa förutsättningar för hållbart arbetskraftsdeltagande
- Öka inkluderingen av underrepresenterade grupper i arbetslivet
- Säkerställa en välfungerande arbetsmarknad vid strukturomvandlingar
- Utveckla välfärdssystemet för att stödja ett hållbart arbetsliv

Utmaning 2. Att främja goda arbetsförhållanden

Strategier:

- Förbättra förutsättningar och villkor för att organisera och utföra arbete för olika anställnings- och arbetsformer

- Utveckla organisation och ledarskap i syfte att förbättra arbetsvillkor och effektivitet
- Säkerställa ett effektivt och flexibelt arbetsliv i relation till den digitala tekniken kopplat till människors villkor och behov

Utmaning 3. Att åstadkomma ett hälsofrämjande arbetsliv

Strategier:

- Skapa förutsättningar för att kunna arbeta hela yrkeslivet
- Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet
- Minska skadlig fysisk belastning och hälsovådlig kemisk exponering i arbetsmiljön
- Minska de psykosociala riskerna i arbetsmiljön
- Säkra en effektiv implementering av kunskap om arbetsmiljö

Arbetslivsprogrammets utlysningar ska tillgodosätta behovet av forskning med grundläggande och kritiska perspektiv såväl som av forskning med tillämpbara ansatser. Utformningen av bedömningskriterier och bidragsformer kommer därför att anpassas till forskningsfältets förutsättningar och utlysningarnas inriktning-

ar. Programmet har hittills använt sig av flera bidragsformer för att uppnå målen, däribland projektbidrag, programbidrag och nätverksbidrag. De bidragsformer som sannolikt kommer att vara aktuella framgent beskrivs i agendan. Vidare presenteras de strukturella faktorer i forskarsamhället som programmet ska främja som tvärvetenskap, förnyelse, ökad samordning, internationalisering samt spridning och nyttiggörande.

Tre kartläggningar av den pågående arbetslivsforskningens inriktning och av övergripande trender visar att många projektledare som söker och får medel har disputerat de senaste femton åren. Kvinnor är i majoritet både av dem som söker och beviljas medel. Det finns aktiva forskare inom arbetslivsområdet vid många lärosäten och institut i Sverige med en koncentration vid Karolinska institutet, Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Lunds universitet, Umeå universitet och Uppsala universitet. Det största forskningsämnet inom arbetslivsforskningen är samhällsvetenskap följt av medicin och hälsovetenskap. Flest projekt pågår inom området arbetsorganisation, tätt följt av arbetsmiljö och arbetsmarknad. Kartläggningarna visar också att de områden programmet satsat på under de första åren har ökat i omfattning.

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	4
Inledning	9
Nationella forskningsprogram	9
Nationellt forskningsprogram för arbetslivsforskning	10
Forskningsprogrammets mål	12
Agenda 2030 och det riksdagsbundna målet för Sveriges genomförande	12
Jämställdhet	14
Internationalisering	15
Globala trender som påverkar arbetslivet	17
Arbetslivet i Sverige	19
Arbetsmiljöstrategin och andra nationella initiativ	20
Utmaningar i arbetslivet	22
Utmaning 1. Att skapa ett hållbart och inkluderande arbetsliv	22
Strategier	22
Utmaning 2. Att främja goda arbetsförhållanden	25
Strategier	25
Utmaning 3. Att åstadkomma ett hälsofrämjande arbetsliv	27
Strategier	27
Inriktning för forskning inom programmet	29
Programmets utlysningar, bidragsformer och bedömningskriterier	29
Strukturella faktorer	30
Spridning, implementering och nyttiggörande av forskningsresultat	31
Kunskapsgenerering och forskningsfinansiering om arbetslivet i Sverige	33
Rapporter och kunskapsöversikter om arbetsliv	34
Kartläggningar av forskning inom arbetslivsområdet	35
Kartläggningar 2017	35
Finansierad forskning 2018–2020	36

Insatser inom forskningsprogrammet	39
Samordning av beviljade forskningsprojekt	39
Samordning mellan finansiärer och andra aktörer.....	39
Fortes arbete med kommunikation och nyttiggörande inom ramen för programmet.....	39
Process för framtagande av den strategiska agendan	40
Fortes inspel till Kunskap i samverkan.....	40
Analys och kunskapsunderlag	40
Konsultationer och dialoger.....	41
Programkommitté och referensgrupp	41
Bilagor	42
Bilaga 1. Lista på organisationer med representanter i forskningsprogrammets referensgrupp.....	42
Bilaga 2. Sökord för kartläggning av forskningsansökningar 2017 och pågående forskningsprojekt inom arbetslivsområdet 2018.....	42
Svenska	42
Engelska	43
Bilaga 3. Beskrivning av organisationer med rapportproduktion inom arbetslivsområdet och övergripande inriktning på rapporterna	44
Forsknings- och projektfinansiärer	44
Forskningsutövare och konsulter.....	45
Intresseorganisationer.....	49
Övriga	49
Bilaga 4. Lista på riktade utlysningar	50
Afa Försäkring	50
Forte	50
Vetenskapsrådet	50
Bilaga 5. Forskningsfinansiärer	50
Afa Försäkring	50
Formas	50
Forte	51
KK-stiftelsen	51
Konkurrensverket.....	51
Riksbankens jubileumsfond	51
Vetenskapsrådet	51
Vinnova.....	52
Bilaga 6. Kartläggning av forskningsansökningar inom arbetslivsforskning 2017 .	53
Bilaga 7. Kartläggning av pågående forskning inom arbetslivsområdet	58

Bilaga 8. Uppdaterad kartläggning av finansierad forskning inom arbetslivsområdet 2018-2020	61
Bilaga 9. Internationell utblick	62
Arbetsmiljö	62
Arbetsorganisation	63
Arbetsmarknad.....	63
Bilaga 10. Bidragsformer	67
Projektstöd	67
Karriärutveckling och mobilitet.....	67
Långsiktig finansiering.....	67
Kunskapsutbyte och kommunikation	68
Särskilda bidrag.....	68
Bilaga 11. Referenslista.....	68

INLEDNING

Forte finansierar forskning inom arbetsliv, välfärd och hälsa. Forskningen ska möta samhällsutmaningar som utpekats av regeringen via regleringsbrev, men som också kan identifieras av Forte. Att uppmuntra och bidra till spridning, implementering och nyttiggörande har hög prioritet i myndighetens arbete.

Regeringens mål är att Sverige ska vara ett av världens främsta forsknings- och innovationsländer och en ledande kunskapsnation där högkvalitativ forskning, högre utbildning och innovation leder till samhällets utveckling och välfärd, ökar näringslivets konkurrenskraft och svarar upp mot samhällsutmaningar i Sverige och globalt.

Nationella forskningsprogram

Efter 2016 års forskningspolitiska proposition Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft (2016/17:1) inrättades sju nationella forskningsprogram. De tioåriga forskningsprogrammen ska skapa förutsättningar för att möta samhällsutmaningar med forskning, samordning och nyttiggörande, både inom forskarsamhället och mellan relevanta finansiärer, myndigheter och avnämare. Att programmen är tioåriga möjliggör strategisk planering och långsiktig finansiering. Programmen ska öka forskningsresultatens genomslag i samhället i form av utveckling, kunskapsupbyggnad, evidensbaserad politik och förvaltning.

I den senaste forskningspolitiska propositionen Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige (prop. 2020/21/60) bekräftades satsningen och ett resurstillskott till arbetslivsprogrammet aviserades. Enligt regeringens direktiv ska varje nationellt forskningsprogram ta fram en strategisk agenda som är vägledande för programmets arbete. Agendan ska redovisa gemensamma och befintliga satsningar och program hos finansiärerna för att skapa möjligheter till synergier, underlätta prioriteringar och motverka överlapp. Den ska också beskriva syfte och mål, prioriterade områden och vilka insatser som kan bidra till att uppfylla programmets mål.

Enligt Kunskap i samverkan (prop. 2016/17:50) ska de nationella forskningsprogrammen:

- skapa kraftfulla synergier mellan olika aktörer som kompletterar varandra vad gäller kunskap, kompetens och uppdrag
- skapa förutsättningar för tvärvetenskaplig och tvärssektoriell samverkan
- verka för aktiv och strategisk koordinering av forskningsfinansiering
- verka som en plattform för pågående forskning
- utgöra en länk till internationella forskningsprogram och förstärka det svenska deltagandet i de europeiska programmen
- drivas utifrån en strategisk forskningsagenda
- initiera forskning inom identifierade och prioriterade kunskapsluckor
- bidra till ökad forskningsanknytning av den högre utbildningen
- bidra till jämställdhet
- bidra till att öka forskningsresultatens genomslag i samhället i form av utveckling, kunskapsuppbyggnad, evidensbaserad politik och förvaltning

De 13 nationella forskningsprogrammen

Respektive program uppdelat per forskningsråd samt det år uppdragen gavs från regeringen.

Formas

2017

- Hållbart samhällsbyggande
- Klimat
- Livsmedel

2021

- Hav och Vatten

Forte

2017

- Arbetsliv
- Tillämpad välfärdsforskning

2021

- Psykisk hälsa

Vetenskapsrådet

2017

- Antibiotikaresistens
- Migration och integration

2021

- Brottslighet
- Digitaliseringens konsekvenser
- Segregation
- Virus och pandemier

Nationellt forskningsprogram för arbetslivsforskning

I nämnda propositioner beskriver regeringen att ett hållbart arbetsliv är grunden för en god samhällsekonomi. Forskningsbaserad kunskap om alla aspekter av arbetslivet bidrar till att

förstå vilka förutsättningar som behöver vara uppfyllda för att uppnå ett hållbart arbetsliv. De samhällsutmaningar på arbetslivsområdet som motiverar forskningsprogrammet i forskningspropositionen handlar om att alla ska ha möjlighet att delta i arbetslivet oavsett ålder, kön, ursprung och funktionsvariation, om hur arbete kan främja hälsa, kontinuerlig kompetensutveckling, matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden samt struktur- och omvandlingar.

Samhällsutmaningar på arbetslivsområdet som utpekats i forskningspropositionerna:

- Att förebygga den arbetsrelaterade ohälsan och minska risken för att arbetstagare skadas och slits ut
- Arbetsmiljöns hälsoeffekter, samhälls-ekonomiska och företagsekonomiska effekter av god arbetsmiljö
- Arbetets organisering, anställningsformer, relationen mellan parterna och effekter på hur arbetet bedrivs och medarbetares hälsa och välbefinnande
- Ett hälsosamt och hållbart arbetsliv som främjar etablering, integration och att äldre vill arbeta längre
- Uppkomst och omfattning av diskriminering i arbetslivet utifrån flera diskrimineringsgrunder. Migrationsströmmar påverkar möjligheten för en effektiv integrationspolitik, mänskliga rättigheter och diskrimineringsfrågor
- Strukturomvandlingar, digitaliseringens och automatiseringens effekter och förändrade krav på kompetensförsörjning

FORSKNINGS- PROGRAMMETS MÅL

Arbetslivsforskning är ett multidisciplinärt heterogent fält utan tydliga gränser (Håkansta 2014). Relevant forskning inom arbetslivsområdet återfinns inom både teknik, medicin och samhällsvetenskap som humaniora. Forskningsprojekt finansieras för både inomdisciplinära och multidisciplinära områden. Inom arbetsmiljöforskningen finns många forskare med bakgrund inom medicin och naturvetenskap. Inom arbetsorganisation och arbetsmarknadsstudier har många forskare bakgrund i samhälls- och beteendevetenskap (FAS och Vinnova 2008). Ett mål för det nationella forskningsprogrammet om arbetslivsforskning är att verka för ökad samordning inom området. Olika former av samverkan och utbyten mellan forskningsområden uppmuntras av programmet och ska bidra till ökad kunskap och förnyelse inom hela arbetslivsområdet.

Arbetslivsprogrammets uppdrag är att utveckla forskningsområden och skapa mervärde i förhållande till Fortes och andra forskningsfinansiärers ordinarie verksamhet. Programmet finansiering riktas därmed mot specifika utmaningar inom arbetslivet. Utmaningarna och processen för att identifiera dessa beskrivs utförligt i kapitel Arbetslivet i Sverige.

Att arbeta aktivt med att sprida och nyttiggöra forskningsresultat är också centralt för arbetslivsprogrammet. I praktiken innebär det att programmet i samband med utlysningar uppmanar forskare till samverkan och nyttiggörande. Programmet kan också initiera nätverksträffar, rapporter och seminarier för att bidra till spridning och nyttiggörande.

Målen ligger i linje med Fortes vision; att genom forskning av högsta vetenskapliga kvalitet bidra till en kunskapsbildning som ger förutsättningar för hållbar samhällsutveckling för att nå ett inkluderande och hållbart arbetsliv.

Arbetslivsprogrammets mål:

- Att genom högkvalitativ och samhällsrelevant forskning öka kunskapen om identifierade utmaningar och deras lösningar inom arbetslivsområdet.
- Att forskningens resultat och den kunskap som finns används och kommer arbetslivet till nytta.
- Att öka samordningen mellan forskningsfinansiärer, forskningsutförare och andra samhällsaktörer inom arbetslivsområdet genom aktiv och strategisk koordinering.

Agenda 2030 och det riksdagsbundna målet för Sveriges genomförande

Forte ska sedan 2021 redovisa resultat från myndighetens verksamhet som bidrar till genomförandet av Agenda 2030 och till att nå de globala målen för hållbar utveckling, särskilt avseende de mål som har bäring på de sociala

Arbetslivsforskningen som finansieras av Forte faller inom tre huvudområden: arbetsmarknad, arbetsorganisation och arbetsmiljö.

Arbetsmarknad

Området omfattar studier av hur arbetsmarknaden fungerar och regleras. Hit hör forskning om matchning mellan utbildning och arbete, omställning, arbetsmarknadens parter roll, arbetsrätt, in- och utträde på arbetsmarknaden samt hinder för inträde på arbetsmarknaden. Även frågor om arbetslöshet, arbetsförmåga samt metoder för att bryta socialt utanförskap ingår. Dessutom innefattas studier av den sociala ekonomin, social innovation, segregation i arbetslivet, professionalisering, lönebildning, löneskillnader och hur kvalifikationskrav utvecklas.

Arbetsorganisation

Arbetsorganisation omfattar forskning om organisationer, dess ledare och anställda. Området inkluderar frågor om förändrade anställnings- och maktrelationer, styrning mot innovation och implementering men även frågor om entreprenöriella organisationer och nya yrkesroller. Här ryms också studier om länken mellan globalisering, digitalisering, nya distribuerade arbetskonstellationer och risker för arbetslöshet,

omställning, anställningstrygghet och tillfälliga anställningar. Forskning om former för ledarskap, ledning, lärande och styrning ingår samt frågor som berör det gränslösa arbetslivet. Arbetsorganisation innefattar också frågor om inflytande och kontroll över arbetet samt maktförhållanden på arbetsplatsen utifrån exempelvis kön, ålder, genus och etnicitet.

Arbetsmiljö

Till arbetsmiljö hör forskning om fysiska, kemiska och biologiska riskfaktorer i arbetsmiljön. Här finns frågor som rör belastningsskador och rehabilitering. För ett hälsosamt arbetsliv är också den psykosociala arbetsmiljön viktig och här ingår forskning om kränkande särbehandling, stress, sömn, psykisk ohälsa och kroniska tillstånd såsom hjärt- och kärlsjukdomar. Hit hör även forskning om sjukfrånvaro, sjuknärvaro, prestation, arbetsförmåga, arbetsgivarens ansvar kring rehabilitering samt arbets-, familje- och vardagsvillkor i relation till hälsa och livskvalitet.

och ekonomiska dimensionerna i agendan, bl.a. mål 3 Hälsa och välbefinnande, 5 Jämställdhet, 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt och 10 Minskad ojämlikhet. Arbetslivsprogrammet kan framför allt kopplas till mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, men har potential att bidra till flera.

I december 2020 beslutade riksdagen om Sveriges genomförande av Agenda 2030 (2019/20:188). I propositionen står att *”Sverige ska genomföra Agenda 2030 för en hållbar utveckling i dess tre dimensioner – den ekonomiska, sociala och den miljömässiga...”*¹. Skrivningen brukar kallas ”det riksdagsbundna målet”. Den ger ett kompletterande helhetsperspektiv till andra redan antagna nationella mål. De 17 globala målen ska ses i sin helhet snarare än

som isolerade sinsemellan. Sammantaget visar det riksdagsbundna målet på svenska förhållanden och möjligheter att bidra till genomförandet av Agenda 2030.

Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, avspeglar sig i Arbetsmiljöstrategin 2021–2021 (Skr 2020/2021:92). Arbetsmiljöstrategins övergripande mål är goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män, samt en arbetsmiljö som; förebygger ohälsa och olycksfall, motverkar att människor utestängs från arbetet, tar hänsyn till människors olika förutsättningar och bidrar till utveckling av både individer och verksamheter.

¹ Sveriges genomförande av Agenda 2030 för hållbar utveckling. Regeringskansliet 2021.

Programmet kan också bidra till andra mål i Agenda 2030 genom att ta fram ny kunskap specifikt om behov av kompetens, arbetskraft, nya organisationsformer, arbetsmiljö med mera inom utpekade områden. Ett sådant är strategin för cirkulär ekonomi som ska bidra till att nå miljö- och klimatmålen genom hållbar produktion och produktdesign, hållbar konsumtion och giftfria kretslopp. Andra tillämpliga områden är strategierna för klimatanpassning, regional utveckling, folkhälsa samt psykisk hälsa och suicidprevention. Arbetsmiljöstrategin och andra riksdagsbundna mål och dess betydelse för programmet beskrivs närmare under avsnittet Arbetslivet i Sverige, sidan 19.

Att politiska beslut grundas på forskningsbaserad kunskap är en förutsättning för att Agenda 2030 ska kunna uppnås. Att den forskning som programmet genererar bidrar till genomförandet av Agenda 2030 är ett övergripande mål för programmet. Skrivningar rörande Agenda 2030 och de riksdagsbundna målen berör flera områden av den strategiska agendan.

Jämställdhet

Det nationella programmet ska enligt regeringsuppdraget också bidra till ökad jämställdhet. I forskningspropositionen (2016/17:50) anges att kvinnor och män som önskar arbeta ska ha samma möjlighet att göra det, att arbetsmiljön inom den kvinnodominerade välfärdssektorn behöver förbättras och att utökad kunskap behövs om diskriminering på arbetsmarknaden. Det ligger i linje med den svenska jämställdhetspolitiken (Mål för jämställdhet – Regeringen.se) vars övergripande mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Den har sex delmål varav flera kan kopplas till arbetslivsprogrammet:

- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Agenda 2030, Mål 8 - Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

"Mål 8 är att verka för en inkluderande och långsiktigt hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla."

Följande delmål för mål 8 är särskilt relevanta för forskningsprogrammet:

- Upprätthålla ekonomisk tillväxt per capita i enlighet med nationella förhållanden
- Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla

kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.

- Till 2030 väsentligt minska den andel ungdomar som varken arbetar eller studerar.
- Skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare, inklusive arbetskraftsinvandrare, i synnerhet kvinnliga migranter, och människor i otrygga anställningar.

- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Jämställdhet är också en del av programmets arbete med Agenda 2030, där det återfinns i mål 5: Jämställdhet.

