

Nils Elvander

Industrial Relations i USA

Detta är den andra i en serie om tre artiklar* som beskriver den historiska utvecklingen av forskningsområdet Industrial Relations (IR) eller arbetsmarknadsrelationer som det brukar kallas på svenska. Den första artikeln publicerades i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 3, 1998, och behandlade IR-områdets uppkomst och utveckling i Storbritannien sedan förra sekelskiftet. Här skildras motsvarande utveckling i USA. Den avslutande artikeln skall innehålla en kort översikt över förhållandena på detta vidsträckta och mångvetenskapliga forskningsområde i några andra länder, däribland Sverige, en redovisning av den internationella IR-verksamheten och slutligen en diskussion av teoribildningens problematik inom IR-området.

I USA användes termen Industrial Relations för första gången offentligt när den republikanske presidenten William Howard Taft år 1912 tillsatte en utredning om arbetsmarknadsproblem som kallades "Commission on Industrial Relations". Vid denna tid användes termen närmast som en förkortning av "the relations between labor and capital in industry", vilket tidigare hade kallats "the labor problem". Den direkta orsaken till kommissionens tillsättande var en våldsam arbetskonflikt i Los Angeles 1910 som kostade 20 människoliv. Bakgrunden var den hårda kamp mellan arbete och kapital som förorsakades av den tunga industrins snabba genombrott från och med 1870-talet, löne-

sänkningar under lågkonjunkturerna, hög arbetslöshet – förvärrad av omfattande immigration – och en ytterst auktoritär arbetsledning i flertalet industriföretag. Gentemot de ideologiska ytterlighetspositionerna i denna klasskamp hävdade en reformvänlig riktning bland arbetsgivare, politiker och forskare att det kapitalistiska systemet måste reformeras för att kunna bevaras. Reformerna borde syfta till att stärka arbetstagarnas förhandlingsposition och förbättra arbetsvillkoren; detta kunde ske såväl genom fackföreningar och kollektivavtal som genom lagstiftning och en frivillig humanisering av arbetsledning och arbetsmiljö. Ur denna reformrörelse föddes omkring 1920 begreppet Industrial Relations som beteckning för akademisk forsk-

Nils Elvander är professor emeritus i statskunskap och arbetsmarknadsrelationer vid Uppsala universitet.

*Arbetet med dessa artiklar har utförts med hjälp av ett anslag från Humanistisk-Samhällsvetenskapliga Forskningsrådet.

ning och undervisning om de akuta arbetsmarknadsproblemen (Kaufman 1993).

John R Commons

En av de ledande männen i reformrörelsen var John R Commons (1862–1945); han brukar utpekas som ”father of American Industrial Relations” (Kaufman 1993, s 54). Innan Commons påbörjade sina universitetsstudier hade han försörjt sig som typograf, varvid han förvärvade sina första praktiska IR-erfarenheter som aktiv fackföreningsmedlem. Mellan 1904 och pensioneringen 1934 var han verksam som lärare och forskare vid University of Wisconsin. Hans första större arbete inom IR-området gällde den amerikanska fackföreningsrörelsens historia (Commons m fl 1910; 1918). Som professor i nationalekonomi täckte han så gott som alla grenar inom ämnet i sin enormt omfattande produktion och dessutom viktiga områden inom statsvetenskap, såsom statlig och kommunal förvaltning, samt arbetsrätt. Commons var också flitigt anlitad för offentliga uppdrag, inte minst vad gäller arbetsmarknadsreformer i hemstaten Wisconsin och medling i arbets tvister. Han var ledamot av ett stort antal offentliga utredningar, bland annat den ovan nämnda Commission on Industrial Relations 1913–16, där han genom egna fältstudier fick mycket material och inspiration till sin senare teoretiskt inriktade IR-forskning. Det har sagts (Boulding 1956, s 7) att

”Commons was the intellectual origin of the New Deal, of labor legislation, of social security, of the whole movement toward a welfare state”.

Staten Wisconsin blev, till stor del under inflytande av Commons, ”a great state laboratory for social innovation” (Barbash

1991, s 22). Commons startade också den första universitetsutbildningen inom IR i USA; det skedde vid University of Wisconsin i Madison år 1920.

Commons var elev till Thorstein Veblen (1857–1929), grundaren av den amerikanska ekonomiska institutionalismen, som under mellankrigstiden blev en ledande skolbildning inom nationalekonomin i USA (Pålsson Syll 1998, s 224–233). Veblen och Commons avvisade den neoklassiska nationalekonomins teori om egenintresserade individers nyttomaximerande i en slutet, statisk värld. De framhävde i stället normernas, sedvänjornas och spelreglernas betydelse för näringslivets och marknadsekonomin utveckling, betraktad i ett dynamiskt processperspektiv. Enligt Commons borde nationalekonomin ha institutioner och kollektivt handlande som sina egentliga studieobjekt. Han definierar en institution som ”collective action in control, liberation, and expansion of individual action” (Commons 1950, s 21). Det är institutionerna som styr samhället och våra liv genom att reglera vårt kollektiva handlande. Goda institutioner, såsom fackföreningar, kan öka individens frihet.

