

Nils Elvander

Industrial Relations

Internationellt, svenskt, allmänt

I två föregående artiklar i denna tidskrift har jag gjort en idé- och lärdoms-historisk skiss av det mångvetenskapliga forskningsområdet Industrial Relations framväxt och utveckling i Storbritannien och USA under 1900-talet (Elvander 1998c, 2000). I denna avslutande artikel skall jag ge en kort översikt över förhållandena på detta omfattande forskningsområde i några andra länder, däribland Sverige, en redovisning av den professionella organisationsverksamheten på internationell nivå och slutligen en bedömning av teoribildningens problem och möjligheter inom IR-området.

Industrial Relations i den övriga omvärlden: Några exempel

Informationen om IR-områdets uppkomst och utveckling i Sveriges omvärld utanför Storbritannien och USA – de båda stora moderländerna för IR – är jämförelsevis knapphändig och svårtillgänglig. Mitt eget sökande efter översiktsarbeten i form av böcker eller artiklar, liknande Bruce Kaufmans bok om IR i USA (1993) och motsvarande artiklar för Storbritannien, har givit tämligen magra resultat (med visst undantag för Canada och Australien). Eftersom jag inte haft möjlighet att själv genomföra det omfattande idé- och lärdomshistoriska grundforskningsarbete som skulle behövas, får jag nöja mig med några spridda observationer och läsefrukter från halvtannat decenniums umgänge med IR-världen och några

av dess huvudaktörer. Jag begränsar mig till de länder där IR-verksamheten synes vara mest utvecklad och tar fram några exempel i all korthet.

Den livaktiga, huvudsakligen empiriskt inriktade brittiska IR-forskningen har under de tre senaste decennierna fått intressanta motsvarigheter i de gamla samväldesländerna Canada, Australien och Nya Zeeland. I Canada, där IR-verksamheter började ta fart redan under 1940-talet, har det under senare år utvecklats en relativt ambitiös diskurs kring IR-teori, ofta med konkret applikation på kanadensiska förhållanden. Fram till 1970-talet dominerades forskning och undervisning av ett systemteoretiskt perspektiv med tonvikt på stabilitet, intressegemenskap mellan jämlika parter och arbetsfred. Sedan dess har systemtänkandet utmanats av ett mera konfliktorienterat och historiskt inriktat perspektiv som brukar kallas ”political economy” (Adams & Meltz 1993; Giles & Murray 1988; Hébert m fl 1988; Meltz 1989, 1991).

I Australien och Nya Zeeland har forskning och undervisning inom IR på ett för

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

dessa länder unikt sätt inspirerats av en mycket speciell typ av institutioner för konfliktlösning på arbetsmarknaden, nämligen obligatorisk statsstyrd medling och skiljedom. Dessa institutioner infördes redan kring förra sekelskiftet i samband med frigörelsen från det brittiska imperiet. Sedan slutet av 1980-talet har verksamheten inom IR vid universiteten bland annat inriktats på konfliktlösningssystemets anpassning till en omgivning präglad av delvis långtgående ekonomisk avreglering och facklig försvagning. Detta avspeglades i Australien i en tyngdpunktsförskjutning från institutionell analys – oftast utförd inom en av Dunlop påverkad systemteoretisk ram med fackföreningarna i centrum – till ett arbetsgivarorienterat perspektiv liknande Human Resource Management i USA; många IR-företrädare har under 1990-talet försökt förena HRM och IR i ett nytt koncept, Employment Relations (Dabscheck 1993; Davis & Lansbury 1993; Kelly 1999).

