

Lena Gonäs och Jan Ch Karlsson

De tre första artiklarna i det här numret rör sig inom liknande områden i det att de analyserar reaktioner på förändringar i välfärdsstatens regelverk på arbetsmarknaden, inom skolan och när det gäller arbetskraftsinvandring. Den första artikeln behandlar det mycket uppmärksammade och kontroversiella fallet med det lettiska byggföretaget Laval verksamhet i Vaxholm. Det är Christer Thörnqvist och Charles Woolfson som analyserar detta i en artikel som ställer den provocerande frågan ”Dog den svenska modellen i Vaxholm? Laval-målet och den svenska arbetsmarknaden.” Detta företag vann en upphandling om att renovera en skola och skulle genomföra denna med egna arbetare som det tagit med från Lettland. Då Laval inte ville följa det svenska kollektivavtalet förklarade Byggnads företaget i blockad. De följande intrikata turerna i Arbetsdomstolen och EG-domstolen utreds på ett mycket klart sätt i artikeln, men de juridiska kärnfrågorna sätts också in i ett socialt och arbetsmarknadspolitiskt sammanhang.

Fallet Laval aktualiserar en konflikt mellan å ena sidan möjligheterna att motverka lönedumpning och å andra sidan friheten att köpa tjänster tvärs över nationsgränser inom EU, mellan strejkrätten och den fria etableringsrätten eller konflikträtten och kravet på fri rörlighet, och mellan konkurrens mellan företag genom produktivitetsökning eller låga löner. I Thörnqvist och Woolfsons analys står det klart att den fria rörligheten och de låga lönerna gick segrande ur den juridiska striden i domstolarna. Därmed har också, menar de, centrala inslag i den svenska modellen försatts ur spel.

Torbjörn Hjort och Alexandru Panican bidrar med en artikel med titeln ”Valfrihet – en utmaning för det sociala medborgarskapet”, i vilken de studerar valfrihetens baksida. Över hela västvärlden har välfärdstjänster blivit mer marknadsbaserade och tilldelats formen av varor – så även i Sverige – men författarna undersöker vilka faktiska valmöjligheter detta ger, det vill säga den substantiella snarare än den formella valfriheten. De genomför därvid en studie av det val mellan olika skolor och utbildningsalternativ som barn, ungdomar och föräldrar nu ställs inför. I sin analys urskiljer de tre begränsningar som de personer som ska göra dessa val kan påverkas av: att inte kunna välja, att inte få välja, och kravet på att välja rätt. I det första avseendet finns både strukturella och individuella hinder för val som man egentligen vill göra. Det kan röra sig om rent geografiska hinder till följd av bostads- och annan segregering, såsom att välrenommerade skolor ofta ligger långt från glesbygdsområden eller arbetarklassdominerade bostadsområden. På det mer individuella planet finns många faktorer som påverkar möjligheten att ta till sig information på ett sådant sätt att det faktiskt ger en god grund för att välja. Formellt gäller valfriheten

alla medborgare, men många sociala skiljelinjer, exempelvis klass och etnicitet, ställer i praktiken upp barriärer för det fria valet.

Den begränsning som Hjort och Panican diskuterar under termen att man inte får välja, handlar till dels om valet att inte fortsätta i gymnasieskolan – något som är frivilligt. Författarna finner emellertid att denna möjlighet aktivt motarbetas av många instanser utifrån den i och för sig vällovliga tanken att få arbetsgivare vill anställa ungdomar utan gymnasiekompetens. I ett något vidare perspektiv har de även funnit att det sker ett omvänt val mot det tänkta på det sättet att skolor aktivt väljer bort vissa (kategorier av) elever. Det kan ske genom inofficiella överenskommelser mellan olika skolor eller genom att undanhålla information till vissa grupper om faktiska valmöjligheter. Den tredje begränsningen gäller att olika sociokulturella grupper har skilda normer för vad som är viktigt att ta hänsyn till vid sådana här val.

