

Casten von Otter

I skuggan av marknadskrafterna – synpunkter på arbetslivsforskningens framtid

Marknadsekonomins genomslag och den starka globala konkurrensen har gjort delar av arbetslivsforskningens traditionella paradigm inaktuellt. Vi behöver förnya problemställningar och diskurser. I artikeln analyseras hur de "befriade" marknadskrafterna underminerar den svenska modellen. Riskkapitalet har tagit kontrollen över företagen från den verkställande ledningen. Deras krav innebär att företagen rensas på ekonomiska buffertar, att lönsamhet inte längre garanterar att löntagarna får behålla jobbet eller del i rationaliseringsvinsterna. Aktiemarknaden belönar ett antal beteenden som står i direkt motsättning till den svenska modellen och dess långsiktiga krav.

Inledning

Trycket från marknadskrafterna omformar arbetslivet. Möjligheterna att inom företaget planera fritt och självständigt är starkt kringskurna av ökad konkurrens. Den internationella ekonomiska integrationen och avregleringen har tillfört ekonomisk vitalitet men har även inneburit att den väletablerade svenska samverkansregimen blivit allt kraftlösare när det gäller att påverka anställnings- och arbetsvillkor. Oron breder ut sig över att befintliga institutioner med uppgift att motverka brister i marknadernas allokering och säkerställa övergripande samhällsmål är för svaga. I denna brytningstid är svensk arbetslivsforskning som samlat kunskapsområde husvillt och stätt i upplösning.

Casten von Otter är sociolog och professor emeritus från Arbetslivsinstitutet. Han medverkade på 1970-talet som expert i utredningar med anknytning till MBL-reformen. Hans forskningsinriktning är ekonomisk sociologi.
casten.vo@gmail.com

Bruce E. Kaufman, som finns med i detta nummer av A&A, har påpekat (2004) att arbetslivsforskningen, särskilt *Industrial relations*-riktningen, drabbats av en innehållsmässig kris och sjunkande legitimitet och identitetsproblem. Beskrivningen kan också gälla som karakteristik av svensk arbetslivsforskningens dagsläge. Ämnet tycks överleva, men drar det till sig tillräckligt bra studenter och forskare

och bryr sig regering, näringsliv och olika parter om vad man kommer fram till? Behovet av arbetslivsforskningen är stort, just i denna stund, som en saklig motvikt till den starka dominansen för ekonomiska marknadsanalyser och perspektiv. Klimatfrågan är det mest skrämmande exemplet; ”det grövsta fallet av marknadsmisslyckande som någonsin skådats”, enligt Sternrapporten (2007). Behovet är stort av en forskning som försöker hävda helhet där marknaden är partikulär, långsiktighet där marknaden är kortsiktig och humanism där marknaden är instrumentell.

I min artikel skall jag diskutera behovet av forskning om arbetslivet – i första hand de delar som berör lednings- och organisationsfrågor. Viktiga samhällsförändringar motiverar att man kritiskt ser över arbetslivsforskningens diskurser. Ett starkt skäl är att arbetslivsforskningens förhållande till ekonomiska frågor ofta har präglats av naivitet, uppgivenhet eller ointresse.

Det mest centrala forskningsområdet definieras enligt min mening dialektiskt i förhållande till den dominerande politisk-ekonomiska doktrinen och arbetslivsregimen. Jag skall lyfta fram några observationer som verkar vara betydelsefulla. Avsikten är vidare att ”dekonstruera” vissa trender i dagens arbetsliv och analysera hur en arbetslivsforskning skall vara inriktad för att bättre hävda en plats i centrum av debatten,

Man kan spekulera över vad som bidrar till att den traditionella arbetslivsforskningen befinner sig i uppmärksamhetsskugga och företagen och fackförbunden varit så lite pådrivande i frågan. Ett skäl är nog att allmänheten och relevanta beslutsfattare hyser mindre tilltro idag än tidigare till forskning som problemlösare. Ett annat är att många myndigheter och organisationer i första hand tar till sig nya perspektiv som förmedlas av internationella organisationer och nätverk. De svenska forskarnas tillskott uppfattas ofta inte som tillräckligt unikt. I sammanfattning har konkurrensen hårdnat jämfört med tidigare decennier då arbetslivet var ett försummat forskningsområde med låg dignitet.

Min tro är att om arbetslivsforskningen skall kunna återfå en mer aktiv roll i debatten måste det internationellt pågående skiftet från en nationellt begränsad välfärdsregim till en global eller europeiskt regim följas upp i val av teorier, begrepp och problemställningar. Man måste tydligt återkoppla resultat till de relevanta ekonomiska processerna. En från mina utgångspunkter central del av analysen av arbetslivet är frågan hur den nyliberala ekonomiska regimen – med dess ensidighet i synen på motivation och sociala processer – påverkar inställningen till arbetet som det faktiskt ter sig och till den långsiktiga uppbyggnaden i arbetskraften av viktiga kunskaper och attitydmönster.

Innan jag går vidare vill jag tydliggöra två saker. Jag vill med detta naturligtvis inte säga att det inte finns andra synnerligen viktiga frågor för forskningen än de jag tar upp, till exempel inom arbetsmedicin och psykologi. Inte heller betyder det att ekonomiska mål skulle vara överordnade alla andra. Det

handlar om att stärka både de kritiska och de konstruktiva ansatserna. Men en grundläggande synpunkt är att ekonomiska processer är så viktiga, att kvaliteten i (nästan) all arbetslivsforskning färgas av hur den förhåller sig till dessa delar av verkligheten.

Människan i produktionen

Arbetslivsforskning är ett vitt begrepp – som på samma sätt som arbetslivet självt berör många olika aspekter av samhället och människors liv. En precisering av området till ”människan i produktionen”, ger ingen större hjälp. *Industrial relations*-forskningen har ett kärnområde som gäller de processer varigenom intressen aggregeras så konfliktfritt som möjligt. I många fall är den forskningen mycket nära anknuten till en viss nationell modell med kollektiva förhandlingar, avtal och/eller lagar och reglering. *Human relations*-skolan närmade sig delar av samma problematik – relationer i arbetet, arbetsfred och incitamenten för arbete – som en ledarskapsfråga, men hade mycket lite att säga om fackföreningar, kollektiv intresserepresentation eller lagstiftning/avtal till skydd för olika parter rättigheter. Den moderna varianten, *human resource management*, är i allmänhet också långt avlägsnad från tänkbara konfliktperspektiv, men har i övrigt en tilltalande bredd som gör att den kan tillföra vår arbetslivsforskning intressanta uppslag. (von Otter 2006)

Svensk arbetslivsforskning är, som också Richard Hyman antyder i detta nummer, tämligen unik i att den omspanner dessa olika perspektiv. Det innebär att diskursens tunga beroende variabler går från specifika hälso- och allokeringsproblem till synnerligen generella välfärdsfrågor. Som samhällets viktigaste verksamhet påverkar arbetet levnadsförhållandena ur en rad aspekter (socioekonomisk fördelning, könsmakt, integration, med mera) som också tillhör forskningsområdet. Det måste finnas utrymme för vinklingar av olika slag, men variationen får inte ta överhanden och lämna kärnutrymmet tomt.

