

Íslensk atvinnulífsfélagsfræði 2004–2016

Ingi Rúnar Eðvarðsson
Háskóla Íslands

Útdráttur: Greinin fjallar um þróun atvinnulífsfélagsfræði á Íslandi á tímabilinu 2004–2016. Íslenskir félagsfræðingar hafa komið víða við í rannsóknum á íslensku atvinnulífi og hafa m.a. fjallað um vinnumarkaði, skipulag og skipulagsbreytingar, jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs, líðan starfsfólks, rafrænt eftirlit, vinnu ungmenna, verkföll og þróun atvinnulífs og samfélagsgerðar. Athygli vekur hins vegar að nokkur rannsóknarsvið hafa nánast horfið af sjónarsviðinu, svo sem vinnuviðhorf, atvinnulýðræði og hagsmunasamtök á vinnumarkaði. Einnig hefur lítið verið fjallað um líftækni og hugbúnaðargerð og flestar þjónustugreinar. Íslenskir félagsfræðingar hafa enn fremur lítið fengist við hnattvæðingu og áhrif hennar á íslenskt atvinnulíf og þróun samfélags og atvinnulífs í átt að þekkingarsamfélagi. Efla þarf rannsóknir og kennslu á sviði atvinnulífsfélagsfræði við innlenda háskóla.

Lykilorð: Atvinnulífsfélagsfræði ■ íslenskir félagsfræðingar
þróun atvinnulífs

Abstract: This paper focuses on the development of the sociology of work in Iceland from 2004–2016. In their research Icelandic sociologists have dealt with diverse aspects of the Icelandic working life, among others labour markets, organisational structure and changes, work-life balance, wellbeing, child labour, strikes, digital surveillance, and general economic development. Interestingly, some research topics have almost disappeared, such as work values, industrial democracy and interest organisations. Moreover, biotechnology, software programming and most service industries have been of little interest. Icelandic sociologists have also only to a very limited extent dealt with globalisation and its effect on Icelandic working life and the development of society and working life towards a knowledge society. Research and teaching on sociology of work needs to be strengthened within Icelandic universities.

Keywords: Sociology of work ■ Icelandic sociologists
development of working life

Inngangur

Atvinnulífsfélagsfræði fjallar um stofnanir atvinnulífsins og skipulag þeirra ásamt tengslum við aðrar stofnanir samfélagsins. Dæmi um viðfangsefni atvinnulífsfélagsfræðinga eru hreyfingar á vinnumarkaði, skipulag efnahagslífs og fyrirtækja, vinnuferli, tæknibreytingar, atvinnulýðræði, vinnumenning og framtíðarskipan atvinnulífs. Á síðari árum hafa atvinnulífsfélagsfræðingar einnig beint sjónum sínum að kynjamisrétti á vinnumarkaði og innan fyrirtækja. Auk þess hafa félagsvísindamenn aðrir en félagsfræðingar fengist við greiningu á einstökum þáttum atvinnulífs á Íslandi.

Upphafsmenn félagsfræðinnar, þeir Karl Marx, Max Weber og Emile Durkheim, fjölluðu allir um vinnu og efnahagslíf er þeir greindu iðnvæðingarferlið í Evrópu á 19. öld. Marx fjallaði m.a. um fíringu (e. *alienation*) vinnunnar og mannsins í auðmagnssamfélagi (Marx, 1975) og hafa hugmyndir hans haft áhrif á síðari tíma félagsfræðinga. Í höfuðriti sínu, *Auðmagninu* (Das Kapital), fjallaði Marx (1976) um vinnuferli í kapítalísku samfélagi og um arðrán sem væri undirrot stéttaandstæðna í markaðssamfélaginu.

Rit Webers um lagskiptingu (e. *stratification*) og virðingu (e. *status*) hafa haft mikil áhrif innan undirgreina félagsfræðinnar (Gerth og Mills, 1958). Það á einnig við um greiningu hans á upphafi markaðssamfélagsins (Weber, 1976), sem tengist áhrifum trúarbragða á almenn viðhorf til vinnu. Þá hafa skrif Webers um hagsýna skynsemi (e. *rationality*) og regluveldi (e. *bureaucracy*) valdið straumhvörfum og í raun má segja að hann sé einn af upphafsmönnum skipulagsfræða með greiningu sinni á hefðbundnu valdi (e. *traditional authority*), náðarvaldi (e. *charismatic authority*) og hagsýnni, lögbundinni skynsemi (e. *rational-legal authority*) sem regluveldi byggir á (Gerth og Mills, 1958).

Helstu áhrif Durkheims (1933) á atvinnulífsfélagsfræðina er að finna í doktorsritgerð hans, *Verkaskiptingin í samfélaginu* (f. *Division du travail*). Þar er að finna frumlegar hugmyndir hans um siðrof (e. *anomie*) og um vélræna og lífræna samstöðu (e. *mechanic og organic solidarity*). Til fróðleiks má geta þess að Durkheim hafði t.d. mikil áhrif á George Elton Mayo sem var einn af forvígismönnum Human Relations hreyfingarinnar (Mayo, 1945).

Eftir síðari heimsstyrjöldina tók atvinnulífsfélagsfræðin að greinast í ýmsar undirgreinar. Í fyrsta lagi má nefna atferli á vinnustöðum (e. *workplace behaviour*), þar sem fjallað er um tengsl tækni og afkasta, starfsánægju, vinnuhópa, skipulag og stjórnunarhætti. Önnur undirgrein er skipulagsfræði (e. *organisational theory*), sem fæst við að greina skilvirkni og gangverk ólíkra skipulagsforma, svo sem fjölskyldufyrirtækja, opinberra stofnana og regluveldisstofnana. Í þriðja lagi hafa félagsfræðingar skoðað með hvaða hætti vinnuviðhorf og vinnumenning móta hefðir og vinnuvenjur þjóða (Thompson og McHugh, 1995). Fjórdða undirgreinin felur í sér rannsóknir á vinnu og vinnuferli, tæknibreytingum og valdi í fyrirtækjum og stofnunum í markaðshagkerfum (e. *labour process theory*) (Thompson, 1982). Í fimmta lagi má nefna samanburðarrannsóknir á skipulagi mikilvægra festa, svo sem menntakerfis, hagsmunasamtaka og ríkisvalds, auk sögulegra hefða og áhrifa þeirra á skipulag fyrirtækja, átök á vinnumarkaði o.fl. (Lane, 1996). Að lokum má nefna framtíðarskipan atvinnulífs þar sem félagsfræðingar hafa velt vöngum yfir mögulegri þróun atvinnulífs og samfélagsgerðar (Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson, 2005; Wood, 1989).

Markmið þessarar greinar er rekja þróun íslenskrar atvinnulífsfélagsfræði, en kaflum um upphaf hennar birtist í bókinni *Íslensk félagsfræði: Landnám alþjóðlegrar fræðigreinar*, sem Helgi Gunnlaugsson og Þóroddur Bjarnason ritstýrðu árið 2004. Hér verður sjónum beint að þeim rannsóknum sem birst hafa á sviði íslenskrar atvinnulífsfélagsfræði frá árinu 2004. Athyglin beinist einnig að því hvaða svið hafa verið skoðuð og hvort mikil breyting hafi orðið á fræðigreininni á síðustu 12 árum.¹

Íslensk atvinnulífsfræði fram til ársins 2004

Tafla 1 dregur saman þau atriði sem fram komu í bókarkaflanum sem gefinn var út árið 2004. Hún sýnir þá íslensku félagsfræðinga sem birtu verk sín fram til ársins 2004 og hvaða svið atvinnulífsins þeir voru að rannsaka. Taflan sýnir að atvinnuleysi, atvinnuþátttaka, aukin fjölgun þjónustustarfa og svæðisbundnir vinnumarkaðir eru félagsfræðingum ofarlega í huga, en það svið hefur verið hvað mest rannsakað innan íslenskrar atvinnulífsfélagsfræði. Viðfangsefnin eru þó fleiri og má þar nefnda almenna þróun atvinnulífsins, vinnuviðhorf, færni, tækniþróun og hagsmunasamtök. Þeir félagsfræðingar sem birtu mest á þessu sviði á umræddu tímabili eru Ingi Rúnar Eðvarðsson, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Stefán Ólafsson.

Tafla 1. *Svið atvinnulífs sem íslenskir félagsfræðingar rannsökuðu fram til 2004*

Almenn þróun atvinnulífs	Guðmundur Finnbogason (1917) Ingi Rúnar Eðvarðsson (1992b) Stefán Ólafsson (1992a og b, 1993)
Vinnuviðhorf	María J. Ammerdrup (1998) Stefán Ólafsson (1996)
Færni og starfsmenntun	Gestur Guðmundsson (1989, 1993, 1998) Hildur Björk Svavarsdóttir (2002)
Vinnumarkaður	Arnór Guðmundsson (1994) Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2001) Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og Stefán Ólafsson (1993) Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Unnur Dís Skaptadóttir (1997, 2000) Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (1995) Ingi Rúnar Eðvarðsson (1997b, 1998, 1999, 2000, 2001) Þórdís J. Sigurðardóttir og Þóroddur Bjarnason (2000) Þóroddur Bjarnason og Þórdís Jóna Sigurðardóttir (2002)
Atvinnulýðræði	Ingi Rúnar Eðvarðsson (1992a og b) Þorleifur Friðriksson og Gestur Guðmundsson (1990)
Tækniþróun og líðan starfsfólks	Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2000, 2001, 2004) Ingi Rúnar Eðvarðsson (1992a, 1994)
Kynferðisleg áreitni Hagsmunasamtök á vinnumarkaði	Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Stefanía Traustadóttir (1998) Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (1995) Ingi Rúnar Eðvarðsson (1997a) Ingólfur V. Gíslason (1990, 1994)

Íslensk atvinnulífsfélagsfræði 2004–2016

Í þessum hluta verður fjallað um þær rannsóknir sem birst hafa árið 2005 og síðar og flokkast undir atvinnulífsfræði. Af töflunni má ráða að Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og samstarfsfólk hennar (þ. á. m. doktorsnemar) birtu mest á sviði atvinnulífsfélagsfræði á fyrrgreindu tímabili. Hér að aftan verður fjallað um þær rannsóknir sem getið er um í töflu 2.