Forte ska enligt ett regeringsuppdrag jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Med 2016 års forskningspolitiska proposition infördes i Fortes instruktion uppgiften att främja köns- och genusperspektiv i forskning, när så är relevant. För Forte innebär det att frågor om jämställdhet beaktas och inkluderas vid planering och genomförande av aktiviteter för att identifiera kunskapsbehov, genomföra utlysningar och i samband med spridningsaktiviteter.

Fortes ambition är vidare att bidra till ökad jämställdhet genom fördelningen av forskningsmedel i en ”kvalitetssäkrad, transparent och jämställd process där medel söks i konkurrens. En sådan process ger alla forskare, oberoende av kön, lika möjligheter att utifrån forskningens kvalitet beviljas bidrag”². Målet är att beviljandegraden för kvinnor och män ska vara lika relativt ansökningarnas huvudsökande med hänsyn till forskningskvalitet, mätt över en flerårsperiod.

På uppdrag av regeringen har Forte utarbetat en inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Här beskrivs hur Fortefinansierad forskning kan bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Den

kunskap som generas inom det nationella programmet för arbetslivsforskning har potential att öka möjligheterna för jämställdhet och jämlikhet i arbetslivet.

Internationalisering

Den internationella arbetslivsforskningen är omfattande och utgör ett ekosystem där många skolor, utbildningar och forskargemenskaper på universitet, centra och institut verkar både i nationella och globala sammanhang.

Sverige har en lång tradition av internationellt samarbete inom arbetslivsforskningen och har aktivt bidragit till internationell forsknings- och policyutveckling. Svenska forskare har generellt sett lätt att få tillträde till arbetsplatser och det finns stora register och databaser där individers och grupper utveckling kan följas över tid. Det gör svenska forskare till attraktiva samarbetspartners. I de nordiska länderna finns en delad infrastruktur för register, biobanker och tillträde till arbetsplatser. Nordiska länder är också de vanligaste samarbetspartnerna för svenska forskare.

Från ett svenskt och ibland nordiskt perspektiv tenderar vi att se arbetslivsforskning som ett sammanhängande forskningsfält. Begreppet arbetslivsforskning översätts ibland till ”working life research” men det saknas egentligen ett motsvarande begrepp i andra länder. Där kan forskningen vara mer utspridd och ha svag förankring i nationell och internationell forskningspolitik.

² Fortes jämställdhetsstrategi.

Inom arbetsmiljöforskningen finns en internationell forskningsgemenskap genom de statliga arbetsmiljöinstituten. Forskning om arbetsmiljö förekommer vid många olika lärosäten och institut. Den arbetsorganisatoriska forskningen har inte lika tydlig statlig bas, men finns i betydande grad vid olika institut och centrum-bildningar inom och utanför Europas gränser. När det gäller arbetsmarknadsforskning kan

den också, vid sidan av institut och centrum-bildningar, bedrivs inom olika discipliner som nationalekonomi, sociologi, psykologi och juridik.

Se Bilaga 9 för mer information om internationalisering inom arbetslivsområdet inklusive ett urval av identifierade organisationer, nätverk och tidskrifter.

GLOBALA TRENDER SOM PÅVERKAR ARBETSLIVET

Vår samtid präglas av en snabb och accelererande förändringstakt, framdriven av teknisk utveckling liksom ekonomiska, sociala och kulturella samhällsförändringar. I Fortes underlag till regeringens forskningspolitik inom hälsa, arbetsliv och välfärd 2017–2027, *Forskning möter samhälle*, beskrivs fem megatrender: globalisering, migration, urbanisering, klimatförändringar samt digitalisering och annan ny teknologi (Forte 2015a). Trenderna påverkar samhället långsiktigt – inte minst förutsättningarna för arbetslivet. I underlaget lyfts också den demografiska utvecklingen och mer specifika förändringar på arbetsmarknaden. Sedan det skrevs har framför allt covid-19-pandemin på kort tid haft betydande inverkan på hur och var vi arbetar. Därtill kan Agenda 2030 ses som ett sätt att uppmärksamma och stärka de positiva aspekterna av de globala megatrenderna för en långsiktigt hållbar utveckling.

Globaliseringsprocesser påverkar förutsättningarna för arbetslivet. Nya värdekedjor etableras till följd av global produktion. Multinationella företag får ökat inflytande samtidigt som många nationalstater försvagas. Utvecklingen utmanas av politiska strömningar med antiglobalisering, protektionism och nationalism vilka kan få långtgående konsekvenser för samhällets och arbetslivets utveckling. Också covid-19-pandemin som svepte över världen under tidigt 2020-tal har globala återverkningar. Den gav upphov till diskussioner om ökad nationell självförsörjning och kortade produktions- och leveranskedjor. På vissa håll ses konsekvenser i form av ökad protektionism och krav på ökad självförsörjning. Produktions-

filosofin Just-in-time som dominerat produktionen i många branscher under 2000-talet har visat sig sårbar i samband med nedstängningar av samhällen och leveransrutter. Frågor om självförsörjning har också aktualiserats i samband med Rysslands invasion av Ukraina som framför allt påverkar livsmedelsförsörjningen i stora delar av världen.

Med urbaniseringen ändras förutsättningarna för arbetslivet både i städer och på landsbygd. Urbaniseringen blir självförstärkande när människor väljer att bosätta sig där det finns arbetstillfällen och företag väljer att etablera sig, där arbetskraften finns. Den socioekonomiska, demografiska och etniska segregationen i städerna och runt om i landet har betydelse för var och under vilka förutsättningar människor lever och arbetar.

Strukturuomvandlingar i form av teknisk utveckling med automatisering, digitalisering och robotisering av arbetsprocesser leder till nya kompetenskrav och förändring av arbetets innehåll, hur arbetet organiseras och yrkesstrukturen. Arbetstillfällen och yrken försvinner eller förändras, samtidigt som nya skapas. För individen innebär det både möjligheter och utmaningar.

Migrationsströmmar till följd av krig och klimatförändringar, liksom arbetskraftsinvandring sätter fokus på frågor om integration och diskriminering i arbetslivet. Antalet migranter kan variera kraftigt mellan åren på grund av händelser i omvärlden. Kriget i Ukraina har på kort tid ökat antalet flyktingar i Sverige, medan restriktionerna i samband med covid-19-pande-

min minskade den internationella rörligheten av arbetskraft. I det senare fallet påverkades jordbrukssektorn och andra branscher som är beroende av säsongarbetare. I länder som har demografiska utmaningar med låga födelsetal och en åldrande befolkning, kan framgångsrik inkludering av migranter i arbetslivet vara ett sätt att hitta lösningar på arbetskraftsunderskott.

Klimatförändringar och miljöförstöring har fått en alltmer framskjuten plats i debatten. I takt med ett ökande antal katastrofer i klimatförändringarnas spår hanteras frågan i högre grad som akut. Klimatförändringarnas konsekvenser sätter press på den globala ekonomin och de politiska systemen. En grön omställning av ekonomin med en genomgripande förändring av arbetslivet är både en förutsättning för att hejda klimatförändringarna och mildra dess effekter. Nya arbetstillfällen, branscher och yrkesgrupper antas växa fram i takt med

klimatomställningen – andra kan försvinna. Arbetssätt och arbetsmiljö påverkas när fossila material fasas ut och resandet minskar.

Covid-19-pandemin har ställt det svenska samhället inför stora utmaningar. Ekonomiska stimulanspaket var nödvändiga för att stötta företag, organisationer och individer under pandemin. Inriktningen på stimulanspaketen och dess potential att förändra ekonomiska strukturer för att samhället ska stå bättre rustat att möta globala utmaningar, exempelvis klimatkrisen, diskuteras.

Alternativa ersättningsystem som medborgarlön, sociala företag, delningsekonomi och reducerad arbetstid är några metoder som provas eller används. Målet är att ge människor med olika förutsättningar vägar till balans mellan arbete och fritid och att minska effekter på miljö och klimat. Forskning pekar mot att ungas attityder till arbete håller på att förändras.

ARBETSLIVET I SVERIGE

Över tid har arbetslösheten i Sverige generellt sett stigit och sjunkit i takt med den ekonomiska utvecklingen. Undantaget är 1990-talskrisen som ledde till varaktigt högre arbetslöshet (SCB 2018). Ekonomiska kriser som påverkat arbetsmarknaden sedan dess är framför allt IT-kraschen i början av 2000-talet och finanskrisen 2009. Covid-19-pandemin förde med sig en global ekonomisk nedgång och kraftigt ökad arbetslöshet. Utmärkande för pandemin är att flera näringar som ansågs livskraftiga drabbades hårt till följd av restriktioner och uppmaningar om social distansering, däribland kultur-, hotell-, restaurang- och resebranschen. Högre arbetslöshet leder till nya utmaningar för arbetsmarknadspolitiken, trygghetssystemen, matchningen mellan utbildning och arbetsmarknad samt yrkesutbildningen. Inkludering av underrepresenterade grupper i arbetslivet kan bli svårare när yrken och arbetstillfällena med låga och medelhöga utbildningskrav minskar.

Den svenska ekonomin och produktiviteten växer. I Sverige finns stor tilltro till att teknikutveckling kan bidra till ett ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbart arbetsliv. Att exploatera möjligheter med strukturomvandlingar anses vara en nyckel för att utveckla arbetslivet och stärka Sveriges konkurrenskraft. Här rymms yrken med höga utbildningskrav. Stora och växande personalbehov förutspås inom vård, skola och omsorg. Bristyrken återfinns också i ett flertal industrier (Arbetsförmedlingen 2018). Tillväxten av nya arbetstillfällen i Sverige sker främst i tjänste- och servicesektorn (SCB 2016b). Tillväxten sker till betydande del i små- och medelstora företag som i lägre grad är anslutna till partsorganisationer och företagshälsovård, och inte heller har lika utvecklad skyddsverksamhet som stora företag och organisationer.

Sammanfattningsvis har de senaste decennierna inneburit en polarisering av både anställ-

ningsvillkor och risk för arbetslöshet (Åberg 2015). Utbildningsnivå, ursprung, funktionsnedsättning och geografisk tillhörighet är exempel på faktorer som påverkar positioneringen på arbetsmarknaden.

Sverige hade 2018 den högsta sysselsättningsgraden inom EU (Eurostat 2018). Det berodde bland annat på ett högt arbetskraftsdeltagande bland kvinnor i Sverige och att många går i pension relativt sent. Även om Sverige anses vara ett av världens mest jämställda länder tar kvinnor ut mer föräldraledighet och deltidsarbetar oftare (SCB 2016a). Olika villkor för män och kvinnor i arbetslivet är också en följd av att den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad och att mäns och kvinnors arbete värderas på olika sätt, där kvinnodominerade yrken tenderar att värderas lägre.

Under efterkrigstiden har Sveriges befolkning blivit alltmer heterogen till följd av arbets-

kraftsinvandring och flyktinginvandring. Möjligheten till arbete ses som sätt att främja integration och motverka diskriminering och rasism. Sveriges EU-medlemskap innebär ökad mobilitet av arbetskraft vilket föranlett en samhällsdiskussion om löner, arbetsvillkor och undanträngningseffekter.

Arbete är positivt för människors hälsa och livssituation. Ett inkluderande arbetsliv och förebyggande arbetsmiljöarbete är därför av betydelse för både individer och samhälle då höga sjukskrivningstal innebär stora kostnader för socialförsäkringssystemen.

Den svenska partsmodellen ställs inför nya förutsättningar gällande lönestruktur, arbetsmiljöarbete och arbetsorganisation givet utvecklingen mot nya och kortsiktigare anställningsformer och tillväxten av arbetstillfällen i mindre företag. Det kan också vara svårt att förutsäga hur väl välfärdssystemet med pensioner, socialförsäkringar och andra ersättningar är rustat för en arbetsmarknad i omvandling. Frågor om arbetsrätt och regleringar kommer som en konsekvens sannolikt få ökad betydelse.

Arbetsmiljöstrategin och andra nationella initiativ

Arbetsmiljöstrategin 2021–2025, En god arbetsmiljö för framtiden (Skr 2020/2021:92) ingår i det riksdagsbundna målet för att uppnå Agenda 2030. Det övergripande målet i Arbetsmiljöstrategin är goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män samt en arbetsmiljö som förebygger ohälsa

och olycksfall, motverkar att människor uteslås från arbetet, tar hänsyn till människors olika förutsättningar och bidrar till utveckling av både individer och verksamheter.

Delmål i Arbetsmiljöstrategin är 1) Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv, 2) Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande, 3) Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet samt 4) En arbetsmarknad utan brott eller fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.

Kunskapsutveckling, ett tydligt regelverk, en välfungerande tillsyn och partssamverkan förväntas skapa goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för kvinnor och män. Den forskning som programmet finansierar är följaktligen en viktig pusselbit i arbetet med att förverkliga Arbetsmiljöstrategin.

En god arbetsmiljö främjar alltså social hållbarhet, folkhälsa, jämlikhet med mera och har därmed betydelse långt utanför arbetslivet som sådant. På samma sätt är flera nationella politiska initiativ med bäring på Agenda 2030 relevanta för programmet för att de på olika sätt kan antas beröra arbetslivsfrågor som matchning, kompetensbehov, anställningsvillkor i nya industrier, arbetsmiljö, diskriminering, arbetsplatsers geografiska placering och arbetsorganisation. Initiativen beskrivs i Sveriges genomförande av Agenda 2030 för hållbar utveckling (Regeringskansliet 2021).

Andra nationella initiativ med betydelse för arbetslivet

Den nationella strategin för **Cirkulär ekonomi - strategi för omställningen i Sverige** omfattar hållbar produktion och produktdesign, hållbar konsumtion, produkter och tjänster, giftfria och cirkulära kretslopp samt drivkraft för näringsliv och andra aktörer att främja innovation och cirkulära affärsmodeller.

Nationell strategi för klimatanpassning handlar om att vidta åtgärder för att bekämpa klimatförändringar genom att utveckla hållbara städer och samhällen. Planen pekar ut sektorer som bygg, industri, transport, konsumtion och jordbruk.

Målen för **Strategi för hållbar regional utveckling** är lokal och regional konkurrenskraft för hållbar utveckling i alla delar av landet och att främja ekonomiskt, socialt och hållbar utveckling.

Den nationella folkhälsopolitiken ska skapa samhälleliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och sluta de påverkbara hälsoklyftorna. Möjligheten att ha ett arbete och goda arbetsvillkor ses som en del av dessa förutsättningar. Det gäller också **strategin för psykisk hälsa och suicidprevention**.

Det **nationella målet för funktionshinderpolitiken** omfattar principen om universell utformning, brister i tillgänglighet, individuella stöd och lösningar för individens självständighet samt förebygga och motverka diskriminering.

Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott ska motverka olika former av rasism genom bland annat ett förstärkt rättsväsende, fördjupad dialog med civila samhället och mer utbildning och forskning.

Jämställdhetsintegrering som strategi omfattar alla departement och berörda myndigheter enligt beskrivning under rubrik Jämställdhet, sidan 14.

I **Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter** och möjligheter pekas arbetsliv ut som ett fokusområde.

Strategi för levande städer - politik för en hållbar stadsutveckling ska stärka kommunernas förutsättningar för att utveckla gröna hälsosamma och trygga städer där människor möts och innovationer skapas, där bland annat hållbara transporter ingår.

UTMANINGAR I ARBETSLIVET

Arbetslivsprogrammet har identifierat tre övergripande utmaningar som kommer att adresseras av programmet. Under varje huvudutmaning finns ett antal strategier. De ska ses som dynamiska och revideras under forskningsprogrammets livstid i takt med förändrade prioriteringar och utvecklingen i omvärlden. Utmaningar och strategier har identifierats genom konsultationer med forskare och andra intressenter inom arbetslivsområdet och bakgrundsbeskrivningen ovan.

Utmaning 1. Att skapa ett hållbart och inkluderande arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv innebär att arbetslivet utformas så att det fungerar långsiktigt, oavsett demografiska förändringar och strukturomvandlingar, det förebygger att arbetstagare slits ut eller blir sjuka (Arbetsmiljöverket 2018). Ett inkluderande arbetsliv välkomnar alla människor oavsett förutsättningar. Utmaningen att främja ett inkluderande och hållbart arbetsliv relaterar också till mer generella frågor om arbetsmarknadens funktionssätt. Det handlar till exempel om relationen mellan

arbetsmarknadens parter, utbud och efterfrågan av arbetskraft, lönebildning och konsekvenser av urbanisering, globalisering, grön omställning och digitalisering. Andra kunskapsområden är arbetsrätt och reglering, matchningsproblematik och utbildningssystemet samt ökande krav på utbildning och kompetens. Det är kort sagt en utmaning att utveckla arbetslivet i en hållbar och inkluderande riktning.³

STRATEGIER

Anpassa arbetslivet till de demografiska förändringarna och skapa förutsättningar för hållbart arbetskraftsdeltagande

Försörjningskvoten i Sverige utvecklas negativt, det vill säga att andelen av befolkningen som stödjer den icke ekonomiskt aktiva andelen av befolkningen minskar. En orsak är ungas relativt sena inträde på arbetsmarknaden i Sverige. Sannolikt kommer också covid-19-pandemin att få långsiktiga konsekvenser för ungas inträde på arbetsmarknaden.

Tack vare att människor lever längre och är friskare ökar andelen äldre i befolkningen. Denna positiva utveckling har fört med sig en diskussion om ett förlängt arbetsliv och framskjuten pensionsålder. Delar av landsbygden präglas av avfolkning och brist på arbetstillfällen, samtidigt som urbanisering och expansion i samband med återindustrialiseringen av Norrland påverkar demografiska mönster.

³ Här ingår regeringens samhällsutmaningar inom arbetslivet gällande "Ett hälsosamt och hållbart arbetsliv som främjar etablering, integration och att äldre vill arbeta längre", "Uppkomst och omfattning av diskriminering i arbetslivet utifrån flera diskrimineringsgrunder. Migrationsströmmar påverkar möjlighet för en effektiv integrationspolitik, mänskliga rättigheter och diskrimineringsfrågor", "Strukturomvandlingar, digitaliseringens och automatiseringens effekter och förändrade krav på kompetensförsörjning".

På en del orter har också migrationen betydelse för befolkningens mängd och åldersfördelning.

Den demografiska utvecklingen påverkar fördelningen av arbetskraft mellan olika sektorer, tillväxt och möjligheter för arbetsgivare att anställa kvalificerad arbetskraft, liksom förutsättningarna för arbetstagare att ställa krav på anställnings- och arbetsvillkor. Hur kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsdeltagande kan främjas är därför en utmaning som samhället och forskningen behöver adressera. Relaterade frågor handlar om hur förutsättningar kan skapas för att olika grupper ska kunna delta i arbetslivet och om hur omställningsprocesser och utbildningssystemet kan organiseras för livslångt lärande och möjliggöra vidareutbildning.

Öka inkluderingen av underrepresenterade grupper

Långtidsarbetslösheten har ökat i Sverige till följd av covid-19-pandemin. Särskilt drabbade är branscher som i vanliga fall kan erbjuda arbetstillfällen för ungdomar och andra grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Utsatta grupper i Sverige är personer med invandrabakgrund, unga, personer med funktionsvariation, personer som var arbetslösa innan pandemin samt personer med tillfälliga anställningar. Det är samma grupper som redan innan pandemin hade en svagare anknytning till arbetsmarknaden, och frågan är hur de här grupperna kan inkluderas på arbetsmarknaden efter pandemin. Det finns också anledning att fundera över hur jämlikheten i samhället kommer att påverkas när det gäller arbetslivsutveckling och livsmöjligheter i stort.