Problemet med en så utbredd materia är att forskningsområdet blir spretigt, motsägelsefullt och rent allmänt har svårt att stödja en kunskapsuppbyggnad i kumulativ riktning. Frågeställningar, teorier och forskningsansatser blir så många att nästan allt kan passera. Därför är det viktigt att det finns en tydlig kärna av ekonomiskt betydelsefulla frågor i centrum och att den centrala välfärdsproblematiken formas runt dessa.

Arbetslivsforskningen kan på avgörande sätt förbättra förståelsen av vissa ekonomiska processer om den har ett välutvecklat och mångsidigt mikroinriktat och organisatoriskt förhållningssätt. Richard B. Freeman konstaterade i en artikel (i Kaufman 1988) att den äldre generationen institutionellt inriktade arbetsforskare förstod ”firm behavior, labour demand and the over-all functioning of markets” bättre än yngre kolleger närmare den ekonomiska mittfåran, trots de senares matematiska och tekniska överlägsenhet.

En aktuell bok författad av välkända forskare som Torben Andersen och Bengt Holmström med flera (*The Nordic Model*, 2007), konstaterar att etablerade nationalekonomer genomgående haft svårt både att ta till sig och förklara de nordiska ländernas över så lång tid framgångsrika ekonomiska utveckling, som till synes går på tvärs mot fundamentala teoretiska antaganden. Man talar om de nordiska "humlorna" som trotsar den ekonomiska aerodynamiken. I boken görs ett förtjänstfullt försök att förklara humlornas flykt trots de svaga ekonomiska incitament som antas föreligga med höga skatteklivar, generös välfärdspolitik och jämn inkomstfördelning. Deras svar är att de effektiva trygghetssystem (collective risk-sharing) som bidrar till tillit, rättvisa och egalitära ambitioner bidragit till att etablera en öppenhet för internationell frihandel (globalisering). Min invändning är att deras argumentering förbigår det inre arbetslivet, som hamnar som så ofta i en "black box". Förklaringsvärdet av hypoteser som utgår från specifika nordiska värderingar, principer för organisation och management, partsrelationer eller genusmönster på arbetsplatsen diskuteras (som vanligt) inte.¹

Konventionella ekonommodeller inkluderar bara ett fåtal beteendevariabler. Arbetslivet är i princip ett system vars innehåll man inte studerar, men ofta uttalar sig om utifrån de axiomatiska antaganden som modellerna bygger på. Ekonomer har i allmänhet överlåtit studiet av konkreta mekanismer, organisatoriska alternativ och de viktiga variabelernas heterogenitet till andra discipliner. (Ekonomer frågar sig: Är arbetsmarknadsutbildning bra eller dåligt för att öka sysselsättningen? Däremot mera sällan: Under vilka omständigheter, eller för vilka, leder utbildningen till ökad sysselsättning?)

Arbetslivsforskning – om effektiva institutioner

Till marginalnytteteorins förtjänster hör att den både teoretiskt förklarar hur marknadskrafterna genererar välstånd och ger en pedagogisk struktur åt problem som teorin och dess antaganden är förknippade med. Båda aspekterna är centrala i resonemangen om aktuella arbetslivsfrågor, till exempel motivationsproblematiken i den nationalekonomiska företagsteorin som är fylld av kontrafaktiska antaganden. (Miller 1992)

Ett framgångsrikt arbetsliv förutsätter att forskningen förhåller sig konstruktivt till företagens existensvillkor. Arbetslivsforskningen borde utöva mer inflytande över teoriutvecklingen kring begrepp som *human capital* och *human resource management*. En effektiv arbetsorganisation är inte längre en företagsintern produktionsteknisk problematik, utan en anpassning av ett antal system, varav några når djupt in i den enskilda sfären, andra långt ut i det omgivande samhället. Den individ som antas är alldeles för ofta ett ansvarsbefriat objekt ur vars

¹ Vinnova har nyligen givit ut en skrift om svenskt management som diskuterar dess betydelse för svenska företags konkurrenskraft (Vinnova 2007) som ställer liknande frågor.

händer forskningens antaganden vridit hennes egna verktyg. Arbetslivsforskare har tagit upp ett antal viktiga nya begrepp till exempel könsmaktsordningen, rasifiering och exkludering, som analyseras i relation till institutioner, strukturer och system, men alltför sällan ur ett aktörsperspektiv.

Ett fruktbart teoretiskt fundament för forskningen finns i institutionell ekonomisk teori, med bidrag av bland annat D. North (1993) och O. Williamson (1975, 1982). Begreppet transaktionskostnader är ett viktigt socialt anknutet analytiskt begrepp, som utgår från egennyttigt beteende och system för att minska kostnaderna genom sinnrika avtalskonstruktioner, lagstiftning, ledning och övervakning, men också sociala normer och tillit mellan människor. Eftersom alla avtal är ofullständiga och människor om de agerar helt egennyttigt också handlar med beräkning och opportunist, blir en strikt ekonomiskt styrd organisation socialt och ekonomiskt ineffektiv. Ledarskapets utmaning är att vinna människorna för saken, inte att leda eller övervaka dem i detaljer. Utvecklingen mot mer öppna uppdrag som bygger på svårbestämd och företagsspecifik kompetens, innebär att den sociala inbäddningen av beteenden i andra normer och i kultur blir allt viktigare.

Spelteorin (Axelrod 1984) är ett värdefullt komplement som förser oss med modeller för förtroendeskapande processer genom delaktighet, samverkan i nätverk och utveckling av ”socialt integrerade grupper” – den organisationsform som enligt Williamson (1982) bäst svarar mot behoven i moderna företag. Spelteorin knyter samman avtalsproblematiken som gäller arbetslivets ramvillkor med arbetsorganisationen som gäller dess innehåll. (Miller 1992)

***Economic man* – mannen utan egenskaper?**

Ett missgrepp som kan bli fatalt i en tid när kreativitet och intellektuellt arbete är avgörande produktivkrafter, är vissa företagsledningars övertro på möjligheterna att styra medarbetarna med system av ekonomiska incitament och deras underskattning av annan motivation. Utvecklingen av de enskilda arbetstagarnas produktiva kapital som utgår från viljan att satsa långsiktigt på arbetet, hotas av nya ägarkrav på kortsiktig vinstmaximering. De höga belöningarna för framgångsrika spekulativa transaktioner i förhållande till de relativt sett låga ersättningarna för prestationer som baseras på den enskildes kunskaps- och kompetenskapital, sänder felaktiga signaler till arbetskraften. Överföringen av vinster till dem som bidrar med finansiellt kapital, från dem som bidrar med humankapital motsvarar vare sig nyttan, ansträngningen eller riskexponeringen.

Economic man-antagandet är en allt sämre approximation av vad ett modernt arbetsliv kräver i form av arbetsincitament. Forskning som jämfört företag med enbart ekonomiska incitamentssystem och sådana som bygger engagemang på mer mångsidiga system är övertygande om de senares fördelar. Studierna visar den stora positiva betydelsen för arbetsinställningen av gott *kamratskap*

(companionship), *värdighet* och *självkänsla*, och motsatsen när individen känner ensamhet och bristande respekt. Relationer intar en prioriterad plats bland post-moderna värderingar. Självkänsla är starkt korrelerad med *skicklighet* i att utföra ett göromål (Lane 2000).