I de nordiska grannländerna har, liksom i Sverige, vissa motsvarigheter till de engelskspråkiga ländernas Industrial Relations-institutioner vuxit fram sedan 1960-talet. Men IR har ingenstans etablerats som självständigt universitetsämne med egna institutioner. I stället har IR-utvecklingen skett inom ramen för ett moderämne, vanligen sociologi, och ofta med sin materiella bas i mångvetenskapliga, från universiteten fristående och mycket praktiskt inriktade institut för arbetsmarknadsforskning (Ryberg & Bruun 1996). Forskningen har i hög grad varit koncentrerad på det egna landets arbetsmarknadsrelationer i ett historiskt och komparativt perspektiv. Några exempel på detta skall anföras. I Danmark har två forskargrupper – den ena vid sociologiska institutionen i Köpenhamn, den andra vid Aalborg Universitetscenter – genomfört

omfattande undersökningar av det danska systemet för löneförhandlingar och lokal lönebildning under 1980- och 1990-talen (Due & Madsen 1988, 1996; Due m fl 1993, 1994; Ibsen & Stamhus 1993a, 1993b). I Norge har löneförhandlings- och konfliktlösningssystemet under efterkrigstiden nyligen studerats i ett skandinaviskt perspektiv inom ramen för en doktorsavhandling i sociologi vid Oslo universitet (Stokke 1998). Det kan också nämnas att samspelet mellan löneförhandlingar och inkomstpolitik i Norge har behandlats i en doktorsavhandling i historia vid Trondheims universitet (Frøland 1992). Det sistnämnda temat har i hög grad uppmärksammats i Finland – en naturlig följd av mer än tre årtiondens blandade erfarenheter av statsstyrd inkomstpolitik (Helander 1982; Kauppinen 1994; Pekkarinen 1991).

I Tyskland, Frankrike och flertalet övriga kontinentaleuropeiska länder har forskning och undervisning rörande arbetsmarknadsrelationer under efterkrigstiden bedrivits under olika benämningar vid dels samhällsvetenskapliga universitetsinstitutioner med tydlig moderämnansanknytning, dels fristående forskningsinstitut med anknytning till arbetsmarknaden. Sociologi och juridik (arbetsrätt) synes vara de främsta moderdisciplinerna. Nationalekonomi är inte lika starkt företrätt i detta sammanhang som i de engelskspråkiga länderna (Hyman 1995b). Som exempel kan nämnas de tyska sociologiprofessorerna Berndt Keller, Walther Müller-Jentsch och Wolfgang Streek (den sistnämnde under många år verksam i USA), som ur såväl nationell som europeisk synvinkel studerat tysk "Arbeitspolitik", ibland även kallad "Industrielle Beziehungen" (Hoffmann m fl 1995; Jacobi m fl 1998; Keller 1996, 1997; Streek 1992). På det i Tyskland mycket centrala arbetsrättsliga

området har främst Manfred Weiss varit verksam (Weiss 1987), ofta i samarbete med den belgiska arbetsrättsliga forskningens nestor Roger Blanpain. Den avancerade österrikiska korporatismen har flitigt studerats av landets sociologer och statsvetare i ett internationellt perspektiv (Crouch & Traxler 1995; Marin 1985; Traxler 1998). Även Holland har en livaktig IR-forskning, där sociologen Jelle Visser intar en ledande ställning framför allt genom sina studier av fackliga organisationers medlemsutveckling (Leisink 1996; Visser 1998; Visser & Waddington 1996). Jämfört med de mindre europeiska länderna har IR-forskningen i Frankrike en svag ställning, huvudsakligen inriktad på den organisatoriskt svaga men ideologiskt militanta fackföreningsrörelsen (Dufour & Hege 1997; Goetschy 1998; Goetschy & Jobert 1993). I Frankrike, liksom i Tyskland och flera andra kontinentaleuropeiska länder, kan den arbetsrättsliga forskningens relativt starka ställning förklaras av att arbetsmarknadsrelationerna, särskilt på företagsnivå, i hög grad är reglerade av en detaljerad lagstiftning.

Vad gäller världen i övrigt kan två generella observationer göras. Dels är IR-forskningen i de före detta kommunistländerna i central- och östeuropa ännu lika svag och trevande som organisationsväsende, arbetsrätt och förhandlingssystem; inriktningen på arbetsrättsforskning är tydligare än i övriga Europa (Mason 1995; Pollert 1999; Standing 1997). Dels synes Japan inta den ledande ställningen bland de utomeuropeiska länderna. Den japanska forskningen har liksom den kontinentaleuropeiska en övervägande juridisk och sociologisk inriktning. Naturligt nog står den av många observatörer i omvärlden alltsedan 1970-talet så beundrade japanska "modellen" för arbetsmarknadsrelationer i centrum för forskningen. Japanska och utländska fors-

kare har tävlat eller samarbetat om att beskriva och analysera bland annat de företagsbaserade fackföreningarnas roll i det – delvis informellt – samordnade löneförhandlings-systemet, den kvardröjande patriarkalismen i storföretagen med deras stamtrupp av permanent anställda medarbetare, som dock utmanas av en snabbt växande andel tillfälligt anställd arbetskraft, samt statens aktiva styrning av näringslivet (Kuwahara 1993; Morishima 2000; Morishima & Feuille 2000; Sugeno 1993).

