

Lena Gonäs och Jan Ch Karlsson

# Forskning om arbetsmarknad och arbetsliv i ett internationellt och nationellt perspektiv

Hösten 2007 hade Svenska IIRA-föreningen (International Industrial Relations Association) ett heldagsseminarium om forskning om arbetsmarknad och arbetsliv i ett internationellt och nationellt perspektiv. Tanken var att ta upp den internationella diskussionen om arbetslivsforskningens inriktning och framtida utveckling och sätta den i relation till utvecklingen i Sverige. Den svenska arbetslivsforskningen har varit disciplinorienterad. I Sverige är det framförallt nationalekonomer och statsvetare som studerat partsrelationer, lönebildning och förhandlingssystem. Arbetslivets organisering, inflytande, arbetsvillkor och arbetsmiljö är studieområden som sociologer, psykologer och ergonomer behandlar. Samtidigt har ämnet arbetsvetenskap successivt vuxit fram, först vid de tekniska högskolorna för att sedan även utvecklas inom det samhällsvetenskapliga fältet.

Under tiden som vi planerade konferensen kom förutsättningarna för svensk arbetslivsforskning att förändras dramatiskt. Beslutet att lägga ned Arbetslivsinstitutet (ALI) ledde till omfattande protester både nationellt och internationellt. Resurser för svensk arbetslivsforskning minskade och många kreativa mångvetenskapliga forskningsmiljöer försvann. Att skapa något liknande inom högskolesystemet utan speciella insatser torde vara väldigt svårt. Idag är ALI:s forskare spridda över olika lärosäten och deras framtid är osäker. Ingen vet hur många som kommer att kunna bedriva forskningsarbete om några år när omställningsmedlen är slut. Nedläggningen av ALI präglade stora delar av diskussionen under konferensen.

Bidragen i detta dubbelnummer skall ses som inlägg i en pågående debatt om arbetslivsforskningen och dess framtida inriktning. Vi valde att börja konferensen med Bruce Kaufman, professor i nationalekonomi, som gjort en omfattande studie om den internationella Industrial Relationsforskningen (IR) åt ILO (Kaufman 2004). Kaufman börjar med att visa på hur arbetsmarknads- och arbetslivsforskningen utvecklats under de senaste decennierna. Kaufman använder uttrycket "Labour, Employment and Working Life", LEWL, för att beskriva forskningsfältet, ungefär som vi kan sägas använda orden *arbetsmarknads- och*

*arbetslivsforskning* för att beskriva fältet i Sverige. Det är inte en positiv bild Kaufman tecknar av den globala utvecklingen när det gäller denna typ av forskning. Den genomgår en omfattande strukturomvandling. Industrial Relations-avdelningar vid universitet i Frankrike, Tyskland och USA har lagts ned eller förts ihop med avdelningar för *Human Resource Management* eller *Business Management*. Liknande förändringar finns i Storbritannien. Japan Institute of Labour lades ned i slutet av 1990-talet. Kaufman tolkar detta som ett resultat av en nyliberal era där forskning om partsrelationer och frågor som står nära de anställdas intressen mer eller mindre blivit utsorterade från den akademiska agendan. Han menar att det avtecknar sig i den ökade globaliseringen, en minskad facklig organiseringsgrad, parallellt med en avreglering av arbetsmarknads- och välfärdssystemen.

Kaufman pekar på att forskningen om arbetsmarknad och arbetslivsfrågor har tre olika dimensioner eller sidor som går att identifiera oavsett land och tidsperiod. Den första är den vetenskapliga sidan och behovet av att bygga teorier och metoder för att kunna förstå det som händer i arbetslivet och på arbetsmarknaden. Den andra delen innefattar behovet av att kunna lösa problem och ge underlag för politiska beslut när det gäller arbetsmarknadsförhållanden i vid bemärkelse. För det tredje pekar Kaufman på etiska frågor och värderingar. Mänskliga resurser är något utöver att vara en produktionsfaktor. Människors arbets- och levnadsförhållanden är viktiga delar av ett samhälles sociala välfärd och skall även genomsyra arbetsgivares personalpolitik och samhällets ekonomiska och sociala politik. Därefter går Kaufman in på den princip som han menar genomsyrar alla dessa delar, nämligen nödvändigheten av att förkasta de traditionella neoklassiska ekonomiska teorierna eftersom de inte kan anses spegla dagens arbetsliv. Kaufman menar att forskningen måste ta hänsyn till institutionella förhållanden, regleringar, transaktionskostnader och imperfektioner i marknaden. Det som definierar forskningsfältet är människors arbete och relationer i arbetsliv satta i förhållande till regelverk, institutioner och samhällelig politik.

I sin översikt över brittisk och kontinental politik och forskning inom området är Richard Hyman, professor i Industrial Relations, betydligt mer optimistisk än Kaufman. Han ser flera positiva drag i den europeiska utvecklingen. Storbritannien har visserligen stora likheter med USA, menar han, men närmar sig i mångt och mycket kontinentala europeiska mönster. Dessa utmärks av att arbetsmarknadsrelationerna omfattar tre parter, nämligen fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och staten, medan staten i engelsktalande länder har en betydligt blygsammare roll – om någon alls. När det gäller forskningen betonar Hyman att den i Europa finns inom många olika discipliner, i motsats till framför allt i USA, där Industrial Relations tenderat att bli en egen disciplin. Det har också medfört, säger Hyman, att teorier och teoretisk utveckling har en betydligt starkare ställning här.

Hymans budskap är att en kollektiv reglering av arbetsmarknadens villkor fortfarande har en robust ställning, trots nedgången i organisationsgrad inom fackföreningarna; det förhållandet inspirerar till fortsatt god forskning. Dock är han mycket hård i sin dom över nedläggningen av Arbetslivsinstitutet; han kallar den ett utslag av "politisk vandalism".