Relationen till medarbetarna präglas oftare idag än förr av att en instrumentellt kalkylerande attityd blivit legitim. Mer sällan möter man den anställde som någon med en vid repertoar av egenskaper som ger henne tillfredsställelse och motivation – från arbetets nytta och den sociala bekräftelse det ger, till eftersträvningsvärda estetiska, existentiella och andra upplevelser. (Scitovsky 1992) På sjuttioalet talade man om marknadens reduktionistiska människosyn – mera produktionsfaktor mindre människa. Vi ser nu sociala konsekvenser av den ekonomiska reduktionismen och den förkrympta humanistiska dimensionen. Den ensidiga betoningen av ekonomiska incitament och marknadsmässighet i relationerna, som präglar vissa sektorer inom näringslivet, har givit legitimitet åt instrumentella attityder mellan människor och minskat viktiga sociala normsystems auktoritet.

Ett arbetsliv som präglas av en samverkanskultur och bejakar personlig utveckling är grunden för en effektivitetsinriktad flexibilitet och därmed uthålliga konkurrensfördelar i vår typ av ekonomi. Arbetstagarnas vilja att investera i utbildning och livslångt lärande och vad som krävs för att arbeta i mångsidigt kompetenta arbetsgrupper stärker konkurrenskraften. Det betyder att de anställda måste stimuleras av ett ledarskap och incitament som frigör kreativa resurser.

Arbetslivsforskningen – för fast rotad i det moderna projektet?

De nordiska länderna har en lång tradition av att inspirera varandra när det gäller att utveckla arbetsorganisationen så att människors resurser tas tillvara på ett mångsidigt sätt. Den moderna arbetslivsforskningen i Sverige växte fram parallellt med arbetsrättsreformerna och den på 1970-talet dominerande uppfattningen att medbestämmande handlar inte bara om att dela makt, utan även om att dela kunskaper. Föreställningen i den första programutredningen som dåvarande Arbetarskyddsfonden tog fram för nu exakt trettio år sedan, var att forskningen skulle ha både välfärd och konkurrenskraft som premisser och ge inspiration åt parterna i samverkansprocessen (ASF 1978). Både arbetsgivareföreningarna och fackföreningarna i de skandinaviska länderna arbetade aktivt med forskning på den tiden, vilket gav våra länder en internationell tätplats när det gällde produktionsteknisk och arbetsorganisatorisk utveckling under ett par decennier framåt. (von Otter 2002)

Forskningsområdet har alltid varit omdebatterat – från 1900-talets början och framåt – även om kritiken ofta skjutit över målet och varit präglad av olika intresseståndpunkter. Innan Arbetslivscentrum (ALC) etablerades 1977 fanns en vänsterkritik som hävdade att den arbetspsykologiska och företagsekonomiska forskningen var alltför arbetsgivarpräglad. Arbetslivscentrum och efterföljaren

Arbetslivsinstitutet (ALI), var i stort sett oavbrutet föremål för polemik av motsatt innebörd. Genom åren debatterades institutets organisation enligt min mening orimligt intensivt, medan forskningsområdet och dess förändringar diskuterades för lite. Olika aktörer inom området, inte bara forskarna, har varit dåliga på att följa utvecklingen av nya föreställningar och attityder som är centrala för dagens chefer och arbetstagare. Många frågor som kan härledas till postmodern konstruktivism, till exempel om identitetsbildning och om samtidsideologier, har inte fångats upp på det sätt de förtjänar.

Ett annat skäl för att avlägsna institutet var att verksamheten alltmer var utsatt för konkurrens från andra kunskapssystem. Kritiker menade att den kunskap som företagen behöver numera finns att köpa. Management och affärssystem säljs i paket på en internationell marknad och innehåller allt en VD behöver veta om löntagarna. De tillfredsställer även aktörerna på börserna betydligt bättre än egna nationella varianter.

IT-baserade planeringssystem, affärssystem, rapporteringssystem med mera har utvecklats starkt de senaste decennierna, i hög utsträckning utan anknytning till arbetslivsforskningen. De frågor som var nya och omstridda i de utvecklingsavtal som följde på MBL – personalfrågor, arbetsledning, lärande och utbildning, psykosocial arbetsmiljö med mera – hanteras nu av professionella staber. Industriavtalet, som kom sent i processen, har utvecklat grunden för en samförståndsriktad dialog mellan parterna där internationella konsultförmedlade system är normerande, snarare än den skandinaviska arbetslivsforskningstraditionen.

Kritiker menar även att forskningen bör genomgå en marknadsprövning på vägen mot tillämpning, vilket kan ha sina poänger. Men man analyserar inte hur partsintressen skulle påverka en sådan gallring. Ända sedan 1970-talet har den fristående arbetslivsforskningen föreslagit alternativ som ifrågasatt att marknadens krav är entydiga och skapat motbilder och alternativ. Kritik gör inte förslagen sämre även om förändringsprocessen blir mer besvärlig.

Den svenska modellen för arbetslivsforskning har kritiserats av nyliberala debattörer, som är avvisande mot teorier som ser samhället som bestående av grupper med olika intresseståndpunkter. För nyliberalismen var marknadsanpassning och privatisering en generell och neutral modell, som med rätt utformade incitament skulle lösa de flesta viktiga samhällsproblem. Den sociologiska modellen, menade man, identifierar särintressen som sår split, till skillnad från marknadsmodellen som påvisar sammanhang som bygger samförstånd och en disciplinerad ordning. Nedläggningen av ALI var i det perspektivet följdriktig – men jag tror att man felbedömt behovet av forskning i de framtida samverkansprocesserna vilka ofta sker, som många studier påvisat, i en Triple Helix där näringsliv, forskare och stat deltar (Etkowitz 2003).

Den regim som varit styrande för det svenska arbetslivet de senaste trettio

åren behöver granskas och omprövas av flera skäl. Arbetskraften förändras, utbildningsnivån har höjts, den relativt homogena arbetskraften har ersatts av en heterogen styrka med stora skillnader i kunskaper, intressen och erfarenheter. Inslaget av anställda med invandrarbakgrund ökar; icke reguljära anställningar utgör nästan hälften av alla nyanställningar. Heterogeniteten komplicerar det fackliga arbetet och gör det svårare att agera utifrån enhetliga kollektiva intressen, samtidigt som en mer kvalificerad arbetskraft i högre utsträckning kan företräda sig själv.

”Det osynliga arbetskontraktet” (Zetterberg 1987) har försvagats i Sverige mer än i flera andra europeiska länder. Vid MBL:s tillkomst och fram till 1985 svarade fler arbetet än fritiden på en enkätfråga om vad som ger mening åt deras liv; idag är relationen omvänd (TCO-tidningen, nov 2006). Var tionde svensk mot var femte EU-medborgare säger sig gå till jobbet ”för att jag gillar det” (SvD 7/2 07). Amerikanen Jeffrey Pfeffer hävdar att trenden är internationell: ”Job dissatisfaction and employee alienation are on the rise” (2006). Man må vara skeptisk mot jämförelser av detta slag eller se den ändrade inställningen som något sunt, men det stigande utanförskapet styrker att allt inte är bra.

Samverkan mellan parterna kring de ”tuffa” beslut som är viktiga i konkurrensutsatta företag har tidigare uppnåtts genom att parterna varit överens om följande:

- Att tillämpa avtal på ett flexibelt sätt under ömsesidig hänsyn.
- Att berörda löntagare skall ha del i rationaliseringsvinsten.
- Att så länge fabriken är lönsam gäller anställningstrygghet.