Ett av de mest originella dragen hos Commons är att han lyfter fram den rättsliga dimensionen i ekonomin genom att dels använda domstolsprocesser i USA och England som källmaterial, dels utforma en teori om egendomsbegreppets förändringar i sedvanerätt och lagstiftning. Huvudresultaten av denna närmast rättshistoriska forskning redovisades i det första större teoretiska arbetet *Legal Foundations of Capitalism* (1924). Den fortsatta teoriutvecklingen skedde i ett egenartat samspel mellan Commons egna praktiska erfarenheter och hans ”dialoger” med den nationalekonomiska doktrinhistoriens stora andar från John Locke och fram till nutiden. Slutsatserna av dessa ori-

ginella kopplingar mellan teori och praktik framlades i det stora huvudarbetet *Institutional Economics* (1934) inom ramen för en mycket omfattande och komplicerad begreppsapparat. Boken har ett stadgat rykte för obegriplighet, vilket dock ej hindrat att Commons teser vidareutvecklats och förtydligats av en grupp hängivna lärjungar och att de återigen tagits på allvar i de senaste årens debatt om institutionella faktorer i ekonomin. En förenklad och förtydligad version utgavs posthumt under titeln *The Economics of Collective Action* (1950). I dessa båda böcker utvecklades bland annat en teori om fackföreningar och kollektivavtal, som liknar den som makarna Webb framförde på 1890-talet; några referenser till the Webbs förekommer dock inte, märkligt nog.

I *Legal Foundations of Capitalism* fastslog Commons att domstolarna i USA oftast tar arbetsgivarnas parti mot arbetarna och deras fackföreningar. Trots denna insikt om domstolarnas partiskhet i det starkt domstolsstyrda amerikanska systemet för arbetsmarknadsrelationer ansåg han att det borde vara deras uppgift att tillsammans med de partssammansatta statliga regleringskommissionerna lösa tvister och skapa ordning på arbetsmarknaden. Han såg fram emot "a constitution for industrial government" som bygger på kollektivavtal, skyddslagstiftning och inordnande av arbetsgivare och arbetstagare under samma "due process of law". Denna arbetsrättsliga vision såg han ta gestalt i president Roosevelts New Deal. Han lovordade korporatismen i den svällande federala administrationen och betraktade intressegrupperna – särskilt de traditionella yrkesbaserade fackföreningarna – som mer representativa för folkviljan än kongressen (Olson 1965, s 114–117). Commons ansåg rentav att den intressebaserade kollektivismen var räddningen för

den amerikanska demokratin från hotet från totalitära regimer:

"Den amerikanska demokratin kan endast räddas genom kollektiv ekonomisk organisation av företag och fackföreningar" (Commons 1950, s 263, min översättning).

Industrial Relations: Två skolor 1920–60

Under mellankrigstiden utvecklades IR vid de amerikanska universiteten ganska sakta men dock säkert såsom ett mångvetenskapligt och praktiskt problemorienterat ämnesområde. De första kurserna startades, som redan nämnts, av Commons vid University of Wisconsin 1920. Samma år grundades The Industrial Relations Association of America med progressiva personalchefer i näringslivet som största medlemsgrupp; föreningen avtynade dock efter ett par år. I början av 1920-talet framträdde två huvudströmningar inom IR-området, som har benämnts "the institutional labor economics school" (ILE) och "the personnel management school" (PM) (Kaufman 1993). ILE-skolan var främst inriktad på fackföreningsrörelsens historia (labor history), kollektivavtal, arbetsrätt samt arbetslöshetens orsaker och konsekvenser. John R Commons och hans elever vid University of Wisconsin spelade en ledande roll såväl vad gäller forskning och utbildning som deltagande i praktiskt reformarbete, där ILE-anhängarna ivrigt stödde Franklin D Roosevelts New Deal. Inställningen till fackföreningar och kollektivavtal blev den i praktiken avgörande skiljelinjen mellan ILE och PM. Human Relations-skolan, som framträdde omkring 1930 och blev den ledande riktningen på PM-sidan med Elton Mayo som främsta namn, betonade in-

tressegemenskapen mellan arbetsgivare och arbetstagare, lade ansvaret för humanisering och effektivisering av partsrelationerna på arbetsgivarna samt betraktade fackföreningar som en onödig störning eller möjligen ett nödvändigt ont. Men trots dessa teoretiska och ideologiska skillnader höll de båda skolorna ihop, oftast under beteckningen Industrial Relations och med anknytning till nationalekonomiska institutioner.

Vid krigsslutet 1945 fick IR en flygande start överallt i den samhällsvetenskapliga forskarvärlden i USA. Bakgrunden var, liksom efter första världskriget, oro på arbetsmarknaden men också – vilket var något nytt – full sysselsättning och växande makt för fackföreningsrörelsen. Organisationsgraden i näringslivet (utom jordbruket) ökade sålunda från cirka 10 procent i början av 1930-talet till rekordhöjden 35 procent i mitten av 1950-talet. En mängd nya IR-enheter grundades, av vilka de vid Cornell University i New York State samt Harvard University och Massachusetts Institute of Technology (MIT) i Boston blev de ledande vid sidan av pionjärinstitutionen vid University of Wisconsin. År 1947 bildades Industrial Relations Research Association, IRRRA, av några arbetsmarknadsökonomer som var missnöjda med bristen på förståelse för en mera institutionell och mångvetenskapligt inriktad arbetsmarknadsforskning bland de tongivande neoklassiska ekonomerna inom American Economic Association. Samma år grundades också *Industrial and Labor Relations Review* vid Cornell, landets första renodlade IR-tidskrift med klar dominans för ILE-skolan.