Det finns därför ett ökat behov av kunskap om inkludering av underrepresenterade grupper i arbetslivet. Frågor om hur den sociala ekonomin, social innovation och integrationsprocesser och lagstiftning kring migration inverkar på utvecklingen behöver studeras närmare.

Fokus behöver ligga på arbetsplatser och arbetsgivare för att undersöka vilken roll dessa spelar för att inkludera underrepresenterade grupper i arbetslivet. Hur kan arbetsuppgifter och arbetsplatser skapas som öppnar upp för mångfald i relation till arbetsmarknaden och arbetets utformning och organisering? Skälig anpassning av arbetsplatser, arbetsgivares mottagarkapacitet för att anställa underrepresenterade grupper, kompetensutveckling och diskriminering är därför viktiga kunskapsområden.

Säkerställa en välfungerande arbetsmarknad vid strukturomvandlingar

Ekonomiska kriser och lågkonjunkturer har historiskt bidragit till en omstrukturering och omställning av arbetsmarknaden. Förändringar som redan påbörjats eller varit i antågande tenderar att gå snabbare när arbetstillfällen försvinner och företag läggs ned eller hela branscher slås ut. En välfungerande arbetsmarknad förutsätter därför att det också skapas arbetstillfällen. Kunskap behövs om vilka faktorer som påverkar tillväxten av jobb. Frågor om företagande, innovation och entreprenörskap samt grön omställning kan vägas in. Förutsättningarna i tjänste- och servicesektorn, inklusive idéburet företagande är andra viktiga områden.

Det är angeläget att beakta strukturomvandlingarnas effekter på arbetsmarknaden och hur olika grupper och delar av landet påverkas, samt effekterna på arbetslöshet, polarisering av villkor, ojämlikhet och inkomstfördelning mellan olika samhällsgrupper. Som ett resultat av pandemin antas digitalisering och robotisering av arbetslivet och användningen av AI öka i omfattning. Nya sektorer och professioner kan påverkas i takt med att den tekniska utvecklingen ersätter mer rutinartade administrativa arbetsuppgifter.

System för och organisation av kompetensförsörjning, utbildning och matchning får förnyad aktualitet med pågående strukturomvandlingar och effekterna av covid-19-pandemin. Ständig utveckling av kompetens behövs för att säkra att den arbetande befolkningen har rätt kunskaper och erfarenheter i en arbetsmarknad i förändring. Förutom branschspecifika kunskaper ökar efterfrågan på kompetens inom nyare områden såsom AI och digitalisering och färdigheter som social kompetens, kreativitet och anpassningsbarhet värderas högt. Samtidigt kvarstår kompetensbrist inom exempelvis välfärdssektorn. Vikten av tillgång till relevanta och aktuella utbildningar blir tydligare när arbetsmarknaden pressas.

Den gröna omställningen förväntas ha betydande inverkan på arbetsmarknaden och arbetslivet. Vissa arbeten kommer att försvinna medan andra antas tillkomma, och omställningen kommer ofta att ske sammanflätat med digitaliseringen. För att klara den gröna omställningen behöver samhället möta upp med utbildning och kompetensutveckling, inom nyckelsektorer för omställningen och andra delar av arbetsmarknaden där den gröna tillväxten förväntas ske. Det behövs bland annat scenarier om vilka arbeten som kommer öka och minska i betydelse, insatser för att stödja individer och samhällen som genomgår omställningsprocesser samt forskning om hur en god arbetsmiljö kan säkerställas när samhället ställer om till fossilfrihet. Det är också viktigt att ta hänsyn till hur den gröna omställningen kommer att påverka människor som har låg utbildning, svag förankring på arbetsmarknaden eller en socioekonomiskt utsatt situation, som har svårare att leva upp till, eller ställa om till, nya kompetenskrav och därmed riskerar att hamna utanför.

Hur tillvaratas då möjligheterna med digitalisering och automatisering? Vilka svårigheter finns med kompetensförsörjning i olika sektorer

och hur ser kopplingen ut mellan arbetsmiljö, arbetsvillkor, produktivitet och konkurrenskraft? På vilket sätt kompetensförsörjningen ska organiseras och inom vilka områden beror på vilken riktning den ekonomiska återhämtningen och tillväxten kommer ta. Viss stimulans går till en grön omställning av ekonomin och samhället. Sverige och EU har också sjösatt stödpaket och arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att mildra pandemins effekter på ekonomi och arbete. Vilka kort- och långsiktiga konsekvenser åtgärderna får och hur de påverkar olika samhällsgrupper och branscher är viktigt att följa.

Utveckla välfärdssystemet för att stödja ett hållbart arbetsliv

Ytterligare ett perspektiv för ett inkluderande arbetsliv, hållbar kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsdeltagande är ett fungerande välfärdssystem. Här ingår ersättningssystemens funktionssätt vid exempelvis arbetslöshet, sjukskrivning, föräldraförsäkring, omställning och möjligheten att upprätthålla en god livssituation.

Välfärdssystemet är en förutsättning för balans mellan arbete och fritid, ekonomiska och sociala konsekvenser av att kombinera familjebildning med arbete, samt vid sjukdom eller andra oväntade händelser. Den här strategin är relevant också i ljuset av digitaliseringen som har fört med sig nya anställningsformer, till exempel vid plattformsanställningar där det kan vara oklart vem som är arbetsgivare respektive arbetstagare, och där det finns frågor om välfärdssystemets förmåga att stödja individer som arbetar i dessa miljöer.

Utmaning 2. Att främja goda arbetsförhållanden

Hur arbetsplatser organiseras påverkas av trender avseende till exempel styrformer och fysisk planering. Den tekniska utvecklingen skapar nya möjligheter till organisering och styrning av arbetet. Det finns olika arbetsformer, däribland nyare som har möjliggjorts av digitaliseringen, som kan få olika konsekvenser för arbetsmiljö, villkor, effektivitet och konkurrenskraft. Det är en utmaning att främja goda förhållanden och villkor för alla som arbetar.⁴

STRATEGIER

Förbättra förutsättningar och villkor för att organisera och utföra arbete för olika anställnings- och arbetsformer

Tillväxten av nya arbetstillfällen har tidigare skett framför allt inom yrkesområden som ställer medelhöga eller höga krav på utbildning/formell kompetens. Sedan ett antal år tillbaka sker en märkbar del av tillväxten inom yrken med låga respektive höga krav på utbildning och formell kompetens (Åberg 2015). Då arbetsvillkor tenderar att vara kopplade till kompetensnivå kan polariseringen också kopplas till ökad ojämlikhet, skillnader i hälsa och samhällsklyftor. Det behövs därför mer kunskap om ojämlika arbetsförhållanden och villkor. Det omfattar även arbetsplatser som på olika sätt bryter mot regler och bidrar till osund konkurrens på arbetsmarknaden.

En klar majoritet av arbetstagarna i Sverige är fortfarande tillsvidareanställda (SOU 2017:24), men nya sätt att utföra och organisera arbete

växer fram. Tidsbegränsade anställningar och inhyrd arbetskraft har blivit vanligare men utvecklingen skiljer sig mellan olika branscher (SOU 2017:24). Också nyare anställnings- och arbetsformer ökar – såsom egenanställning och digitala plattformar. De kan medföra sämre anställningsvillkor, arbetsmiljö och möjlighet till inflytande och påverkan för vissa grupper. Egenanställningar kan också begränsa tillgången till trygghetssystem. Kopplingen mellan anställningsform och villkor påverkas av socioekonomisk status, etnicitet, ålder och kön (Arbetsmiljöverket 2018). Det finns därför behov av att studera utvecklingen i en svensk kontext och utreda hur arbetet skiljer sig från mer etablerade anställningsformer. Tillfälliga arbeten och anställningar tenderar att bli särskilt påverkade i kristider då företag tvingas säga upp personal för att snabbt anpassa utgifter. Vilka arbets- och anställningsformer kommer växa i framtiden, och vilka grupper påverkas?

Utvecklingen mot en ökande heterogenitet i anställnings- och arbetsförhållanden väcker frågor om yrkesstabilitet, status i arbetsroll och konsekvenserna för individer, både i varje enskilt jobb och sett över en livstid, liksom om konsekvenser för organisationer och arbetsmarknaden. Arbetstagares möjlighet till delaktighet, egenmakt och inflytande inom olika sektorer, anställningsformer och styr- och organisationssystem är angelägna frågor. Det behövs också en bättre förståelse för hur arbetsrätt, reglering och partsrelationer som utvecklats för ett arbetsliv med fast anställning fungerar med de förändringar av arbetslivet som pågår.

I Sverige liksom i många andra västerländska länder har antalet anställda som är anslutna till fackföreningar minskat de senaste decennierna

⁴ Här ingår regeringens samhällsutmaningar inom arbetslivet gällande "Arbetets organisering, anställningsformer, relationen mellan parterna och effekter på hur arbetet bedrivs och medarbetares hälsa och välbefinnande."

och då särskilt bland arbetare och i grupper med lägre inflytande över sin arbetssituation. (Palm 2017). Det är därför av intresse att studera konsekvenserna av minskad facklig organisering i olika sektorer och olika anställningsformer för arbetsförhållanden, arbetsmiljö, jämlikhet och arbetsmarknadens funktionssätt.

Utveckla organisation och ledarskap i syfte att förbättra arbetslivsvillkor och effektivitet

Hur arbetet organiseras på olika arbetsplatser förändras bland annat till följd av att antalet internationella företag ökar i Sverige, och av att nya management-, organisations- och ledarskapsmodeller införs. Inom den här utmaningen är skillnader och likheter mellan olika sektorer på arbetsmarknaden (privata, offentliga och ideella) viktiga. Ökande krav på flexibilitet, status i organisationer och sektorer, styrsystem, standardisering, individuellt handlingsutrymme och professionell identitet samt koppling till arbetsmiljö och kompetensförsörjning är tillsammans med organisation och ledarskap frågor som är angelägna att beforska.

Coronapandemin har synliggjort skiljelinjen mellan personnära jobb och jobb som kan skötas på distans. Vilken betydelse har den för ledarskap och arbetsmiljö i framtiden? Arbetsorganisationer påverkas av det ökade distansarbetandet. Sammanhållning och arbetsplatskulturer utmanas och utvecklas. Hur ser möjligheten ut till prestationer, kreativa processer och innovationsarbete med färre personliga möten? Hur ledarskap och verksamhetskontroll på distans kan utformas är högaktuellt liksom hur pandemin kommer påverka utvecklingen av olika styrningsmodeller.

Det långvariga hemarbetet i samband med coronapandemin har väckt frågor om en möjlig normförskjutning från arbetsplatscentrering till ökat hemarbete i framtiden. Det har i sin tur aktualiserat hur arbetsmiljön ska regleras vid ökat hemarbete, digitaliseringens för- och

nackdelar för psykisk och fysisk hälsa. Det diskuteras också hur långvarigt hemarbete och ett ökat medvetande om smittspridning påverkar utformningen av fysiska arbetsplatser. Hemarbetet minskar också koldioxidutsläppen.

Det saknas kunskap om den gröna omställningens konsekvenser för arbetslivet, bland annat om hur förändringar inom existerande yrken (nya material, nya processer och nya organisationsmål) påverkar arbetsorganisation och ledarskap samt arbetsmiljö och hur detta ska hanteras. Det behövs också ökade kunskaper om hur miljöpolitik och innovationer kan förenas med trygga anställningsvillkor och en god arbetsmiljö samtidigt med en snabb och omfattande omställning.

Säkerställa ett effektivt och flexibelt arbetsliv i relation till den digitala tekniken kopplat till människors villkor och behov

Frågor om interaktionen mellan digitala hjälpmedel, människor, arbetsplatser och kulturer är mer aktuella än någonsin. Att hemarbete blev nödvändigt i samband med covid-19-pandemin snabbade på digitaliseringen av verksamheter och processer 2020/2021. Digitaliseringen påverkar arbetstagargrupper på olika sätt, bland annat med en alltmer oklar gräns mellan arbete och privatliv, med skilda konsekvenser för arbetsmiljö, villkor och hälsa. Ny teknik förändrar möjligheterna till styrning och organisation med en ojämn utveckling mellan olika samhällsgrupper och sektorer. Digitaliseringen bidrar också till diskussioner om övervakning och integritet på arbetsplatsen.

Angelägna kunskapsområden är utformning och användning av digitala verktyg och teknik, innovativa sätt att förbättra organiseringen av arbete, produkter och tjänster, påverkan på arbetsmiljön, kognitiv belastning, informationsöverflöd och teknikutvecklingens konsekvenser för den fysiska arbetsmiljön.

Utmaning 3. Att åstadkomma ett hälsofrämjande arbetsliv

Att ha ett arbete kan kopplas till god hälsa, det är relevant för folkhälsan i stort men kanske särskilt i relation till de demografiska förändringar som beskrivits tidigare samt utvecklingen av sjukfrånvaron. Frågan berör i stort sett alla som arbetar och alla som vill arbeta. Förutsättningarna för ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv är under ständig förändring.⁵ Till exempel tar ungas etablering på arbetsmarknaden längre tid till följd av ökande krav på utbildning, samtidigt förbättras på vissa håll förutsättningarna för äldre att stanna i arbetslivet. Rationaliseringar, effektiviseringar och ökad produktivitet gör arbetet intensivare och med digitaliseringen blir gränsen mellan arbete och fritid otvetydigare. Hur hållbart och hälsofrämjande arbetslivet upplevs skiljer sig åt mellan grupper med olika arbets- och anställningsförhållanden.

STRATEGIER

Skapa förutsättningar för att kunna arbeta under hela yrkeslivet

Anpassning av arbetet och dess intensitet och innehåll kan behövas för att individer ska kunna vara verksamma under ett helt arbetsliv. Det ökar även möjligheterna att arbeta vid sjukdom och funktionsvariation. Kunskap om hur arbetsvillkor och arbetsmiljö interagerar med människors livsvillkor i övrigt är viktigt.

När det gäller arbetsmiljö och sjukskrivningar finns betydande skillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbetsplatser och sektorer. De höga sjuktalen innebär produktionsbortfall och ökade kostnader. Det finns även risk för utslagning av individer i långtidssjukskrivning och tidig pension. Sjukdomar i rörelseorganen och psykiatriska tillstånd dominerar och insatserna för att förebygga problem och bidra till återgång i arbete (Forte 2015a) behöver stärkas. Även kunskap om konsekvenserna av skador orsakade på arbetet behövs.

Metoder som underlättar återgång till arbete efter perioder med psykisk och fysisk ohälsa och sjukskrivning, samt förebyggande och hälsofrämjande insatser för en god arbetsmiljö är centrala. Det gäller också kunskap om friskfaktorer i arbetsmiljön som främjar motivation, tillfredsställelse och hälsa och minskar risken för sjukskrivning och dess koppling till arbetslivets organisering. Vad främjar en god arbetsmiljö och vad kännetecknar en hälsofrämjande arbetsplats? Finns det vinster av god arbetsmiljö för individer, organisationer och samhället i stort?

Coronapandemin har synliggjort arbetsförhållanden inom vård och omsorg, den har också förändrat arbetsvillkor och ökat arbetsbelastningen. Det finns en oro för att pandemin har fört med sig växande värdköer och därmed långsiktigt ökad belastning inom vård och omsorg. Äldreomsorgen har varit särskilt utsatt. Inte bara arbetsmiljön utan även frågor om styrning och organisering av vård och omsorg har hamnat i fokus. Tillgång till och användning av skyddsutrustning, språkkunskaper och anställdas möjligheter att ta till sig information är några utmaningar som verksamheterna brottas med. Tillfälliga och kortsiktiga anställningsformer, hög rotation av anställda per

⁵ Här ingår regeringens samhällsutmaningar inom arbetslivet gällande "Att förebygga den arbetsrelaterade ohälsan och minska risken för att arbetstagare skadas och slits ut" och "Arbetsmiljöns hälsoeffekter, samhällsekonomiska och företagsekonomiska effekterna av god arbetsmiljö".

brukare och patient samt bristfälligt arbetsmiljöarbete är strukturella problem i vård och omsorg. Huruvida det finns systematiska skillnader mellan olika huvudmän gällande omsorgskvaliteten har också diskuterats.

Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet

Ett annat område där mer kunskap behövs för att åstadkomma ett hälsofrämjande arbetsliv är förekomsten av hot, våld, trakasserier, kränkningar, mobbning, och övergrepp i arbetslivet. Inom exempelvis vården och för blåljuspersonal har hot och våld ökat under senare tid och kvinnor utsätts i större uträkning än män (Arbetsmiljöverket 2017 och Afa Försäkring 2015). Internet och sociala medier är arenor för hot och trakasserier och har öppnat upp för nya typer av utsatthet. Omfattningen av sexuella trakasserier och övergrepp har uppmärksamats de senaste åren och ett jämställdhetsperspektiv är därför särskilt viktigt.

Minska skadlig fysisk belastning och hälsovådlig exponering i arbetsmiljön

Trots stora insatser för att förbättra kemiska och fysiska arbetsmiljöförhållanden utgör de fortfarande en betydande orsak till ohälsa. Kunskap om fysisk och psykisk belastning och exponering, inklusive nya material, liksom metoder för att mäta exponering och olika utfall är betydelsefullt för ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv. Det kan röra sig om livscykelanalyser av den fysiska belastningen i produkt ger upphov till. Hur regler efterlevs och vilka konsekvenser det får för arbetsmiljön är en grundläggande fråga.

Möjligheten att jobba hemifrån och hålla social distans skiljer sig mellan olika branscher, yrken och samhällsgrupper. Det innebär att risken för exponering av till exempel virus skiljer sig mellan olika grupper i arbetslivet. Ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv kan arbetsmiljöns beskaffenhet kopplas till yrkesstatus, de

anställdas utbildningsnivå och lönenivåer, och forskning behövs för att klargöra samband och konsekvenser. Slutligen behövs mer kunskap om framtida arbetsmiljöproblem och arbetslivets organisering, till exempel risker relaterade till klimatförändringarna.

Minska de psykosociala riskerna i arbetsmiljön

Psykosociala besvär står för en ansevärd del av den arbetsrelaterade ohälsan och är en starkt bidragande orsak till sjukskrivning (Forte 2015a och 2015b). Viktiga faktorer är bland annat bristande kontroll över arbetet, bristande stöd från chefer, försämrade arbetstillfredsställelse och stress under lång tid. Det finns ofta samband mellan fysiska och psykiska risker och det går därför inte att separera riskerna från varandra. Ett viktigt kunskapsområde är därför utvecklingen av den psykiska ohälsan och arbetslivet, strategier för att minska påverkan och kunskap om hur arbetslivet kan utvecklas för att bli hälsofrämjande.

Säkra implementering och nyttiggörande av kunskap om arbetsmiljö

Implementering och nyttiggörande av befintlig kunskap om bland annat psykosociala och kemiska riskfaktorer, liksom kunskap om gynnsamma faktorer i arbetet är otillräcklig på arbetsplatserna. Den kunskap som finns nyttjas i dag inte i tillräcklig omfattning. För att möta arbetslivets utmaningar behöver vi veta mer om och främja nyttiggörande av kunskap i olika sektorer och verksamheter.