Ett centralt fackligt tema som är märkligt uppgivet idag gäller fördelningseffekterna av den nya ekonomin. Vinstandelen i flera utvecklade ekonomier har mer än fördubblats de senaste fem åren. Svenska storföretag har med Veckans Affärers ord ”pengar som gräs”. Löneandelen har fallit till sin lägsta nivå i mannaminne. Flera nationalekonomer, inklusive Världsbankens tidigare chefsekonom J. Stiglitz uppfattar den nya ojämlikheten som ett hot mot den ekonomiska tillväxten. Han skrev: När olika grupper påverkas så olika, måste en regering analysera de politiska alternativen utifrån vem som tjänar och vem som förlorar och handla därefter i demokratis, rättvisans och miljöns intresse (World Bank Institute 2002).

Flexibilitet och valfrihet har blivit ledord för marknadsekonomiska reformer, de bör inte förminska, utan förtydligas genom att de testas mot de reella valmöjligheter som ges. Paradoxen är att den radikalt ökade valfriheten så lätt låter sig förenas med känslan av förlust av egenkontroll. Många löntagare upplever att arbetslivsregimen idag är alternativlös och rigid i förhållande till enskilda individers behov. Daniel Cohen (2003), fransk nationalekonom, ironiserar över evigt tidsjagande företag, som ändå aldrig ger personalen ”gott om tid”. Vem snor

all sparad tid? Såväl för arbetstagare som konsumenter är det svårt att kunna uttrycka icke-materiella preferenser (som miljöhänsyn eller internationell rättvisa).

Rudolf Meidner använde en distinktion mellan initiativ som försökte styra marknadskrafterna och sådana som försökte utnyttja dem till sin fördel. Svensk aktiv arbetsmarknadspolitik har innehållit inslag av båda, liksom de fackliga intressestrategierna. De senaste årens utveckling av oreglerade marknader har inneburit att det blivit allt svårare att bygga upp en intressekamp på ”marknadskonträra” strategier. Detta måste i så fall ske på en så hög internationell nivå att inte konkurrensen mellan företag påverkas. Däremot finns det möjligheter att utnyttja marknadskrafterna på samma kreativa sätt som inom de mest framgångsrika delarna av arbetsmarknadspolitikerna. Det är då också möjligt att politiskt och ekonomiskt stödja sådana initiativ.

Upplösning av välfärdsstatens ekonomiska regim

Cappeli & Bonet (2006) sammanfattar tre förändringar med omfattande konsekvenser i arbetslivet;

- the rising power of markets
- the decline in the ability of employers to manage employment and careers inside their organization
- the increased importance of labour markets in shaping jobs and careers.

Arbetslivet behöver institutioner för reglerad samverkan och konfliktlösning. Douglass North, som fick ekonomipriset 1993, betonar institutionernas roll för att skapa incitament och stabila villkor som möjliggör framsynta val i en miljö präglad av vinstmaximering (North 1993). Norths tes, att beteende som är socialt nyttigt måste belönas för att samhället skall vara framgångsrikt på lång sikt, innebär ett antal problem med dagens utveckling. För arbetstagaren har aldrig hans/hennes investering i utbildning varit så viktig som nu och samtidigt så svag som garanti för framgång på arbetsmarknaden. De löften arbetsgivarna vill (kan) ställa ut som en del av anställningsavtalet är allt mindre förpliktigande. Kortsiktiga innehållsligt utarmade anställningar har ökat starkt.

Cohen (2003) uttrycker den centrala motsättningen för ekonomin i dagens företag så här: ”The present era represents a revolution that will be completed only when the importance of human capital is no longer overshadowed by the cost-saving efficiencies demanded by financial capital.” Med andra ord, finanskapitalets förväntningar tränger undan långsiktigt viktigare investeringar i humankapital.

Allt hetsigare konkurrens och kortare livscyklar för olika produkter gör att yrkeskunskaper blir föråldrade snabbare. Arbetsgivaren har i en vidare mening ”outsourstat” kompetensförsörjningen till marknaden. Platta organisationer har

brutit ner systemet med traditionella karriärstegar och befodringsgångar och avlägsnat chefsnivåer. Fokus ligger på kortsiktiga progressiva belöningar i stället för på långsiktig utveckling och befordran. Av de gamla belöningskriterierna finns begreppet ”förtjänst” knappast kvar – det som skall värderas är ”skicklighet” (som ofta definieras bara som bidrag till det ekonomiska resultatet). Traditionell ”ansvarsfull” personalpolitik är omodern och kan påverka aktiekursen negativt. Mot den bakgrunden utnyttjar många arbetsgivare systematiskt möjligheter som lagstiftningen ger att slippa långsiktiga personalåtaganden.

Människor känner sig i ökad utsträckning påverkade av anonyma krafter som vare sig chefen, företaget, facket eller politikerna rör på. En uppenbar risk är att det leder till en ökad misstro mot arbetsgivarens vilja att erbjuda långsiktiga anställningar. Forskningen behöver fördjupa sin analys av vad detta kan betyda för de krafter som mer långsiktigt bidrar till ekonomiskt välstånd – investeringar i företagsspecifik kunskap, långsiktig motivation och så kallad arbetsetik. Vår traditionella förhandlings- och samverkansordning är underminerad av den nya globala arbetsdelningen och det rörliga finanskapitalet.

En orsak till att det blivit så är de marknadsliberala principer som gynnades av näringslivets och arbetsmarknadens dåliga utveckling under sjuttio- och åttiotalet. I USA rådde stagflation, en ”omöjlig” kombination av dålig tillväxt och hög inflation, i Europa ”eurosclerosis”. Botemedlet var avreglering av marknaderna, inklusive finans- och arbetsmarknaden. Detta förändrade i grunden förutsättningarna för den form av samrådsbaserat medbestämmande som MBL syftar till. Frågan är om situationen är långsiktigt hållbar, eller om den typ av direkt ekonomisk maximering som främjas motverkar viktiga långsiktiga initiativ.

Avregleringar av ekonomierna har gynnat den globala ekonomiska tillväxten. Världsekonomin utveckling i 2000-talets början är dramatisk; 2005 svarade utvecklingsländerna för första gången i modern tid för mer än hälften av världens BNP. Utvecklingsländernas andel av världshandeln har ökat från 20 procent 1970 till 43 procent 2005. De billiga råvarornas tidsålder är slut. Arbetskraften i världen har dubblats på 5 år, till 3 miljarder. Det har gjort knapphet på kapital större och på arbetskraft mindre. Ett par miljarder människor bor i megastäder vars försörjning vilar på marknadsekonomin (utan den yttersta skyddsbuffert vid nöd som en förankring i självhushållsekonomi utgjort). Kina och Indien är globala tillväxtregioner som suger till sig investeringar från hela världen och båda länderna arbetar framgångsrikt för att ta sig ur ”low cost/low skill”-segmentet.