Tafla 2. Svið atvinnulífs sem íslenskir félagsfræðingar hafa rannsakað frá árinu 2004

Almenn þróun atvinnulífs Vinnumarkaður	Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson (2005) Jóhanna Rósa Arnardóttir (2014a og b) Fjóra Þórdís Jónsdóttir og Ingi Rúnar Eðvarðsson (2013) Friðrik Friðriksson og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2010) Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2006, 2015). Guðný Eydal, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Einarsdóttir (2009) Margrét Einarsdóttir (2014) Tinna Kristbjörg Halldórsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2012)
Skipulag, skipulagsbreytingar og ákvarðanataka	Ásta Dís Óladóttir, Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson (2016) Einar Svansson og Runólfur Smári Steinþórsson (2012). Ingi Rúnar Eðvarðsson og Ása Líney Sigurðardóttir (2008) Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson (2008, 2015) Ingi Rúnar Eðvarðsson og Unnur Diljá Teitsdóttir (2015)
Líðan starfsfólks	Hjördís Sigursteinsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2015) Margrét Einarsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Jónína Einarsdóttir (2014) Margrét Einarsdóttir, Jónína Einarsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2015) Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Lilja Guðmundsdóttir (2011) Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson og Margrét Lilja Guðmundsdóttir (2005) Ásta Snorradóttir o.fl. (2013 og 2014) Thamar M. Heijstra, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Lilja Sigrún Jónsdóttir (2011)
Jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs	Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Arnaldur S. Stefánsson (2014) Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Hejstra (2013) Thamar M. Hejstra (2013) Thamar M. Hejstra og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2010) Thamar M. Hejstra, Þóroddur Bjarnason og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2015).
Vinnuslys ungmenna	Guðný Eydal, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Einarsdóttir (2009) Margrét Einarsdóttir (2014)

Hnattvæðing og þekkingarþjóðfélag

Eitt af sérkennum félagsfræðinnar er að hún greinir samfélagsbreytingar yfir langt sögulegt tímabil. Þannig hafa félagsfræðingar löngum rannsakað breytingar í atvinnulífi frá landbúnaði til þekkingarsamfélags. Ein frægasta greining í þessum anda birtist í bókinni *The Coming of the Post-Industrial Society*, þar sem Daniel Bell (1973) gerir grein fyrir kenningu sinni um að „síð-iðnaðarsamfélagið“ (e. *post-industrial society*) sé að ryðja iðnaðarsamfélaginu úr vegi en byggji engu að síður á því. Þessi umskipti birtast með ýmsum hætti. Upplýsingatækni leysir vélræna tækni af hólmi og meginuppspretta verðmætasköpunar í þjóðfélaginu eru upplýsingar og þekking. Mikilvægi atvinnugreina eins og tölvu- og rafeindaiðnaðar og ljós-eðlisfræði í nútímaatvinnulífi er vísbending um þessa þróun. Í slíku þjóðfélagi er fræðileg þekking grunnur þjóðfélagsskipunar og það leiðir af sér hraða fjölgun mennta- og tæknimanna sem munu að mati Bells verða fjölmennustu stéttir framtíðar. Hann telur jafn-

framt að væntanlegur hagvöxtur kalli á aukna eftirspurn eftir menntun, heilsugæslu og tómstundapjónustu. Af þessu leiðir að þjónustugreinar verða sífellt fyrirferðarmeiri í atvinnulífinu. Auk þess sem áður segir um vaxandi þátt þekkingarstétta í þjóðfélaginu bjóðast konum störf í þjónustugreinum. Fyrir vikið eykst atvinnuþátttaka þeirra og efnahagslegt sjálfstæði. Ýmsir yngri félagsfræðingar hafa fetað í fótspor Bells. Þar má nefna Manuel Castells (2001) og greiningu hans á hnattvæðingu og netverkssamfélaginu (e. *network-society*) og Nico Stehr (1994) og greiningu hans á atvinnulífi þekkingarsamfélaga.

Feðgarnir Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson gáfu út bókina *Hnattvæðing og þekkingarsamfélag* árið 2005. Í bókinni gera þeir grein fyrir margháttuðum þjóðfélagsbreytingum sem tengjast hnattvæðingu og þekkingarsamfélaginu. Rætur breytinganna telja þeir liggja í tilkomu og útbreiðslu upplýsingatækninnar og breyttum þjóðmálaviðmiðum, ekki síst útbreiðslu nýfrjálshyggjunnar. Þeir velta einnig upp þeim valkostum sem þjóðfélögum standa til boða í nútímanum, einkum bandarísku leiðinni og hinni skandinavísku. Þeir taka ekki afstöðu til leiðanna sem standa til boða, en benda á að hinni bandarísku leið fylgi síaukin misskipting auðs. Í bókinni er gerð grein fyrir þróun vestrænna þjóðfélaga til aukinnar hnattvæðingar, sívaxandi þætti þekkingar í verðmætasköpun þjóðfélaga og þróun borga í nýju efnahagsumhverfi. Það er mat Stefáns og Kolbeins að Ísland hafi þróast með svipuðum hætti og önnur vestræn lönd, en að þróunin eigi sér stað nokkru síðar hér en í þeim löndum sem fremst standa. Þá telja þeir að Reykjarvíkursvæðið standi vel í hinni alþjóðlegu þróun.

Vinumarkaður

Vinumarkaðir vísa til markaða þar sem atvinnurekendur leita eftir vinnuafli gegn greiðslu (launum) og einstaklingar bjóða starfskrafta sína gegn borgun. Framboð og eftirspurn hafa mikil áhrif á vinnumarkaði, það á einnig við um kjarasamninga og vinnulöggjöf sem takmarka vinnutíma og kveða á um orlof, veikindadaga og fleira. Framlag félagsfræðinga til vinnumarkaðsmála felast einkum í því að benda á að vinnumarkaðir hafa tilhneigingu til að vera lagskiptir eins og flestar samfélagslegar stofnanir og mótast af hefðum þjóðfélagsins. Þannig hafa þarfir fjölskyldunnar oftast meiri áhrif á atvinnuþátttöku en þarfir einstaklinga og þar hefur skattkerfið mikil áhrif á virkni einstakra fjölskyldumeðlima. Lífshlaup einstaklinga mótast einnig hefðir á vinnumarkaði. Meginhluta 20. aldar stunduðu íslensk börn og unglingar nám meðfram skóla, hófu störf á vinnumarkaði um 16–18 ára aldur og unnu til 65–70 ára aldurs og fóru þá á eftirlaun. Félagfræðilegar rannsóknir leiða enn fremur í ljós að vinnumarkaðir eru ídulega lagskiptir á þann hátt að tveir eða fleiri vinnumarkaðir starfa samtímis. Oftast eru slíkir vinnumarkaðir nefndir fyrsti og annar vinnumarkaður. Sá fyrri einkennist af vel menntuðum einstaklingum, atvinnuöryggi og háum launum, en á hinum síðarnefnda starfa ófaglærðir einstaklingar í láglaunastörfum með mun minna atvinnuöryggi. Það hefur áhrif á virðingu starfa sem og greidd laun. Þessi lagskipting gerir það að verkum að þó að það sé hreyfanleiki innan vinnumarkaða er flutningur milli hinna aðskildu vinnumarkaða takmarkaður (Claydon 2001).

Íslenskir félagsfræðingar hafa fjallað um ýmsa þætti vinnumarkaðar. Þar má nefna áhrif menntunar á stöðu á vinnumarkaði, atvinnuþátttöku kvenna á Austurlandi, vinnu ungmenna og starfsval faghópa. Þær rannsóknir falla allar vel að kenningum um lag- og kynjaskiptan vinnumarkað. Þá hefur verið fjallað um verkföll á íslenskum vinnumarkaði.

Menntun og staða á vinnumarkaði

Jóhanna Rósa Arnardóttir (2014a) fjallar í doktorsritgerð sinni um umskipti frá skóla til vinnumarkaðar meðal 16–34 ára Íslendinga á árunum 2006–2009. Hún styðst við vinnumarkaðskannanir Hagstofu Íslands í rannsókn sinni. Niðurstöður hennar eru þær helstar að menntakerfið hefur mikil áhrif á stöðu fólks á vinnumarkaði. Þeir einstaklingar sem hætta

snemma í námi eru flestir í ófaglærðum láglaunastörfum, en þeir sem ljúka háskólanámi eru í hálaunastörfum sem krefjast töluverðrar færni. Þeim sem ljúka starfsnámi vegnar einnig vel á vinnumarkaði þar sem þeir fá störf við hæfi og búa við atvinnuöryggi. Einstaklingar sem hvorki eru í námi né í starfi hafa flestir flosnað upp úr námi. Ekki kom fram kynja-, aldurs-, búsetu- eða annar munur í rannsókninni. Það hafði heldur ekki áhrif hvort einstaklingar í könnunum áttu háskólamenntaða foreldra, eða hvaða aðferðir ungmennin notuðu til að sækja um starf. Efnahagskreppan sem hóft haustið 2008 hafði lítil áhrif á þá sem höfðu lokið háskólanámi en mun meiri á aðra hópa á vinnumarkaði.

Jóhanna Rósa (2014b) hefur birt grein upp úr doktorsrannsókn sinni þar sem hún kemst að því að þeir einstaklingar sem flosna úr skóla eiga flestir foreldra sem ekki hafa lokið formlegu námi. Einnig kemst hún að því að einstaklingar með slíkan bakgrunn geta bætt stöðu sína verulega á vinnumarkaði með því að ljúka háskólanámi.