Sofia Murhem och Andreas Dahlkvists ”Arbetskraftsinvandring och egenintresse – Arbetsmarknadens parter och liberaliseringen av det svenska regelverket för arbetskraftsinvandring” tar sin utgångspunkt i ett mönster som finns i ett stort antal västländer: Majoriteten av väljarkåren är negativ till arbetskraftsinvandring, men när sådan ändå kommer till stånd är bakgrunden den lobbyverksamhet som grupper i anslutning till arbetsgivarsidan framgångsrikt bedriver, trots fackföreningarnas motstånd. Sverige har sedan 2008 den förmodligen liberalaste lagstiftningen på detta område, vilket gör att författarna är intresserade av hur arbetsmarknadens parter, framför allt LO, TCO, SACO och Svenskt Näringsliv, agerat i sådana frågor. En viktig och omdebatterad förändring i lagstiftningen är att stora delar av ansvaret för arbetskraftsinvandringen från tredje land, det vill säga utanför EG/EES och Schweiz, flyttats från Arbetsförmedlingen till enskilda arbetsgivare.

De svenska reaktionerna på den förändrade lagstiftningen bland arbetsmarknadens parter är lite mer komplicerad än det internationella mönster vi nämnde, vilket särskilt gäller bland de fackliga organisationerna. Författarna urskiljer ett kontinuum, i vilket LO starkt tog ställning emot överflyttningen av ansvaret till arbetsgivare medan SACO stödde den och TCO intog en mellanposition. Svenskt Näringsliv (SN) var klart positiv till förslaget. Samtliga fackliga organisationer uttalade tydligt vikten av att de fick yttra sig över löner och andra anställningsvillkor, medan SN lika tydligt var emot detta. Murhem och Dahlkvist diskuterar på ett ingående sätt hur dessa ställningstaganden från de olika organisationernas sida kan förklaras.

Sist bland artiklarna i detta nummer fortsätter Carsten Strøby Jensen i en debattartikel den diskussion som vi startade för några år sedan om forskningen rörande Industrial Relations (IR), dess framtida inriktning och relevans. Strøby Jensen menar att IR, eller som vi i Sverige brukar säga arbetsmarknadsrelationerna,

har genomgått dramatiska förändringar under de senaste decennierna. Det gäller inte enbart den praktiska verkligheten och hur relationerna mellan parterna ter sig idag, utan även hur dessa förändringar avspeglar sig i det akademiska fältet och forskningen. I Sverige har vi ämnet arbetsvetenskap som utvecklats som en egen disciplin, där även maktrelationer mellan parterna i arbetslivet ryms, liksom inom vissa andra ämnen som sociologi och företagsekonomi. De internationella Industrial Relations-organisationerna (till exempel IIRA, International Industrial Relations Association) inom det vetenskapliga fältet har ändrat sina beteckningar och kallar sig nu för organisationer som studerar "employment relations" (ILERA, International Labour & Employment Relations Association) . Det är mer än en semantisk förändring. Enligt Strøby Jensen innebär det också att man inte längre fokuserar på maktrelationer och inflytande utan mer studerar arbetets organisationsformer. Han pekar på Richard Hymans diskussion i vårt specialnummer från 2007 och menar att följden av förändringar i klasstruktur, i arbetets organisering och förskjutning i maktbalans mellan kapital och arbete – till kapitalets fördel, har lett till IRs minskade praktiska och vetenskapliga betydelse.

Detta kan naturligtvis diskuteras på olika sätt och vi vill med denna artikel återigen föra upp denna diskussion på dagordningen. Är det så att det som är kvar av en livskraftig forskning om makt och inflytande i arbetslivet nu är reducerat till HRM och företags och organisationers personalpolitiska program? Finns det något livskraftigt kvar av akademisk forskning kring makt och inflytande i arbetslivet och vad sker idag i praktiken på arbetsplatserna? Det är frågor som vi skulle vilja se en livskraftig debatt omkring i vår tidskrift.