Under ”The Golden Age of Industrial Relations” (Kaufman 1993) på 1950-talet, då den amerikanska fackföreningsrörelsen stod på höjden av makt och inflytande, höll ILE- och PM-skolorna alltså samman inom de

flesta av de snabbt växande IR-institutionerna. Men en kommande brytning mellan de båda skolorna förebådades när ledande arbetsmarknadsökonomer med ILE-orientering, såsom John Dunlop och Clark Kerr, riktade hårda angrepp mot Human Relations-skolan; den anklagades för att med sin beteendevetenskapliga inriktning på individer och arbetslivsrelationer på mikronivå förbise omgivningsfaktorernas och inte minst fackföreningarnas betydelse. Dunlop och Kerr, som i likhet med Commons hade omfattande praktiska IR-erfarenheter,¹ ledde ett stort tvärvetenskapligt och internationellt komparativt projekt som utmynnade i det sammanfattande verket *Industrialism and Industrial Man* (Kerr m fl 1960). Här utvecklades bland annat den omstridda konvergenhypotesen, alltså tanken att IR-systemen i olika länder – även kommunistiska – närmar sig varandra under industrialiseringsprocessens gång.

John T Dunlop

År 1958 publicerade professorn i Economics vid Harvard University John T Dunlop (f 1914) efterkrigstidens mest uppmärksammade bok vad gäller IR-teori, *Industrial Relations Systems*. På grundval av dels egna empiriska studier av lönebildning (Dunlop 1944, 1957) och egna praktiska erfarenheter

1. John Dunlop hade vid sidan av sin professur vid Harvard University en rad statliga utrednings- och medlingsuppdrag; han var arbetsmarknadsminister i president Gerald Fords administration 1975–76, och han ledde en regeringskommitté för reformering av den arbetsrättsliga lagstiftningen i början av 1990-talet, vars förslag dock ej genomförts. Clark Kerr var bland annat rektor för University of California i Berkeley på 1960-talet och hade regeringsuppdrag i olika arbetsmarknadsfrågor.

av bland annat medling, dels en summering av komparativ IR-forskning framlade Dunlop en teoretisk referensram med anspråk på generell giltighet. Han citerade inledningsvis den brittiske filosofen Julian Huxley för att karakterisera dagsläget inom IR-forskningen:

”Berg av fakta har staplats upp på den mänskliga okunnighetens slätter [...] Resultatet är ett överflöd av råmaterial. Stora högar av fakta ligger outnyttjade, eller utnyttjade på ett godtyckligt och ofullständigt sätt” (Dunlop 1958/1993, s x, min översättning).

För att råda bot på detta sorgliga tillstånd utvecklade Dunlop en systemteoretisk modell, enligt vilken ett IR-system består av aktörer, omgivningsfaktorer (contexts), spelregler och gemensam ideologi. Begreppet IR-system innefattar såväl nationella system som subsystem på branschnivå och lokal nivå. Systemets *aktörer* utgörs av dels arbetsgivare och arbetstagare samt deras organisationer, dels de närmast berörda statliga myndigheterna. Som *omgivningsfaktorer* räknas produkt- och produktionsteknologi, marknads- och budgetmässiga restriktioner samt maktrelationerna i samhället. *Spelreglerna* ses som den beroende variabeln, kärnan i IR-systemet; de handlar om löner och andra anställningsvillkor samt förhandlingar och konfliktlösning. *Ideologi*, slutligen, definieras som

”en uppsättning av idéer och övertygelser som är allmänt omfattade av aktörerna och binder ihop systemet till en integrerad helhet” (Dunlop 1958/1993, s 53, min översättning).

Ideologibegreppet är knutet till aktörernas roller. Men egendomligt nog används det inte i den följande empiriska analysen.

Ett huvudsyfte med Dunlops modell var att främja en mera systematisk komparativ IR-forskning. Man borde inte bara jämföra nationella IR-system som helhet utan också nationella subsystem på branschnivå. Dunlop gav själv två utförligt dokumenterade exempel på regelsystemens utformning inom samma bransch i olika länder. Exempelen visade att branschspecifika tekniska och marknadsmässiga omgivningsfaktorer inom kolindustrin och byggnadsbranschen (i vid mening) tenderar att framkalla relativt likartade regelsystem kring lönebildning, allmänna anställningsvillkor och arbetarskydd, medan maktkontext, aktörernas status och regler för konfliktlösning är mera nationellt bestämda. De sistnämnda nationella skillnaderna kunde enligt Dunlop förklaras av historiska faktorer såsom nationsbyggandets och den industriella revolutionens ”timing” och fackföreningsrörelsens tidiga utveckling. Tre idealtyper av elitstrategier för industrialisering och etablering av nationella IR-system kunde urskiljas och användas som analytiska redskap: den feodala och paternalistiska typen, den medelklassliberala och marknadsorienterade typen samt den revolutionära och partielitstyrda typen. I ett följande kapitel försökte Dunlop tillämpa dessa idealtyper även på utvecklingen av regelsystem på arbetsplatsnivå vad gäller rekrytering, utbildning och avskedande av arbetskraft, lönebildning samt konfliktlösning. Härvid framträdde – utan att Dunlop explicit påpekade det – slående likheter mellan den feodala typen och den revolutionära; till den sistnämnda räknades såväl kommunistiska regimer som befrielseörelser och enpartiregimer i U-länder. Endast den liberala typen befanns förenlig med starka självständiga organisationer som tar ansvar för avtal och konfliktlösning. I de båda mer eller mindre totalitära regimtyperna ”finns det inget utrymme för konflikt” (Dunlop 1958/1993, s 280).