INRIKTNING FÖR FORSKNING INOM PROGRAMMET

Här presenteras Fortes samlade bedömning av vilka områden inom arbetslivsforskningen som behöver förstärkas inom ramen för forskningsprogrammet samt strukturella faktorer som behöver stimuleras i forskarsamhället.

PROGRAMMETS UTLYSNINGAR, BIDRAGSFORMER OCH BEDÖMNINGSKRITERIER

Arbetslivsprogrammets utlysningar ska möta de utmaningar som presenteras i agendan och i enighet med skrivningarna i forskningspropositionerna 2016 och 2020. Den forskning som finansieras av arbetslivsprogrammet ska skapa mervärde i förhållande till Fortes och andra forskningsfinansierares satsningar, därför arbetar programmet strategiskt och långsiktigt för att stärka forskning inom utpekade områden. Både grundläggande forskning och forskning med tillämpade ansatser adresseras.

Inför varje utlysning görs en sammanvägd bedömning av omvärldsfaktorer och forskningsläget inom var och en av de beskrivna delutmaningarna. Arbetslivsprogrammet genomför återkommande kartläggningar av den forskning som finansieras på arbetslivsområdet. Kartläggningarna är en del av underlaget vid planering av utlysningar och deras inriktning samt val av bidragsform. Hur programmet prioriterar mellan utmaningar, bidragsformer och bedömningskriterier kan alltså förändras över tid.

Bidragsformer

De bidragsformer som är vanligast förekommande inom programmet är programbidrag och projektbidrag. Inom områden med särskilda förutsättningar och annan inriktning kan även andra bidragsformer vara aktuella som bidrag för forskningsutveckling, forskningsöversikter eller implementering och nyttiggörande.

Bidragsformer som används av arbetslivsprogrammet:

Programstöd utlyses för att stärka forskningen och bygga upp forskningsmiljöer inom områden med begränsad omfattning av pågående forskning och svalt intresse från forskarsamhället. Det är viktigt att forskargrupperna inkluderar både erfarna och nyligen disputerade forskare för att säkerställa kontinuitet.

Projektbidrag ska stödja uppbyggnaden inom områden där kapaciteten bedöms som lägre och för att diversifiera och sprida möjligheterna till forskning till olika lärosäten och forskare.

Nätverksbidrag används för att öka samordningen och stimulera internationalisering. Nätverk fungerar som mötesplatser för mindre och mer etablerade forskare och för att främja samverkan inom aktuella områden.

Bidrag till forskningsöversikter syftar till att identifiera etablerad kunskap och kunskapsluckor inom väl avgränsade frågeställningar.

Så bedöms en forskningsansökan

Vetenskaplig kvalitet

- Syfte, frågeställningar, teoriansknytning, bakgrund och projektets originalitet
- Studiedesign, metoder för datainsamling och analys
- Tvär- och/eller flervetenskaplig ansats
- Köns- och genusperspektiv i forskningens innehåll

Relevans

- Relevans i relation till samhällets behov, Fortes ansvarsområden och utlysningens inriktning
- Samverkan med användare av forskningen
- Nyttiggörande och kommunikation av forskningsresultat

Genomförbarhet

- Arbetsplanens kvalitet
- Projektledarens och projektgruppens forskningskompetens
- Redogörelse för eventuell tidigare egen forskning på området
- Personal och budget som bedöms utifrån rimlighet

Bedömningskriterier

Forskningsansökningar granskas av Fortes beredningsgrupper. Grupperna består av ledande forskare och allmänföreträdare som bevakar allmänintresset och samhällsrelevansen i forskningsfinansieringen. Beredningsgrupperna bedömer generellt sett ansökningar utifrån dess vetenskapliga kvalitet, samhällsrelevans och genomförbarhet men bedömningskriterierna kan påverkas av de speciella förutsättningar som råder vid en viss utlysning.

STRUKTURELLA FAKTORER

Socialt hållbar utveckling

Alla utlysningar kommer att beakta Agenda 2030 och det riksdagsbundna målet för Sveriges genomförande som det beskrivs tidigare. Hur kommer att framgå av utlysningstexter och kan skilja sig åt mellan olika utlysningar. Sökanden ombeds beskriva hur ansökan bidrar till eller lever upp till målen i Agenda 2030 och det riksdagsbundna målet, och då särskilt avseende Arbetsmiljöstrategin och jämställdhet mellan kvinnor och män.

Tvär- och flervetenskap

Tvär- och flervetenskaplig forskning gör det möjligt att belysa samhällsföreteelser ur olika

perspektiv. Enligt uppdraget ska arbetslivsprogrammet skapa förutsättningar för tvärvetenskaplig och tvärsektorieell samverkan. Programmet kommer därför att uppmuntra sådana inslag i utlysningar och andra aktiviteter.

Förnyelse

En vanligt förekommande uppfattning bland forskare och andra intressenter är att arbetslivsfältet står inför ett generationsskifte. En utvärdering visar att det blivit svårare att attrahera och stödja doktorander till området. Ordinarie finansiering stödjer inte övergången av mänskligt och socialt kapital till nya generationer i takt med pensionsavgångarna. (Forte 2015c). Kartläggningen i den strategiska agendan visar däremot på viss förnyelse bland projektledare som söker och beviljas forskningsbidrag. Bland beviljade ansökningar har 60 procent av projektledarna disputerat år 2005 och senare. Det är ändå fortsättningsvis viktigt att programmet underlättar kompetensöverföring mellan äldre och yngre forskare för att värdefull kunskap inte ska gå förlorad.

Ökad samordning

En vanligt förekommande åsikt är att det saknas ett forskningsnav inom arbetslivsforskningen i Sverige som ger identitet till forsk-

ningsområdet nationellt och internationellt och som kan samla forskare inom området. Det finns framgångsrika forskningsmiljöer men samordning och samarbete över forskningsdiscipliner nationellt och internationellt behövs. Det har även framkommit önskemål om nätverksstöd.

Internationalisering

De nationella forskningsprogrammen ska utgöra en länk till internationella forskningsprogram och förstärka det svenska deltagandet i de europeiska forskningsfinansieringsprogrammen. Det finns ett flertal internationellt sett framgångsrika forskningsmiljöer inom arbetslivsområdet men det behövs samverkan såväl nationellt som internationellt. Inom delar av arbetslivsforskningen sker det internationella samarbetet främst med forskare i skandinaviska länder och i begränsad omfattning med forskare i andra länder (Forte 2015c). Forskningsprogrammet avser därför att främja och stimulera ökad internationalisering inom arbetslivsområdet.

Arbetsplatsnära forskning

Forte och andra intressenter har påtalat möjligheterna med och behovet av arbetsplatsnära forskning. Forskare i Sverige får tillträde till arbetsplatser för att genomföra studier, ofta genom tillgång till anställningsregister, och kan därmed göra internationellt sett unika studier. Anställningsregister och personnummerbaserade register utgör en källa till data som kan användas i högre grad för att få fram ny kunskap. Tillgång till anställningsregister innebär också att vi i Sverige kan göra arbetsplatsbaserade interventioner.

SPRIDNING, IMPLEMENTERING OCH NYTTIGGÖRANDE AV FORSKNINGRESULTAT

Forte och ett flertal andra aktörer har påtalat att forskningsresultat på arbetslivsområdet används i för låg utsträckning på arbetsplatser, i

praktik och policy. Problemet med bristande användning av forskningsresultat tas även upp i den statliga utredning som låg till grund för inrättandet av Myndigheten för arbetsmiljö-kunskap. Myndigheten inrättades för att skapa överblick över den samlade kunskapen, ta ställning till nya rön samt sprida forskningsresultat som ska komma till nytta i arbetsmiljöarbetet (SOU 2017:28).

Enligt regeringsuppdraget ska forskningsprogrammet bidra till att öka forskningsresultatens genomslag i samhället i form av utveckling, kunskapsuppbyggnad, evidensbaserad praktik och förvaltning. Arbetslivsprogrammet verkar därför dels för att föra ut befintlig kunskap, dels för att uppmuntra spridning och nyttiggörande av den forskning som programmet finansierar. Vidare kan programmet möjliggöra spridning och nyttiggörande genom nätverksskapande aktiviteter, utbyte mellan forskning och arbetsorganisationer och finansiering av forskning. Forte och arbetslivsprogrammet utvecklar kontinuerligt arbetet för att öka användningen av forskningsresultat, läs mer om det i avsnitt "Fortes arbete med kommunikation och nyttiggörande inom ramen för programmet". Programmet kan även utlysa forskningsmedel specifikt för implementering, nyttiggörande eller samskapande i forskning.

Samverkan

Forskare som får finansiering inom ramen för forskningsprogrammet ska ha en plan för hur de från start ska samverka med representanter från relevanta målgrupper. Från finansären finns en förväntan om att sökanden fäster stor vikt vid möjligheter och metoder för nyttiggörande och implementering. Med anledning av det begär Forte in en beskrivning i ansökningarna av projektens samverkansaktiviteter. Att samverka kan vara att rådfråga relevanta aktörer eller inrätta referensgrupper.

Samskapande i forskning

Samskapande innebär att de som ska använda eller få nytta av forskningsresultat är aktiva i forskningsprocessen. Forskningen genomförs tillsammans med eller av dem som berörs. Att samskapa innebär att berörda aktörer är delaktiga i hela eller delar av forskningsprocessen, från att identifiera problem till att gemensamt söka lösningar och sprida kunskap om dessa. Ofta är syftet att lösa ett komplext problem där flera perspektiv kan öka möjligheten att nå fram.

En utgångspunkt är att alla människor har erfarenheter och kompetenser som kan generera relevant kunskap av hög kvalitet. Att de som ska använda kunskapen är involverade i forskningsprocessen ökar också sannolikheten för att forskningen kommer till nytta.

KUNSKAPSGENERERING OCH FORSKNINGSGENERERING FINANSIERING OM ARBETSLIVET I SVERIGE

Svensk arbetslivsforskning tog fart på 1950-talet. Sedan dess har olika inriktningar vuxit fram i takt med att samhället och den institutionella kontexten förändrats. (FAS och Vinnova 2008). Samarbetet mellan arbetsmarknadens parter under efterkrigstiden förde med sig en unik infrastruktur för forskning inom arbetsmarknad, arbetsmiljö och arbetsorganisation (Forte 2015c). Arbetslivsforskningen i Sverige nådde sin höjdpunkt under 1970–1980-talen sett till finansieringens omfattning och antal aktiva forskare, för att sedan 1990-talet ha minskat (Håkansta 2014). Det har uttryckts oro bland forskare och andra intressenter om framtiden för arbetslivsforskningen i Sverige, särskilt efter Arbetslivsinstitutets nedläggning 2007. Nedläggningen medförde minskad finansiering till forskningsfältet som initialt uppskattades uppgå till 200 miljoner kronor per år (FAS 2009).

Arbetslivsinstitutets uppdrag var att bedriva forskning, utbildning och kunskapsförmedling i arbetsmiljö-, arbetsorganisations- och arbetsmarknadsfrågor. Efter nedläggningen var ambitionen från den dåvarande regeringen att arbetslivsforskningen skulle bedrivas vid landets universitet och högskolor och att dåvarande FAS, nu Forte, skulle få ökad finansiering för arbetslivsområdet.

Efter nedläggningen har organiseringen och finansieringen av forskningsfältet delvis ändrat inriktning från att ha en strategisk, koordinerad och verksamhetsnära karaktär till att vara

mer diversifierad med fokus på vetenskaplig kvalitet och publicering i internationella tidskrifter (Forte 2015c). Variationen av akademiska discipliner och universitet och högskolor som bedriver forskning inom området har ökat. Det kan tyda på en delvis positiv utveckling för forskningsfältet (Håkansta 2014). År 2018 inrättades Myndigheten för arbetsmiljökunskap – vars uppgift bland annat är att samordna, samla in, systematisera och förmedla kunskap om arbetsmiljö.

I en utvärdering från 2007 konstaterades att svensk arbetsmiljöforskning håller hög veten-

skaplig kvalitet och relevans samt att det fanns en god balans mellan etablerade och nya områden (FAS 2007). Vidare visade utvärderingen att den svenska forskningen låg över världsgenomsnittet och att publikationerna höll en hög och jämn nivå. En utvärdering av svensk arbetsorganisationsforskning under perioden 2007–2013 visade även den på hög forskningsproduktivitet och akademiskt genomslag (Forte 2015c). Det konstaterades att forskningsfältet karaktäriseras av både kvantitativa och kvalitativa forskningsmetoder och att det fanns cirka sjuttio aktiva forskargrupper spridda runt om vid landets högskolor och universitet. Utvärderingen använde en bred definition av arbetsorganisationsforskning, inklusive arbetsmarknadsfrågor och arbetsmiljörelaterade områden, vilket gör att slutsatserna kan användas i en bredare bemärkelse.

Utvecklingsområden för forskningsfältet är bland andra teoribildning som tar hänsyn till sociala och ekonomiska förändringar och en ny svensk modell för arbetslivet. Ytterligare ett utvecklingsområde är det internationella samarbetet utanför de skandinaviska länderna. Stöd till strategisk planering, koordinering av forskning, förnyelse av forskningsfältet och internationalisering pekas ut som åtgärdsplaner.

Rapporter och kunskapsöversikter om arbetsliv

Forte har genomfört en kartläggning av kunskapsöversikter och rapporter med övergripande nationellt eller internationellt perspektiv. Syftet var att få en bild av vilka aktörer som är

aktiva inom området, teman och inriktningar samt omfattningen på rapportproduktionen. Sammantaget finns en betydande rapportproduktion inom arbetslivsområdet. Ett flertal organisationer med varierande uppdrag bevakar delvis olika intressen, exempelvis arbetsgivare, fackföreningar, myndigheter och organisationer med nära koppling till forskning.

Bland organisationerna i kartläggningen finns forskningsfinansiärer, forskningsutövare, myndigheter, arbetsmarknadens parter, intresseorganisationer och internationella organisationer. De spänner över ett brett fält av arbetslivsfrågor. Arbetsmarknadens parter och Arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) står tillsammans för den största rapportproduktionen. Det kan sannolikt förklara varför fler rapporter har fokus på arbetsmarknadsaspekter än på arbetsorganisation och arbetsmiljö. Många rapporter behandlar jämställdhetsfrågor och utlandsföddas situation.

Gällande de utmaningar och strategier i arbetslivet som presenteras i den strategiska agendan finns en majoritet av rapporterna inom "Att skapa ett hållbart och inkluderande arbetsliv" och en väsentlig andel inom delutmaningen "Säkerställa en välfungerande arbetsmarknad vid strukturomvandlingar". Delutmaningar som adresseras av ett mindre antal rapporter är exempelvis "Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet" och "Minska psykosociala risker i arbetsmiljön" samt "Förbättra förutsättningar och villkor för att organisera och utföra arbete för olika anställnings- och arbetsformer". I Bilaga 3 finns en beskrivning av de organisationer som ingår i kartläggningen samt rapporternas inriktning.

Kartläggningar av forskning inom arbetslivsområdet

För att få en överblick över pågående forskning och trender inom arbetslivsforskningen genomförde Forte två kartläggningar 2017 som följdes upp med en kartläggning 2020/2021. Kartläggningarna omfattar enbart den externa finansieringen och inte forskning som finansieras av lärosäten. Inte heller ingår forskning som finansieras av EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont 2020, eller utvecklingsprojekt som finansieras av Svenska ESF-rådet.

Finansieringen av forskning sker genom olika typer av utlysningar. De kan vara öppna till sin karaktär, det vill säga att forskarna formulerar självständigt de områden som ska beforskas – eller riktade, och håller sig då till mer avgränsade områden. De större finansörerna erbjuder ofta både öppna och riktade utlysningar. Se Bilaga 4 för en lista på relevanta riktade utlysningar.

KARTLÄGGNINGAR 2017

År 2017 genomfördes en kartläggning av pågående forskningsprojekt inom arbetslivsområdet och en kartläggning över inkomna ansökningar. De beskrivs i sin helhet i den första versionen av agendan, här följer en kort sammanfattning.

De organisationer som ingår i kartläggningen av pågående forskningsprojekt är Afa Försäkring, Formas, Vetenskapsrådet, KK-stiftelsen, Konkurrensverket, Vinnova, Riksbankens jubileumsfond, Forte och Vinnova. Samma organisationer med undantag av Riksbankens jubileumsfond och Afa Försäkring ingår i kartläggningen av forskningsansökningar. Det

totala beviljade beloppet för pågående forskningsprojekt inom arbetslivsområdet uppgick till 1,89 miljarder kronor fördelade på 531 projekt. En knapp majoritet, 55 procent, av projektledarna är kvinnor. Av projektledarna både för ansökningar och beviljade bidrag hade en majoritet, cirka 65 procent, disputerat år 2005 och framåt, vilket visar att det sker en förnyelse bland forskare som söker bidrag inom området.

Den pågående forskningen är relativt jämnt fördelad mellan huvudområdena arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsmarknad, vilket även gäller för ansökningarna. Det visar att det finns aktiva forskare inom alla områden. Det finns också en bred spridning av forskare vid Sveriges lärosäten och forskningsinstitut där Karolinska institutet, Göteborgs universitet och Stockholms universitet har flest pågående projekt. Beviljandegraden varierar dock stort mellan olika lärosäten. Drygt 60 procent av projekten bedrivs inom samhällsvetenskap, följt av medicin 20 procent och teknik 10 procent.

De pågående forskningsprojekten år 2017 relativt jämnt fördelade mellan huvudutmaningarna i agendan: Att skapa ett hållbart och inkluderande arbetsliv, 153 projekt. Att främja goda arbetsförhållanden, 184 projekt. Att åstadkomma ett hälsofrämjande arbetsliv, 194 projekt. Fördelningen mellan strategierna varierar däremot betydligt.

Strategier med störst antal finansierade projekt var 2017:

- Utveckla organisation och ledarskap i syfte att förbättra arbetsvillkor och effektivitet, 147 projekt
- Säkerställa en välfungerande arbetsmarknad vid strukturomvandlingar, 89 projekt
- Minska skadlig fysisk belastning och hälsovadlig kemisk exponering i arbetsmiljön, 77 projekt

- Skapa förutsättningar för att kunna arbeta under hela yrkeskarriären, 72 projekt

Strategier med ett mindre antal pågående projekt var 2017:

- Säkra en effektiv implementering av kunskap om arbetsmiljö, 6 projekt
- Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet, 7 projekt
- Förbättra förutsättningar och villkor för att organisera och utföra arbete för olika anställnings- och arbetsformer, 12 projekt
- Anpassa arbetslivet till de demografiska förändringarna och skapa förutsättningar för hållbart arbetskraftsdeltagande, 15 projekt
- Utveckla välfärdssystemet för att stödja ett hållbart arbetsliv, 16 projekt

Se Bilaga 6 & 7 för en fullständig redogörelse.

FINANSIERAD FORSKNING 2018-2020

År 2020/2021 genomfördes en kompletterande kartläggning av pågående forskningsprojekt inom arbetslivsområdet. Den inkluderar forskning som påbörjats 2018 till och med oktober 2020 – för att inte överlappa den ursprungliga kartläggningen. Sökningar gjordes i databasen SweCRIS (www.swecris.se) där tretton svenska forskningsfinansiärer publicerar sina beviljade projekt. Följande finansiärer inkluderades i sökningen: Forte, Formas, Vetenskapsrådet, Afa Försäkring, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Riksbankens jubileumsfond och Vinnova. Afa Försäkring kontaktades separat då de inte publicerar sin finansierade forskning i SweCRIS. (se Bilaga 8 för fullständig sökordlista). Sökningen visade att 471 projekt tillsammans hade beviljats 1,4 miljarder kronor.

