

Sture Nordh

Arbetslivsforskningens framtid?

Regeringen bör avsätta resurser för att bilda ett Centrum för Arbetsliv och Hälsa. Det behövs för att upprätthålla arbetsmiljöforskningen och förhindra en fortsatt uppsplittring. För att få en framgångsrik arbetslivsforskning måste tre förutsättningar gälla – hög kvalitet, kunskap som är av nytta för aktörerna på arbetsmarknaden och en finansiering som är långsiktigt stabil. Akademin oberoende bör underlätta för nya former för samverkan och engagemang från arbetslivets praktiker.

För mig liksom för många andra fackliga företrädare kom beslutet om nedläggning av Arbetslivsinstitutet (ALI) hösten 2006 som lite av en chock. Visst kände vi till att allianspartier hade motionerat i denna sak under lång tid. Men att man skulle gå så snabbt från ord till handling hade vi ändå inte trott. För egen del var min tanke att politiska partier i regeringsställning ofta kommer till andra slutsatser än man gjort i opposition, att tidigare regeringars fattade beslut eller skapade institutioner brukar visa sig ha värde när man som regering plötsligt själv har ansvar för landet. Att en översyn och förändringar skulle göras av ALI var jag säker på, men inte nedläggning. Jag hade fel.

Sture Nordh är ordförande i TCO. Han är förvaltnings-socionom och har tidigare arbetat fackligt i SKTF, varit statssekreterare i Arbetsmarknadsdepartementet och utvecklingsdirektör i Arbetslivsinstitutet. Nordh är ordförande i styrelsen för Karlstads universitet.
Sture.Nordh@tco.se

När vi i TCO hade kontakter med de borgerliga partiledningarna, var dessa obevekliga i att en nedläggning måste komma till stånd. Arbetslivsinstitutet uppfattades som fackets eget forskningsinstitut, finansierat med skattebetalarnas pengar och med kvalitetsbrister i forskningen. Även om det inte sades rent ut verkar droppen som fick bägaren att rinna över vara att några partier uppfattade delar av ALI:s forskning som starkt politiserad, till och med riktad mot delar av partiernas politik.

Jag kan ha förståelse för reaktionen från politiskt håll, om man såg ALI som ett partsintresse. Utvärderingar, till exempel den från Statskontoret, visar inte på det. Istället styrker den att stora delar av Arbetslivsinstitutets forskning rönt

stort internationellt intresse (Statskontoret 2006). De många reaktioner till stöd för institutet från internationellt håll, som strömmade in i samband med Arbetslivsinstitutets nedläggning, pekar i riktning mot att institutets verksamhet höll hög internationell kvalitet.

Läget för svensk arbetslivsforskning idag är på många sätt bekymmersamt. Den bestående effekten av nedläggningen av Arbetslivsinstitutet har blivit en drastisk minskning av resurserna till arbetslivsforskningen och att många forskare har lämnat området eller spritts till många olika lärosäten (FAS 2009). Det senare gör att samverkan och gränsöverskridande forskning blir svårare att vidmakthålla jämfört med när forskargrupperna fanns samlade i en fungerande forskningsmiljö.

Inom några forskningsfält kan de forskningsfinansierande myndigheterna, främst FAS och VINNOVA, kompensera förlusten med satsningar på särskilda "Centres of excellence", men det kan långtifrån fullt ut ersätta ALI:s verksamhet.

Särskilt bekymmersamt är enligt min mening situationen för forskningen om arbetsmiljö och hälsa, där risken är uppenbar att bristfällig finansiering och organisation leder till att aktuella och uppkommande problem avseende till exempel psykosocial arbetsmiljö inte ges erforderligt forskningsstöd. Därför menar vi i TCO att det området måste särbehandlas. Regeringen bör avsätta särskilda resurser för att bilda ett Centrum för Arbetsliv och Hälsa, för samarbete mellan miljöer som finns på området, i syfte att bygga en struktur som kan upprätthålla arbetsmiljöforskningen och motverka en ytterligare fragmentisering och försvagning av området.