Dunlops generella IR-teori har onekligen – liksom all systemteori – en hög grad av allmängiltighet, som dock uppnås till priset av vaghet och relativt låg förklaringskraft. Det är också en brist att Dunlop i sitt förakt för Human Relations-skolan förbiser företags-interna faktorer och att hans makroekonomiska modell faktiskt inte är generell, eftersom den endast omfattar den fackligt organiserade sektorn i ekonomin. Trots dessa brister – eller kanske just därför – utlöste Dunlops bok efter några år den största debatt om IR-teori som någonsin förekommit i USA. Det är inte möjligt att här behandla denna debatt. Egendomligt nog deltog Dunlop själv nästan inte alls i diskussionen. I anslutning till en nyskriven ”Commentary” i 1993 års reviderade nyutgåva av *Industrial Relations Systems* förtecknade han i en fotnot ett 40-tal artiklar och böcker med anknytning till sin egen bok, men han avstod i stort sett från att gå i svaromål. Kommentaren ägnades i stället åt en upprepning av IR-teorins grundtankar och några försök att applicera dem på de senaste decenniernas utveckling. Dels tillämpades den ovan nämnda konvergenhypotesen på Sovjetunionen – med ett föga övertygande resultat. Dels bemöttes kritiken mot *Industrial Relations Systems* med en svepande hänvisning till systemperspektivets påstådda användbarhet för praktisk analys och problemlösning; fyra fallstudier av konfliktsituationer där Dunlop själv hade varit involverad anfördes som belegg för detta påstående.

Industrial Relations: Splittring och nedgång 1960–2000

Under 1960- och 70-talen skedde en gradvis urholkning av den amerikanska IR-verksamheten, samtidigt som den fortsatte att expandera rent kvantitativt (nya tidskrifter starta-

des, medlemsantalet i IRRA tredubblades, forskarutbildningen utökades). Urholkningen skedde från två håll. Dels bröt sig PM-skolan ut – bland annat till följd av Dunlops och Kerrs angrepp på Human Relations-forskningen – och startade en egen, alltmer framgångsrik verksamhet, ofta under den nya beteckningen Human Resource Management (HRM). Dels krympte IR-företrädarna själva sin forskning och undervisning till att omfatta enbart den krympande fackliga sektorn (organisationsgraden i näringslivet sjönk från cirka 30 till 15 procent), kollektivavtalsförhandlingar och missgynnade gruppers problem på arbetsmarknaden. Därmed uppstod en växande klyfta mellan å ena sidan den traditionella, praktiskt problemorienterade IR-forskningen med rötter i New Deal-traditionen, och å andra sidan en ny, neoklassiskt orienterad och teoretisktmetodiskt avancerad riktning inom Labor Economics med rötter i Chicagoskolan. Den dubbelriktade urholkningen av IR beledsagades av en självkritisk debatt bland IR-forskare om den rätta avvägningen mellan praktisk ”problem solving” och teoretisktmetodiskt medveten ”science building”, om mångvetenskaplighetens för- och nackdelar samt om möjligheterna att på ett intellektuellt hållbart sätt hävda att IR är en ”academic discipline” med den därtill hörande teoretiska kärnan. I den sistnämnda frågan intog flertalet debattörer en skeptisk hållning.

Dagsläget för amerikansk IR-forskning kännetecknas av en stark tillbakagång i framförallt kvantitativt och resursmässigt hänseende. Tillbakagången tog fart under 1980-talet, och detta kan klart relateras till det rådande konservativa politiska klimatet och till fackföreningsrörelsens anmärkningsvärda motgångar. ”Non Union” och ”Human Resource Management” blev dagens lösen överallt inom företag och universitet. Visser-

ligen hävdade sig IR-programmen alltjämt väl vid några stora universitet där de sedan länge haft en stark ställning, såsom Cornell och Wisconsin, och forskning med en breddad IR-inriktning resulterade i några betydelsefulla arbeten under 1980-talet av forskare vid MIT och Harvard som skall redovisas nedan (Thomas Kochan, Robert McKersie, Richard Freeman). Men i övrigt undanträngdes IR av HRM på alla nivåer inom universitetsväsendet; inga nya IR-enheter bildades och flera gamla lades ned eller bytte namn till HRM. Till följd härav förlorade IRRA medlemmar och status; organisationen blev ett slags reservat för fackföreningsvänliga IR-forskare och praktiker av traditionell typ. Bakom denna nedgång för IR kan man skönja inte bara en ideologisk strömning, som har samband med fackföreningarnas och kollektivavtals-systemets upplösningsprocess inom den privata sektorn under 1980- och 90-talen, utan också en inomvetenskaplig reaktion med anknytning till den akademiska arbetsmarknaden: oförmågan att enas om en teoretisk kärna inom IR-området leder till att forskarna tryggar sig till moderämnena (nationalekonomi, sociologi, statsvetenskap, arbetsrätt) där befodringsutsikter och intellektuell miljö är bättre. Själva beteckningen Industrial Relations kom att förknippas med New Deal-nostalgi och en krympande, föråldrad industrisektor. Namnbyte till *Employment Relations* och ett återställande av den gamla kopplingen mellan ILE- och PM-skolorna har föreslagits som överlevnadsstrategi (Kaufman 1993, kap 6-8).

Thomas A Kochan och Robert B McKersie

År 1986 publicerade Thomas A Kochan, professor i Industrial Relations vid MIT, till-

sammans med ämneskollegerna Harry C Katz (Cornell) och Robert B McKersie (MIT) den första stora empiriska undersökningen av det amerikanska IR-systemets utveckling sedan andra världskriget: *The Transformation of American Industrial Relations*.² Kochan och hans medarbetare anknöt explicit till Dunlops systemmodell, men de sköt in sig på dess svagaste punkt, nämligen föreställningen om IR-systemets gemensamma sammanhållande ideologi. Så länge omgivningsfaktorerna och aktörernas beteende förblev någorlunda stabila, såsom under New Deal-epoken fram till 1970-talet, kunde modellen kanske försvaras. Men sedan dess har detta systemperspektiv, ”med dess tonvikt på stabilitet och värdemenskap bland aktörerna ifråga om deras respektive roller”, blivit alltmer irrelevant; det kan inte förklara de dynamiska faktorerna i ett IR-system i genomgripande omvandling (Kochan m fl 1986, s 7).