Kapitalet dras nu till tillväxtregionerna, i en fart som Financial Times nyligen beskrev (08 01 21) som, ”an unprecedented shift of money from developed world stock markets to emerging markets”. Amerikanska investerare minskade 2007 sina investeringar på amerikanska, europeiska och japanska börser med \$57 miljarder och ökade samtidigt med \$ 40 miljarder i utvecklingsländer. En sjun-

kande andel i den rika världen är en helt ny företeelse enligt tidningen. I Sverige har SIF uppmärksammat svenska företags svaga investeringsvilja i hemlandet. Av Ericssons 51 500 anställda arbetade 2007 bara 19 500 i Sverige (som också kan jämföras med 45 000 i Sverige 1997).

Den nya ekonomins arbetslivsregim

Kapitalets höga rörlighet i förhållande till arbetskraftens och humankapitalets trögheter präglar det moderna arbetslivet och relationen mellan de viktigaste produktionsfaktorerna. En förändring som fått långtgående konsekvenser både för chefer och för löntagare är de direkta interventioner som kapitalförvaltande institutioner (*private equity*²) gör. Det råder olika uppfattningar om företeelsen är positiv eller negativ ur ekonomisk tillväxtsynpunkt, men för det enskilda företaget och arbetstagarna innebär det hur som helst ett hårdare prestationstryck.

Grundprincipen är att förvalta kapital så lönsamt som möjligt, vilket ofta men inte alltid innebär att man inför förändringar i företaget. En sådan är att säkra att företagsledningen inriktar sitt arbete på "shareholdervalue", snarare än grupper av intressenter. Medlet för det är de berömda bonussystemen. Skillnaden mellan en effektiv riskkapitalförvaltare och en framgångsrik "gammaldags" VD behöver i praktiken inte vara så stor. I det förra fallet är dock fokus inställt på att med företagsrationalisering som medel få upp aktiekursen. I det senare på att höja företagets vinst. Intressesynergierna mellan olika parter blir olika i de båda fallen.

De aktiva institutionerna på aktiebörserna hävdar att det finansiella sparande som företag åstadkommer, inte skall ligga kvar i företaget som en reserv i en konjunkturedgång eller som eget investeringskapital. En ekonomisk buffert får företagen att slöa till. Man menar också att företagsledningen inte själv bör avgöra stora investeringar, utan att dessa skall prövas av ägarna mot alternativa projekt i andra branscher, företag eller finansiella institut. Det enskilda företagets investeringar, uppköp och dylikt bör finansieras genom nytillskott av ägarkapital.

På detta sätt ökar vinstandelen och kapitalförvaltarens inflytande stärks. Volvos extrautdelning på 50 miljarder kronor är ett aktuellt fall. Det finns inga garantier för att pengarna vid behov återkommer till företaget, de kan lika gärna investeras hos företagets konkurrenter. Återköp av aktier är en annan praktik som omfördelar pengar som tidigare sågs som en resurs för företaget och en trygghetsgaranti för de anställda. Otryggheten för de anställda ökar. Kapitaluppbyggnaden blir allt mer ett partsskiljande intresse.

De finansiella aktörernas normer i fråga om hur företag bör drivas har idag fått ett starkt genomslag. Deras kortare tidshorisont och krav på flexibilitet och minimering av resurser handlar i hög utsträckning om personalpolitik och out-

² *Private equity* definieras som investeringar i ett företag genom förhandling med ägarna. Investering innebär ofta krav på förändringar och en aktivare företagsledning, och upprioritering av ägarnas intresse.

sourcingfrågan. Företag bör binda så lite kapital som möjligt i anläggningar, fast personal med mera. För att jämföra olika investeringsalternativ vill man att redovisnings- och revisionsystem skall vara internationellt likriktade, liksom lagstiftning (om man vill attrahera det riktigt stora kapitalet). En vanlig uppfattning är att riskkapitalet mer eller mindre kräver en offshoring-strategi för att det skapar en intern känsla av konkurrens i fler led, och blir en indikator som aktiemarknaden belönar på samma sätt som när de omvandlar fasta personalkostnader till rörliga.

Rimligen räknar kapitalintressena med att arbetstagarna tvingas acceptera att det kapital de hjälpt till att ackumulera lämnar företaget, eftersom den disciplinerande effekten av konkurrensen är så stark. Anorektisk bemanning har ett komplement i anorektisk kapitalförsörjning!

Ny arbetsdelning

Industrins kunskapsbas är idag internationell. Detta och den ekonomiska integrationen har påverkat arbetsdelningsprocessen i grunden. Vertikalt integrerad produktion (från ax till limpa i samma företag) har ersatts av nya strategier; dels specialisering för att uppnå en fokuserad verksamhet och långa produktionsserier, dels outsourcing till länder med kostnadsfördelar. Den viktigaste positiva dynamiska aspekten för svenska företag är att de snabbare kan förvandla sitt höga know-how (innovationer) med hjälp av flexibla och billiga tillverkningsresurser till lönsamma affärer. Vinstmöjligheterna i tillverkningsledet är nu relativt sett svagare än i produktutvecklings- och försäljningsledet.

Företag optimerar kostnadsfördelar på marknaden nästan i realtid. Den egna produktionen kan omdisponeras och outsourcas. För att företaget skall dra fördel av konkurrensen mellan fristående producenter och underleverantörer följer ett antal andra konsekvenser som får betydelse för arbets- och anställningsförhållandena. Den tidigare svenska ambitionen att utveckla en egen produktionsteknik med starkare arbetsmiljöhänsyn blir mindre intressant eftersom outsourcingalternativet i hög utsträckning bygger på att man använder standardteknologier. (Nedläggningen av Uddevallafabrikens unika monteringsystem är ett relevant exempel, se Sandberg 1991.)

Ambitionen att kunna jämföra resultat i olika anläggningar och processer driver på den internationella konvergensen. Konsultbranschens och revisionsfirmornas globalisering innebär att man sprider standardiserade affärssystem, bonussystem med mera, med amerikanska modeller som globala riksligare. Företagsanalytiker arbetar med ett antal indikatorer på viktiga parametrar som utgår från inom deras branscher gällande föreställningar om vad som är affärsmässigt bra och teknologiskt avancerat. Aktiehandeln kräver internationell benchmarking vilket innebär ett minskat nationellt spelrum.

Den nya arbetsdelningen leder till en ny tidsregim (*just-in-time*) som betyder att produktionen koordineras utanför arbetsstället, beslut flyttas ut och den lokala produktionsledningens och fackföreningens påverkansmöjligheter begränsas av externa avtal och planer. Företagen eftersträvar en reducerad bemanning utan buffertar (*lean-production*). Ökad specialisering och fokusering på kärnverksamhet, innebär att ett antal perifera verksamheter försvinner ur företaget. För de företag som tar över blir funktionerna kärnverksamhet, vilket höjer kraven på personalen och på affärsmässigheten. Förloppet minskar möjligheterna att använda den interna arbetsmarknaden för att göra omplaceringar, skapa ”reträtt-karriärer” och på andra sätt planera för de anställda internt i företaget.

Maktförskjutningen till marknaden påverkar i nästa steg de vertikala relationerna mellan företagen i en uppdelad produktionsprocess. Starka varumärken och en strategisk position i värdekedjan, ger företaget övertag mot andra led. Högre priser på råvaror och lägre på standardprodukter gör att företag och länder med höga arbetskostnader måste öka sitt förädlingsvärde och positionera sig strategiskt i värdekedjan. Många marknader utvecklas mot oligopol i skydd av höga etableringskostnader och skalfördelar. Den öppna ekonomin ger en del företag möjligheter att bygga en extrem maktposition gentemot stat, kommun, andra företag och fackföreningar och tillägna sig en (på längre sikt troligen) ohållbart stor del av vinsten.