Álversframkvæmdir og atvinnuþátttaka kvenna

Tinna Kristbjörg Halldórsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2012) beina sjónum sínum að því hvaða áhrif bygging Kárahnjúkastíflu og álversframkvæmdir á Austurlandi hafa haft á vinnumarkaðsstöðu kvenna fyrir austan. Framkvæmdunum fylgdu ýmsar samfélagsbreytingar, svo sem fjölgun íbúa og starfa á svæðinu og hækkun húsnæðisverðs, auk þess sem framkvæmdirnar höfðu margs konar hliðaráhrif á þá þjónustu sem íbúunum stóð til boða. Rannsóknin byggir á greiningu lýðfræðilegra gagna og annarra heimilda, sem og á viðtölum við 34 konur á svæðinu. Engin þeirra vann í álverinu. Helstu niðurstöður sýna að álversframkvæmdir hafa skapað ný störf, þó í meiri mæli fyrir karla en konur. Skýring á því hversu fáar konur vinna í álverinu tengist skipulagi vinnu, takmörkuðum sveigjanleika starfa og löngum vegalengdum. Slíkt fyrirkomulag hentar illa fyrir konur.

Atvinnuþátttaka ungmenna

Margrét Einarsdóttir (2014) fjallar um vinnu barna og 13–17 ára ungmenna í doktorsritgerð sinni sem byggir á hópviðtölum og spurningalista sem lagður var fyrir á árunum 2007–2008. Löng hefð er fyrir sumarvinnu ungmenna á Íslandi. Dregið hefur úr atvinnuþátttöku ungmenna á sumrin undanfarin ár, en engu að síður unnu 84% þeirra á sumrin samkvæmt könnuninni og er það mjög hátt í alþjóðlegum samanburði. Vinna með skóla hefur aukist síðustu áratugi, 49% unglinga stunda hana, þar af 29% reglulega. Flestir vinna í vinnuskóla að sumri, en við verslunarstörf að vetri. Fjárhagslegar ástæður eru gefnar sem skýringar á vinnu ungmenna; aukin áhersla á neysluhyggju, sjálfstæði og ábyrgð á eigin framfærslu. Ungmennin telja stöðu sína á vinnumarkaði veika, en leggja áherslu á rétt aldurshópsins til vinnu og sómasamlegra launa. Guðný Eydal, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Einarsdóttir (2009) fjalla einnig um vinnu barna á Íslandi og vinnulöggjöf þar að lútandi. Niðurstöður þeirra leiða í ljós að vinna ungmenna frá 13 ára aldri er mikil bæði með skóla og einkum yfir sumartímamann. Liðlega níu af tíu íslenskra ungmenna vinna á sumrin og er það mun meira en önnur norræn ungmenni. Stúlkur vinna meira en drengir. Viðhorf til vinnu barna hefur löngum verið jákvætt á Íslandi og birtist það í umræðu um löggjöf um nám og vinnu barna og sést glögg í andstöðu þingmanna og almennings við tilskipun ESB um vinnu barna og ungmenna. Slík viðhorf birtast einnig í þeim áhyggjum sem fram komu um vinnu ungmenna eftir efnahagshrunið sem hófst haustið 2008.

Margrét Einarsdóttir, Jónína Einarsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2015) rannsökuðu stöðu 13–17 ára ungmenna á íslenskum vinnumarkaði með blandaðri rannsóknaraðferð. Þær beina sjónum sínum að launakjörum og réttindum unglinga og komast að þeirri niðurstöðu að þó svo að gert sé ráð fyrir vinnu unglinga í samningum og hjá sveitarfélögum sé algengt að brotið sé á réttindum þeirra. Unglingarnir telja almennt stöðu sína á vinnumarkaði vera veika og rannsakendur

velta upp hvort þurfi að auka fræðslu um öryggisatriði á vinnustöðum og samningsbundin réttindi ungmenna.

Starfsval kynja

Í kynjuðu samfélagi er val kynja á starfi áhugavert félagsfræðilegt viðfangsefni þar sem vinnumarkaður er mjög kynskiptur. Störf eru gjarnan flokkuð í karla- og kvennastörf eftir því hvort kynið er ríkjandi í starfinu. Til dæmis eru störf í vísindum, verkfræði, forritun og viðskiptum vanalega flokkuð sem karlastörf en kennsla, hjúkrun og aðhlyningarstörf sem kvennastörf (Gati, Osipow og Given, 1995; Sax og Bryant, 2006). Fjöla Þórdís Jónsdóttir og Ingi Rúnar Eðvarðsson (2013) birta niðurstöður úr könnun meðal félagsmanna í Sálfræðingafélagi Íslands og Tæknifræðingafélagi Íslands. Félagsmenn voru spurðir út í starfsval í rafrænum spurningalista vorið 2013. Svörum var 28%. Helstu niðurstöður eru þær að þátttakendur völdu sér framtíðarstarf á unglingsárum eða síðar og maki og systkini höfðu meiri áhrif á starfsval kvenna en karla. Laun karla eru hærri en kvenna. Flestir þeirra sem svöruðu könnuninni nefndu að hæfileikar, áhugasvið og áhugaverð verkefni skiptu mestu máli við val á starfi. Mikill kynjamunur birtist í niðurstöðum. Laun, traust fyrirtækis og að starfið væri ásætlanlegt karlastarf réðu talsvert meiru hjá körlum, en konur töldu mikilvægara að láta gott af sér leiða og að geta hjálpað öðrum. Einnig lögðu konur meiri áherslu á að starfið væri fjölskylduvænt og þeim þótti líkleggra en körlunum að þær myndu taka hlé frá störfum vegna fjölskylduáðstæðna. Þá sást að konur báru oftar meiri ábyrgð en karlar á heimilisstörfum og barnauppleidi, þótt flestir teldu ábyrgðina vera jafna.

Verkföll á íslenskum vinnumarkaði

Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2006) fjallar um verkföll og verkfallstíðni á íslenskum vinnumarkaði á tímabilinu 1976–2004. Hann reynir að varpa ljósi á þætti sem skýrt geta háa verkfallstíðni hér á landi með því að skoða hvernig verkfallskenningar sem settar hafa verið fram af vinnumarkaðsfræðingum eiga við íslenskan vinnumarkað. Þá leitar hann skýringa á því að verkföllum á almennum vinnumarkaði hefur fækkað stórlega síðustu 15 ár en verkföll meðal opinberra starfsmanna orðið mun tíðari. Niðurstöður Gylfa Dalmanns sýna að þó verkföll á Íslandi hafi verið afar tíð í gegnum árin hefur þeim fækkað verulega á almennum vinnumarkaði eftir þjóðarsáttarsamninga. Verkfallstíðni opinberra starfsmanna hefur haldist há þannig að innan OECD-ríkjanna er tíðni verkfalla hæst hér á landi samkvæmt þeirri aðferðafræði sem beitt er við mælingar á verkföllum. Gylfi Dalmann telur að verkfallskenningar sem komið hafa fram til skýringar á hárrí verkfallstíðni geti ekki svo auðveldlega skýrt verkfallstíðni hér á landi. Þrátt fyrir sambærilega vinnulöggjöf hér á landi og annars staðar á Norðurlöndum eru verkföll mun tíðari hér. Skýringin liggur að hluta til í fyrirkomulagi kjarasamninga og óstöðugleika í efnahagslífi á verðbólguárum síðustu aldar.

Gylfi Dalmann (2015) hefur einnig rannsakað verkföll hjá opinberum starfsmönnum á Íslandi. Helstu ástæður verkfalla á opinberum vinnumarkaði telur Gylfi að megi rekja til launamunar á vinnumarkaði opinberum starfsmönnum í óhag ásamt innbyrðis mun á launum meðal háskólamenntaðra ríkisstarfsmanna. Þá ýtir fyrirkomulag kjarasamningagerðarinnar og samskipti samningsaðila undir verkfallshneigð opinberra starfsmanna.

Gylfi Dalmann hefur einnig rannsakað forsendur laga sem banna verkföll á Íslandi á tímabilinu 1985–2010 (Friðrik Friðriksson og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2010).

Skipulagsfræði

Skipulag fyrirtækja

Eins og fyrr segir var Max Weber mikill áhrifavaldur innan skipulagsfélagsfræði með

greiningu sinni á regluveldi (Clegg, 1990). Samkvæmt Weber er regluveldi hluti þeirrar þróunar þegar mannlífið verður undirorpið skynsemi og tæknihyggju og vægi hindurvitna og hjátrúar minnka í daglegu lífi fólks. Weber nefndi þessa þróun hagsýna skynsemi (e. *rationality*). Hann taldi að regluveldi hefði tæknilega yfirburði yfir önnur skipulagsform, sérstaklega hefðarvaldið þar sem valdið erfðist frá föður til sonar eins og í konungsríkjum. Weber dró upp kjörmynd af regluveldi, en kjörmynd er ekki til í hreinni mynd í raunveruleikanum, heldur leggur áherslu á ákveðinn hluta fyrirbæris. Kjörmyndin einkennist af mjög sérhæfðum störfum, stigveldi (skýrri valdaröð og mörgum stjórnþrepum) og samskiptum sem eru formleg og skráð í samningum á borð við ráðningarsamninga (Clegg, 1990; Gerth og Mills, 1958). Síðar hófu félagsfræðingar að rannsaka ákvarðanatöku og vald innan skipulagsheilda, sem og samspil umhverfis og skipulagsheilda (sjá t.d. Jaffe, 2001). Hin síðari ár hafa fræðimenn rannsakað ný skipulagsform, eins og tengslanet fyrirtækja og lærdóms- eða þekkingarfyrirtæki (Daft, 2007).

Skipulagsheild, fyrirtæki, stofnun eða félagasamtök, er „félagsleg heild sem er markmiðsdrifin, er hönnuð sem skipulagt og samhæft aðgerðakerfi og er tengd ytra umhverfi sínu“ (Daft, 2007, bls. 10). Fyrirtæki og stofnanir styðjast við stjórnskipulag til að ná fram markmiðum sínum og stefnu. Í stjórnskipulagi er fyrirkomulag aðgerða og vinnuferla formfest, t.d. eru boðleiðir skilgreindar sem og tengsl milli manna og deilda. Þá er tekin ákvörðun um hvers konar samræmingarkerfi skipulagið skuli byggjast á. Skipulagsvið nær yfir þætti sem lýsa innri einkennum skipulagsheilda, svo sem hversu formleg þau eru (skráðar reglur, stefnuskjöl, starfslýsingar, skrifleg samskipti, handbækur o.fl.), sérhæfingu viðfangsefna, valdaskipan, miðstýringu ákvarðana, hversu vel starfsmenn eru menntaðir, og hlutfalli starfsmanna í ólíkum störfum (Daft, 2007).