Nedläggningen av Arbetslivsinstitutet fick också konsekvenser för spridning och nyttiggörande av forskningsresultaten. Arbetslivsinstitutet fungerade som ett viktigt nav för denna uppgift och detta nav saknas nu. Det betyder att även om nya viktiga forskningsresultat kommer fram, så blir problemen större med att nyttiggöra resultaten i arbetslivets praktik.

Det är ett beklämmande faktum att det idag inte finns någon institution i Sverige som kan prestera en samlad bild över hur arbetslivet och arbetsförhållandena utvecklas i vårt land. Det visas tydligast av att Oxford Research A/S, ett privat undersökningsföretag med säte i Danmark, har utsetts att leverera data för Sverige till EU:s forskningsinstitut på arbetslivsområdet (Eurofound, se www.oxfordresearch.se).

Det finns naturligtvis inget som i princip hindrar att arbetslivsforskningen blir framgångsrik om den, som regeringen idag vill, ska vara forskarstyrd och finansierad utifrån uteslutande akademiska kvalitetskriterier och i enlighet med universitetens tredje uppgift ske i samverkan med arbetslivets aktörer. Betydande arbetslivsforskning sker idag vid våra lärosäten på det viset, och det är utmärkt. Och den forskningen har utvecklats positivt, såvitt jag kan bedöma saken, både

kvantitativt och kvalitativt. Men risken med den fromma förhoppningen att detta ska räcka som program för arbetslivsforskningens framtid, är att forskningen permanent kommer att förbli underfinansierad. Då kan den heller inte tillfredsställande möta forskningsbehov som utvecklingen i arbetslivet innebär, till exempel i form av globaliseringstryckets betydelse för permanent strukturförändring och nya krav på arbetskraften, arbetskraftens förändrade sammansättning eller nya utslagningsmekanismer. (Förändringarna beskrivs väl av Albin, Johansson, Järholm och Wadensjö i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2/09.) Risken blir helt enkelt att hela områden, där ny kunskap är nödvändig för arbetslivet, blir obeforskade.

Hur kan vi lära av det inträffade och åstadkomma en bättre och mer ändamålsenlig organisation för den svenska arbetslivsforskningen framöver? Svensk arbetslivsforskning har, sina kritiker till trots, åstadkommit åtskilligt genom åren som är värt att föra vidare. Under 1940- och 1950-talen var svensk fysisk arbetsmiljö under all kritik. Arbetsplatsolyckor och fysiska hälsorisker utgjorde stora problem. Det var till förfång för såväl arbetstagare som arbetsgivare och statsmakt. Insikten om detta utgjorde grunden för att fack, arbetsgivarorganisationer och statsmakt i form av myndigheter och partsarbete gemensamt kom att åta sig uppgiften att systematiskt förbättra den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatser i vårt land. Så skedde också. Forskarsamhället involverades, särskilda resurser tillskapades för forskningen, vars resultat lades till grund för lagstiftning och tillsyn. Efterhand kom vi att få världens kanske bästa fysiska arbetsmiljö. Den som besökt en modern svensk verkstadsindustri förstår vad jag menar.

Det är uppenbarligen så, att en av flera förutsättningar för att arbetslivsforskning ska bli verkligt framgångsrik, det vill säga att både kunna prestera forskningsresultat av kvalitet samt att omsätta dessa i praktisk användning, förutsätter att aktörerna i arbetslivet ser nyttoaspekterna av forskningen. Både bland arbetsgivare och löntagare. Visst kan och ska till exempel arbetsmiljöförbättringar styras och drivas fram med politiska redskap, genom lagstiftning. Men eftersom partsrelationerna i vårt land har så stort inflytande på utvecklingen av arbetsförhållandena, är det ofrånkomligt så att de fackliga organisationernas och arbetsgivarorganisationernas gemensamma bedömning av förslag på åtgärder kommer att väga tungt och ha betydelse för om förändringar verkligen kommer att ske. All arbetslivsforskning behöver därför samarbete med parterna och ha betydande egna resurser för att göra forskningsresultaten synliga och användbara för oss praktiker.