Kochans reviderade teoretiska referensram utgår liksom Dunlops modell från omgivningsfaktorer såsom arbets- och produktmarknader, teknologi och politiska maktförhållanden. Men det nya är ett strategiskt aktörsperspektiv, enligt vilket utfallet av IR-processerna bestäms av ett samspel mellan omgivningsfaktorernas tryck och aktörernas val av strategier som svar på detta tryck. En annan nyhet är att arbetsgivarstrategin sätts i centrum; arbetsgivarna ses som initiativtagare till alla viktiga förändringar i systemet, medan de i tidigare forskning enbart uppfattades som passivt reagerande på fackföreningarnas krav. I det nya,

2. Thomas Kochan disputerade i IR vid University of Wisconsin 1973 och publicerade en rad arbeten inom områdets olika grenar (bl a Kochan 1980/1988). Han var president i International Industrial Relations Association 1992-95.

upp- och nedvända perspektivet framstår arbetsgivarna som aktiva innovatörer av anställningsrelationerna i samklang med arbets- och produktmarknadernas stora förändringar sedan 1960-talet i den ökande internationaliseringens och den hårdnande konkurrensens tecken, medan fackets och den federala regeringens politik spelar rollen av konservativ vårdare av arvet från New Deal. Den aktiva arbetsgivarstrategin är enligt Kochan egentligen inte så ny, eftersom den anknyter till en sekelgammal tradition av individualistisk fackföreningsfientlighet, som visserligen dämpades av närmast taktiska skäl under New Deal-epoken men aldrig helt övergavs och därför var lätt att återuppliva, särskilt under Ronald Reagans 1980-tal. Den latent men starka antifackliga hållningen hos de amerikanska arbetsgivarna före 1970-talet har förbisetts av de flesta IR-forskare, som felaktigt utgått från att arbetsgivarna funnit sig tillrätta med kollektivavtalsförhandlingar som arbetsmetod och fackföreningar som legitim motpart.

Analysen av parternas agerande bör enligt Kochans nya recept inriktas på tre nivåer inom ett företag (och motsvarande inom den politiska sfären). På *toppnivån* fattar företagsledningen mera långsiktiga strategiska beslut om affärsinriktning, investeringar och "Human Resource Strategies"; fackföreningarna och regeringsorganen är i USA relativt passiva på denna nivå, jämfört med Europa. *Mellannivån* är arenan för den traditionella typen av partsrelationer, alltså kollektivavtalsförhandlingar och annat samarbete med facket; statens bidrag är här arbetsrättslig lagstiftning och därmed sammanhängande administration. *Arbetsplatsnivån*, slutligen, påverkas av besluten på de båda högre nivåerna men kännetecknas framförallt av löpande direkta rela-

tioner mellan arbetsledningen och de enskilda arbetstagarna utan mycket inblandning av fackliga förhandlingar; dessa relationer utvecklas i viss mån inom ramen för statlig lagstiftning om bland annat arbetsmiljö och de anställdas individuella rättigheter.

Kochan och hans medarbetare tillämpar sin trenivåmodell i en både bred och detaljrik skildring av det amerikanska IR-systemets förändringar sedan 1940-talet, baserad på såväl tidigare forskning som aktuella data från omfattande enkäter. Undersökningen omfattar även den alltmer dominerande oorganiserade sektorn i det privata näringslivet – ett nytt grepp som möjliggör systematiska jämförelser med den stadigt krympande fackligt organiserade sektorn. Organisationsgradens minskning i den privata sektorn visar sig till cirka 40 procent kunna förklaras av strukturella faktorer, såsom övergång från tillverkningsindustri till servicenäringar, från arbetarjobb till tjänstemannayrken och från nordstaterna till syd- och väststaterna. Men arbetsgivarnas alltmer sofistikerade och framgångsrika "non union strategy" är en väl så viktig förklaring till den fackliga tillbakagången. Nya belöningsformer har införts, såsom vinstdelning och delägarskap; man har också satsat på nya former av direkt inflytande på arbetsplatsen för de anställda och ny arbetsorganisation med inslag av självstyrande grupper – allt syftande till att skapa så goda anställningsrelationer, att fackföreningar blir överflödiga. Arbetsgivarstrategin befästes genom att de högre cheferna själva tog hand om "Human Resource Management", inklusive lönesättning, på bekostnad av personalavdelningarnas traditionella personalpolitik i samverkan med facket.

Under 1980-talet hejdades de tidigare stora löneökningarna i den organiserade sektorn; i vissa fall förekom rentav lönesänk-

ningar under hot om minskad sysselsättning (concession bargaining). Strejkkvoten sjönk till den lägsta nivån sedan 1930-talet. Men alltjämt hade de organiserade delarna av arbetsmarknaden i regel högre lönenivå än de oorganiserade. Trots detta blev fackföreningarna alltmer maktlösa. Enligt Kochan är det önskvärt att fackets ställning stärks för balansens skull. Han pekar på några vägar att uppnå detta: ändra lagstiftningen i syfte att stoppa arbetsgivarnas alltför vanligare olagliga aktioner mot fackföreningsmedlemmar; bevara landvinningarna i HRM-strategin och förstärk dem genom bland annat styrelserepresentation för de anställda i större företag; modernisera fackliga strategier och arbetsformer.