Íslenskir félagsfræðingar hafa, í anda erlendra rannsókna, fengist við að rannsaka skipulagsbreytingar, ákvarðanatöku í skipulagsheildum og útvistun.

Skipulag íslenskra fyrirtækja

Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson (2009) gera grein fyrir niðurstöðum könnunar um skipulag íslenskra fyrirtækja. Niðurstöður þeirra benda til þess að stærð fyrirtækjanna hafi mjög mikil áhrif á marga þætti skipulags. Stærri fyrirtækin eru formlegri, sérhæfðari og hafa frekar starfslýsingar. Stjórnir slíkra fyrirtækja hafa einnig oft samþykkt stjórnskipulag með formlegum hætti, eru skipulagðar í anda fléttuskipulags og hafa þrjú eða fleiri stjórnþrep. Rekstrarumhverfi fyrirtækja hefur áhrif með þeim hætti að starfaskipulag er algengara í stöðugu rekstrarumhverfi og einnig eru fyrirtæki í óstöðugu umhverfi óformlegri en önnur fyrirtæki. Enginn munur kom fram varðandi skipulag framleiðslu- og þjónustufyrirtækja, en þau síðarnefndu hafa herra hlutfall háskólamenntaðra starfsmanna. Ásta Dís Óladóttir, Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson (2016) bera saman kannanir frá árinu 2007 og árið 2016 og greina hvort efnahagssveiflur hafi haft áhrif á skipulagsform viðkomandi fyrirtækja. Spurt var í síðari könnuninni hvort einhverjar skipulagsbreytingar hefðu orðið á undanförunum fimm árum, eða til ársins 2011, áður en uppsveifla hófst að nýju í íslensku efnahagslífi. Samanburður kannananna bendir til þess að hagsveiflur, bæði uppsveiflur og samdráttur í efnahagslífi, hafi ekki haft mikil áhrif á stjórnskipulag þeirra fyrirtækja sem tóku þátt í rannsókninni. Þó er þess að geta að 36,4% fyrirtækja gripu til samruna við önnur fyrirtæki, yfirtöku á öðru fyrirtæki eða annarra skipulagsbreytinga eftir efnahagshrunið árið 2008. Fyrirtækin hafa fleira starfsfólk hin síðari ár, stjórnendur þeirra eru með meiri menntun og fleiri konur eru við stjórnvölinn nú en voru fyrir hrun. Stærð fyrirtækjanna hefur áhrif á ýmsa þætti í skipulaginu. Stærri fyrirtæki hafa meiri formfestu og sérhæfingu og hafa frekar samþykkt stjórnskipulag, þau hafa þrjú eða fleiri

stjórnþrep og eru frekar skipulögð í anda fléttuskipulags. Þá kemur í ljós að eftir því sem rekstrarumhverfi fyrirtækjanna er stöðugra eru meiri líkur á því að starfaskipulag sé við lýði.

Einar Svansson og Runólfur Smári Steinþórsson (2012) fjalla um þróun á skipulagi, ferlum og umfangi í starfsemi 200 stærstu íslensku fyrirtækjanna á árunum 2004–2007. Markmiðið var að kanna hvort ný skipulagsform væru að ryðja sér til rúms. Helstu niðurstöður eru þær að stærstu fyrirtækin leggja einna mest áherslu á afurðatengt stjórnskipulag og leggja jafnframt aukna áherslu á viðskiptavininn í skipulagi sínu. Stór hluti fyrirtækjanna (um 70%) styðst hins vegar líka eða eingöngu við starfaskipulag. Niðurstöðurnar benda enn fremur til þess að verkefnaskipulag sé að ryðja sér til rúms og vísbendingar eru um að skipulag sem grundvallast á eignarhaldsfélögum hafi aukist talsvert fram til ársins 2007. Áherslan á mannauðsstjórnun mældist með mestu áherslubreytinguna yfir tímabilið af þeim þáttum sem mældir voru. Aðrar breytingar eru takmarkaðar.

Ákvarðanataka innan skipulagsheilda

Ákvarðanataka er skilgreind sem það ferli að greina og leysa vandamál. Ferlið skiptist í greiningar- og úrlausnarferli. Í greiningarferlinu er leitast við að skilgreina vandamál með því að afla upplýsinga úr innviðum og umhverfi fyrirtækja og þannig er reynt að komast að rótum vandans. Í úrlausnarferlinu er verið að vege og meta þær leiðir sem í boði eru og á endanum er ein valin og henni ætlað að ráða bót á því sem þarf að laga (Daft, 2007).

Ákvarðanir geta verið af tvennum toga, þ.e. staðlaðar (e. *programmed*) eða óstaðlaðar (e. *nonprogrammed*) (Daft, 2007). Þar sem vandamálið er vel þekkt, afmarkað og skilgreint er talað um staðlaða ákvörðun þar sem hægt er að bregðast strax við með tilbúinni lausn. Óstaðlaðar ákvarðanir eru teknar þegar vandamálið er óþekkt og engin lausn er til þar sem fyrirtækið hefur ekki staðið frammi fyrir vandanum áður. Ákvarðanir getur þurft að taka við ólíkar aðstæður þar sem fyrirtæki starfa í misjöfnu umhverfi. Umhverfi fyrirtækja getur verið stöðugt, óstöðugt, einfalt eða flókið og óvissustigið eftir því. Það skiptir því miklu máli að gera sér grein fyrir því í hvernig umhverfi starfsemin er því það mótar aðferðir við ákvarðanatöku. Það eru einkum tvö líkön sem ætluð eru til að auðvelda einstaklingum ákvarðanatöku, annars vegar skynsemislíkanið (e. *rational approach*) og hins vegar líkan takmarkaðrar skynsemi (e. *bounded rationality*). Þegar taka þarf ákvarðanir í stórum og flóknum skipulagsheildum geta sjónarmiðin verið mörg. Eins og þegar um ákvarðanir einstaklinga er að ræða eru til fjölmörg líkön sem ætlað er að auðvelda greiningar- og úrlausnarferlið. Algengasta aðferðin er líklega stjórnunarvísindi (e. *management science*) en aðrar eru til dæmis Carnegie-líkanið og áfangaákvarðanir (e. *the incremental model*).

Ingi Rúnar Eðvarðsson og Ása Líney Sigurðardóttir (2010) fjalla í grein sinni um ákvarðanatöku stjórnenda hjá opinberum stofnunum og svara þeirri spurningu hvort munur sé á ákvarðanatöku þeirra samanborið við stjórnendur einkafyrirtækja. Viðtöl voru tekin við stjórnendur hjá þremur einkafyrirtækjum og þremur opinberum stofnunum. Niðurstöður leiða í ljós að stjórnendur opinberra stofnana og einkafyrirtækja virðast beita svipuðum aðferðum við ákvarðanatöku. Munurinn felst fremur í stærð fyrirtækjanna en eignarformi en eftir því sem fyrirtækin eru stærri taka fleiri þátt í ákvarðanatökufurlinu. Stjórnendur í minni opinberum stofnunum hafa minna umboð til ákvarðanatöku en í einkafyrirtækjum, sérstaklega hvað varðar stefnumarkandi atriði. Að öðru leyti er lítill munur milli smáfyrirtækja og lítilla opinberra stofnana – stjórnendur þeirra beita iðulega skynsemislíkani og takmarkaðri skynsemi við úrlausn vandamála. Ferli ákvarðana er mjög áþekkt í stærri einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum. Ákvarðanir taka lengri tíma hjá opinberum stofnunum í stærri málum eins og nýbyggingum og stefnumótun og þá einkennist ferlið af áfangaákvörðunum þar sem málamiðlanir milli ólíkra hagsmunaaðila eru algengar. Enn fremur má geta þess að marg-

vísleg lög, eins og jafnræðislög, starfsmannalög, stjórnarsýslulög og stefna sveitarfélaga, takmarka ákvarðanavald opinberra stjórnenda, sem ekki á við um stjórnendur einkafyrirtækja. Afleiðingar hrunsins í efnahagslífinu höfðu mun meiri áhrif á ákvarðanatöku stjórnenda opinberu stofnananna en hjá stjórnendum einkafyrirtækjanna, en þó hafði hrunið töluverð áhrif hjá stærsta einkafyrirtækinu.

Útvistun verkefna

Útvistun hefur falið í sér margvíslegar skipulagsbreytingar innan og milli fyrirtækja á liðnum áratugum. Skilgreiningar á útvistun eru fjölmargar. Hér er stuðst við skilgreiningu Manning, Massini og Lewin (2008, bls. 35) sem hljóðar svo: „Útvistun... merkir afhendingu á vöru eða þjónustu af utanaðkomandi rekstraraðila, þ.e. aðila utan marka fyrirtækisins.“ Alþjóðleg útvistun (e. *offshoring*) eða flutningur verkefna milli heimsálfa hefur færst mjög í vöxt með framþróun upplýsingatækni sem gerir kleift að stunda fjarvinnu, símsvörum, netviðskipti o.fl. óháð stað og stund (Bryson, 2007).

Algengasta ástæðan fyrir útvistun er sú að með henni má lækka kostnað án þess að rýra gæði þjónustu eða vöru. Kostnaðarþættir sem litið er til eru launakostnaður, flutningar, minni fjárfestingar, ódýrara hráefni, minni kröfur um vinnuaðbúnað o.fl. Einnig hafa fyrirtæki leitast við að lækka óbeinan kostnað (Di Gregorio o.fl., 2009, Kremic o.fl., 2006; Lacity, Willcocks og Rottman, 2008). Stefnumiðuð útvistun hefur færst í vöxt hin síðari ár og tengist það hugmyndum um aukna samkeppnishæfni fyrirtækja. Ein helsta ástæðan fyrir stefnumiðaða útvistun er að fyrirtæki einblína á kjarnafærni sína sem önnur fyrirtæki eiga erfitt með að herma eftir. Með slíkri sérhæfingu geta fyrirtæki nýtt sér takmarkaðar auðlindir til að ná samkeppnisforskoti á alþjóðlegum mörkuðum. (Di Gregorio o.fl., 2009, Kremic o.fl., 2006; Lacity o.fl., 2008).