Den uppdaterade kartläggningen visar att de generella mönstren i den ursprungliga kartläggningen kvarstår. Inga större förändringar har skett gällande vilka som utför arbetslivsforskning, var den utförs eller inom vilka discipliner. Däremot visar den uppdaterade kartläggningen på något mindre skillnader och en ökad spridning gällande forskningsområden, forskningsorganisationer och huvudutmaningar och strategier. Samhällsvetenskapen är fortfarande den största disciplinen men är inte lika dominant och de fem största forskningsorganisationerna står för en mindre andel av den beviljade forskningen än tidigare. De strategier som var störst i den förra kartläggningen får generellt sett mindre pengar samtidigt som de mindre strategierna får mer pengar i den uppdaterade kartläggningen. Det tyder på en förskjutning av forskningsmedel inom arbetslivsområdet.

Alla områden som programmet har satsat på under de första åren har ökat i omfattning. Samtidigt har många forsknings- och innovationsprojekt påbörjats inom utmaningar som inte specifikt varit föremål för programmets utlysningar. Jämförelserna ska dock tolkas med försiktighet då kartläggningarna inte är utförda med samma urvalskriterier.

Kvinnor är fortfarande i majoritet bland projektledarna med drygt 60 procent. De har dessutom ökat avståndet till männen sedan den förra kartläggningen. (se Tabell 12 i Bilaga 8). Samhällsvetenskap är fortfarande det största forskningsämnet inom arbetslivsområdet, knappt 60 procent, men spridningen mellan ämnen är något jämnare, 20 procent återfinns inom medicin och hälsovetenskap, 15 procent inom teknik (där Vinnova står för merparten av projekten), 2,6 procent inom naturvetenskap, 1,4 procent inom humaniora och 0,6 procent inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin.

Samhällsvetenskap är den största kategorin hos samtliga inkluderade finansiärer (se Tabell 13 i Bilaga 8).

Stockholms universitet, Karolinska institutet, Göteborgs universitet, Uppsala universitet och Lunds universitet är de fem forskningsorganisationerna med flest forskningsprojekt. Umeå universitet har tappat sin plats till förmån för Uppsala universitet. Tillsammans står dessa fem universitet för 43,7 procent⁶ av de beviljade forskningsprojekten (se Tabell 14 i Bilaga 8).

Arbetsorganisation har övertagit arbetsmiljö som det största av de tre huvudområdena (38 procent respektive 31,2 procent). Arbetsmarknad är minst med 30,8 procent, men skillnaden mellan kategorierna är mindre än i den förra kartläggningen (se Tabell 15 i Bilaga 8).

Liksom i den första kartläggningen klassades projekten på de huvudutmaningar och strategier som identifieras i den strategiska agendan, de fördelar sig enligt:

- Huvudutmaning 1 – Att skapa ett hållbart och inkluderande arbetsliv: 145 projekt (30,8 %)
- Huvudutmaning 2 – Att främja goda arbetsförhållanden: 179 projekt (38 %)
- Huvudutmaning 3 – Att åstadkomma ett hälsofrämjande arbetsliv: 147 projekt (31,2 %).

Strategierna med flest finansierade projekt är:

- Utveckla organisation och ledarskap i syfte att förbättra arbetsvillkor och effektivitet: 17,4 % (13,9 % av beviljade medel).
- Utveckla och anpassa den digitala tekniken för ett effektiv och flexibelt arbetsliv

anpassat till människors villkor och behov: 15,3 % (14,9 % av beviljade medel).

- Öka inkluderingen av underrepresenterade grupper i arbetslivet: 12,5 % (14,1 % av beviljade medel).
- Minska skadlig fysisk belastning och hälsovadlig kemisk exponering i arbetsmiljön: 9,3 % (% av beviljade medel).

Strategin Utveckla organisation och ledarskap i syfte att förbättra arbetsvillkor och effektivitet står i båda kartläggningarna för den största andelen beviljade projekt. Det har inte genomförts några satsningar på området inom det nationella programmet. Delutmaningen Utveckla och anpassa den digitala tekniken för ett effektiv och flexibelt arbetsliv anpassat till människors villkor och behov har ökat kraftigt i storlek sedan den förra kartläggningen och är numera näst störst, sett till antal projekt. Programmet har inte genomfört några satsningar på området, sannolikt beror ökningen på de senaste årens fokus på digitalisering. Strategin Öka inkluderingen av underrepresenterade grupper i arbetslivet är också ny i toppen och ett av de områden som programmet satsat på. Strategin Minska skadlig fysisk belastning och hälsovadlig kemisk exponering i arbetsmiljön var tredje störst i den förra kartläggningen men har nu minskat rejält i storlek. Programmet har inte haft några satsningar på området.

Strategierna med minst antal finansierade projekt är:

- Säkra en effektiv implementering av kunskap om arbetsmiljö: 3 % (2,6 % av beviljade medel).
- Utveckla välfärdssystemet för att stödja ett hållbart arbetsliv: 3,2 % (3,8 % av beviljade medel).

⁶ Observera att denna siffra inte kan jämföras med motsvarande 67 % i den tidigare kartläggningen då den beräknades exklusive Vinnovas projekt - som till stor del bedrivs utanför universitet och högskolor. Motsvarande siffra i den uppdaterade kartläggningen är 56,4 %.

- Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet: 4,5% (5,1% av beviljade medel).
- Förbättra förutsättningar och villkor för att organisera och utföra arbete för olika anställnings- och arbetsformer: 5,3% (5,7% av beviljade medel).

Strategin Säkra en effektiv implementering av kunskap om arbetsmiljö är den minsta kategorin i båda kartläggningarna men har i den uppdaterade kartläggningen ökat rejält i omfattning, särskilt sett till beviljade medel. Programmet har inte satsat särskilt på detta område. Delutmaningen Utveckla välfärdssystemet för att stödja ett hållbart arbetsliv har sjunkit från femte minst till näst minst och har heller inte satsats på inom programmet. Både delutma-

ningen Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet och delutmaningen Förbättra förutsättningar och villkor för att organisera och utföra arbete för olika anställnings- och arbetsformer har varit prioriterade områden inom programmet. Båda har ökat i omfattning samt klättrat en position på listan. Strategin Anpassa arbetslivet till de demografiska förändringarna och skapa förutsättningar för hållbart arbetskraftsdeltagande är inte längre kvar i botten och har även det varit ett prioriterat område inom programmet.

Se Tabell 16 i Bilaga 8 för en fullständig redogörelse samt fördelning av beviljade medel per huvudutmaning och delutmaning.

INSATSER INOM FORSKNINGS- PROGRAMMET

Nedan finns en beskrivning av de insatser forskningsprogrammet ska bedriva för att fullfölja uppdraget samt avslutande kommentarer om utformningen av bidragsformer inom forskningsprogrammet.

SAMORDNING AV BEVILJADE FORSKNINGSPROJEKT

Enligt uppdraget för forskningsprogrammet ska det verka som en plattform för pågående projekt. Inom ramen för forskningsprogrammet kommer Forte därför arbeta med kontinuerlig uppföljning av beviljade forskningsprojekt i syfte att öka kännedom och nätverkande mellan forskare. Det kan bland annat ske genom nätverksträffar och konferenser och andra uppföljningsaktiviteter.

SAMORDNING MELLAN FINANSIÄRER OCH ANDRA AKTÖRER

Enligt uppdraget ska forskningsprogrammet verka för att en aktiv och strategisk koordinering av forskningsfinansiering. Genom regelbundna möten mellan relevanta forskningsfinansiärer skapas en översikt över olika satsningar och överlapp kan minska. Det sker framför allt inom ramen för forskningsprogrammets programkommitté. Möjligheter till samfinansiering kan även undersökas för att ytterligare öka genomslaget. Arbetslivsprogrammet har kontinuerligt dialoger också med andra relevanta aktörer för att ha en överblicksbild över utvecklingen inom arbetslivsområdet och identifiera framtida kunskapsbehov.

FORTES ARBETE MED KOMMUNIKATION OCH NYTTIGGÖRANDE INOM RAMEN FÖR PROGRAMMET

Forskningsprogrammet har som uppgift att bidra med kunskap och förståelse kring hur vi i framtiden skapar en väl fungerande arbetsmarknad och ett hållbart arbetsliv. Därför är det av vikt att löpande kommunicera programets olika delar och göra arbetet känt för relevanta målgrupper, såsom forskare, beslutsfattare och andra samhällsaktörer.

För Forte är det viktigt att säkerställa att den forskning som myndigheten finansierar kommer verksamheter och organisationer till nytta, varför också ett betydande mål för programmet är att tillgängliggöra och se till att de resultat som framkommer under arbetets gång kommer till användning.

Forte tar fram kunskapsöversikter och driver kunskapsområden inom avgränsade områden för att öka kunskapen om befintlig forskning, skapa underlag för spridning samt identifiera fortsatta kunskapsbehov. Det här arbetet kommer att relateras till frågor om social hållbarhet, jämställdhetsintegrering samt Agenda 2030 och det riksdagsbeslutade målet för Sveriges genomförande. Spridning kommer att ske genom kommunikationsinsatser som konferenser, seminarier och workshop samt i artiklar på Fortes hemsida, tidskrift och inlägg i social media.

Vi bidrar också till policyutveckling genom dialogmöten, rundabordsamtal och samverkan kring kunskapsområden med relevanta aktörer.

PROCESS FÖR FRAMTAGANDE AV DEN STRATEGISKA AGENDAN

Fortes inspel till Kunskap i samverkan

Inför regeringens forskningsproposition Kunskap i samverkan (2016/17:50) lämnade Forte förslag på hur forskningspolitiken kan utformas under de kommande tio åren. Förslaget föregicks av analyser och samtal med intressenter, och publicerades i rapporten Forskning möter samhälle (Forte 2015a).

I underlaget till forskningspropositionen konstaterar Forte att arbetslivets omdaning är ett av fem prioriterade strategiska områden. Svenskt arbetsliv genomgår snabba och genomgripande förändringar, drivna av globalisering, digitalisering, demografisk förändring, migration, nya styr- och ledningssystem och anställningsformer. Intresseområden och förslag som lyfts fram i Forskning möter samhälle, och som har bäring på arbetslivsområdet, har beaktats i framtagandet av den strategiska agendan generellt och särskilt gällande skrivningarna om utmaningarna inom arbetslivet.

När Kunskap i samverkan publicerades aviseras att Forte skulle få ansvar för ett tioårigt nationellt forskningsprogram om arbetslivsforskning. Innan regeringsbeslutet var taget

anordnade Forte två möten med arbetsmarknadens parter och forskarrepresentanter för att få synpunkter på intresseområden och på hur forskningsmedlen i forskningsprogrammet borde användas för att göra störst nytta. Synpunkterna har beaktats i framtagandet av den strategiska agendan.

Analyser och kunskapsunderlag

Forte gav i uppdrag till professor Karolina Parding vid Luleå universitet att genomföra en sammanställning och analys av olika organisationers inspel till regeringens forskningspolitiska proposition (2016/17:50). Ett urval av de totalt 238 organisationer som skickade in inspel ingick i analysen. Syftet var att få en översikt över inspelens innehåll och relevans för arbetslivsområdet. Analysen har verkat som ett fortsatt underlag i arbetet med att definiera utmaningarna inom arbetslivet i den strategiska agendan.

I agendan redovisas tre kartläggningar av forskningsansökningar och pågående forskning 2017, samt en kartläggning av pågående forsk-

ning 2018 som har genomförts av Forte som en del av arbetet med agendan. Kartläggningen har använts för att studera omfattningen och orienteringen av arbetslivsforskningen i Sverige och vilka forskningsmiljöer som är aktiva.

Här presenteras också en kartläggning som Forte gav i uppdrag till professor Karolina Parding vid Luleå universitet att genomföra av rapporter och kunskapssammanställningar inom arbetslivsområdet. 738 publikationer tematiserades bland annat efter ämne, inriktning och organisation. Syftet var att genom en omvärldsbevakning ge en bild över vilka aktörer som är aktiva inom området och inom vilka teman och inriktningar.

Forte uppdrog åt professor Maria Albin vid Centrum för arbets- och miljömedicin, att genomföra en internationell utblick inom arbetslivsforskningsområdet. Syftet var bland annat att ge en översiktlig bild av utvecklingen av arbetslivsforskningen internationellt och lärdomar för svensk forskning.

Konsultationer och dialoger

Konsultationer och workshops med forskare och andra intressenter har varit betydelsefulla för att identifiera utmaningar inom arbetslivsområdet, liksom för programmets utformning av bidragsformer och arbetssätt. I februari 2018 och nov 2020 genomfördes workshops där representanter från lärosäten, myndigheter, arbetsgivarorganisationer och fackförbund medverkade.

I mars 2018 publicerades en enkät på Forte.se som var öppen för alla att svara på. Enkäten gjorde det möjligt att lämna synpunkter på och prioritera vilka utmaningarna och åtgärder som programmet kan adressera. Möjligheten att delta i enkäten spreds via Fortes kommunikationskanaler och ett särskilt utskick gjordes till ledningarna vid Sveriges universitet och högskolor och Fortes intressentregister. Forte fick 54 unika svar på enkäten som sammanställdes, kategoriserades och vägdes in i arbetet med agendan.

Programkommitté och referensgrupp

I enlighet med propositionen har Forte bildat en programkommitté och förutom representanter från Forte består den av representanter från Afa Försäkring, Formas, Vetenskapsrådet och Vinnova. Programkommittén bistår med utformning, genomförande och regelbunden uppdatering av den strategiska forskningsagendan. Deltagande från olika forskningsfinansiärer i kommittén möjliggör ett brett synfält och motverkar överlapp mellan forskningsfinansiärernas satsningar.

För att kvalitetssäkra och förankra arbetet inom forskningsprogrammet har Forte två referensgrupper. En består av forskare inom arbetslivsforskning. I den andra referensgruppen ingår representanter från arbetsmarknadens parter, Svenska ESF-rådet, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan med flera. Se Bilaga 1 för en lista av de organisationer som är representerade i referensgruppen.

BILAGOR

Bilaga 1. Lista på organisationer med representanter i forskningsprogrammets referensgrupp

Arbetsmiljöverket
Delegationen för migrationsstudier Högskolan i Gävle
Landsorganisationen, LO
Luleå tekniska universitet
Rådet för europeiska socialfonden, Svenska ESF-rådet
Stockholms universitet
Svenskt näringsliv
Sveriges kommuner och regioner, SKR
Socialfondens temaplattform för hållbart arbetsliv
Umeå universitet
Örebro universitet
Karolinska institutet
Mälardalens högskola
Uppsala universitet
Stockholms universitet
Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU

Försäkringskassan
Tillväxtverket
Delegationen för Unga till Arbete, DUA
Inspektionen för Socialförsäkring
Myndigheten för Arbetsmiljökunskap
Arbetsgivarverket
TCO
SACO
Partsrådet

Bilaga 2. Sökord för kartläggning av forskningsansökningar 2017 och pågående forskningsprojekt inom arbetslivsområdet 2018

SVENSKA
Arbete
Arbetsliv
Arbetsmiljö

Arbete och hälsa
Arbetsorganisation
Arbetsmarknad
Arbetsmarknadsrelationer
Arbetslöshet
Arbetskraft
Arbetsrätt
Arbetsförmåga
Arbetsprestation
Anställningsvillkor
Anställningsformer
Arbetsplats
Arbetstid
Arbetsbelastning
Arbetsgivare
Fackförbund
Pension
Livspussel
Hållbart arbetsliv
Arbetsrelaterad ohälsa
Lönebildning
Sjukskrivningar
Yrkesroller
Ledarskap
Styrning
Organisationsformer
Företagshälsovård
Belastningsskador
Management
Rehabilitering
Genusarbetsdelning/könsarbetsdelning
Stress
Inflytande
Delaktighet
Skiftarbete
Nattarbete
Yrke

Jobb
Gränslöst arbete

ENGELSKA

Work
Working life
Working environment
Work and health
Work organisation
Labour market
Labour market relations
Unemployment
Workforce
Work legislation
Ability to work
Work performance
Employment conditions
Types of employment
Workplace
Work hours
Workload
Employer
Trade Union
Pension
Worklife balance
Sustainable working life
Workrelated illness
Wage formation
Sick leave
Professional roles
Leadership
Management
Types of organisation
Organisational structures
Occupational health care
Repetitive strain injuries
Management

Rehabilitation
Limitless work
Division of work by gender/sex
Stress
Influence
Participation
Shift work
Night work
Profession Job

Bilaga 3. Beskrivning av organisationer med rapportproduktion inom arbetslivsområdet och övergripande inriktning på rapporterna

Här följer en beskrivning av de organisationer som ingick i kartläggningen av rapporter och kunskapsöversikter. Redovisningen är uppdelad enligt typ av organisation. Beskrivningarna av organisationerna är tagna från organisationernas hemsidor. Rapporterna beskrivs övergripande i relation till Fortes huvudområden (se avsnittet "Arbetslivsforskning") samt ett urval av de sökord som uppdragstagaren använde i arbetet med kartläggningen:

Hållbart arbetsliv
Arbetsrelaterad ohälsa

Diskriminering
Digitalisering
Globalisering
Automatisering
Migration
Integration
Diskriminering

FORSKNINGS OCH PROJEKTFINANSIÄRER

Afa Försäkring ägs av arbetsmarknadens parter. Genom kollektivavtalen försäkrar de anställda inom den privata sektorn och kommuner, landsting, regioner och vissa kommunala bolag. Afa Försäkring finansierar forskning inom arbetsmiljö och hälsa. Resultaten av forskningen ska komma till praktisk nytta i arbetslivet och syftar till att minska ohälsa och arbetsskador i arbetslivet. Afa Försäkring har tagit fram rapporter som ligger inom områdena arbetsmiljö, arbetsrelaterad ohälsa och hållbart arbetsliv.

Forte är ett forskningsråd och en statlig myndighet under Socialdepartementet. Forskningen som finansieras är inom områdena hälsa, arbetsliv och välfärd. Forte tar också fram egna kunskapsöversikter och har bl. a tagit fram en kunskapsöversikt om psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro och en rapport om arbetsmiljö i kvinnodominerade

sektorer. Fortes rapporter ligger främst inom området arbetsmarknad men rapporter finns även inom arbetsmiljö, arbetsorganisation, hållbart arbetsliv, arbetsorganisation, arbetsrelaterad ohälsa samt globalisering.

Svenska ESF-rådet en statlig myndighet som arbetar på uppdrag från Arbetsmarknadsdepartementet och Socialdepartementet. ESF-rådets uppgift är att förvalta Europeiska socialfonden och Fonden för dem som har det sämst ställt (Fead) vilket innebär att de utlyser projektmedel och följer upp och utvärderar effekterna av de olika projekten. Många av deras rapporter handlar om tillväxt och sysselsättning och hör till områdena arbetsmarknad och integration.