Sammanfattningsvis kan sägas att IR-forskningen i Norden, kontinentaleuropa och Japan bedrivs inom ramen för ett moderämne, vanligen sociologi och arbetsrätt, att den har en starkt praktisk anknytning, ofta i regi av fristående forskningsinstitut, och att den i stort sett undgått den försvagning som drabbade IR-forskningen i USA i samband med fackföreningsrörelsens stora motgångar sedan 1980-talet. Det kan tilläggas att i Canada och Australien finns livaktiga IR-institutioner av brittisk typ vid många universitet.

International Industrial Relations Association

Under 1960-talet började europeiska samhällsforskare bilda internationella forskningsorganisationer med inriktning på Europa – delvis som motvikt mot den amerikanska dominansen i 1950-talets samhällsforskning. Som exempel kan nämnas European Consortium for Political Research. På IR-området togs också ett europeiskt initiativ – men i detta fall gällde det en i princip världsomfattande internationell organisation där USA var med från början. Initiativet utgick från British Universities Industrial Relations Association med Ben Roberts, professor i IR vid London School of Economics and Political

Science, som drivande kraft. År 1966 bildades International Industrial Relations Association, IIRA, av den brittiska organisationen tillsammans med USAs Industrial Relations Research Association, International Institute for Labour Studies i Genève och Japan Institute of Labour. IIRAs sekretariat har ända sedan starten varit knutet till FN-organet International Labour Office i Genève, där Alan Gladstone under flera decennier var en entusiastmerande generalsekreterare för IIRA. Den starka ILO-anknytningen ledde också till att de två första världskongresserna hölls i Genève 1967 och 1970; den tredje ägde rum i London 1973, medan ILO i Genève återigen stod som värd för den fjärde kongressen 1976. Kopplingen till ILO har fått en mera bestående strukturell effekt på det sättet att IIRA i mångt och mycket övertagit det så kallade trepartssystemet, som ända från starten 1920 i Nationernas Förbunds regi varit grundläggande för ILO. Trepartssystemet innebär att alla ILO-aktiviteter bygger på samverkan mellan representanter för arbetsgivare, arbetstagare och regeringar i medlemsländerna. Denna struktur präglar alltså medlemskåren i IIRA, dock med den skillnaden att motsvarigheten till den statliga sidan domineras av ett starkt inslag av universitetsforskare.

IIRA har tre kategorier av medlemmar: "Full membership" har de nationella IIRAFöreningarna, "institutional associate membership" avser forskningsinstitut och universitetsinstitutioner, medan "individual associate membership" ger forskare, lärare och praktiker inom området vissa medlemsförmåner som ej automatiskt följer av medlemskap i en nationell förening. Medlemsutvecklingen har varit kraftig. I början av 1970-talet hade antalet nationella IIRAFöreningar ökat från de ursprungliga fyra

grundarna till 20, och 1997 hade antalet vuxit till 37. De institutionella medlemmarna ökade under perioden 1984-97 från 26 till 43. Den individuella medlemskåren expanderade under samma tid från 279 till 1 316. Fördelningen på medlemsländer (enligt senast tillgängliga uppgifter 1997) uppvisar ett intressant mönster. Den anglosaxiska dominansen är mycket tydlig. USA leder stort med 455 individuella medlemmar och åtta institutionella, följt av Australien, Kanada och Storbritannien med 190, 93 respektive 44 individuella medlemskap och två till sex institutionella. Övriga större länder har i regel mellan 15 och ett 30-tal medlemmar, nästan alla individuella. Sverige intar emellertid en särställning med inte mindre än 72 individuella medlemmar, varav det stora flertalet är verksamma inom arbetsmarknadsorganisationer och statliga myndigheter; endast ett tiotal är anknutna till universitetsvärlden (i USA är det tvärtom). Jag återkommer till den svenska särställningen och hur den skall förklaras (IIRA 1997).