Sambandet mellan ekonomi och arbetsmarknad är naturligtvis dynamiskt. Ett utflyttat arbete behöver inte motsvaras av exakt lika många färre jobb i hemlandet. En beräkning uppger att tre överförda jobb till en fabrik i Kina ger ett nytt kvalificerat arbetstillfälle i Sverige. En amerikansk beräkning hävdar att priserna på IT-utrustningar sjunker med mellan 10 och 30 procent genom utflyttning av produktionen. Om dessa utrustningar ingår i komplexa amerikanska produkter och tjänster, ökar de senares konkurrenskraft vilket skapar nytt arbete i hemlandet.

Tjänster i förvandling

Långt ifrån alla företag är globala. De internationella företagen är med högst en tredjedel en mindre del av den privata arbetsmarknaden. Arbetslivets villkor är anorlunda i andra sektorer, men även dessa utsätts för ett starkt omvandlingstryck.

Den offentliga sektorn är påverkad genom privatiseringar och konkurrensutsättning. EU reglerar hur stora upphandlingar skall utannonseras. Landsting importerar vårdpersonal – handelshögskolor, tekniska, medicinska och konstnärliga utbildningar konkurrerar alltmer internationellt. Per år studerar cirka 25 000 svenska ungdomar utomlands. Arbetsmarknaden får starkare internationella inslag genom migration och omflyttning av jobb. Främst berörs enkla jobb (hittills beräknas färre än 1 miljon tjänstejobb ha lämnat USA, att jämföra med 30 miljoner arbetstillfällen som nyskapas varje år). Proportionerna i Sverige är ungefär desamma enligt Svenskt Näringsliv.

Tjänste- och välfärdssektorn har omstrukturerats i en rad aspekter. Allt fler tjänster har rationaliserats och blivit handelsbara. IT har skapat helt nya handelsvägar – 450 000 människor i USA uppges ha sin primära försörjning som företagare på eBay. De nationella och de lokala företagen och den offentliga sektorn är av central betydelse för att skapa hög sysselsättning och uppfylla sociala mål som jämställdhet och etnisk rättvisa. Den fackliga aktiviteten i de lokala företagen har varit låg – möjligen beroende på att man varit dålig på att hitta en anpassad inflytandestrategi för små företag. Gentemot de lokalt bundna företagen fungerar facket ofta som bevarare av *status quo*, till men för lönsamheten och den långsiktiga konkurrenskraften.

De lokala företagen är inte skyddade mot ett starkt rationaliseringstryck. Det större kapitalet styr över det mindre. Ett exempel på hur konsumtionssamhället återverkar på arbetslivet är den så kallade *mcdonaldiseringen* som beskrivits av Ritzer (1998 och 2001) och Schlosser (2002). Kapitalet och konsumtionen förenas i en överlägsen kraft när man ställer kundintresse mot löntagarintresset.

Analysen gäller inte snabbmatsfenomenet som sådant utan hur spridningseffekterna av en typ av produktions- och konsumtionskoncept fortplantar sig och omstrukturerar en lång produktionskedja efter samma kärnvärden; låga kostnader, standardisering, leveranssäkerhet, hygieniska villkor och lågt pris. Schlosser visar hur potatisodlare (liksom kyckling- och köttproducenter och så vidare) underkastats en 'snabbmatsregim'. Småföretagare slås ut av arbetare "in low-paying, demeaning, unsafe, non-unionized, positions". Schlosser fortsätter: – it also presses 'downward' on those who consume in fast-food settings. The effect /.../ is that such consumers become increasingly efficient, predictable, calculable, and oriented towards using non-human technology, thus increasing pressure on labour."

Man kan göra samma analyser av många lågprisetableringar (till exempel ICA Maxi). Småhandlare slås ut, den manuella betjäningen med kunnig personal försvinner. In strömmar timanställda och feriearbetande skolungdomar, inhyrd personal och så vidare. Processen är ett av de tydligaste exemplen på hur exogena faktorer styr över dagens arbetsliv.

Till sist: Frihandeln är störningskänslig. Även om globaliseringen nu drivs på som av en naturkraft är processen inte irreversibel. Den historiska kraft som kan bryta trender kan bli klimatfrågan, som antagligen på ett grundläggande sätt kommer att påverka inte bara miljöfrågor i vid mening – energisystem, teknologier, och logistiska processer – utan även göra det lättare att ifrågasätta den marknadsekonomiska rationaliteten i stort.

Det senaste året har ett antal destabiliserande faktorer som rör världshandelsordningen aktualiserats. Valutasystemets (dollarns) kris, fastighetsbubblan, väpnade konflikter, och inte minst klimatfrågan, är alla exempel på faktorer som kan vända aktuella starka tendenser.

Värdeskapande i den nya ekonomin

Vad utgör en uthållig konkurrensfördel för svenskt näringsliv, när teknologier och information blivit tillgängliga för alla? Det råder en samstämmig uppfattning att personlighetsegenskaper som den intellektuella och emotionella komponenten i arbetet blir allt viktigare. Arbetsorganisation handlar allt mindre om att ”disciplinera” arbetskraften, och allt mer om att vara emancipatorisk (frigörande), tillåtande och inspirerande. (von Otter 2006b) Om samverkanssystemet utformas med det som mål, kan det verksamt stärka den samarbetsinriktade kreativitet som kan ge företag uthålliga konkurrensfördelar.

Den intellektuella komponenten ökar stadigt i betydelse. Framgång kommer av mobilisering av intelligens, kunskap och känsla enligt Tom Peters. “It’s all about emotions; mind-expanding possibilities!”. Företagen måste ta vara på och utveckla talanger. Gary Hamel räknar upp begrepp som “self-organization, projects, employee-driven problem-solving, participation” och hävdar att de tillsammans med exempelvis “brand management, cost accounting and the divisionalized organization structure”, har bidragit mer till uthållig konkurrenskraft än något som kommit från ett laboratorium. Teknologi i sig ger sällan lika uthålliga konkurrensfördelar som bra organisation och sociala faktorer gör, eftersom den är lättare att kopiera eller överträffa. Att förändra sociala system är en betydligt mer långsiktig och komplex process.

Det handlar inte om att reaktivera gamla processer för medbestämmande utan om en ”reinvented” arbetsorganisation som baseras på samverkan och snabba och effektiva omställningar. Allt fler arbetar i team och projekt. Det ställer krav på ett antal specifika färdigheter bland annat förmåga att kommunicera sina kunskaper. George Strauss drar slutsatsen att det är ineffektivt att införa enstaka funktioner för medinflytande. “What is needed is a bundle of measures designed to give employees more influence over relevant aspects of their work. /.../ Participation is more likely to have a lasting impact when it is combined with complementary ‘high-performance’-oriented human-resource practices” (i Heller et al. 1998).

Ett flexibelt arbetsliv underlättar – utan att nödvändigtvis uppmuntra – rörlighet och karriärbyten. Mindre LAS-inlåsning minskar tendenserna till en diskriminerande inställning mot anställda med lång anställningstid och främjar deras inflytande, eftersom hot om *exit* ger *voice*. En ny samverkansregim bör främja ett arbetsliv som är flexibelt, inte i meningen ryckigt och planlöst utan anpassbart.