Stiftelsen för strategisk forskning, SSF, har publicerat ett par rapporter om automatiseringens konsekvenser för arbetet. SSF stödjer forskning inom naturvetenskap, teknik och medicin. Stiftelsen ska främja utvecklingen av starka forskningsmiljöer av högsta internationella klass med betydelse för utvecklingen av Sveriges framtida konkurrenskraft. Rapporterna berör frågor om arbetsmarknad, arbetsorganisation, arbetsmiljö och hälsa, digitalisering, globalisering, automatisering, hållbart arbetsliv och arbetsrelaterad ohälsa.

FORSKNINGSUTÖVARE OCH KONSULTER

Apel-FoU är ett utvecklingsföretag som hjälper samhälle, näringsliv och organisationer att hitta hållbara vägar till utveckling och lärande och gör det genom analys, utvärdering och forskning där de förenar teori och praktik. Apel-FoU har tagit fram en rapport om arbetsplatslärande som social innovation och en om att ålderism drabbar arbetslösa 55+. Rapporterna platsar inom områdena arbetsliv och arbetsorganisation, hållbart arbetsliv och diskriminering.

IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet. IFAU ska främja, stödja och genomföra uppföljningar och utvärderingar. IFAU har 115 rapporter med i sammanställningen. De publicerar bl. a om ungas etablering på arbetsmarknaden, kvinnors större föräldraansvar och högre sjukfrånvaro, löneutvecklingen bland invandrade och infödda och om selektivitet och jobbchanser bland arbetslösa. Rapporterna är inom arbetsmarknadsområdet och berör även frågor om diskriminering och integration.

KI, Karolinska Institutet, är ett av världens ledande medicinska universitet. KI har tagit fram en rapport om samband mellan arbetsrelaterade faktorer och uppkomst av mobbning och en om hälsa i arbetet i kommuner och lands-ting. Rapporterna platsar inom områdena arbetsmiljö och hälsa, arbetsmarknad, arbetsrelaterad ohälsa och diskriminering.

KTH, Kungliga Tekniska Högskolan, är Sveriges största universitet för teknisk forskning och utbildning. KTH har tagit fram en rapport om verksamhetsnära arbetsmiljöarbete och en rapport om projektering och planering av nya arbetsmiljöer. Rapporterna är inom området arbetsmiljö och hälsa.

Oxford Research är ett nordiskt konsultföretag. De har publicerat en arbetsmarknadsrapport om diskriminering. Rapporten är inom områdena arbetsmarknad, integration och diskriminering.

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som forskar om hur företagandets villkor kan utvecklas och förbättras. Stor vikt läggs vid att föra ut forskningens resultat och sprida kunskap. Rapporterna handlar om kompetensförsörjning, ungas etablering på arbetsmarknaden, anställningsskydd och produktivitet, integra-

tion och matchning på arbetsmarknaden. Rapporterna är inom området arbetsmarknad.

Stressforskningsinstitutet är en del av den samhällsvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet. Verksamhetsidén är att studera hur individer och grupper påverkas av olika sociala miljöer, med särskilt fokus på stressreaktioner och hälsa. Stressforskningsinstitutets rapporter är inom områdena arbetsmiljö och hälsa, arbetsorganisation och arbetsmarknad, hållbart arbetsliv samt arbetsrelaterad ohälsa.

Därtill kommer ett antal forskningsrapporter från universitet och högskolor. Bland de forskningsrapporter som presenterades under perioden finns ett stort spann av inriktningar från alkoholprevention på arbetsplatserna till arbetsmiljö och sjukskrivningar till arbetsrättsfrågor. Jämställdhetsaspekter inom arbetslivet tas upp i några rapporter liksom en kartläggning av arbetslivsforskningens framväxt. De flesta forskningsrapporter återfinns inom området arbetsmarknad men även arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbete och hälsa förekommer frekvent.

Övriga myndigheter

Arbetsförmedlingen är Sveriges största förmedlare av arbeten. Arbetsförmedlingen producerar många rapporter inom området arbetsmarknad, arbetslöshet och om nyanländas etablering på den svenska arbetsmarknaden, integration samt diskriminering.

Arbetsmiljöverket är en myndighet som har regeringens och riksdagens uppdrag att se till att lagar om arbetsmiljö och arbetstider följs av företag och organisationer. Arbetsmiljöverket tar fram rapporter främst inom områdena arbetsmarknad, arbetsmiljö, hållbart arbetsliv, arbetsrelaterad ohälsa och diskriminering.

Brottsförebyggande rådet, Brå, är en myndighet som verkar för att brottsligheten minskar och tryggheten ökar i samhället. Brå publicerar rapporter om hot, våld och utsatthet som platsar inom områdena arbetsmiljö och hälsa samt arbetsmarknad.

Diskrimineringsombudsmannen, DO, är en statlig myndighet som arbetar på uppdrag av Sveriges riksdag och regering för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. De publicerar rapporter om till exempel löneskillnader mellan män och kvinnor och om förutsättningar och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter, sexuella trakasserier i arbetslivet och rekrytering. Rapporterna rymmer inom områdena arbetsmarknad, diskriminering, arbetsorganisation samt integration.

Folkhälsomyndigheten är en nationell kunskapsmyndighet som arbetar för bättre folkhälsa. Myndigheten har tagit fram rapporter om bland annat sambandet mellan utbildningsnivå och hälsa, om psykisk ohälsa och arbetsliv.

Försäkringskassans uppdrag är att besluta om och betala ut en stor del av de förmåner som ingår i socialförsäringen. Försäkringskassan tar fram ett stort antal rapporter som behandlar sjukfrånvaro och sjukskrivning. Rapporterna hör till områdena arbetsmarknad, arbete och hälsa samt arbetsrelaterad ohälsa.

Inspektionen för socialförsäringen, ISF, har till uppgift att genom systemtillsyn och effektivitetsgranskning värna rättssäkerheten och effektiviteten inom socialförsäkringsområdet. ISF har tagit fram rapporter om exempelvis sjukfrånvaro och psykiatriska diagnoser och om kvinnors och mäns pensioner. Rapporterna hör till området arbetsmarknad.

Riksrevisionens uppdrag är att granska vad statens pengar går till, hur de redovisas och hur

effektivt de används. Riksrevisionens rapporter handlar om att förebygga sjukskrivningar, arbetssökande över 55 år, matchningens betydelse på arbetsmarknaden, exploatering av arbetskraft, nyanländas situation på arbetsmarknaden samt statliga insatser på arbetsmiljöområdet. Riksrevisionens rapporter svarar mot områdena arbetsmarknad, integration, migration, arbetsorganisation, arbetsmiljö och globalisering.

SBU, Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. Myndighetens uppdrag är att göra oberoende utvärderingar av metoder och insatser inom hälso och sjukvård inklusive tandvård, samt granska kunskapsläget för metoder och insatser inom socialtjänst och funktionstillstånd/hinder. Från SBU kommer några rapporter och litteraturoversikter om arbetsmiljöns betydelse för olika sjukdomstillstånd. Rapporterna berör områdena arbetsmarknad, arbetsmiljö och arbetsorganisation.

Statistiska centralbyrån, SCB, ansvarar för officiell statistik och annan statlig statistik. Det innebär att utveckla, framställa och sprida statistiken. Uppdraget gör att rapportflödet är stort med många rapporter inom arbetsmarknadsområdet och även inom diskriminering, migration och integration.

Skolverket ska främja att alla barn och elever får tillgång till utbildning och verksamhet som är likvärdig och av god kvalitet i en trygg miljö. Skolverket publicerat rapporter om kompetens och kompetensutveckling.

Tillväxtverket är en statlig myndighet under Näringsdepartementet som har uppdraget att främja hållbar näringslivsutveckling och regional tillväxt samt att genomföra struktur- och program. Deras rapporter handlar bland annat om hållbar strukturförändring, besöksnäringen, sambandet mellan mångfald och tillväxt och integration. Området arbetsmark-

nad dominerar men också globalisering, digitalisering, migration, integration och diskriminering förekommer.

Universitetskanslersämbetet, UKÄ, är en statlig myndighet som granskar kvaliteten i högre utbildning och forskning. De följer också upp och analyserar utveckling och trender inom den svenska högskolan och utövar juridisk tillsyn över alla universitet och högskolor. UKÄ har bland annat tagit fram rapporter om arbetsliv och samverkan, prognoser över behovet av högskoleutbildade, om hur covid-19 påverkar arbetsmarknaden, kvinnor och män i högskolan, etablering efter kompletterande utbildning för personer med utländsk utbildning, och sysselsättning och om arbetsmarknadsutsikterna för eftergymnasialt utbildade i Sverige i ett internationellt perspektiv. Området arbetsmarknad dominerar bland UKÄ:s rapporter.

Arbetsmarknadens parter

Akavia är akademikerförbundet för jurister, ekonomer, it-akademiker, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Akavia har tagit fram rapporter om till exempel arbetsmarknadsläget för invandrade akademiker, distansarbete och föräldraledighet och karriär. Rapporterna ligger främst inom områdena arbetsmarknad, arbetsmiljö, arbetsorganisation, digitalisering samt diskriminering.

Handelsanställdas förbund är det tredje största LO-förbundet. Handels har tagit fram rapporter om till exempel e-handeln och om effekten av att inte få ett heltidsarbete, butiksanställdas hälsa under covid-19. Rapporterna hör till områdena arbetsmarknad, digitalisering och globalisering.

Svenska kommunalarbetsförbundet, Kommunal, är ett svenskt fackförbund inom LO. Kommunal organiserar medlemmar som arbetar inom kommun, landsting, privata

företag, församlingar, kooperativ och lantbruk. Flera av Kommunals rapporter handlar om otrygga anställningar, såsom deltids och timanställningar. Rapporterna hör främst till områdena arbetsmarknad och arbetsrelaterad ohälsa.

Landsorganisationen, LO, är en sammanslutning av 14 fackförbund. LO:s uppgift är att leda och samordna förbundens strävanden att tillvarata arbetstagarnas intressen på arbetsmarknaden. LO har tagit fram många rapporter, bland andra om otrygg arbetsmarknad och anställningsvillkor och jämställdhet. Rapporterna är inom områdena arbetsmarknad, integration, migration, hållbart arbetsliv samt diskriminering.

Privattjänstemannakartellen, PTK, är ett förhandlings- och samverkansråd som förhandlar kollektivavtal och utbildar på uppdrag av 27 fackförbund. PTK arbetar för att alla privatanställda tjänstemän ska ha ett bra och tryggt arbetsliv. PTK har publicerat rapporter om arbetsmiljöansvar och pensioner. Rapporterna är inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsrelaterad ohälsa.

Läraryrket är Sveriges största lärarorganisation. Deras rapporter handlar om lärarnas arbetsmiljö och hälsoaspekter på arbete och berör områdena arbetsmarknad, arbetsmiljö, arbetsorganisation och hållbart arbetsliv, integration samt arbetsrelaterad ohälsa.

SACO är Sveriges akademikers centralorganisation. SACO ska utveckla och förbättra anställningsförhållanden och yrkesutövning för Sveriges akademiker. SACO har publicerat ett stort antal skrifter med fokus på arbetsmarknad, hälsa och lönebildning, hållbart arbetsliv, integration och diskriminering. SACO har publicerat 20 rapporter under undersökningsperioden.

Fackförbundet ST är det största fackförbundet inom statlig verksamhet och arbetar inom statliga myndigheter och verk, bolag med statligt uppdrag, universitet, högskolor och statligt finansierade stiftelser. Rapporterna berör områdena arbetsmiljö, ett hållbart arbetsliv, arbetsmiljö och arbetsrelaterad ohälsa.

Svenskt Näringsliv företräder 60 000 små, medelstora och stora företag som är organiserade i 50 bransch- och arbetsgivarförbund. Svenskt Näringsliv har under perioden publicerat drygt 90 rapporter med en rad olika inriktningar. Bland dessa kan nämnas rapporter om anställningsformer, jämställdhet, löner, skatter, konkurrenskraft, utländsk spetskompetens, skolans roll för kompetensförsörjning, yrkesvägledning, företagsklimat, konkurrenskraft, migration och integration. De stora antalet rapporter spänner över flera av områden men arbetsmarknad är det mest förekommande.

Sveriges kommuner och regioner, SKR, är arbetsgivar- och intresseorganisationen för kommuner, landsting och regioner och ska stödja och bidra till att utveckla dessa. SKR har publicerat ett flertal rapporter varav de flesta inom arbetsmarknadsområdet, globalisering, digitalisering, arbetsmiljö och arbetsorganisation.

TCO är en centralorganisation med 14 medlemsförbund. Uppgiften är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. Under perioden har TCO givit ut dryga tjugotalet rapporter som handlar bland annat om bättre etablering på arbetsmarknaden, omställningsavtal, arbetslösa tappade köpkraft, omställning till nya jobb, a-kassan, invandrare akademikers möjlighet till jobb efter kompetens, från sjukskrivning till arbete, trygghet vid sjukskrivning och övertid. Rapporterna är framför allt inom området arbetsmarknad. 23 rapporter från TCO ingår i sammanställningen.

Unionen är Sveriges största fackförbund som organiserar tjänstemän på den privata arbetsmarknaden. Rapporterna under perioden som kommer från Unionen handlar bland annat om tjänstemännens IT-miljö, riktlinjer för gränslöst arbetsliv, kvinnors företagande, sjukdom bland tjänstemän, om stress och press i arbetslivet och om tillgänglighet under semestern. Rapporterna är framför allt inom området arbetsmarknad.

Vision är ett fackförbund som ingår i TCO. Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, landsting, regioner, privata företag eller kyrkan. Visions rapporter handlar om chefer i välfärdens tjänst, sjukskrivningar, löneskillnader, digital arbetsmiljö för chefer, kostnader för personalomsättning, jour och beredskap, hur studenter ser på drömjobb och jämställda arbetsgivare. Rapporterna är framförallt inom arbetsmarknadsområdet.

Internationella organisationer

EU-Osha är EU:s informationsorgan för arbetsmiljöfrågor vars arbete bidrar till kommissionens arbetsmiljöstrategi för 2014–2020 och andra relevanta EU-strategier och EU-program. Deras rapporter handlar bl. a om bakgrund och arrangemang för arbetsmiljö i mikro- och småföretag i EU och om säkra och hälsosamma arbetsplatser för alla åldrar. Rapporterna platsar främst inom områdena arbetsmarknad, arbetsmiljö, samt hållbart arbetsliv.

Eurofound är EU:s institut för förbättring av levnads- och arbetsvillkor. En rapport därifrån handlar om nya anställningsformer och en annan om förebyggande av svart arbetskraftshandel. Rapporterna ligger inom områdena arbetsmarknad, arbetsmiljö samt hållbart arbetsliv.

Nordiska ministerrådet är de nordiska regeringarnas officiella samarbetsorgan. Nordiska

ministerrådet arbetar för gemensamma nordiska lösningar som ger synliga positiva effekter för alla som bor i Norden. Därifrån kommer rapporter om nordisk arbetsmarknad, arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa och ungas arbetsmarknad. Rapporterna är främst inom områdena arbetsmarknad, arbetsorganisation och globalisering.

OECD, Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling, är en internationell organisation för utbyte av idéer och erfarenheter inom områden som påverkar den ekonomiska utvecklingen mellan industriella länder med demokrati och marknadsekonomi. Organisationen har bl. a publicerat rapporter om sysselsättningsgrad, polarisering av arbetsmarknader och ekonomiska strategier för äldre arbetskraft. Arbetsmarknad, globalisering och digitalisering är de vanligaste områdena som rapporterna berör.

INTRESSEORGANISATIONER

Företagarna erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagarklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål. De har bl. a tagit fram rapporter om kvinnors och mäns företagande och de ligger främst inom områdena arbetsmarknad och arbetsorganisation.

SNS är en mötesplats för kunskapsbaserad dialog om centrala samhällsfrågor. SNS förlag har publicerat en bok om lönespridning och området är arbetsmarknad.

ÖVRIGA

SOU, Statens offentliga utredningar. Dessa utredningar är rapporter och betänkanden från kommittéer som tillsatts av regeringen. Under den aktuella perioden har ett tjugotal rapporter utkommit inom området. Det har bland annat

handlat om ungas och äldres arbetsmarknad, om unga som varken arbetar eller studerar, om jämställdhet i arbetslivet, om migration, om arbetslöshet och ekonomiskt bistånd, om inhyrning och återanställning och hur ansvaret för arbetsmiljön förändras när arbetslivet förändras. Rapporterna är främst inom områdena arbetsmarknad, arbetsorganisation och arbetsmiljö.

Bilaga 4. Lista på riktade utlysningar

AFA FÖRSÄKRING

Att arbeta och leva med psykisk ohälsa, 2020

Digitaliseringens effekter på arbetsmiljön inom KR-sektorn, 2020

Covid-19 - mer kunskap behövs!, 2020

Ung i arbetslivet, 2018

Ett arbetsliv utan hjärt och kärlsjukdom, 2017

Hållbart arbetsliv, 2016

Kronisk smärta, 2015

Företagshälsovård, 2013

FORTE

Arbetslivets utmaningar, 2021

Grön omställning, 2021

Synteser av arbetslivsforskning, 2020

Arbetslivets utmaningar, 2019

Att förebygga sjukskrivning och främja återgång i arbete, 2018

Arbetslivsforskning, 2017

Rehabilitering vid sjukskrivning, 2016

Arbetsmiljö i kvinnodominerade sektorer, 2016

Arbetslivets och arbetsmarknadens omdaning och utmaningar inom den samlade utlysningen Programbidrag inom strategiska forskningsområden, 2016

Forskning om förlängt arbetsliv. En satsning inom JPI MYBL, 2015

Åldrande och hälsa (arbetsmiljö och arbetsförhållanden för äldre mäns och kvinnors deltagande i arbetslivet), 2014

VETENSKAPSRÅDET

Projektbidrag för forskning om jämlika villkor 2018.

Bilaga 5. Forskningsfinansiärer

Nedan följer en kort beskrivning av de organisationer som medverkat samt vilken arbetslivsforskning de stödjer.

AFA FÖRSÄKRING

Afa Försäkring ägs av arbetsmarknadens parter. Genom kollektivavtalen försäkrar de anställda inom den privata sektorn, kommuner, landsting, regioner och vissa kommunala bolag.

Afa Försäkring stödjer forskning och utveckling inom arbetsmiljö och hälsa. De finansierar forskning och utveckling inom det privata näringslivet och i kommuner och landsting. Afa ger anslag till fristående projekt eller till projekt som ingår i utlysningar av FoU-program. Målet är färre arbetsskador och mindre ohälsa i arbetslivet. Relevans, vetenskaplig kvalitet och förväntad praktisk nytta är kriterierna när Afa bedömer vilka projekt som ska få anslag.

Av de deras pågående forskningsprojekt inom arbetslivsområdet ligger merparten inom huvudområdet arbetsmiljö och resterande inom arbetsorganisation. Bidragsformen är framför allt treåriga projekt även om projekt med kortare och längre bidragstider förekommer. Enligt Afas kategorisering hörde ansökningarna främst till kategorierna arbetsorganisation, psykosocial arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö, hälsa, sjukfrånvaro samt kemiska hälsorisker.

FORMAS

Formas är ett statligt forskningsråd för hållbar utveckling som arbetar med forskningsfinansiering, strategi, utvärdering och analys samt med forskningskommunikation. Formas finansierar forskning inom miljö, areella näringar och samhällsbyggande. De utvärderar och analyserar sina insatser samt bistår med underlag till regeringens forskningspolitik.