Ingi Rúnar Eðvarðsson og samstarfsfólk (Ingi Rúnar Eðvarðsson, Guðmundur Kristján Óskarsson og Sigrún Vésteinsdóttir, 2011; Ingi Rúnar Eðvarðsson og Unnur Diljá Teitsdóttir 2015; Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristjánsson, 2015) rannsókuðu útvistun meðal íslenskra fyrirtækja fyrri hluta árs 2009 og sumarið 2013. Niðurstöður eru þær helstar að mikill meirihluti fyrirtækja útvistar verkefnum eins og upplýsingatækni, ræstingum, öryggis-gæslu, akstri og bókhaldi, en umfang útvistunar jókst ekki milli kannana. Kostnaðarlækkun var frekar nefnd sem ástæða útvistunar í síðari könnuninni og var marktæk aukning á þessum lið milli kannana. Eftir sem áður eru stefnumiðaðar ástæður helstu forsendur útvistunar í báðum könnunum. Hvað árangur útvistunar varðar hefur kostnaður lækkað hjá tæplega helmingi fyrirtækja í könnununum. Svarendur virðast vera ánægðari með árangur útvistunar árið 2013 miðað við 2009 og telja hana skila margvíslegum rekstrar- og þjónustulegum ávinningi. Um 90% fyrirtækja telja að útvistun hafi haft óveruleg áhrif á starfsmannamál. Nokkru fleiri fyrirtæki höfðu sagt upp starfsfólki árið 2013 en í fyrri könnuninni. Stærri fyrirtæki í könnunum útvista almennt meira en minni fyrirtæki og þau gera það frekar vegna kostnaðarlækkunar eða vegna stefnumiðaðra ástæðna. Þau fyrrnefndu útvista meira af verkefnum sem flokkast undir stoðþjónustu og upplýsinga- og samskiptatækni, en minni fyrirtækin útvista frekar stjórnunartengdum verkefnum.

Líðan starfsfólks

Allt frá tímum Marx og skrifum hans um ferringu hafa félagsfræðingar skoðað líðan starfsfólks út frá tæknibreytingum, vinnuskipulagi og fleiru. Allengi eftir heimsstyrjöldina síðari töldu félagsfræðingar að tækni gegndi lykilhlutverki í þróun atvinnulífs. Meginviðfangsefni Blauners (1964) var t.d. að kanna samspil tækniþróunar og ferringar. Í rannsókninni vísar ferringarhugtakið til þverrandi áhrifa starfsmanna á val verkfæra, starfsaðferða og annarra starfsþátta, svo sem vinnuhraða og hreyfanleika við vinnu. Hugtakið táknar einnig að aukin

verkaskipting sem birtist í einhæfum og stöðluðum störfum án innri ábyrgðar veldur því að vinnuánægja dvínar og ytri þýðing starfsins vex, þ.e. launin, vinnuaðbúnaður og virðingin sem starfinu fylgir. Þessi þróun leiðir síðar til sjálfsfiringar mannsins, því vinnan sem er ein meginforsenda mannlegs þroska hefur glatað innra gildi sínu og er einungis tæki til að draga fram lífið. Harry Braverman (1974) kemst að svipaðri niðurstöðu í greiningu sinni, en Horst Kern og Michael Schumann (1973) telja þróun þýsks atvinnulífs einkennast af skauthverfingu. Á níunda áratug 20. aldar fóru sífellt fleiri fræðimenn að ræða breytingar á stjórnun og skipulagi fyrirtækja sem og vanda efnahagslífsins almennt. Erlendis hafa hinar nýju áherslur í atvinnulífi ýmist verið nefndar „sveigjanleg sérhæfing“ (e. *flexible specialization*) eða „ný-fordismi“ (e. *new-Fordism*), til aðgreiningar frá þeirri framleiðsluskipan er byggir á fjöldaframleiðslu og stöðlun og kennd er við Henry Ford (Piore og Sabel, 1982; Wood, 1989). Með frekari þróun upplýsingatækninnar um síðustu aldamót beindist athygli fræðafólks að hinni nýju tækni og áhrifum hennar á líðan starfsfólks.

Íslenskir félagsfræðingar hafa rannsakað áhrif rafræns eftirlits, vinnuslysa, sjálfstæðis í starfi og fjármálakreppu á líðan starfsfólks í íslenskum fyrirtækjum. Þær rannsóknir falla vel að þróun fræðigreinarinnar erlendis undanfarna áratugi.

Vinnuslys ungmenna

Margrét Einarsdóttir (2014) og Margrét Einarsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Jónína Einarsdóttir (2014) fjalla um vinnuslys 13–17 ára ungmenna á Íslandi í rannsókn sinni. Í fyrsta lagi var athugað hversu stór hluti ungmenna hefur slasast í vinnu, hve lengi þau hafa verið fjarverandi frá vinnu vegna slyssins og hvernig vinnuslysin og alvarleiki þeirra skiptist eftir aldri og kyni. Í öðru lagi voru tegundir áverka og helstu slysavaldar skoðaðir. Í þriðja lagi voru alvarlegustu áverkarnir skoðaðir og hvað olli þeim. Rannsóknaraðferð byggði á spurningalista og úrtak var tekið úr þjóðskrá. Svarhlutfall var 48,4%. Helstu niðurstöður eru að 20% ungmennanna höfðu orðið fyrir vinnuslysi og fjórðungur slasaðra var frá vinnu vegna slyssins, þar af 5,9% lengur en eina viku. Hlutfall slasaðra hækkar með hækkandi aldri og er hlutfallið komið í 30,7% við 17 ára aldur. Algengustu áverkar voru skurðir og tognun, en bakáverkar og beinbrot höfðu í för með sér lengsta fjarveru frá vinnu. Beitt áhald var algengasti slysavaldurinn en að bera eða taka hlut upp og fall hlutar voru þeir slysavaldar sem ollu lengstri fjarveru.

Tæknibreytingar, fjármálakreppa og líðan starfsfólks

Líðan starfsfólks hefur verið rannsóknarviðfangsefni Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og samstarfsfólks hennar um langt skeið. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson og Margrét Lilja Guðmundsdóttir (2005) og Guðbjörg Linda og Margrét Lilja (2011) kynna rannsókn á áhrifum rafræns eftirlits á vinnustöðum og áhrif þess á líðan starfsfólks. Greinarnar greina frá spurningalistarannsókn í sex völdum þjónustufyrirtækjum þar sem rafræn vöktun er umtalsverð, á tímabilinu febrúar til apríl 2003. Svarhlutfallið var um 72%, hlutfall kynja svipað. Um 29% starfsmanna vinna undir rafrænu eftirliti, álíka margar konur og karlar, en 36% svarenda vita ekki hvort þeir séu undir eftirliti. Meirihlutinn segir rafræna upplýsingasöfnun á vinnustöðum valda óþægindum. Þeir sem vinna undir rafrænni vöktun höfðu marktækt oftari fundið fyrir vinnutengdri streitu nýlega, verið óvenju andstuttur og átt við svefnörðugleika að etja. Þeir voru jafnframt líklegri en aðrir starfsmenn til að vera fjórum sinnum eða oftari fjarverandi frá vinnu vegna eigin veikinda.

Thamar M. Heijstra, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Lilja Sigrún Jónsdóttir (2011) rannsökuðu sjálfstæði lækna í starfi og vellíðan þeirra á sjúkrahúsum á Íslandi og í Noregi og Svíþjóð. Rannsóknin byggir á spurningalista meðal 1697 svarenda. Niðurstöður eru þær helstar að karlkyns læknar hafa meira sjálfstæði í starfi en kvenkyns læknar, en sjálfstæði

beggja kynja er frekar lítið almennt séð. Aukið sjálfstæði í starfi hefur jákvæð áhrif á vellíðan lækna almennt séð og áhrifin voru meiri meðal kvenkyns lækna.

Fjármálakreppan sem hófst í októbermánuði 2008 hefur haft margvísleg áhrif á íslenskum vinnumarkaði. Fjármálageirinn varð gjaldþrota sem hafði í för með sér fjöldauppsagnir og viðeigandi kvíða og áhyggjur starfsfólks. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og meðrannsakendur hennar (Ásta Snorradóttir o.fl., 2013; Ásta Snorradóttir o.fl., 2015, Ásta Snorradóttir o.fl., 2016) gerðu rannsókn á áhrifum skipulagsbreytinga á þá starfsmenn sem héldu starfi sínu og líðan þeirra. Spurningalisti var sendur til starfsfólks í fjármálafyrirtækjum sem orðið hafði fyrir skipulagsbreytingum. Svarhlutfall var 68%. Niðurstöður eru þær helstar að þeir starfsmenn sem höfðu reynslu af uppsögnin í eigin deild, höfðu orðið fyrir launalækkun eða voru fluttir til í starfi sýndu mun meiri streitueinkenni en aðrir starfsmenn.

Sami rannsóknarhópur (Ásta Snorradóttir o.fl., 2014) gerði einnig rannsókn meðal þeirra einstaklinga sem sagt hafði verið upp í fjármálafyrirtækjum með því að kanna vanlíðan, fjárhagsvanda og leit að nýju starfi. Spurningalisti var sendur á 759 karla og konur og var svörun 62,6%. Niðurstöður leiða í ljós að hlutfallslega fleiri konur upplifa sálfræðilega og fjárhagslega vanlíðan í kjölfar uppsagnanna. Enn fremur kom í ljós að fleiri karlar en konur fengu endurráðningu hjá fjármálafyrirtækjum. Sá hópur sem var endurráðinn hafði minni fjárhagslegar áhyggjur en þeir sem voru atvinnulausir.