Kochans stora arbete om det amerikanska IR-systemets utveckling utmynnar som synes i ett antal normativa rekommendationer till parterna och den federala regeringen – helt i linje med den praktiskt inriktade IR-traditionen från Commons och Dunlop. Detsamma gäller i viss mån ett annat arbete av Kochans medförfattare Robert B McKersie, Professor of Management vid MIT. Tillsammans med företagskonomen Richard E Walton vid Harvard Business School hade McKersie år 1965 utgivit det klassiska arbetet i tillämpad förhandlingsteori *A Behavioural Theory of Labor Negotiations*. Walton och McKersie återkom 1994, nu tillsammans med en tredje medarbetare, till det förhandlingsteoretiska området med en undersökning baserad på fallstudier av 13 företag i tre branscher: *Strategic Negotiations. A Theory of Change in Labor-Management Relations*. Författarna anknyter till en grundläggande distinktion i den förra boken mellan ”distributive bargaining” och ”integrative bargaining”. Den distributiva förhandlingen handlar enbart om fördelning av produktions-

resultatet och tenderar till nollsummespel och misstroende mellan parterna. Den integrativa förhandlingen däremot kännetecknas av strävan till samförstånd kring gemensamma intressen och samarbete med sikte på att förbättra produktionsresultatet. I den nya undersökningen studeras två typer av förhandlingsstrategier, ”forcing” och ”fostering”, som används av arbetsgivarna alternativt eller i kombination. Den tvingande strategin innebär distributivt förhandlande, skärpning av intressekonflikter och försök att splittra motparten. Den stödjande strategin bygger på integrativt förhandlande, förtroendeskapande åtgärder och främjande av intern sammanhållning hos båda parterna.

McKersie och Walton fann flera exempel på tvångsstrategi, ibland i förening med hot om att avbryta förhandlingsrelationen genom att flytta produktionen till annan ort. De såg också några få exempel på genuint stödjande strategi i samarbete med facket. Men det vanligaste mönstret – ungefär hälften av fallen – var en kombination eller växling mellan de båda huvudtyperna av förhandlingsstrategi. Författarna diskuterar för- och nackdelar med de renodlade typerna och med blandformerna och rekommenderar de sistnämnda, eftersom de visat sig mest framgångsrika för de berörda företagen. Rekommendationerna avser såväl överenskommelser i löpande sakfrågor som ”social contracts”, det vill säga grundläggande kompromisser i stora värdefördelningsfrågor och samförstånd kring ”the rules of the game”.

Richard B Freeman

Professorn i nationalekonomi vid Harvard University Richard B Freeman utgav år 1984 tillsammans med sin medarbetare James L Medoff en studie av de amerikanska fack-

föreningarnas funktioner, som redan blivit en klassiker: *What Do Unions Do?* Freeman är en uppslagsrik och mycket produktiv forskare inom bland annat det arbetsmarknadsekonomiska området, välkänd och respekterad som skicklig empiriker även i Sverige. *What Do Unions Do?* är en syntes av ett stort antal artiklar och rapporter från ett mångårigt forskningsprojekt. Utgångspunkten för projektet är en genialt enkel distinktion mellan fackföreningarnas ”två ansikten”: å ena sidan ett monopolansikte som visar fackets monopolistiska makt att höja sina medlemmars löner och andra anställningsförmåner på bekostnad av bland annat konsumentintresset, och å andra sidan ett ansikte som uttrycker kollektiva opinioner (”a collective voice/ institutional response face”). Den som enbart ser monopolansiktet har goda skäl att vara kritisk, medan den som bara tänker på att fackföreningar ger röst åt de anställda kan antas vara uppskattande. Om man vill ge en rättvis och på fakta baserad bild av fackföreningarnas betydelse för samhället, måste man betrakta båda ansiktena. Det är detta som Freeman och Medoff gör genom systematiska jämförelser mellan de organiserade och oorganiserade delarna av den privata sektorn i USA. Jämförelserna utgår från frågeställningar och hypoteser som anknyter till såväl monopolaspekten som den representativa funktionen. Undersökningen är baserad på avancerad kvantitativ analys av väldiga mängder av surveydata, offentliga såväl som framtagna i egen regi. Analysen presenteras på ett mycket läsbart sätt. *What Do Unions Do?* är helt enkelt ett mästerverk – metodologiskt, pedagogiskt, stilistiskt.

Huvudresultatet är att fördelarna med facklig organisering betydligt överväger nackdelarna; ”the voice/response face of unions dominates the monopoly face”. Fackföre-

ningarna har oftast en gynnsam inverkan på företagens effektivitet och produktivitet, liksom på inkomstfördelningen, och de ger röst åt de arbetande även i samhällsfrågor. Det vore en olycka för USA om fackföreningarna försvann, men det vore å andra sidan skadligt om de skulle organisera hela arbetsmarknaden. En förstärkning av det fackliga inflytandet skulle troligen öka välfärden i stort. Men det skulle samtidigt minska de berörda företagens lönsamhet, därför att avtalsbundna företag genomgående betalar sina anställda högre löner och andra förmåner än oorganiserade företag. Särskilt mindre och medelstora företag med kollektivavtal drabbades hårt av stora lönekostnadsökningar som drevs fram av facket under 1970-talet, då den genomsnittliga differensen mellan avtalsbundna och oorganiserade företag ökade med cirka nio procentenheter. Detta är en del av förklaringen till den starka antifackliga strömningen under 1980-talet.

Till fördelarna med facklig organisering hör att den främjar varaktiga anställningsförhållanden; den fackliga effekten är här större än vad som kan förklaras enbart av högre löner och andra anställningsförmåner. Kollektivavtalens förhandlingsordning och regler för tvistelösning skapar förtroende hos de anställda för att deras klagomål prövas sakligt och att rättigheter som är knutna till senioritet respekteras. Facket står för rättvisa procedurer, och detta påverkar benägenheten att stanna kvar i en anställning mer än vad upp till 20 procents överlön i förhållande till jämförbara oorganiserade arbetsplatser skulle göra. Den högre produktiviteten i flertalet avtalsbundna företag kan delvis förklaras av just denna stabilitet i anställningsförhållandet och därmed sammanhängande samarbetsklimat i partsrelationerna på arbetsplatsnivå. Men när partsrelationerna är dåliga är också

produktiviteten dålig – även i organiserade företag.