Till en liknande problematik hör homogenitetsbiasen i ekonometrisk analys, som gör att man till exempel lätt förbiser direkta och indirekta effekter av anti-diskrimineringspolitik. Sylvia Walby poängterar i en studie för EU-kommissionen (Walby 2007) att det för närvarande finns ett stort produktivitetsgap mellan män och kvinnor, som om det utplånas kommer att påtagligt minska det så kallade demografiska underskottet som innebär en allt större belastning på en

allt mindre arbetsför befolkning. Genusrelaterade traditioner och diskriminering är alltmer kontraproduktiva när allt fler unga kvinnor skaffar sig högre utbildning och har i genomsnitt bättre kunskapsbetyg än männen. Hög utbildade kvinnor blir tillgängliga för allt fler av de kvalificerade befattningar som kommer att utlysa något som hittills inte beaktats i de stora demografiska prognoserna enligt Walby.

”Reinventing” facket?

De fackliga organisationerna har på kort tid förlorat cirka en kvarts miljon medlemmar och ännu fler väljer att stå utanför A-kassan. Facket har (av begripliga skäl, som jag sökt visa) svårt att möta upp mot missnöjet med hur arbetslivet fungerar och med att företagen minskar sitt ansvarstagande för arbetskraften. Arbetsplatsen påverkas som sagt av affärsstrategier och transaktioner som har mycket lite med den lokala prestationen att göra. Fenomenet är internationellt. Gene Sperling, en av president Clintons ledande ekonomer, hävdar att “det osynliga avtalet” blivit allvarligt försvagat och att den stora politisk/ekonomiska frågan är om globalisering och den nya informationsteknologin uppfattas som ett stöd eller ett hot av medelklassen. Om medelklassen (i amerikanskt språkbruk tjänstemän och yrkesarbetare) känner sig sviken av företagen, blir reaktionen fientlig mot hela den nya ekonomiska regimen, vilket skulle hota dess bestående mer än en reaktion från de redan marginaliserade fattiga.

De maktmedel som arbetsrättsreformen 1976/77 lade i händerna på löntagarna har förlorat kraft i takt med att konkurrenstrycket stärkts. Löntagarna har som ett organiserat särintresse försvagats av konsumtionssamhällets värderingsförskjutningar – människor uppfattar sig inte längre lika entydigt i produktionsstermer. Visionerna för det goda arbetslivet som de fackliga organisationerna formulerar framkallar oftare nostalgiska minnen snarare än kamplust. Vare sig sakligt eller retoriskt fungerar fackets visioner särskilt väl i en postmodern, individualistisk tid. De liberala slagorden – valfrihet och flexibilitet – som är centrala i mycket aktuellt reformarbete, måste facket möta ”öga mot öga”. Problemet är inte valfriheten, utan att bristerna i faktiska valmöjligheter konsekvent negligeras. Flexibilitet är en positiv egenskap om den allsidigt omfattar vardagliga problem.

LAS riskerar att bakbinda arbetstagarna, så att de har svårt att hävda sina intressen. Tanken var från början att anställningstrygghet baserad på senioritet (först in, sist ut) var så attraktiv att den var värd förlusten av arbetstagarens främsta påtryckningsmedel, hotet om att sluta. Så kunde man resonera för att MBL samtidigt gav arbetstagarna rättigheter som byggde på lag och avtal. Nu är det tydligt att senioritetsregeln bidrar till en ”frivillig” inlåsning som försvagar arbetarna. Det finns andra sätt – det måste finnas! – att ge samma anställningsskydd,

till exempel ekonomiska styrmedel eller nya procedurregler.

En viktig fråga som facket mot oddsen, riskerar att förlora gäller företagens samhällsansvar. Finansinstituten driver hårt tesen att företaget bara har en huvudman – ägarna. Många forskare hävdar att deras teorier stöder tesen att ett effektivt företag är en koalition av intressen; ägare, löntagare, samhället, staten med flera. Det är idag allt mindre trovärdigt att betrakta produktion och konsumtion som särintressen. De flesta bedömer intresseorganisationer utifrån hur väl de kan balansera denna komplexitet.

De fackliga organisationerna behöver arbeta mer aktivt på flera nivåer när exogena faktorer – inte bara de mäktiga globala krafterna, utan också nya kognitiva och moraliska föreställningar – har så stor betydelse. Fackföreningarna måste mer aktivt påverka kapitalförvaltningssidan utifrån arbetstagarnas intressen – trots dåliga erfarenheter från fonddebatten. Man måste utnyttja sina stora nätverk och använda sin information till bench-marking, opinionsbildning och påtryckningar i förhandlingar. Man har på senare år förlorat stöd i den allmänna opinionen, för att man uppfattas som en insiderorganisation, som är till mest för de redan anställda. Konkreta fackliga åtgärder för att på ett bättre och mer rättvist sätt balansera *insider*- och *outsider*-intressen – till exempel för invandrare och långtidsarbetslösa – skulle öka respekten.

Kollektiv och individ

Studiet av social organisation och stratifiering har dominerats av frågor som rör produktionslivet, medan de många frågor inom stratifiering och organisation som handlar om konsumtion negligeras. Georg Ritzer och Don Slater skriver (2001): “By contrast, the huge contemporary interest in consumption rests on two broad premises; that consumption is always central to social reproduction, and that consumer culture is a characterization of postmodern society. *Key social values, identities and processes become negotiated through the figure of the consumer rather than the worker.* The neo-liberal projects recognized and promoted this by seeking to redefine all social processes (e.g. health provision, education, democracy) according to the paradigm of consumption.”

En rimlig observation är att det goda arbetslivet definieras mer subjektivt än för 30 år sedan, industrisamhällets visioner fungerar sakligt och retoriskt allt sämre. Om arbetslivet vill lära av konsumtionslivet måste man kunna sätta sig in i den positiva känslan av frihet och självmedvetenhet man kan uppleva som konsument.

De arbetspsykologiska begrepp som på 70-talet definierade ett bra arbete var präglade av det moderna projektet och föreställningen om i princip likartade och oföränderliga behov. Den postmoderna attityden fäster större vikt vid förändringen och människornas egen konstruktion av sin sociala verklighet. De unga gräver djupt och brett i personligheten och kommer upp med begrepp som

(under en tid) blir starka drivkrafter. Medan reformisterna på sjuttioalet formulerade ”allmängiltiga principer” baserade på forskning och experiment, påverkas motsvarande i dag mer av tillfälliga filosofiska och estetiska diskurser.

Aktionsforskningen – en viktig del

En tvistefråga som följt arbetslivsforskningen åtminstone i fyra decennier är den om så kallad aktionsforsknings berättigande. Jag menar att en tillämpad interaktiv forskning har en särskild roll när det gäller arbetsmiljö och företagsfrågor och måste dömas på egna meriter (Aagaard & Svensson 2006). Karl Popper skiljde mellan olika faser i forskningsprocessen, upptäckt och verifiering som styrs av olika normer: ”Upptäckten är öppen, kreativ, interaktiv, intuitiv och lekfull; verifiering är sluten, systematisk empirisk och styrd av statistisk metodik” (Popper 1985).