En andra förutsättning för framgångsrik och nyttig arbetslivsforskning är att forskningsområden och frågeställningar kan påverkas av intressenterna, det vill säga aktörerna på arbetsmarknaden. Från fackligt håll har vi under lång tid visat stort engagemang i dessa frågor och också avsatt betydande resurser för att kunna vara med och utforma och påverka forskningen. Det i tid mest näralig-

gande exemplet är SALTSA-programmet, ett forskningsprogram om det europeiska arbetslivets utveckling, som Arbetslivsinstitutet drev tillsammans med de tre centralorganisationerna LO, TCO och Saco under närmare tio års tid. Men jag måste i sammanhanget även konstatera att arbetsgivarföreträdare saknades i styrningen av programmet, vilket jag beklagar. Jag tror att det faller inom ramen för ett mer allmänt och gradvis minskat engagemang hos arbetsgivarorganisationerna, särskilt på den privata sidan, för arbetslivsforskningen som helhet. Både ALI:s ledning och de fackliga företrädarna strävade intensivt efter att intressera arbetsgivarorganisationerna att medverka på samma villkor som facken i SALTSA-programmet, men misslyckades med det.

Att skälla på arbetsgivarna för detta bristande intresse vore en förenkling. Jag menar istället att man måste ta frånvaron av engagemang som ett uttryck för att arbetslivsforskningen misslyckats med att tillräckligt inkorporera de frågeställningar som arbetsgivare finner angelägna i forskningsportföljen. Aspekter som handlar om konkurrenskraft, kostnadseffektivitet och produktivitetsförbättringar är rimligtvis sådana som intresserar företag, men som inte nödvändigtvis är självklara utgångspunkter för arbetslivsforskningens alla sammanhang. Som fackliga organisationer har vi inte heller först av allt lyft fram just de aspekterna. Men att avsaknaden av arbetsgivarengagemang till slut bidrog till bilden av att arbetslivsforskningen var fackens angelägenhet är inte märkligt, även om det inte är sant.

Lärdomen måste bli att den avnämstyrda arbetslivsforskningen, oavsett om det gäller utförande eller finansiering, långsiktigt bara kan fungera om den baseras på att det finns ett samförstånd och gemensamma åtaganden mellan parterna på arbetsmarknaden. Blir forskningsportföljen för ensidig i förhållande till någondera partens intresse så kommer engagemanget att avta och medverkan från de externa aktörerna därmed minska i relevans.

På vilka områden inom arbetslivet kan man framöver tänka sig bättre samförstånd mellan fack och arbetsgivare när det gäller betydelsen av vidare forskning? Erfarenhetsmässigt noterar jag att det varit lättare för parterna att i samarbete medverka i forskning med teknisk, medicinsk eller naturvetenskaplig grund. Kanske har den setts som mera befriad från ideologiska implikationer. Jag tror att arbetsmiljö och arbetshälsa också för framtiden är möjliga samarbetsområden. Där finns uppenbart ömsesidiga vinster för företag och anställda av bättre hälsa och förbättrad produktivitet. Men frågorna är också starkt kopplade till utvecklingen av nya moderna arbetsorganisationer och ledningssystem. Dessa båda områden bör kunna utvecklas i samförstånd, även om jag är klart medveten om att sådan arbetslivsforskning kan komma att tangera grundfrågor för partsrelationerna som till exempel inflytande för den enskilde, också över arbetets ledning.