De amerikanska fackföreningarnas förståelse att ge röst åt arbetstagarna även i samhällsfrågor är enligt Freeman och Medoff störst i allmänna sociala välfärdsfrågor, medan däremot alla försök att ändra den arbetsrättsliga lagstiftningen i en för fackföreningarna mera gynnsam riktning misslyckats ända sedan slutet av 1940-talet. Den gällande lagen (Taft-Hartley Act 1947) om de anställdas rätt att etablera fackföreningar ger arbetsgivarna nästan obegränsade möjligheter att med hjälp av HRM-konsulter och liknande ensidigt agitera mot facklig organisering på arbetsplatsen; även olagliga metoder kommer härvid till användning. Detta torde förklara det mesta av fackets kraftiga tillbakagång i den privata sektorn sedan 1950-talet. I den offentliga sektorn däremot, där regelsystemet är mindre ogynnsamt för facklig organisering, ökar organisationsgraden.

Freeman och Medoff påvisar också att den populära mediabiliden av fackföreningarna som korrumpierade och odemokratiska är felaktig. Medlemmarna är oftast nöjda med den egna fackföreningen, deltagandet i möten och fackliga val är högt, valfusk är sällsynt. Interndemokratin fungerar alltså väl på lokal nivå, men på det centrala planet återfinns de välkända problemen med maktkoncentration och bristande insyn och kontroll. Korruption, förskingring och annan brottslighet hör dock till undantagen – det gäller främst transport-, byggnads- och hotell och restaurangbranscherna – och mycket tyder på att sådana företeelser är mera utbredda i företagen än i de fackliga organisationerna.

När *What Do Unions Do?* publicerades 1984 hade organisationsgraden i den privata sektorn i USA sjunkit till knappt 19 pro-

cent; tio år senare hade den minskat ytterligare till 13 procent. I dagsläget torde endast var tionde privatanställd vara fackligt organiserad, medan anslutningsgraden i den offentliga sektorn närmar sig 40 procent. Liksom Thomas Kochan och andra arbetslivsforskare betraktar Richard Freeman den fortgående försvagningen av fackföreningsrörelsen inom det privata näringslivet som ett stort problem för USA. Kan nedgången hejdas genom ändrad lagstiftning och facklig självreformer? Forskarnas rekommendationer i den riktningen har hittills inte haft något genomslag. Freeman har som ett alternativ till ökat fackligt inflytande föreslagit en uppluckring av förbudet mot företagsfackföreningar genom legalisering av arbetsgivarinspirerade former för anställdas delaktighet och medbestämmande – en strategi som facket, liksom president Clinton, emellertid avvisat (Nycander 1998, s 124).³ En annan väg har anvisats av professorn i Industrial Relations vid Rutgers University Charles C Heckscher. I *The New Unionism* (1988/1996) förespråkar Heckscher att fackföreningarna skall bryta sig ur den isolering från allmänna opinionen som de till stor del själva skapat genom sin konfliktinriktade strategi. De borde ge upp sina monopolanspråk och liera sig med andra intressegrupper såsom konsumentorganisationer, kvinnoföreningar och aktionsgrupper av olika slag. En sådan "associational unionism" skulle kunna stödjas av en arbetsrättsreform som syftar till normbildning genom samförstånd i pluralistisk anda, inte som den rådande lagstiftningen genom administrativa direktiv. Men hittills har stödet för

3. Freeman framförde dessa åsikter bland annat i sin egenskap av ledamot i den av John Dunlop ledda arbetsrättskommissionen i början av 1990-talet.

en sådan reform varit svagt, i synnerhet utanför fackföreningsrörelsen (Nycander 1998, s 128).

USA och Storbritannien: En jämförelse

Som nämnts i den tidigare artikeln (Elvander 1998) kan i den brittiska Industrial Relations-forskningen sedan 1970-talet en viss omorientering iaktas från den fackliga sidan till arbetsgivarsidan. Denna tyngdpunktsförskjutning kan sägas avspegla en maktförskjutning på arbetsmarknaden: under 1980-talet förlorade facket initiativet på central politisk nivå såväl som på det lokala planet, där arbetsgivarna numera nästan helt bestämmer dagordningen. En motsvarande tyngdpunktsförändring i partsrelationer och forskning kan, som framgår av ovanstående redogörelse, ännu tydligare iaktas i USA. En översiktlig jämförelse av partsrelationernas och IR-forskningens inriktning i de båda länderna kan visa på såväl intressanta paralleller som markanta skillnader.

Som forskningsområde med en självständig profil framträdde IR i USA redan omkring 1920 och fick en relativt stark ställning vid flera universitet under New Deal-epoken. IR kom att identifieras med praktiskt inriktad reformvänlighet och en positiv inställning till fackföreningsrörelsen. Pionjären John R Commons personifierar denna hållning. Efter andra världskriget kom det stora genombrottet, samtidigt som fackföreningarnas förhandlingsmakt och politiska inflytande växte. Denna storhetstid pågick fram till 1960-talet, då Human Relations-skolan bröt sig ut ur IR-gemenskapen och därmed grunden lades till den mycket framgångsrika Human Resource Management-strategin på arbetsmarknaden och dess avspeglning i

forskningen. Samtidigt inleddes den obrutna trend av medlemsförluster och motgångar för fackföreningarna i den privata sektorn, som tog full fart under 1980-talet och alltså jämt pågår.