Av Formas pågående projekt inom arbetslivsområdet återfinns en överväldigande majoritet, inom arbetsmiljö, följt av arbetsorganisation och arbetsmarknad. Bidragsformen är projekt.

FORTE

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, Forte, är en statlig myndighet under Socialdepartementet som finansierar grundläggande och behovsstyrd forskning. Forte finansierar vetenskaplig forskning av högsta vetenskapliga kvalitet och med hög samhällsrelevans inom hälsa, arbetsliv och välfärd. Forte utvärderar forskningens effekter och hur resultaten kan omsättas i praktiken, arbetar med kunskaps-spridning och skapar mötesplatser där forskning och framtid står i fokus.

Av Fortes pågående projekt inom arbetslivsområdet hör cirka 40 procent till huvudområdet arbetsmiljö, 34 procent till arbetsorganisation och 26 procent till arbetsmarknad. Forskningen finansieras via olika bidragsformer, som pro-

grambidrag, projektbidrag, nätverksbidrag och 10-åriga Fortecentra inom arbetslivsområdet.

KK-STIFTELSEN

KK-stiftelsen, Stiftelsen för kunskaps och kompetensutveckling, finansierar projekt inom forskning och utbildning på avancerad nivå som bygger kompletta miljöer under förutsättning att näringslivet aktivt medverkar. Uppdraget är att stärka Sveriges konkurrenskraft. KK-stiftelsens finansiering vänder sig till Sveriges nya universitet och högskolor samt specialhögskolorna. Deras projekt inom arbetsliv ligger inom huvudområdet arbetsmiljö och arbetsorganisation och bidragsformen är projekt.

KONKURRENSVERKET

Konkurrensverkets uppgift är att arbeta för en effektiv konkurrens i privat och offentlig verksamhet, en effektiv offentlig upphandling, bedriva tillsyn och att ge stöd inom konkurrensområdet. Dessutom arbetar Konkurrensverket med forskningsfrågor och internationellt samarbete.

RIKSBANKENS JUBILEUMSFOND

Stiftelsen Riksbankens Jubileumsfond (RJ) är en fristående stiftelse som har till ändamål att främja och stödja humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning. Fondens medel ska bland annat användas för att stödja stora och långsiktiga forskningsprojekt. RJ ska särskilt uppmärksamma nya forskningsuppgifter som kräver snabba och kraftiga insatser samt ge stöd till projekt och program som innebär gränsöverskridanden mellan discipliner och främja forskarrörlighet internationellt och mellan universitet/högskolor och andra verksamheter. Av deras projekt inom arbetslivsområdet hör de flesta till arbetsmarknad, följt av arbetsorganisation och arbetsmiljö.

VETENSKAPSRÅDET

Vetenskapsrådet (VR) är Sveriges största statliga forskningsfinansiär och ger stöd till forskning av högsta vetenskapliga kvalitet inom alla vetenskapsområden. Vetenskapsrådet finansierar arbetslivsforskning huvudsakligen genom öppna utlysningar och genom olika typer av stödformer. Vetenskapsrådet finansierar också forskning inom särskilda områden som tillväxt, rasism och migration. Vetenskapsrådet har också genomfört en kartläggning av forskning om rasism på arbetsmarknaden.

VINNOVA

Vinnova är Sveriges innovationsmyndighet som har till uppgift att bidra till hållbar tillväxt genom att förbättra förutsättningarna för innovation. Det gör de främst genom att ge bidrag till innovationsprojekt och forskning som behövs för att utveckla nya lösningar. Vinnova satsar också långsiktigt på starka forsknings och innovationsmiljöer. Vinnova

stimulerar samverkan mellan företag, universitet och högskolor, offentlig verksamhet, civilsamhället och andra aktörer. Deras verksamhet är även inriktad på att stärka internationell samverkan. Vinnova är en statlig myndighet under Näringsdepartementet.

De genomför bland annat enskilda satsningar på innovationsledning och organisering för att ta fram och sprida kunskap. I de satsningar där syftet främst är att ta fram produkter eller produktionssystem är det dock svårt att lyfta ut enskilda moment i innovationsprocessen som kan hänföras till arbetslivsforskning. Många av Vinnovas projekt arbetar med produkter och processer som bidrar till säkrare och bättre arbetsmiljö samt till utveckling av medarbetarnas kompetens. I sammanhanget kan dock nämnas de särskilda satsningar som görs på utveckling av digitalt stöd för lärande i olika delar av arbetslivet, på sociala innovationer och på normkritisk innovation vilka initierat projekt som ger viktiga bidrag till arbetslivets utveckling.

Bilaga 6. Kartläggning av forskningsansökningar inom arbetslivsforskning 2017

Tabell 1. Disputationsår i årskohorter och antal forskningsansökningar 2017

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
	-74	-79	-84	-89	-94	-99	-04	-09	-14	-
Kvinnor										
Avslag	2		1	2	18	34	78	135	143	75
Beviljad				1	1	5	14	18	12	8
Totalt kvinnor	1		1	3	19	39	92	153	155	83
Män										
Avslag		4	4	15	11	47	46	70	76	50
Beviljad		1			1	5	7	7	5	8
Totalt män		5	4	15	12	52	53	77	81	58
Totalt	2	5	5	18	31	91	145	230	236	141

Exklusive VINNOVA, KKstiftelsen och ett antal ansökningar till Formas.

Tabell 2. **Forskningsorganisation och forskningsansökningar 2017 samt beviljandegrad**

Forskningsorganisation	Totalt antal ansökningar	Beviljandegrad (%)
Karolinska Institutet	131	11
Göteborgs universitet	113	12
Stockholms universitet	109	18
Lunds universitet	102	13
Umeå universitet	78	5
Uppsala universitet	67	10
Linköpings universitet	54	9
Högskolan i Jönköping	27	0
Luleå Tekniska Universitet	26	4
Högskolan i Gävle	22	0
Kungliga Tekniska högskolan	20	0
Malmö Universitet	16	6
Mittuniversitetet	14	0
Linnéuniversitetet	14	14
Karlstads universitet	11	18
Örebro universitet	10	10
Högskolan i Halmstad	8	0
Institutet för arbetsmarknads och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU)	8	38
Högskolan Väst	8	25
Mälardalens Högskola	8	0

Exklusive Vinnova. Förutom de listade forskningsorganisationerna finns ett trettiotal ytterligare forskningsorganisationer som har skickat in ett mindre antal forskningsansökningar. Dessa är spridda över landet och består av högskolor, universitet och forskningsinstitut.

Tabell 3. Forskningsämnen och forskningsansökningar 2017

Forskningsämne (SCB- kod)	Totalt antal ansökningar	Beviljande-grad (%)	Andel av totalt antal beviljade (%)
Samhällsvetenskap	660	15	64
Ekonomi och näringsliv	179	18	22
Sociologi	138	11	10
Annan samhällsvetenskap	137	16	15
Psykologi	60	8	3
Utbildningsvetenskap	58	14	5
Statsvetenskap	30	23	5
Medie och kommunikationsvetenskap	21	5	1
Social och ekonomisk geografi	21	10	1
Juridik	16	19	2
Medicin- och hälsovetenskap	300	10	20
Hälsovetenskap	211	9	13
Annan medicin och hälsovetenskap	52	13	5
Klinisk medicin	24	13	2
Medicinska och farmaceutiska grundvetenskaper	13	8	1
Teknik	53	30	11
Maskinteknik	20	35	5
Annan teknik	12	25	2
Elektroteknik och elektronik	7	29	1
Medicinteknik	6	17	1
Samhällsbyggnadsteknik	4	50	1
Materialteknik	2	0	0
Naturresursteknik	1	100	1
Kemiteknik	1	0	0
Humaniora	17	6	1
Historia och arkeologi	7	0	0
Annan humaniora	4	0	0
Filosofi, etik och religion	3	0	0
Konst	2	0	0
Språk och litteratur	1	100	1
Naturvetenskap	13	31	3
Datateknik	7	43	2
Kemi	3	33	1
Annan naturvetenskap	2	0	0
Biologi	1	0	0
	1043	14	100

Exklusive Konkurrensverket och KKstiftelsen.

Tabell 4. **Forskningsämnen, finansiärer och forskningsansökningar 2017**

Forskningsämne	Formas	Forte	Vetenskapsrådet	Vinnova	Totalt
Samhällsvetenskap		450	142	68	660
Medicin och hälsovetenskap	7	254	17	22	300
Teknik		16	2	35	53
Humaniora		9	6	2	17
Naturvetenskap		7	2	4	13
	7	736	169	131	1043

Tabell 5. **Huvudområden och forskningsansökningar 2017**

Huvudområde	Antal ansökningar	Antal beviljade	Beviljandegrad (%)
Arbetsmarknad	316	57	18
Arbetsmiljö	372	42	11
Arbetsorganisation	367	52	14
Totalt	1055	151	14

Tabell 6. Utmaningar inom arbetslivet och forskningsansökningar 2017

Område	Antal ansökningar	Beviljandegrad (%)
Totalt	1055	14
Utmaning 1	342	16
Anpassa arbetslivet till de demografiska förändringarna och skapa förutsättningar för hållbart arbetskraftsdeltagande	26	19
Öka inkluderingen av underrepresenterade grupper i arbetslivet	121	16
Säkerställa en välfungerande arbetsmarknad vid struktur omvandlingar	155	17
Utveckla välfärdssystemet för att stödja ett hållbart arbetsliv	40	10
Utmaning 2	341	15
Förbättra förutsättningar och villkor för att organisera och utföra arbete för olika anställnings och arbetsformer	29	21
Utveckla organisation och ledarskap i syfte att förbättra arbetsvillkor och effektivitet	259	15
Utveckla och anpassa den digitala tekniken för ett effektivt och flexibelt arbetsliv anpassat till människors villkor och behov	53	11
Utmaning 3	372	12
Skapa förutsättningar för att kunna arbeta under hela yrkeskarriären	175	9
Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet	22	14
Minska skadlig fysisk belastning och hälsovådlig kemisk exponering i arbetsmiljön	118	18
Minska de psykosociala riskerna i arbetsmiljön	53	8
Säkra en effektiv implementering av kunskap om arbetsmiljö	4	50

Utmaning 1: Att skapa ett hållbart och inkluderande arbetsliv.

Utmaning 2: Att främja goda arbetsförhållanden.

Utmaning 3: Att åstadkomma ett hälsofrämjande arbetsliv.

Bilaga 7. Kartläggning av pågående forskning inom arbetslivsområdet

Tabell 7. **Kön och disputationsår i årskohorter**

Disputations- år	Kvinnor	Män	Totalt
1970-1974	1		1
1975-1979		1	1
1980-1984	2	2	4
1985-1989	4	9	13
1990-1994	7	11	18
1995-1999	19	21	40
2000-2004	36	21	57
2005-2009	46	29	75
2010-2014	43	21	64
2015-	10	14	24
Totalt	168	129	297

Exklusive Afa Försäkring och Vinnova

Tabell 8. **Forskningsämnen, finansiärer och pågående forskning**

Finansiär	Natur- vetenskap	Teknik	Medicin och hälso- vetenskap	Samhälls- vetenskap	Humaniora	Totalt
Formas			8	2		10
Forte	1	2	60	102	1	166
Riksbankens Jubileumsfond			1	46	4	51
Vinnova	4	36	14	68		122
Vetenskapsrådet	2		9	60	1	72
Totalt	7	38	92	278	6	421

Tabell 9. **Forskningsorganisationer och pågående forskning**

Forskningsorganisation	Antal pågående projekt	Andel av pågående forskningsprojekt i Sverige (%)
Stockholms universitet	69	17
Karolinska Institutet	61	15
Göteborgs universitet	48	12
Umeå universitet	39	9
Lunds universitet	38	9
Uppsala universitet	20	5
IVL Svenska Miljöinstitutet	13	3
Malmö universitet	8	2
Örebro universitet	7	2
Kungliga Tekniska högskolan	7	2

Exklusive Vinnova. Förutom de listade forskningsorganisationerna finns ett trettiotal ytterligare forskningsorganisationer som har ett mindre antal pågående forskningsprojekt. Dessa är spridda över landet och består av högskolor, universitet och forskningsinstitut.

Tabell 10. **Huvudområden och pågående forskning**

Huvudområde	Antal pågående projekt	Andel (%)
Arbetsmarknad	151	28,5
Arbetsmiljö	199	37,5
Arbetsorganisation	181	34
Total	531	100

Tabell 11. **Utmaningar inom arbetslivet och pågående forskning**

Område	Antal pågående forskningsprojekt	Finansiering (kr)
Totalt	531	1 890 000 000
Utmaning 1	153	640 000 000
Anpassa arbetslivet till de demografiska förändringarna och skapa förutsättningar för hållbart arbetskraftsdeltagande	15	80 000 000
Öka inkluderingen av underrepresenterade grupper i arbetslivet	33	127 000 000
Säkerställa en välfungerande arbetsmarknad vid struktur omvandlingar	89	387 000 000
Utveckla välfärdssystemet för att stödja ett hållbart arbetsliv	16	46 000 000
Utmaning 2	184	529 000 000
Förbättra förutsättningar och villkor för att organisera och utföra arbete för olika anställnings och arbetsformer	12	34 000 000
Utveckla organisation och ledarskap i syfte att förbättra arbetsvillkor och effektivitet	147	423 000 000
Utveckla och anpassa den digitala tekniken för ett effektivt och flexibelt arbetsliv anpassat till människors villkor och behov	25	72 000 000
Utmaning 3	194	726 000 000
Skapa förutsättningar för att kunna arbeta under hela yrkeskarriären	72	290 000 000
Minska förekomsten av hot, våld och trakasserier i arbetslivet	7	22 000 000
Minska skadlig fysisk belastning och hälsovådlig kemisk exponering i arbetsmiljön	77	247 000 000
Minska de psykosociala riskerna i arbetsmiljön	32	161 000 000
Säkra en effektiv implementering av kunskap om arbetsmiljö	6	6 000 000

Utmaning 1: Att skapa ett hållbart och inkluderande arbetsliv.

Utmaning 2: Att främja goda arbetsförhållanden.

Utmaning 3: Att åstadkomma ett hälsofrämjande arbetsliv.

Bilaga 8. Uppdaterad kartläggning av finansierad forskning inom arbetslivsområdet 2018–2020

Sökord:

På svenska

Anställning*

Arbets*

”Arbete och hälsa”

Belastningsskad*

Belastningsskador

Delaktighet

Fackförbund

Företagshäls*

Företagshälsovård

Genusarbetsdelning

”Gränslöst arbete”

HRM

Inflytande

Jobb

Kvinnodominerad

Könsarbetsdelning

Könssegregerad

Ledarskap

Livspussel

Lönebildning

Mansdominerad

Nattarbet*

Organisation

Pension

Rehabilitering*

Sjukskriv*

Skift*

Stress*

Yrke*

På engelska

”Ability to work”

“Division of work”

Employ*

“Female dominated”

Influence

Job

”Labour market”

Leadership

“Limitless work”

“Male dominated”

“Night work”

“Occupational health”

“Organizational structures”

“Organisational structures”

Participation

Pension

Profession

”Professional roles”

Rehabilitat*

“Repetitive strain injuries”

“Shift work”

”Sick leave”

”Sustainable working life”

”Trade union”

”Types of organisation”

”Types of organization”

Unemploy*

Wage

”Work and health”

”Work environment”

”Work hours”

”Work legislation”
”Work organisation”
”Work performance”
Workforce
”Working environment”
”Working life”
Workload
”Work-life balance”
”Work-related”
Workplace

Bilaga 9. Internationell utblick

Mycket internationellt samarbete inom arbetslivsområdet sker med internationella organisationer som Europeiska unionen (EU), The Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), The International Labour Organisation (ILO) och The World Health Organisation (WHO) där regeringen, departement och statliga myndigheter samt organisationer deltar. Forskare inom universitet och högskolor medverkar i varierande grad i detta arbete.

De europeiska agenturerna European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) och European Agency for Safety and Health at Work (EUOSHA) har regelbundna kontakter med företrädare för parterna och staten i alla medlemsländer i EU, medan kontakten med svenska forskare varierar i hög grad. Det gäller i synnerhet den tredje agenturen European Centre for the Development of Vocational Education (CEDEFOP) vars uppdrag inne-

fattar frågor om kvalifikation, lärande i arbetslivet och arbetsmarknadens förändringar.

Samverkan sker också inom Joint Programme Initiative More Years – Better Lives. Det är ett forskningssamarbete som finansieras av flera länder inom EU (i Sverige av Forte). Seminarier har regelbundet ordnats om olika teman och flera böcker har givits ut inom ramen för samarbetet. Forskningsmedel har utlysts vid olika tillfällen och forskare från universitet i Sverige medverkar i flera av de projekt som beviljats forskningsanslag.

ARBETSMILJÖ

En bibliometrisk analys gjordes av den globala publiceringen av arbetsmiljöforskning definierad som forskning kring arbetssjukdom eller yrkesmässig exponering (Gehanno med flera 2018). Resultaten visar i absoluta tal en ökning av antalet publikationer under perioden 1945–2015, men ökningstakten har avtagit under de senaste 20 åren.

Stagnationen drivs framför allt av utvecklingen i USA men även av en svag utveckling i Japan och Storbritannien. Normerat för befolkningsstorlek leder Finland, Sverige och Danmark publiceringen och normerat efter bruttonationalprodukt per capita blir i stället Indien, Kina och Brasilien de ledande länderna.

I stort sett alla europeiska länder och ett stort antal länder globalt, har nationella och ofta statliga arbetsmiljöinstitut som främjar och bedriver egen forskning på arbetsmiljöområdet. Inom Europa samlar Partnership for European Research in Occupational Safety and Health (PEROSH) tretton arbetsmiljöinstitut från tolv olika länder. Europeiska arbetsmiljöbyrån – European Agency for Safety and Health at Work (EUOSHA) verkar för att göra Europa till en säkrare, mer hälsosam och produktiv plats att arbeta på. EUOSHA har nationella

kontaktpunkter (i Sverige exempelvis Arbetsmiljöverket) med alla EU-länder och samverkar inom Europa när det gäller policyutveckling och kunskapsspridning.

De två ledande breda tidskrifterna på arbetsmiljöområdet är Occupational and Environmental Medicine och Scandinavian Journal of Work Environment and Health.

Exempel på ledande professionella organisationer, som också anordnar återkommande konferenser är International Commission on Occupational Health (ICOH) och Epidemiology in Occupational Health (EPICOH).

Viktiga fora för arbetsmiljöforskningen är de årliga konferenser som ordnas av EPICOH⁷, IEA (International Ergonomics Association), AIHA (American Industrial Hygiene Association), samt APA (American Psychological Association). Flera avgörande studier av yrkescancer koordineras från IARC (International Agency for Research on Cancer), som är ett WHO-organ. De europeiska arbetslivsinstitutet samverkar, bland annat om gemensamma forskningssatsningar i PEROSH.

ARBETSORGANISATION

I Europa finns ett antal forskningscentra och institut som bedriver forskning om arbetsorganisation, management och ledarskap. Intressanta exempel finns i våra nordiska grannländer. Det finns också ett flertal forskningscentra i Europa som har stor betydelse för agendasettning inom arbetslivsforskningens område och som också borde kunna fungera som samverkanspartners med svenska forskare och centrumbildningar.