Jag tror dessutom att arbetslivsforskningen fått klä skott för förhållanden som forskningen inte har med att göra. Vi har i Sverige haft en ganska lång period där den traditionella samförståndsandan på arbetsmarknaden har försvagats och delvis brutits upp. Periodvisa starkare spänningar mellan fack och arbetsgivarorganisationer har fått konsekvenser för arbetslivsforskningen, trots att motsättningarna haft en annan grund. Samtidigt är det ofrånkomligt att en betydande del av arbetslivsforskningen – främst den som står på samhällsvetenskaplig grund – kan ha starka ideologiska, kanske rent av politiska implikationer. Slutsatser beträffande åtgärder till förändring från samhällsvetenskapligt baserad forskning kan komma att strida mot intresseståndpunkter hos någondera parten. Likaså kan forskningens teoretiska utgångspunkter vara nära sammanlänkade med den ena partens hållning, men inte med den andras. Det är viktigt att vi talar öppet om detta, och att utrymme för den typen av forskning också ges. För forskningen är fri och ska naturligtvis inte försvåras av att dess resultat kan leda till intressemotstånd.

Kanske innebär nedläggningen av Arbetslivsinstitutet paradoxalt nog en möjlighet för arbetslivsforskningen, till en ny öppning för närmare partssamarbete om arbetslivsforskningen. Institutets historia av partspåverkan har upphört, och heller inte övertagits av någon annan miljö. Det öppnar rimligtvis för initiativ. Men inte från oss på den fackliga sidan, vi har försökt och misslyckats, utan mer från er som är verksamma arbetslivsforskare i akademien, att inbjuda arbetsgivarorganisationerna till samtal om förutsättningarna för ett större engagemang i arbetslivsforskningen.

Den tredje förutsättningen gäller arbetslivsforskningens finansiering. Arbetslivsforskningen behöver en utökad och stabilare finansiering, oavsett om vi för framtiden kommer att se någon ny sammanhållen struktur växa fram, eller om forskningen i huvudsak sker vid lärosätena. Statlig finansiering, via arbetsmarknadspolitiken och alltså vid sidan av den ordinarie forskningsfinansieringen, visade sig instabil och osäker. Arbetslivsforskningen kan inte fungera under hot om nedläggning eller löfte om pånyttfödelse beroende på vilken politisk majoritet som sitter vid makten. Ett tydligt bestående resurstillskott inom ramen för den ordinarie statliga forskningsfinansieringen – öronmärkt för arbetslivsforskningen – måste till. Möjligheterna till det skulle naturligtvis stärkas om arbetsgivarorganisationerna också drev på för det.

Jag har svårt att långsiktigt se att arbetslivsforskningen i Sverige helt ska klara sig utan någon institutsforskning, eller någon sammanhållen nod för samarbete, nationellt och internationellt och för att systematiskt bidra till nyttiggörande av forskningsresultaten. En sådan organisation måste söka sin finansiering från flera olika källor. Jag tänker då närmast på de nationella forskningsfinansiärerna samt inte minst på det europeiska ramprogrammet och kommande europeiska strukturer för forskningsfinansiering. Det senare förutsätter naturligtvis en stark internationell koppling. Det finns både samhälleliga och forskningsmässiga goda

skäl för att en ny sammanhållen struktur för arbetslivsforskningen behövs, men den kommer att byggas först när både arbetsgivare och fack ser värdet av den.

Men det är den universitetsbaserade forskningen som nu måste få möjligheter att växa. Det är genom den som ett nytt handslag för höga ambitioner inom området kan bli möjligt. Akademin oberoende bör underlätta för nya former för samverkan och engagemang från arbetslivets praktiker, utan att arbetet försvåras av upplevda eller fantiserade historiska oförrätter.

Referenser

Statskontoret (2006): "Arbetslivsinstitutets forskning 1998-2005 – Resultat från bibliometriska undersökningar" Rapport (Ulf Sandström). Stockholm: Statskontoret.
Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (2009): "ALI-forskarna två år efter nedläggningsbeslutet". Rapport. Stockholm: FAS.