Hjördís Sigurgeirsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2015) gerðu rannsókn á áhrifum efnahagskreppunnar 2008 á veikindi og veikindafjarveru starfsmanna 20 sveitarfélaga á Íslandi sem héldu áfram að vinna eftir efnahagskreppuna. Sjónum var beint að grunn- og leikskólakennurum og unnönnunarstéttum fyrir aldraða og fatlaða. Rannsóknin byggðist á netkönnun sem gerð var þrisvar sinnum hjá 2356 starfsmönnum sveitarfélaga og sjö hópviðtölum í tveimur sveitarfélögum (39 þátttakendur). Helstu niðurstöður sýndu að efnahagsástandið hafði neikvæð áhrif á heilsu starfólks sveitarfélaga og að áhrifin urðu sterkari með tímanum. Veikindi og veikindafjarvera jókst á öllum vinnustöðum, óháð því hvort til uppsagna hafi komið eður ei. Veikindi voru algengari hjá yngri starfsfólki, en enginn kynjamunur kom fram. Svipaðar niðurstöður komu fram í grein Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Hjördísar Sigurgeirsdóttur (2016). Guðbjörg Linda, Ásta Snorradóttir og Hjördís Sigurgeirsdóttir (2014) draga saman rannsóknarniðurstöður sínar á áhrifum efnahagsbrunsins á vinnufyrirkomulag og líðan í starfi með þessum orðum:

Rannsóknirnar, sem byggja á eigindlegum (qualitative) og meginlegum (quantitative) gögnum, sýna að fjármálahrunið á Íslandi hafði í för með sér umtalsverða aukningu á vanlíðan, veikindafjarvistum og samskiptavandamálum meðal þeirra sem ekki misstu vinnuna. Starfsfólk deilda og stofnana sem hafa orðið fyrir beinum niðurskurði eða miklum breytingum á frekar en annað starfsfólk á hættu að verða veikt eða finna fyrir ýmiss konar vanlíðan og samskiptavandamálum á vinnustað. Því er mikilvægt að efla starf sem miðar að heilbrigðu fyrirkomulagi vinnu sem og heilsuefingu í kjölfar efnahagsþrenginga. Á það einkum við um þá sem vinna þar sem miklar skipulagsbreytingar hafa átt sér stað og þar sem starfsfólki hefur verið sagt upp (bls. 39).

Jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs

Iðnbyltingunni fylgdu nýjar hefðir og nýir framleiðsluhættir. Ein birtingarmynd þess var mjög langur vinnudagur og barnavinna. Verkalýðsfélög voru stofnuð víða um Evrópu á 19. öld til að stytta vinnutíma, hækka laun og bæta vinnuaðbúnað. Á síðari hluta 20. aldar tókst að semja um styttingu vinnutíma í átta stundir á dag og koma á 40 stunda vinnuviku (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 1997). Mörk vinnu og frítíma voru mjög skýr í iðnaðarsamfélaginu þar sem

flestir starfsmenn unnu á stórum vinnustöðum og lítið var um truflanir utan vinnustaðaðarins. Við lok 20. aldar komu fram ýmsar tæknibreytingar sem hafa breytt mjög mörkum vinnu og einkalífs. Þar má nefna fartölvur, internetið og snjallsíma. Fyrir vikið verða starfsmenn aðgengilegir hvar sem nettenging er fyrir hendi og hvenær sólarhringsins sem er. Það er því ekki að undra að þetta viðfangsefni hefur fengið mikla athygli innan margra fræðigreina eins og félagsfræði, sálfræði og viðskiptafræði, enda hafa þessar tæknibreytingar áhrif á lengd vinnutíma, fjölskyldulíf og hvar verkefni eru unnin (Mescher, Benschop og Doorewaard, 2010; Sturges, 2012;).

Íslenskir félagsfræðingar hafa rannsakað jafnvægi vinnu og einkalífs meðal háskóla-starfsfólks og stjórnenda. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Arnaldur S. Stefánsson (2014) fjalla um áhrif upplýsinga- og samskiptatækni á jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs og vellíðan stjórnenda í fyrirtækjum á Íslandi. Rafrænn spurningalisti var sendur á stjórnendur 500 stærstu fyrirtækja á Íslandi og var svörun 50%. Meirihluti svarenda telur að upplýsinga- og snjalltækni lengi vinnudaginn en geri þeim auðveldara að vinna heima eða á ferðalögum. Um helmingur þeirra segir hins vegar að flóknara sé að sameina vinnu og fjölskyldulíf sökum þess að erfitt er að hætta í vinnunni. Karlstjórnendur sem telja að upplýsinga- og snjalltækni dragi úr vellíðan sinni eru líklegri en aðrir karlar til að finna fyrir streitu, vera úrvinda og finnast starfið mjög krefjandi. Engin slík tengsl fundust á meðal kvenstjórnenda.

Doktorsrannsókn Thamar M. Heijstra (2013) fjallaði um sveigjanlegan vinnutíma og áhrif upplýsinga- og samskiptatækni á störf og fjölskyldulíf háskólakennara á Íslandi. Hún og leiðbeinandi hennar, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, hafa birt tvær greinar upp úr rannsókninni (Thamar M. Heijstra og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2010; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Heijstra, 2013). Markmið rannsóknarinnar er tvíþætt: Í fyrsta lagi að kanna hvernig háskólakennarar stjórna vinnutíma sínum og hvort kynjamunur sé sjáanlegur innan heimilisins. Annað markmið rannsóknarinnar er að greina líkur á því að gegna prófessorstöðu og fá fram skýringu karla og kvenna á því að meirihluti prófessora eru karlar. Rannsóknin byggir á blandaðri aðferðafræði; 20 viðtölum við háskólakennara af báðum kynjum, rafrænum spurningalista sem 452 kennarar svöruðu (55% svörun) og greiningu á ritverkaskrá akademískra starfsmanna Háskóla Íslands.

Niðurstöður rannsóknarinnar leiða í ljós að háskólakennarar eru hlynntir sveigjanlegum vinnutíma og notkun á upplýsinga- og samskiptatækni. Það hefur þó ekki orðið til að auðvelda samspil fjölskyldu- og atvinnulífs, þar sem vinnutími hefur lengst og vinnan nær tókum á heimilum. Mikill kynjamunur kom fram í rannsókninni: Konurnar eru líklegri til að nota sveigjanleikann til að sinna fjölskyldunni, en karlarnir nota hann til að vera lengur á vinnustaðnum eða sinna eigin áhugamálum utan fjölskyldunnar. Sveigjanlegur vinnutími virðist því viðhalda hefðbundnum kynhlutverkum og áður ójöfnum valdasamskiptum kynjanna. Framgangur kvenna í háskólastöður gengur hægar fyrir sig en hjá körlum. Karlar og konur skýra ójafnan framgang kynjanna í prófessorstöðu á ólíkan hátt. Þá er marktækur munur á milli kvenkyns prófessora annars vegar og kvenkyns lektora og dósentna hins vegar í viðhorfi þeirra til þessa. Kvenkyns prófessorar eru síður líklegir til að fallast á þá fullyrðingu að umhverfi prófessora sé karllægt.

Thamar M. Heijstra, Þóroddur Bjarnason og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2015) greina fyrrgreind rannsóknargögn frekar til að svara því hvort aldur og vinnu- og fjölskyldutengdir þættir hafi áhrif á framgang í prófessorstöðu við íslenska háskóla. Niðurstöður leiða í ljós að framgangur kvenna er hægari en karla, en fjölskyldutengdir þættir virðast ekki hafa veruleg áhrif á frama kvenna. Starfsaldur hefur hins vegar mikil áhrif á starfsframa, enda tekur framgangur í prófessorstöðu langan tíma. Ungur aldur kvenna og langt sumarleyfi meðal kvenna virðist vera túlkað á þann veg að þær taki starfið ekki alvarlega og það hamlar frama þeirra.

Staða og framtíð íslenskrar atvinnulífsfélagsfræði

Atvinnulífsfélagsfræði fjallar um stofnanir atvinnulífsins og skipulag þeirra ásamt tengslum við aðrar þjóðfélagslegar stofnanir. Upphafsmenn félagsfræðinnar – Marx, Weber og Durkheim – fjölluðu allir um atvinnu og efnahagslíf er þeir greindu iðnvæðingu Evrópu á 19. öld. Sérstök undirgrein félagsfræði – atvinnulífsfélagsfræði – tók að mótast erlendis á fjórða áratug 20. aldar. Íslenskir félagsfræðingar hófu að rannsaka atvinnulíf og störf á áttunda og níunda áratug 20. aldar, enda félagsfræðin ung fræðigrein hér á landi.

Hér að framan hefur komið fram að íslenskir félagsfræðingar hafa komið víða við í rannsóknum á íslensku atvinnulífi frá árinu 2004. Má þar nefna vinnumarkaði, almenna þróun atvinnulífs, tækniþróun, vinnumenningu, stöðu kvenna í atvinnulífi, líðan fólks í starfi, skipulagsbreytingar, ákvarðanatöku, hnattvæðingu og jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs. Athygli vekur hins vegar að nokkur rannsóknarsvið hafa nánast horfið af sjónarsviðinu. Þar má nefna vinnuviðhorf, atvinnulýðræði og hagsmunasamtök á vinnumarkaði. Enn er þörf á því að rannsaka heildarþróun íslensks atvinnulífs, þ.e. að raða saman þeim þekkingarbrotum sem fyrir eru. Einnig liggja margar mikilvægar atvinnugreinar enn óhreyfðar, svo sem líftækni og hugbúnaðargerð og flestar þjónustugreinar. Íslenskir félagsfræðingar hafa enn fremur lítið fengist við skipulagsfræði og er það miður. Þá hafa íslenskir félagsfræðingar lítt fengist við mikilvægustu breytingar í atvinnulífi seinni áratuga, þ.e. hnattvæðingu og áhrif hennar á íslenskt atvinnulíf og þróun samfélags og atvinnulífs í átt að þekkingarsamfélagi. Yfirlitsrit Stefáns Ólafssonar og Kolbeins Stefánssonar eru góður grunnur sem byggja má á í þeirri greiningu.