Inom området finns ett stort antal skrifter som:

Journal of Organizational Behavior
Leadership Quarterly

Journal of Occupational and Organizational Psychology

Gender, Work and Organization

Journal of Leadership and Organizational Studies

European Journal of Work and Organizational Psychology

Scandinavian Journal of Management

Nordic Journal of Working Life Studies.

Det finns flera organisationer som anknyter till arbetsorganisationsområdet som:

European Workplace Innovation Network (EUWIN)

International Labour and Employment Relations Association (ILERA)

International Labour Process Conference (ILPC)

Det finns också sammanslutningar inom olika ämnen som teknik, sociologi, företagsekonomi och statsvetenskap och det finns ett antal institut och centrumbildningar som är relevanta för utbyten med svenska forskare.

ARBETSMARKNAD

International Labour Organization (ILO) anställer ett stort antal forskare inom området arbetsmarknad. I sin verksamhet är den mycket inriktad på arbetsmarknaderna i ekonomiskt mindre utvecklade länder och de problem som grupper med en svag ställning har. The Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) är en organisation av länder med hög ekonomisk utveckling och dess forskning är inriktad på förhållandena i dessa länder, bland annat arbetsmarknadsfrågor.

Forskare når varandra genom tidskrifter, böcker och andra publikationer men också genom olika typer av samarbeten. EALE (European Association of Labour Economists) har årliga konferenser med många deltagare

men också annan verksamhet; en tidskrift med anknytning till EALE är Labour Economics. Den amerikanska motsvarigheten är SOLE (Society of Labor Economists), med årliga konferenser och tidskriften Journal of Labor Economics. Vart femte år har EALE och SOLE en gemensam konferens. Av intresse i detta sammanhang är också IZA (Institute of Labor Economics) som har en omfattande och mycket nedladdad discussion paper-serie och många andra aktiviteter som tidskrifter, konferenser och sommarskolor.

Det ska betonas att mycket av den mest uppmärksammade arbetsmarknadsforskningen publiceras i de allmänna nationalekonomiska tidskrifterna.

Här följer en lista av ett urval av aktiva forskningsorganisationer inom arbetslivsområdet i olika länder med kortfattad beskrivning av inriktning. Därefter följer en lista med ett urval av nätverk.

Australien

The Centre for Workplace Leadership, Melbourne University lyfter fram olika aspekter på modern ledarskapsforskning.

The Centre for Future Work är ett nytt initiativ inom Australia Institute med syfte att publicera framsynt forskning om arbete, anställningsrelationer och arbetsmarknad.

Danmark

Det danska arbetsmiljöinstitutet NFA, har sedan 2005 satsat på nanotoxikologi som ett strategiskt område och har ett nationellt forskningscenter på området i den internationella frontlinjen.

I Danmark har CARMA – Centre for Labour Market vid Aalborg universitet en central funktion när det gäller arbetsmarknadens utveckling i vid bemärkelse men berör även

frågor om arbetsplatsen, lärande och kvalifikationer och balansen mellan arbete, familj och övrigt liv.

Centrum för arbetslivsforskning vid Roskilde universitet har en tydligare inriktning mot arbetsorganisation, lärande och utveckling.

I Danmark finns en omfattande arbetsmarknadsforskning vid Århus universitet och forskningsinstitutet VIVE (en sammanslagning av två tidigare forskningsinstitut, SFI och KORA).

Finland

Det finska arbetsmiljöinstitutet, FIOH, har forskningsmiljöer kring arbetstider och hälsa, ergonomi, äldre i arbetslivet, samt interventionsstudier kring återgång i arbete (return to work). Man har också utvecklat en multidimensionell jobbxponeringsmatris som är den för närvarande globalt mest använda (FINJEM)8.

Centrum för arbetslivsforskning (Work Research Centre) vid Tammerfors universitet grundades 1988 som en enhet av universitetets institut för social forskning. Centret har en tvärvetenskaplig inriktning och det sammanhållande begreppet är idén om ett hållbart arbetsliv.

Work Research Centre, University of Tampere, med en bred profil inom arbetslivsforskning

Frankrike

INSERM gällande yrkesepidemiologi.

IARC i Lyon gällande yrkescancer, som är ett WHO-organ.

ANACT, ett statligt arbetsmiljöinstitut.

Japan

JNIOOSH, forskning inom arbetsmiljö och arbetsorganisation.

Kanada

The Centre for Research on Work Disability Policy (CRWDP) forskar om ett inkluderande arbetsliv för personer med nedsatt arbetsförmåga eller annan funktionsnedsättning.

The Interuniversity Research Centre on Globalization and Work (CRIMT) är ett nätverk och nav för över trettio universitet och forskningscentra i Kanada och andra länder. Forskningen inriktas på organisatorisk omvandling i ett globalt sammanhang.

Nederländerna

Universitet i Utrecht gällande yrkeshygieniska området.

Universiteten i Amsterdam och Maastricht i Nederländerna gällande arbetsmarknads-ekonomisk forskning.

TNO, ett statligt institut för innovationer för konkurrenskraft och välmående samhällen.

Norge

I Norge har FAFO och AFI en framträdande roll när det gäller forskning om arbetsliv och arbetsorganisation. FAFO utvecklar kunskap om villkoren för deltagande i arbetsliv, organisationsliv, samhälle och politik. FAFO engagerar sig även i samspelet mellan politik och levnadsvillkor och om demokrati, värdeskapande och utveckling. Arbetstagaren sätts i centrum liksom de som ofrivilligt står utanför arbetslivet. Arbetsforskningsinstitutet (AFI) har över femtio års erfarenhet av att arbeta med aktionsforskning och påverkan på arbetsliv, politik och samhälle. Från 2014 utgör det en del av Centrum för välfärds- och arbetslivsforskning vid Högskolan i Oslo och Akershus samt från 2018 en del av det nystartade OsloMet.

Frischinstutet vid Oslo universitet gällande arbetsmarknadsforskning.

SNF, ett forskningsinstitut knutet till Handelshögskolan i Bergen gällande arbetsmarknadsforskning.

NOVA knutet till universitet OsloMet och FAFO gällande arbetsmarknadsforskning

STAMI, Statens arbetsmiljöinstitut är det nationella kunskapsorganet för arbetsmiljö och arbetshälsa och är organiserat under Arbets- och Socialdepartementet.

Spanien

IS GLOBAL (tidigare CREAL) gällande yrkesepidemiologi.

Storbritannien

Institute of Occupational Medicine i Edinburgh gällande yrkeshygienska området.

I Storbritannien tillhör The European Work and Employment Research Centre, Manchester University en av de framträdande miljöerna som etablerades 1981 och bedriver tvärvetenskaplig arbetslivsforskning med stort internationellt genomslag.

Warwick Institute for Employment Research, IER är ett samhällsveten skapligt forskningsinstitut även det med stort internationellt genomslag.

Det gäller även Institute for Employment Studies, IES, med säte i Brighton.

The Centre for Sustainable Working Life (CSWL) är ett forskningscentrum vid School of Business, Economics and Informatics at Birkbeck, University of London. Fokus är hållbart arbetsliv, hälsosamma och trygga arbetsplatser.

Fairness at Workplace Research Centre, Manchester Business School fungerar som en

tvärvetenskaplig mötesplats för forskning om hälsa, mångfald och icke-diskriminering.

Det finns framstående arbetsmarknads-ekonomisk forskning som vid universiteten i Cambridge, Oxford, och London School of Economics.

Tyskland

The Institute for Work, Skills and Training (IAQ) grundades 2007 som ett centrum för tvärvetenskaplig och internationellt jämförande forskning inom Faculty of Social Sciences at the University of Duisburg-Essen. IAQ fokuserar arbetsmarknad och anställningsrelationer, välfärd, kompetens och utbildning.

IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) är ett starkt forskningsinstitut knutet till den tyska arbetsmarknadsmyndigheten som samarbetar med olika universitet.

I Tyskland finns också det mycket aktiva Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZB.

USA

NIOSH – National Institute for Occupational Safety and Health, USA instiftades 1970 och har 1300 medarbetare med en stor bredd inom epidemiologi, ergonomi, yrkeshygien, yrkesmedicin, säkerhet, psykologi, kemi.

Workers Compensation Research Institute (WCRI), Cambridge, Massachusetts som är ett oberoende forskningsinstitut med målet att utveckla arbetsskadelagstiftning i USA:s olika delstater genom forskning och analys.

Harvard T.H. Chan School of Public Health, Cambridge, Massachusetts, med Center for Work, Health and Wellbeing, samt University of Massachusetts Lowell med Center for the Promotion of Health in the New England

Workplace (CPHNEW) som är ett nationellt excellenscentrum på området Total Worker Health.

University of California, Berkeley har också relevant forskning om arbetsmiljö och arbetsorganisation.

Center for Occupational and Environmental Health är en samverkan mellan UC Berkeley, UC Davis och UC San Francisco kring utbildning, forskning och kunskapsförmedling på arbetsmiljöområdet.

Österrike

FORBA Working Life Research Centre, Wien är ett fristående forskningsinstitut med tonvikt på arbetsorganisation i ett jämförande perspektiv, arbete och genus samt hållbart arbetsliv.

Ett urval av nätverk

EALE, The European Association of Labour Economists.

EUWIN, ett europeiskt nätverk för kunskapsdelning om innovationer på arbetsplatser. Nätverket är öppet för organisationer, sociala partners, policytjänstemän och forskare.

ICOH, The International Commission on Occupational Health, nätverk för arbetsmiljöforskare.

ILERA, The International Labour and Employment Relations Association, främjar forskning om arbetsliv och arbetsmarknadsrelationer.

ILPC, The International Labour Process Conference.

EPICOH, en del av International Commission on Occupational Health.

ISA, International Sociological Association.

ISSA, International Social Security Association.

IZA, internationellt nätverk för arbetsmarknadsforskning med säte i Bonn.

NIVA, The Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health, organiserar avancerade kurser och seminarier i arbetsmiljö för forskare och praktiker

RNI₇, Research network 17 on work, employment and industrial relations.

SCANCOR, The Scandinavian Consortium of Organisational Research.

SIAS, Swedish Collegium for Advanced Study.

SOLE, Society of Labor Economic.

Bilaga 10. Bidragsformer

Sedan Fortes (tidigare FAS) etablering år 2001 har myndigheten finansierat arbetslivsforskning genom ett flertal olika bidragsformer. Vissa utlyses under december i Fortes årliga öppna utlysning, som stänger i månadsskiftet januari-februari. Andra bidrag utlyses under året. Programmet kan komma att utforma bidragsformer som skiljer sig från Fortes reguljära utlysningar som listas nedan.

PROJEKTSTÖD

Projektbidrag

Projektbidrag är bidrag för enskilda forskningsprojekt inom Fortes ansvarsområden. Hit går

den största delen av Fortes finansiering. Utlysningar av projektbidrag är öppna för alla forskare som har lägst en doktorexamen. Det är möjligt att söka projektbidrag för alla forskningsprojekt som faller inom Fortes ansvarsområden. Projektbidragen beviljas för maximalt tre år.

KARRIÄRUTVECKLING OCH MOBILITET

Postdokbidrag

Bidraget riktar sig till forskare i början av sina karriärer och ska ge forskare som nyligen avlagt sin doktorexamen möjlighet att fortsätta sin forskarkarriär. Det kan sökas upp till två år efter disputation, delas ut för två år och ska motsvara en heltidslön.

Gästforskarbidrag

Syftet är att underlätta kontakter, erfarenhets- och kunskapsutbyte mellan svenska och utländska forskarmiljöer, samt att underlätta karriärutveckling för unga forskare. Gästforskarbidraget utlyses årligen och delas ut för maximalt sex månader.

LÅNGSIKTIG FINANSIERING

Programbidrag

Forte utlyser programbidrag för att stärka och bygga forskningsmiljöer inom forskningsområden som bedöms vara särskilt angelägna. Programbidrag ska göra det möjligt för forskargrupper att ta upp nya frågeställningar och bearbeta dem under en längre tid. Vanligen delas programbidragen ut för sex år.

Centrumbidrag

Bidrag till så kallade Fortecentra är stöd till forskningsmiljöer som är särskilt framstående inom Fortes ansvarsområden. Fortecentra ska befinna sig på internationell toppnivå inom sitt forskningsfält, eller ha potential att nå dit med hjälp av bidraget från Forte. Med bidraget vill Forte ge långsiktigt stöd, normalt tio år, till

forskarmiljöer för att dessa ska kunna utvecklas, förnyas och stabiliseras genom att dra till sig finansiering också från andra källor.

KUNSKAPSUTBYTE OCH KOMMUNIKATION

Nätverksbidrag

Syftet med nätverksbidraget är att underlätta för forskare från olika discipliner och olika delar av landet att samverka inom Fortes ansvars- eller samordningsområden. Nätverksbidraget delas ut för maximalt tre år.

Konferensbidrag

Bidraget avser stöd för att genomföra internationella konferenser med svensk organisation som värd. Syftet är att underlätta kontakter och erfarenhetsutbyte mellan svenska och utländska forskare, att tillföra kunskaper från det internationella forskarsamhället till svensk forskning samt bidra till att svensk forskning sprids internationellt.

Tidskriftsbidrag

Syftet med publiceringsbidraget är att främja spridning av vetenskaplig information inom Fortes ansvarsområden, både till andra forskare och till grupper utanför forskarsamhället. Publiceringsbidrag delas ut för maximalt tre år.

Övriga bidragsformer

Bidrag till systematiska översikter syftar till att identifiera etablerad kunskap och kunskapsluckor inom väl avgränsade frågeställningar.

SÄRSKILDA BIDRAG

Utöver de årliga och löpande bidragen utlyser Forte ibland särskilda, riktade bidrag inom Fortes ansvarsområden. Forte deltar också i olika internationella samarbeten och utlyser ibland bidrag inom dem.

Bilaga 11. Referenslista

Afa Försäkring (2015) *Hot och våld på den svenska arbetsmarknaden*, Afa Försäkring: Stockholm

Arbetsförmedlingen (2018) *Var finns jobben?* Bedömning för 2018 och på fem års sikt, Stockholm: Arbetsförmedlingen

Arbetsmiljöverket (2017) *Hot och våld* (Korta arbetsskadefakta nr 3/2017), Arbetsmiljöverket: Stockholm

Arbetsmiljöverket (2018) *Nya sätt att organisera arbete - betydelsen för arbetsmiljö och hälsa* (Arbetsmiljöverkets rapport 2018:2) Stockholm: Arbetsmiljöverket

Eurostat (2018) *Employment rates and Europe 2020 national targets*. Hämtad 2018 0911 från https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets#Steady_increase_and_new_record_of_high_employment_rate

FAS och VINNOVA. (2008) *Arbetslivsforskningen i Sverige 2008 - en lägesbild*, Stockholm

FAS. (2007) *Utvärdering svensk arbetsmiljöforskning - 2007*, Stockholm: FAS

FAS. (2009) *Svensk arbetslivsforskning - en resurs för välfärd, hälsa och tillväxt. Att säkra forskning av hög relevans och kvalitet*, Stockholm: FAS

Forte. (2015a) *Forskning möter samhälle - Fortes underlag till regerings forskningspolitik inom hälsa, arbetsliv och välfärd 2017-2027*, Stockholm: Forte

Forté. (2015b) *Förstudie inför utlysning av forskningsmedel rörande arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer*, Stockholm: Forté

Forté. (2015c) *Swedish Research on Work Organization 2007–2013*, Stockholm: Forté

Förenta nationerna (2015) *Sustainable development goals – 17 goals to transform our world*. Hämtad 20180815 från [Take Action for the Sustainable Development Goals – United Nations Sustainable Development](#)

Gehanno, JF. Postel, A. Schuers, M. Rollin, L. (2018) Trends and topics in occupational diseases over the last 60 years from PubMed. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. DOI: 10.5271/swjeh.3750

Håkansta, C. (2014) *Swedish Working Life Research – Formation and conceptual development of a research field in transition* (Doctoral thesis, Luleå University of Technology). Luleå: Luleå University of Technology. Tillgänglig: <https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:991434/FULLTEXT01.pdf>

Palm, J. (2017). *Understanding union density growth and decline in Sweden: The role of structural change. I There is Power in a union. Trade union organization, union membership and union activity in Sweden* (Doktorsavhandling, Stockholms universitet). Stockholm: Sociologiska institutionen.

Prop. (2016/17:1) *Budgetpropositionen för 2017. Förslag till statens budget för 2017, finansplan och skattefrågor*. Tillgänglig: [forslag-till-statens-budget-for-2017-finansplan-och-skattefragor-kapitel-1-12-bilagor-1-21 \(regeringen.se\)](#)

Prop. (2016/17:50) *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*. Tillgänglig: [Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft \(regeringen.se\)](#)

Prop. (2020/21/60) *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige*.

<https://www.regeringen.se/49f492/contentassets/da8732af87a14b689658dadcfb2d3777/forskning-frihet-framtid--kunskap-och-innovation-for-sverige.pdf>

Regeringsbeslut (S2015/04650/SAM) *Regeringsbrev för budgetåret 2015 avseende Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd*. Tillgänglig: [Ändringsbeslut 2015-06-25 Myndighet Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd – Ekonomistyrningsverket \(esv.se\)](#)

Regeringen (2016), Mål för jämställdhet. Regeringens webbplats 2022-08-15 www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/

Regeringsbeslut (U2017/02404/F) *Uppdrag att inrätta nationella forskningsprogram*. Tillgänglig: [uppdrag-att-inratta-nationella-forskningsprogram.pdf \(regeringen.se\)](#)

Riksdagsbeslut (2016/17:UbU12) *Forskningspolitikens inriktning de kommande tio åren*. Tillgänglig: [Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft Utbildningsutskottets Betänkande 2016/17:UbU12 - Riksdagen](#)

SCB (2016a) *Mäns och kvinnors arbetsmarknad åren 2001–2016* (SCB rapport AM 110 SM), Stockholm: SCB

SCB (2016b) *Arbetsförmedlingens prognos för åren 2017 och 2018*

Fler än 100 000 nya jobb, Hämtad 20180911 från <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Prognoser/Prognoser/Riket/2016-1207-Fler-an-100-000-nya-jobb.html>

SCB (2018) *Arbetskraftsundersökningarna*. Hämtad 20180910 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/>

Skrivelse Arbetsmiljöstrategin 2021–2021 (Skr 2020/2021:92). <https://www.regeringen.se/491108/contentassets/33c82f11026848a6bcf-68745bof49249/en-god-arbetsmiljo-for-framtiden--regeringens-arbetsmiljostrategi-20212025.pdf>

Sveriges genomförande av Agenda 2030 (2019/20:188). <https://www.regeringen.se/494c30/contentassets/378ab5cbd6b148acaecce-9413ccoerba/sveriges-genomforande-av-agenda-2030-prop.-201920188.pdf>

SOU 2017:24. *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* – Betänkande av Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv, Stockholm: Elanders Sverige AB

SOU 2017: 28. *Ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö* – Betänkande av Utredningen om ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö, Stockholm: Elanders Sverige AB

SOU 2018:3. *En strategisk agenda för internationalisering*. Delbetänkande från internationaliseringsutredningen

Åberg, R (2015) Svensk arbetsmarknad mot polarisering efter millennieskiftet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 21, nr 4, 8–25



www.forte.se