Vad gäller de individuella medlemmarnas fördelning på yrkeskategorier kan det noteras att universitetsanknuten IR-verksamhet naturligt nog intar tätpositionen med 226 personer, följt av Human Resource Management (98). Bland moderämnena dominerar arbetsrätt, nationalekonomi och företagsekonomi (business administration) med omkring 80 personer vardera, medan sociologi och statsvetenskap bidrar med 45 respektive 16. Utanför universitetsvärlden bildar praktiskt verksamma arbetsrättsjurister en stor grupp med över 100 medlemmar. Andra stora medlemskategorier är personaladministration och statsförvaltning (cirka 100 respektive 70). Arbetsmarknadsorganisationer är relativt svagt företrädda: 57 medlemmar är verksamma inom fackföreningar och 29 inom arbetsgivarorganisationer (IIRA 1997).

IIRAs verksamhet har helt dominerats av dess kongresser och därtill knutna aktiviteter. Världskongresser med ett ständigt växande deltagande men i stort sett oförändrad uppläggning har i regel hållits vart tredje år: efter de nyss nämnda inledande övningarna i Genève och London hölls den femte kongressen i Paris 1979 och de följande i japanska Kyoto 1983, Hamburg 1986, Bryssel 1989, Sydney i Australien 1992, Washington 1995 och Bologna 1998. Den tolfte kongressen har ägt rum i Tokyo år 2000, och om tre år står Tyskland för andra gången (liksom Japan redan gjort) för världskapet, denna gång i den nya rikshuvudstaden Berlin. Ett inslag av stormaktsnationalism synes ha förstärkts de senaste åren. Mellan världskongresserna hålls numera regionala IIRA-kongresser vart tredje år; sålunda har fem europeiska sammankomster ägt rum. Rapporterna från båda typerna av kongresser har vanligen publicerats i IIRA-regi, hittills ett tiotal volymer. Lika många publikationer har producerats av några av ett tjugotal "study groups", mest bestående av forskare, som brukar samlas direkt efter kongresserna kring aktuella ämnen av övergripande praktisk såväl som mångvetenskaplig karaktär; de mest aktiva grupperna är också verksamma under mellantiden.

Vilken betydelse har alla dessa IIRA-aktiviteter? Det är svårt att ge ett entydigt svar på den frågan. Men två huvudsynpunkter kan framhållas. För det första skiljer sig IIRA från flertalet professionella universitetsämnesorienterade organisationer genom det starka inslaget av praktiker, representerande såväl arbetsmarknadens parter som berörda statliga myndigheter i medlemsländerna. IIRA-kongressernas roll som mötesplats för forskare och praktiker är alltså tämligen unik, och betydelsen av

denna roll kan tänkas vara ganska stor i vissa fall. För det andra är IIRAs publikationsverksamhet relativt omfattande, innehåller mängder av värdefull konkret information och håller en god kvalitativ nivå. Till skillnad från det vanliga mönstret bland de disciplinorienterade forskarkongresserna, nämligen publicering av en del av rapporterna och de enskilda bidragen i vetenskapliga tidskrifter, samlar IIRA som nämnts sitt material från kongresser och studiegrupper i särskilda publikationer, vilket kan vara en fördel ur tillgänglighetssynpunkt.