Storbritannien var visserligen först ut med det grundläggande pionjärbetet inom IR-forskningen, makarna Webbs *Industrial Democracy* (1897), men som akademiskt ämne lanserades IR i liten skala först 1930, och det verkliga genombrottet kom så sent som under 1960-talet. Under storhetstiden för brittisk IR-forskning fram till början av 1980-talet, som i stort sett sammanföll med regeringsinnehav för Labourpartiet och en stark maktställning för fackföreningsrörelsen, var universitetet i Oxford till en början ledande inom området. Men sedan början av 1970-talet har den välutrustade IR-enheten vid University of Warwick intagit en helt dominerande position. Under 1980-talet skedde en tyngdpunktsförskjutning i Warwick-skolans inriktning från den fackliga sidan till arbetsgivarsidan. Liksom i USA, men inte lika uttratat, blev Human Resource Management tongivande, samtidigt som arbetsgivarna och deras ideologi dominerade såväl i politiken som i arbetslivet.

Den stora likheten mellan USA och Storbritannien är alltså den påfallande parallelliteten mellan å ena sidan IR-forskningens (i vid mening) inriktning, och å andra sidan maktförhållandet mellan parterna på arbetsmarknaden och mellan deras stödtrupper på det politiska slagfältet. Men några tydliga skillnader kan också iaktas. För det första kom genombrottet för IR-forskningen mycket tidigare i USA än i Storbritannien, vilket torde kunna förklaras av att de ledande amerikanska universiteten inte var lika gamla och traditionsbundna som de ledande brittiska. För det andra har IR-verksamheten i Storbritannien, sedan den väl

kom igång på allvar under 1960-talet, varit koncentrerad till endast ett universitet – först Oxford, sedan Warwick – medan den stora amerikanska universitetsvärlden sedan länge rymt tre starka IR-centra: Wisconsin, Cornell samt Harvard och MIT. Slutligen blev tyngdpunktsförskjutningen från IR till HRM betydligt mera långtgående i USA än i Storbritannien, framförallt i kvantitativt och resursmässigt hänseende. Detta kan i sin tur sättas i samband med att maktförskjutningen till fackets nackdel har pågått längre och varit mera långtgående i den amerikanska regimen på arbetsmarknaden än i den brittiska.

Parallelliteten mellan IR-forskningens inriktning och maktrelationerna på arbetsmarknaden och i politiken kan, med ett välvilligt betraktelsesätt, ses som en praktisk och realistisk anpassning till en föränderlig verklighet från IR-forskarnas sida. I både Storbritannien och USA har ju den praktiskt inriktade empirismen varit dominerande, och någon teoretisk överbyggnad som kunnat ge mera stadga och långsiktighet åt IR-forskningen har man inte lyckats konstruera. Men en kritisk synpunkt tränger sig på: finns det inte ett opportunistiskt drag i denna anpassning till förändringar i maktrelationer och politiskt klimat? Hur går det med den reella forskningsfriheten, när den ekonomiska och politiska maktens tyngdpunkt tenderar att bli forskarnas riktmärke?

Referenser

- Barbash J (1991) "John R Commons and the Western Industrial Relations Tradition". I Adams R (red) *Comparative Industrial Relations: Contemporary Research and Theory*. Harper Collins Academic, London.
- Boulding K (1956) "A New Look at Institutionalism" *American Economic Review: Papers and Proceedings*.
- Commons J R m fl (1910) *A Documentary History of American Industrial Society*. 10 volymer. Arthur Clark, New York.
- Commons J R m fl (1918) *History of Labor in the United States*. MacMillan, New York.
- Commons J R (1924) *Legal Foundations of Capitalism*. MacMillan, New York.
- Commons J R (1934) *Institutional Economics*. MacMillan, New York.
- Commons J R (1950) *The Economics of Collective Action*. MacMillan, New York.
- Dunlop J T (1944) *Wage Determination Under Trade Unions*. MacMillan, New York.
- Dunlop J T (red) (1957) *The Theory of Wage Determination*. MacMillan, London.
- Dunlop J T (1958/1993) *Industrial Relations Systems*. Holt, New York/Harvard Business School Press, Boston, Mass.
- Elvander N (1998) "Industrial Relations. Från Webbs till Warwick", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 4, nr 3.
- Freeman R B & Medoff J L (1984) *What Do Unions Do?* Basic Books, New York.
- Heckscher C (1988/1992) *The New Unionism. Employee Involvement in the Changing Corporation*. Cornell University Press, Ithaca, NY.
- Kaufman B (1993) *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. ILR Press, Ithaca, NY.
- Kerr C m fl (1960) *Industrialism and Industrial Man*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Kochan T A (1980/1988) *Collective Bargaining and Industrial Relations*. R D Irwin, Homewood, Ill.
- Kochan T A, Katz H C & McKersie R B (1986) *The Transformation of American Industrial Relations*. Basic Books, New York.
- Nycander S (1998) *Kriget mot fackföreningarna – en studie av den amerikanska modellen*. SNS Stockholm.
- Olson M (1965) *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*. Harvard University Press, Cambridge Mass.
- Pålsson Syll L (1998) *De ekonomiska teoriernas historia*. Studentlitteratur, Lund.
- Walton R E & McKersie R B (1965) *A Behavioral Theory of Labor Negotiations. An Analysis of a Social Interaction System*. McGraw-Hill, New York.
- Walton R E, Cutcher-Gershenfeld J E & McKersie R B (1994) *Strategic Negotiations. A Theory of Change in Labor-Management Relations*. Harvard Business School Press, Boston, Mass.