Man bör observera att relevansen av systematisk verifikation varierar med olika sorters kunskap; analytisk som i naturvetenskap, syntetisk i teknologi och symbolisk i kreativitet. Forskningsbaserad kunskap av det ena eller andra slaget har blivit allt viktigare inom alla sektorer. Det finns emellertid en avgörande skillnad i att bara ett fåtal näringsgrenar är baserade på *science*, medan de flesta traditionella företag producerar värde på basis av syntetiska och kreativa modeller (Cooke & Leydesdorff 2006). Arbetslivsutveckling handlar oftast om syntetisk och kreativ kunskap.

Vidare är företagsekonomiska beslut speciella i behovet att bedöma osäkerhet och risker. Arbetslivsforskare behöver föra in så mycket realism som möjligt i sin modell och efter förmåga analysera relevant osäkerhet och okända förhållanden. En bra vägledning till ett generativt samspel är litteraturen om så kallad *Mode-2 research*, som analyserar hur praxis-relevant kunskap resulterar ur en gemensam utvecklingsprocess mellan akademiska och företagssfärer (Nowotny, Scott & Gibbons 2001; von Otter 2007).

Enligt Mode-2-analysen kan science sällan validera teorier för handling enbart med stöd av etablerad forskningsmetodik. För att vara praktiskt användbara måste teorier vara instoppade i ett konkret sammanhang (*contextualized*) och ta hänsyn till en lång rad av sociala, ekonomiska and miljömässiga implikationer; inte det omvända, de-kontextualiserade och befriade från vardaglig verklighet som i vetenskapliga experiment. Den nya arbetslivsforskningen måste fortsatt eftersträva att bidra med kritisk och konstruktiv alternativskapande kunskap.

Slutord

Den öppna och kreativa diskussion om arbetslivets organisation som kanaliseras via MBL och som alla parter bidrog till, spelade under ett par decennier en stor roll för att skapa ett konstruktivt utvecklingsklimat. Den verkar nu ha avstannat. Svenska forskare – till skillnad från till exempel finska och norska –

ägnar sig inte längre åt storskaliga försöksverksamheter tillsammans med parterna. Parterna har inte förmått att förnya dagordningen för samverkan med de problem som är mest påträngande idag. Arbetslivsdebatten har blivit energilös.

Stern (2007) skriver alltså i sin klimatrapport: "Climate change presents a unique challenge for economics: It is the greatest and widest-ranging markets failure ever seen." Mycket talar för att konsekvenserna av att Nick Sterns insikt blir allmän uppfattning är att den ekonomiska rationaliteten blir mer ifrågasatt och nyanseras. En utveckling har påbörjats. Barack Obama, presidentkandidaten, har byggt sitt ekonomiska program på "behavioral economics" som har ett delvis sociologiskt perspektiv på ekonomi och socialpolitik (Lambert 2006) Omprövningsprocessen påverkas även av bidrag från neurologisk forskning (Layard 2006), psykologi (Kahneman & Tversky 1979) och sociologi (Granovetter 2005). Arbetslivsforskningen har fått en ny chans, om man förstår att ta den.

Referenser

- Aagaard Nielsen K, Svensson, L (red). (2006) *Action and Interactive Research*, Maastricht: Shaker publishing
- Andersen T, B Holmström et al (2007) *The Nordic Model*, Helsingfors: ETLA
- Arbetskyddsfonden (1978) *Medbestämmande och arbetsliv: Kartläggning och analys av forskningsbehov*, PUFRA, Rapport 1978:2
- Axelrod R (1984). *The Evolution of Cooperation*. London: Penguin Books.
- Cappelli P & Bonet R (2006). What Happened to "The New Deal" with Employees? I: Gandossy R P. *Workforce wake-up call: your workforce is changing, are you?* New Jersey: Wiley.
- Cohen D (2003). *Our Modern Times: The Nature of Capitalism in the Information Age*. Cambridge, Mass: The MIT Press.
- Cooke P, L. Leydesdorff (2006) Regional Development in the knowledge-based Economy: The Construction of Advantage, in *J. of Technology Transfer*, 31, 5-15
- Etzkowitz H. (2003) Innovation in Innovation: The Triple Helix of University-Industry-Government Relations, in *Social Science Information*, Vol. 42, No. 3, 293-337 (2003)
- Granovetter M (2005) The Impact of Social Structures on Economic Outcomes of Economic Perspectives vol 19:1
- Heller F & Pusic´ E et al. (1998). *Organizational Participation: Myth and Reality*. New York: Oxford University Press.
- Hepple B (2005) *Labour Laws and Global Trade*. Oxford: Hart.
- Kahneman D, A Tversky (1979) Prospect Theory: An Analysis of Decisions under Risk *Econometrica*, March, 47:2
- Kaufman B. E. (2004) "The Global Evolution of industrial relations", ILO
- Kaufman B.E. ed. (1988) *How Labor Markets Work, Reflections on Theory and Practice*, Lexington Books
- Lambert C (2006) The Marketplace of Perceptions, *Harvard Magazine*, March/April
- Lane R E (2000). *The Loss of Happiness in Market Democracies*. New Haven: Yale University Press.

- Leibenstein H (1975). Aspects of the X-efficiency theory of the firm. I: *Bell Journal of Economics*, vol 6 nr 2.
- Miller G (1992). *Managerial Dilemmas: The Political Economy of Hierarchy*. Cambridge University Press.
- North D. (1993). *Institutionerna, tillväxten och välståndet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Nowotny H, P Scott, M Gibbons (2001) Re-Thinking Science: Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty, Polity.
- von Otter, C (2002): "Sweden", in Cornfield & Hodson eds.: *Worlds of work*, New York:Kluwer
- von Otter,C (2006) "Labor-management relations", *Blackwell Encyclopedia of Sociology*
- von Otter C (red.) (2006b). *Ledarskap för fria medarbetare*. Stockholm:Arbetslivsinstitutet
- von Otter C (2007) Improving Learning Capabilities: A Case Study of and Independent Research Unit in Interaction with the Community. *International J. of Action Research*, 3/2007
- Pfeffer J (2006). Some half truths about managing people: A call for evidence Based-Management. I: Gandossy R P. Workforce wake-up call: your workforce is changing, are you? New Jersey: Wiley.
- Popper K (1985) Popper selections, edited by David Miller. Princeton University Press
- Ritzer G 1998) The McDonaldization Thesis, London: Sage
- Ritzer G, D. Slater (2001) Editorial, *Journal of Consumer Culture*, vol.1, no. 1
- Sandberg Å (ed.) (1991). *Enriching Production: perspectives on Volvo's Uddevalla plant as an alternative to lean production*. Avebury: Aldershot.
- Schlosser E (2002) Fast Food Nation, London: Penguin
- Scitovsky T (1992). *The Joyless Economy: The Psychology of Humans Satisfaction*. New York: Oxford University Press.
- Slater D (1997). *Consumer Culture & Modernity*. Cambridge: Polity press.
- Stern N. (2007) Stern Review on the Economics of Climate Change, London: H.M. Treasury
- Walby, S. (2007): Gender (in)equality and the future of work, Report to the Equal Opportunities Commission (www.eoc.org.uk/research)
- Williamson O (1975). *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.
- Williamson O (1981). The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *American Journal of Sociology*, vol. 87, No 3.
- Zetterberg H L m fl. (1987). *Det osynliga kontraktet*. Stockholm: SIFO, 3:e upplagan.