Hefur íslensk vinnufélagsfræði einhvert svipmót sem kalla mætti þjóðlegt? Svo er ekki þegar lítið er til kenninga og aðferða íslenskra félagsfræðinga. Í flestum tilvikum má segja að íslenskir félagsfræðingar hafi fengist við að færa erlendar kenningar og aðferðir yfir á íslenskt atvinnulíf. Við rannsóknir sínar hafa íslenskir atvinnulífsfélagsfræðingar beitt spurningalistakönnunum, viðtölum, opinberum talnagögnum og öðrum fyrirbyggjandi gögnum. Spurningalistakannanir eru þó algengastar hér eins og annars staðar á Norðurlöndum, og gætir þar mjög bandarískra áhrifa. Þessar aðferðafræðilegu áherslur í anda pósitívisma hafa verið mjög áberandi í norrænni atvinnulífsfélagsfræði eftir síðari heimsstyrjöld (Berglind og Tunevall, 1982). Þegar lítið er til framtíðar væri æskilegt að íslenskir félagsfræðingar notuðu fjölbreyttari aðferðir í rannsóknum sínum. Það á ekki síst við um eigindlegar aðferðir, svo sem djúpvíðtöl, orðræðugreiningu og þátttökuathugun á vinnustöðum.

Sérstaða íslenskrar atvinnulífsfélagsfræði hefur mótast af íslensku atvinnulífi og því tímaskеiði þegar íslenskir félagsfræðingar hófu að nema slík fræði. Þetta hefur haft mikil áhrif á verkefnaval og rannsóknaraðferðir félagsfræðinga á þessu sviði. Um 1980 tengdust þannig til dæmis mörg rannsóknarviðfangsefni tækni og tæknibreytingum og um 1990 tengdust þau mörg hver nýjum skipulagsformum og nýskipan atvinnulífs. Um og eftir aldamótin verður upplýsingatækni fyrirferðarmeiri í rannsóknum félagsfræðinga og það á einnig við um fjármálakreppuna sem hóst haustið 2008.

Eins og fram hefur komið hefur margt áunnist á liðnum árum á sviði félagsfræði atvinnulífs á Íslandi. Íslenskir félagsfræðingar hafa unnið markvisst að því að greina sérkenni íslensks atvinnulífs og bent á leiðir til framfara. Þrátt fyrir það hafa margir þeirra sem numið hafa slík fræði við erlenda háskóla snúið sér að öðrum viðfangsefnum hin síðari ár. Það er jákvætt að nokkrir félagsfræðingar hafa lokið doktorsprófi í atvinnulífsfélagsfræði í seinni tíð. Atvinnulífsfélagsfræðin á sér ótryggari sess innan íslenskra háskóla en margar aðrar greinar félagsfræðinnar. Stjórnvöld hafa lítið lagt af mörkum til að koma á fót rannsóknarstofnunum sem rannsaka skipulag og þróun atvinnulífs í anda atvinnulífsfélagsfræðinnar. Það

er því afar brýnt að íslenskir félagsfræðingar fylki liði og sækir fram á sviði kennslu og rannsókna á þessu sviði. Þjálfun og greiningarhæfni félagsfræðinga eru nauðsynleg í íslensku samfélagi þegar hnattvæðing færir í vöxt, tæknibreytingar eru linnulausar og atvinnulíf tekur sífældum stakkaskiptum í átt að þekkingarsamfélagi.

Aftanmálgrein

1. Í samræmi við þá hefð sem hefur þróast innan íslensks fræðasamfélags á síðari árum verður eingöngu fjallað um ritrýndar greinar, útgefnar bækur og bókarkafli og doktorsritgerðir í greininni. Leitaradferð fólst í því að skoða ritaskrár félagsfræðinga sem fást við atvinnulífsfélagsfræði og leitað eftir nöfnum einstaklinga og lykilorðum á gegnir.is og með því að nota leitarvélinu Google Scholar. Einnig var leitað að greinum í tímaritunum *Íslenska þjóðfélagið* og *Tímarit um stjórnmál og stjórnsýsla*. Aðeins þær rannsóknir sem byggja á empirískum niðurstöðum verða teknar til umfjöllunar. Fræðileg yfirlit falla því utan við greinina.

Heimildir

- Arnór Guðmundsson. (1994). Atvinnuþátttaka kvenna og atvinnuleysi á Íslandi. *Íslensk félagsrit*, 5–6, 5–22.
- Árelía Eydís Guðmundsdóttir. (2001). *Íslenskur vinnumarkaður á umbrotatímum: Sveigjanleiki skipulagsheilda, stjórnun og endurskipulagning efnahagslífsins*. Doktorsritgerð. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Ásta Dís Óladóttir, Guðmundur Kristján Óskarsson og Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2016). Skipulagsform íslenskra fyrirtækja í sveiflukenndu viðskiptaumhverfi 2007–2016. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 13(2), 17–38.
- Ásta Snorradóttir, Rúnar Vilhjálmsson, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson. (2013). Financial crisis and collapsed banks: Psychological distress and work related factors among surviving employees – A nation-wide study. *American Journal of Industrial Medicine*, 56, 1095–1106.
- Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson og Rúnar Vilhjálmsson. (2014). Lay off: The experience of women and men in Iceland's financial sector. *Work, A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 47(2), 183–191.
- Ásta Snorradóttir, Kristinn Tómasson, Rúnar Vilhjálmsson og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2015). The health and well-being of bankers following downsizing: a comparison of stayers and leavers. *Work, Employment and Society*, 29(5), 738–756.
- Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Birgit Aust. (2016). The Experience and Practice of Social Support during Major Organizational Changes. The Case of the Bank Collapse in Iceland in 2008. *International Journal of Business and Management*, 11(7), 12–22.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Berglind, H. og Tunevall, C. M. (1982). *Arbets sociologi i de Nordiska länderna*. Stokkhólmur: Liber Förlag.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.

- Bryson, J. R. (2007). The “second” global shift: The offshoring or global sourcing of corporate services and the rise of distanced emotional labour. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 89(1), 31–43.
- Castells, M. (2001). *The Internet Galaxy. Reflections on the Internet, Business, and Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Clegg, S. R. (1990). *Modern Organizations. Organization Studies in the Postmodern world*. London: Sage Publications.
- Daft, R. L. (2007). *Organization Theory and Design*. Mason: South-Western.
- Di Gregorio, D. Musteen, M. og Thomas, D. E. (2009). Offshore outsourcing as a source of international competitiveness for SMEs. *Journal of International Business Studies*, 40(6), 969–988.
- Durkheim, E. (1933). *The Division of Labour in Society*. New York: Free Press.
- Einar Svansson og Runólfur Smári Steinþórsson. (2012). Skipulag íslenskra fyrirtækja 2004–2007. *Stjórnmal og stjórnsýsla. Vef tímarit*, 8(2), 515–541.
- Fjóra Þórdís Jónsdóttir og Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2013). Kynbundnir áhrifaþættir á starfsval sál- og tæknifræðinga. *Íslenska þjóðfélagið*, 4, 65–82.
- Friðrik Friðriksson og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2010). Lög á verkföll á Íslandi 1985–2010. *Stjórnmal og stjórnsýsla. Vef tímarit*, 6(2), 151–193.
- Gati, I., Osipow, S. H. og Givon, M. (1995). Gender differences in career decision making: The content and structure of preferences. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 204–216.
- Gerth, H. H. og Wright Mills, C. (1958). *From Max Weber: Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press.
- Gestur Guðmundsson. (1989). Verkmennatun Íslendinga. *Þjóðmál: Árbók um samfélagsmál*, 1, 110–215.
- Gestur Guðmundsson. (1993). *Þróun starfsmenntunar á framhaldsskólastigi*. Reykjavík: Menntamálaráðuneyti og Sammennt.
- Gestur Guðmundsson (1998). Old wine in new bottles: The concepts of competence and qualification. Í D. Fleming, P. Kettunen, H. Söborg og C. Thörnqvist (ritstj.), *Global Redefining of Working Life: A New Nordic Agenda for Competence and Participation?* (bls. 173-222). Kaupmannahöfn: Norræna ráðherraráðið.
- Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og Stefán Ólafsson. (1993). *Atvinnulausir á Íslandi 1993*. Reykjavík: Félagsmálaráðuneytið.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (1995). *Kvinnofack eller integrering som strategi mot underordning: Diskussion kring kvinnliga fackföreningar på Island*. Lund dissertation in sociology 8. Lundur: Lund University Press.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2000). Ny teknologi och organisering av arbetet inom fiskeriet. *Arbete, Människa, Miljö & Nordisk Ergonomi*, 1, 27–32.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2001). *Hér liggur fiskur undir steini: Um áhrif tækni á vinnuskipulag og líðan fólks í fiskvinnslu*. Reykjavík: Sjávarútvegsstofnun Háskóla Íslands.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2004). Íslenskur sjávarútvegur við aldahvörf: Félagsfræðilegur sjónarhóll. Í Þóroddur Bjarnason og Helgi Gunnlaugsson (ritstj.), *Íslensk félagsfræði: Landnám alþjóðlegrar fræðigreinar* (bls. 183–199). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Arnaldur Stefánsson. (2014). Virtual Work and Work-Life Balance for Managers. *International Journal of Business and Management*, 9(11), 1–12.

- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Ásta Snorradóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir. (2014). Vinnufyrirkomulag og líðan í kjölfar kreppu. Yfirlitsgrein. *Íslenska þjóðfélagið*, 5(2), 39–55.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir. (2016). Veikindafjarvistir, læknisheimsóknir og vinnutengd líðan í kjölfar bankahruns. Samanburður á starfsfólki skóla og öðru starfsfólki sveitarfélaga. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*, Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af http://netla.hi.is/greinar/2013/ryn/08_ryn_arsrit_2016.pdf
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson og Margrét Lilja Guðmundsdóttir. (2005). Alsjáandi auga tækninnar og líðan kvenna og karla í íslenskum fyrirtækjum. *Læknablaðið*, 91(11), 821–827.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Lilja Guðmundsdóttir (2011). The EPM technology and the psychosocial work environment. *New Technology, Work & Employment*, 26(3), 210–221.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Stefánía Traustadóttir. (1998). *Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum*. Reykjavík: Skrifstofa jafnréttismála og Vinnueftirlit ríkisins.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Tamar M. Heijstra. (2013). Balancing Work–family Life in Academia: The Power of Time. *Gender, Work & Organization*, 3(4), 283–296.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Unnur Dís Skaptadóttir. (1997). Arbetsnorm, kön och kunskap inom fiskeriet. *Sociologisk Forskning*, 3, 46–58.
- Guðmundur Finnbogason. (1917). *Vinnan*. Reykjavík: Bókaverzlun Sigfúsar Eymundssonar.
- Guðný Eydal, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Einarsdóttir (2009). Working children in Iceland: Policy and the labour market. *Barn*, 18(3–4), 187–203.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (1995). *Industrial Relations in Iceland: Conflicts and Collective Bargaining in the Private Sector*. Óbirt mastersriggerð við Warwick-háskóla, Bretlandi.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2006). Verkföll og verkfallstíðni á íslenskum vinnumarkaði 1976-2010. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*. *Veftímarit*, 2(2), 175–196.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2015). Verkföll opinberra starfsmanna á Íslandi. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 11(2), 247–268.
- Hildur Björk Svavarsdóttir. (2002). *Þróun og kröfur um færni í 100 störfum í íslensku atvinnulífi*. M.A.-ritgerð í félagsfræði. Reykjavík: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Hjördís Sigursteinsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2015). Sickness and sickness absence of remaining employees in a time of economic crisis: A study among employees of municipalities in Iceland. *Social Science & Medicine*, 132, 95–102.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (1992a). *Printing in Action: General Printing In Iceland and Sweden*. Lundí: Lund University Press, 1992.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (1992b). Framtíðarskipan vinnu: Þróun iðnaðar, verkaskiptingar og vinnumarkaðar. *Skímir*, 166, 389–406.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (1994). *Prent eflir mennt: Saga bókagerðar frá upphafi til síðari hluta 20. aldar*. Reykjavík: Hið íslenska bókmenntafélag.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (1997a). *Samtök bókagerðarmanna í 100. Þeir byrjuðu ótrauðir, bundust í lög*. Reykjavík: Þjóðsaga.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (1997b). Upplýsingasamfélag, sveigjanleiki, og atvinnulíf. Breytingar á íslenskum vinnumarkaði. *Íslensk félagsrit* 1995–1997, 101–124.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (1998). Atvinnutækifæri og byggðapróun. *Sveitarstjórnarmál*, 58(2), 88–94.

- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (1999). Öldrun Íslendinga, stjórnun fyrirtækja og vinnumarkaður 21. aldar. *Fjármálatíðindi*, fyrra hefti, 1999.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2000). Þjónusta og íslenskt atvinnulíf: Vöxtur og þróun þjónustustarfsemi. *Íslensk félagsrit*, 10–12, 1–21.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2001). Regional labour market performance in Iceland in the 1990s. Í Lars Olaf Persson (ritstj.), *Local Labour Market Performance in Nordic Countries* (bls. 109-134). Stokkhólmur: Nordregio.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson og Ása Líney Sigurðardóttir. (2010). Ákvarðanatataka skipulagsheilda: Samanburður einkafyrirtækja og opinberra stofnana, *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 2(6), 253–275.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson, Guðmundur Kristján Óskarsson og Sigrún Vésteinsdóttir (2011). Enhancing customer services and core competencies: outsourcing in Icelandic service SMEs. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 14(3), 313–333.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson (2015). Útvistun og efnahagsþrengingar: Staða mála í þjónustufyrirtækjum. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 12(1), 1–16.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson og Unnur Diljá Teitsdóttir. (2015). Outsourcing and financial crisis: Evidence from Icelandic service SMEs. *Employee Relations*, 37(1), 30–47.
- Ingólfur V. Gíslason. (1990). *Enter the Bourgeoisie: Aspects of the Formation and Organization of Icelandic Employers 1894–1934*. Lundi: Forlag höfundar.
- Ingólfur V. Gíslason. (1994). *Bjarmi nýrrar tíðar: Saga Iðju, félags verksmiðjufólks, í 60 ár*. Reykjavík: Hið íslenska bókmenntafélag.
- Jaffe, D. 2001. *Organization Theory: Tension and Change*. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2014a). *Transition from school to work. Job opportunities by different educational pathways and inactivity in the labour market among 16-34 years old in Iceland*. Reykjavík: Háskóli Íslands, Félags- og mannvísindadeild.
- Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2014b). Equal opportunity and transition from school to work in Iceland. *Arctic and Antarctic. International Journal of Circumpolar Sociocultural Studies*, 8(8), 109–128.
- Kern, H. og Schumann, M. (1973). *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*. Frankfurt: Forlag.
- Kremic, T., Tukul, O. I. og Rom, W. O. (2006). Outsourcing decision support: A survey of benefits, risks, and decision factors. *Supply Chain Management: An International Journal*, 11(6), 467–482.
- Lacity, M. C., Willcocks, L. P. og Rottman, J. W. (2008). Global outsourcing of back office services: lessons, trends, and enduring challenges. *Strategic Outsourcing: An International Journal*, 1(1), 13–34.
- Lane, C. (1996). *Industry and Society in Europe. Stability and Change in Britain, Germany and France*. Cheltenham Glos: Edward Elgar.
- Manning, S., Massini, S. og Lewin, A. Y. (2008). A dynamic perspective on next-generation offshoring: The global sourcing of science and engineering talent. *Academy of Management Perspectives*, 22(4), 35–54.
- Margrét Einarsdóttir (2014). *Paid Work of Children and Teenagers in Iceland. Participation and Protection*. Doktorsritgerð við Félags- og mannvísindadeild, Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.
- Margrét Einarsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Jónína Einarsdóttir (2014). Vinnuslyngmenna: Orsakir og alvarleiki. *Læknablaðið*, 100, 587–591.
- Margrét Einarsdóttir, Jónína Einarsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2015). ‘We are like

- the Poles': on the ambiguous labour market position of young Icelanders. *Stjórnmal & stjórnsýsla*, 2(11), 269–288.
- María J. Ammendrup. (1998). *Vinnuviðhorf Íslendinga*. M.A.-ritgerð í félagsfræði. Reykjavík: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Marx, K. (1975). *Early writings*. New York: Penguin Books.
- Marx, K. (1976). *Capital, Volume I*. New York: Penguin Books.
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Cambridge: Harvard University Press.
- Mescher, S., Benschop, Y. og Doorewaard, H. (2010). Representations of work-life balance support, *Human Relations*, 63(1), 21–39.
- Piore, M. J. og Sabel, C. F. (1982). *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.
- Sax, L. J. og Bryant, A. N. (2006). The impact of college on sex-atypical career choices of men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 52–63.
- Stefán Ólafsson. (1992a). Þróun atvinnulífs: Kenningar um nýsköpun atvinnulífs og menntun í þróuðum löndum. Í Ágúst H. Ingbórsson (annaðist útgáfu) *Menntun og atvinnulíf*. Reykjavík: Samment og Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Stefán Ólafsson. (1992b). Þróun atvinnutækifæra á Íslandi. Í Ágúst H. Ingbórsson (annaðist útgáfu) *Menntun og atvinnulíf*. Reykjavík: Samment og Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Stefán Ólafsson. (1993). *Forsendur framfara í íslensku atvinnulífi*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Stefán Ólafsson. (1996). *Hugarfar og hagvöxtur: Menning, þjóðfélag og framfarir á Vesturlöndum*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Stefán Ólafsson og Kolbeinn Stefánsson. (2005). *Hnattvæðing og þekkingarþjóðfélag. Ísland í breyttu þjóðfélagsumhverfi I*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Stehr, N. (1994). *Knowledge Societies*. London: Sage Publications.
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65 (12), 1539–1559.
- Thamar M. Heijstra. (2013). *Seeking Balance. A study of gendered life within Icelandic academia*. Doktorsritgerð. Reykjavík: Háskóli Íslands, Félags- og mannvísindadeild.
- Thamar M. Heijstra og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2010). The Internet and Academics' Workload and Work-Family Balance. *The Internet and Higher Education*, 13(3), 158–163.
- Thamar M. Heijstra, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Lilja S. Jónsdóttir. (2011). Autonomy and Well-being among Nordic Hospital Physicians. *Work, A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 40(4), 437–443.
- Thamar M. Heijstra, Þóroddur Bjarnason og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2015). Predictors of Gender Inequalities in the Rank of Full Professor. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 59(2), 214–230.
- Thompson, A. (2014). HRM and the Labour Market. Í J. Beardwell og A. Thompson (ritstj.). *Human Resource Management: A Contemporary Approach* (bls. 107-145). Essex: Pearson Education.
- Tinna Kristbjörg Halldórsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2012). Er álið málið? Samfélagsbreytingar og atvinnumöguleikar kvenna á Austurlandi. *Stjórnmal og Stjórnsýsla*, 8(2), 451–468.
- Unnur Dís Skaptadóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2000). Gender construction at work in Icelandic fish plants. *Nora*, 8, 5–16.
- Weber, M. (1976). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. London: George Allen

& Unwin Ltd.

- Wood, S. (ritstj.). (1989). *The Transformation of Work?* London: Hutchinson.
- Þorleifur Friðriksson og Gestur Guðmundsson. (1990). Klasesamarbejde i Island: Underudvikling eller egne veje? Í D. Fleming (ritstj.), *Industriell demokrati i Norden* (bls. 327–435) Lundi: Arkiv.
- Þórdís J. Sigurðardóttir og Þóroddur Bjarnason. (2000). Psychological distress among youth during unemployment and beyond. Í A. Furlong og T. Hammer (ritstj.), *Youth Unemployment and Marginalization in Northern Europe* (bls. 53–65). Oslo: Nova.
- Þóroddur Bjarnason og Helgi Gunnlaugsson (ritstj.) (2004). *Íslensk félagsfræði: Landnám alþjóðlegrar fræðigreinar*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Þóroddur Bjarnason og Þórdís J. Sigurðardóttir. (2002). The role of perceived social support and deprivation in psychological distress in unemployment and beyond: A six country comparative study of youth. *Social Science and Medicine*, 65, 973–985.

Um höfund

Ingi Rúnar Eðvarðsson (ire@hi.is) er prófessor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Hann lauk BA-prófi í félags- og uppeldisfræði frá Háskóla Íslands árið 1982 og doktorsprófi í félagsfræði frá Lúndarháskóla í Svíþjóð árið 1992. Rannsóknarsvið hans eru vinnumarkaðir, útvistun, mannauðsstjórnun, þekkingarstjórnun og fræðslumál í atvinnulífi.