Numret innehåller också ett antal bidrag från den svenska arbetslivsforskningen. Det första handlar om flexibilitet och arbetsmiljö, det andra om lönebildning, det tredje om arbetsrättsliga frågor och det fjärde om läget för arbetslivsforskningen som sådan.

Birgitta Eriksson, docent i arbetsvetenskap, diskuterar inledningsvis i sitt bidrag begreppet flexibilitet och aktuell arbetsorganisatorisk forskning. Huvuddelen av artikeln ägnas emellertid åt en redovisning av en omfattande undersökning av flexibilitet och arbetsmiljö. Den går ut på att empiriskt testa två påståenden, som är vanliga i debatt och retorik om förändringar i arbetslivet. Det ena är flexibilitetspåståendet, som säger att alla arbetsorganisationer nu är flexibla. Det andra kallas arbetsmiljöpåståendet och innebär att denna nya organisationsform medför en god arbetsmiljö för alla anställda. Vi ska inte redan här avslöja hur testet utfaller.

Juhana Vartiainen, forskningschef på Konjunkturinstitutet, diskuterar aktuella lönepolitiska frågor och här har vi även två kommentarer från parterna på arbetsmarknaden, fil dr Lena Granqvist, ekonom vid SACO och Anders Thorstensson, expert på kollektivavtals- och förhandlingsfrågor från Svenskt Näringsliv. Vi illustrerar därmed de olika synsätt som parterna på arbetsmarknaden har när det gäller lönebildning i dagens arbetsliv. Juhana Vartiainen redovisar i sitt bidrag hur lönebildningssystemet utvecklats i Sverige under det senaste decenniet. Tillkomsten av Medlingsinstitutet och Industriavtalet har inneburit både inslag av inkomstpolitik från statens sida och centralisering av lönebildningsprocessen. Men Vartiainen menar att det behövs både decentralisering och centralisering av lönebildningen, där centralisering innebär möjligheter att begränsa löneökningstakten så att arbetslösheten kan hållas på en låg nivå. Individuell lönesättning behöver enligt Vartiainen inte ses i motsats till en sådan centralisering. Tjänstemannarörelsens avtalskonstruktioner har individualiserats och decentraliserats snabbt, vilket förvånat forskare på området. Lena Granqvists bidrag belyser denna process utifrån SACO:s synvinkel. Anders Thorstensson ger ett perspektiv på det svenska lönebildningssystemet sett från Svenskt Näringslivs horisont.

Exemplet från den arbetsrättsliga forskningen ger fil dr Mia Rönnmar från Juridiska institutionen vid Lunds universitet. Hennes bidrag handlar om anställningsskydd och anställningsavtal ur ett europeiskt perspektiv. I sin översikt över arbetsrättslig forskning pläderar Mia Rönnmar för vikten av tvärvetenskaplig komparativ forskning inom ett utvidgat forskningsfält. Bakgrunden är att EG-lag-

stiftningen påverkar de enskilda medlemsländernas rättsliga system, och det gör också EU:s ambitioner att skapa en gemensam europeisk social modell. Ett nyckelord är förstås ”flexicurity” – en sammansättning av ”flexibility” och ”security”. Dess innebörd preciserar hon till en flexibel arbetsmarknad, arbetsorganisation och anställningsrelation för arbetsgivarna, kombinerad med anställningstrygghet och social trygghet för de anställda. Det förhållandet att utgångspunkterna för olika länder att ta emot dessa försök till ”harmonisering” från EU:s sida varierar stort, vilket motiverar kravet på en ökad komparativ forskning. En sådan medför inte enbart en mer utbredd kunskap om arbetsrätten i skilda länder, utan ger också en tydligare bild av det egna systemet. Samtidigt påverkar skilda delar av rätten varandra allt mer, i viss mån byggs de till och med samman. Detta medför att arbetsrätten måste ställas i relation till socialförsäkringsrätt och familjerätt; endast därigenom kan dess inriktning och verkan förstås. Slutligen medför dessa integrerande krafter att olika discipliner, såsom rättsvetenskap, statsvetenskap, ekonomi, psykologi och sociologi, måste samarbeta för att kunna genomföra fruktbara och kritiska analyser av utvecklingen.

I det sista bidraget summerar professor Casten von Otter läget när det gäller arbetslivsforskningen i Sverige och dess utvecklingsmöjligheter framöver. von Otter har en omfattande erfarenhet som arbetslivsforskare sedan mitten av 1960-talet. Inte minst var han med och drog upp riktlinjerna för arbetslivsforskningen som utvecklades i samband med införandet av medbestämmandelagen (MBL) i svenskt arbetsliv. Med rubriken ”I skuggan av marknadskrafterna – synpunkter på arbetslivsforskningen” fångar von Otter samtidsandan. Han menar att Kaufmans bild av den amerikanska Industrial Relations-forskningen också kan användas för att beskriva den svenska arbetslivsforskningens situation. Om det kan man säkert ha delade meningar. Men enligt von Otter är det viktigt att söka beskriva hur den nyliberala ekonomiska regimen påverkar inställningen till arbete som det faktiskt ter sig och till uppbygganden av kunskap och attitydmönster. von Otters budskap är att det behövs en arbetslivsforskning som är en motvikt mot ensidiga ekonomiska analyser. Den forskningen skall hävda helhet där marknaden är partikulär, långsiktighet där marknaden är kortsiktig och humanism där marknaden är instrumentell. Det innebär en arbetslivsforskning som är en vetenskap om institutioner, struktur, system och aktörer. På det senare området har forskningen varit mager under senare år.

## Referens

Kaufman B (2004): *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas, and the IIRA*. Geneva: International Labour Organization.