Sverige var tidigt ute med att bilda en nationell IIRA-förening. På initiativ av det nybildade Institutet för arbetsmarknadsfrågor (föregångare till Institutet för social forskning vid Stockholm universitet, SOFI), AMS, LO, TCO och SAF bildades år 1967 Svenska IIRA-föreningen. Initiativtagarna avspeglar som synes den för IIRA i Genève grundläggande principen om trepartssamverkan, vilken också uttryckligen framhålls i föreningens stadgar. Trepartssystemet återspeglas också i medlemskårens sammansättning, som domineras av praktiker. Det sistnämnda gäller, som ovan nämnts, även den relativt sett mycket stora gruppen av individuella medlemmar i världs-IIRA. Detta torde till stor del kunna förklaras av det starka grepp som de stora centrala arbetsmarknadsorganisationerna och framför allt de berörda statliga myndigheterna ända från början tog i den svenska föreningen. Greppet kan sägas ha symboliserats av föreningens tre första ordföranden: Bertil Olsson, generaldirektör i AMS, samt Rudolf Meidner, föreståndare för Institutet för arbetsmarknadsfrågor 1966-71, och Gösta Rehn, professor i arbetsmarknadspolitik vid SOFI 1973-79; Meidner och Rehn hade tidigare varit ledande LO-ekonomer. Även i fortsättningen har ordförandeposten i regel

befunnit sig inom den tredje sektorn av trepartssystemet, alltså den statliga (Faragó 1998).

Trepartssamverkan har även präglat uppläggningsen av föreningens diskussionsmöten, dess viktigaste verksamhetsform. Cirka fem möten per verksamhetsår brukar hållas, vanligen med inledning av forskare och företrädare för arbetsmarknadens parter. Ämnesinriktningen har dominerats av sysselsättningspolitik, arbetsorganisation, lönebildning, arbetsrätt och EU-frågor i nu nämnd ordning. Föreningen har även medverkat i tre nordiska seminarier, varav två dokumenterats i tryckta skrifter utgivna året efter seminariet: *Arbetstiden i Norden* (1986) och *Förhandlingssystem, inkomstpolitik och arbetskonflikter i Norden* (Elvander 1988b). Under verksamhetsåret 1988–89 anordnade föreningen en seminariereserie kring arbetsmarknadsfrågor i ett EG-perspektiv, som avrapporterades i boken *Att arbeta i Europa* (Dahlberg & Johansson 1990). Det följande verksamhetsåret hölls ännu en seminariereserie, denna gång kring arbetslivsfrågor i ett framtidsperspektiv, som också resulterade i en skrift, *Det nya arbetslivet* (Gonäs & Viklund 1992). Föreningens diskussioner om olika ämnen har alltså sedan 1985 dokumenterats i fyra tryckta skrifter. Det bör till sist framhållas att studieverksamheten 1988–89 (under Allan Larssons ordförandetid) rörande den europeiska integrationen kraftigt bidrog till föreningens tillväxt: medlemsantalet har sedan dess varit cirka 500, medan det var omkring 100 under föreningens första två årtionden.

Arbetsmarknadsrelationer i svensk forskning

Forskning kring anställningsrelationen och därtill knutna intresseorganisationer, statliga institutioner och regelsystem har sedan

länge bedrivits vid svenska universitet, ehuru sporadiskt och osamordnat ända fram till 1970-talet.

Under 1890-talet blev ”arbetarfrågan” aktuell i såväl politik som forskning till följd av den snabba industrialiseringsprocessen och därmed sammanhängande sociala problem. Under intryck av en dominerande riktning inom den framväxande samhällsvetenskapliga forskningen vid de stora tyska universiteten, som brukade kallas omväxlande den yngre historiska skolan eller katedersocialismen, utvecklades under perioden 1890–1918 en relativt livaktig ekonomisk forskning rörande arbetsmarknadens sociala och ekonomiska problematik. Kännetecknande för denna forskning var att lönebildningen sågs som en kollektiv process, att behovet av sociala reformer till hjälp för arbetarklassen erkändes och att fackföreningar betraktades som nödvändiga och värdefulla institutioner. De ledande företrädarna för denna riktning – som har påfallande likheter med makarna Webb i England och John R Commons i USA – var nationalekonomerna Gösta Bagge och Gustav Cassel samt den nationalekonomiskt inriktade sociologen Gustaf Steffen. De flesta var politiskt konservativa med socialkonservativ inriktning; Baggés och Cassels åskådning förändrades dock under mellankrigstiden från katedersocialism till marknadsliberalism. Det kan tilläggas att den blivande högerledaren Gösta Bagge (1882–1951) med sin doktorsavhandling *Arbetslönens reglering genom sammanslutningar* (1917) blev en föregångare (ehuru snart bortglömd) till den arbetsmarknadsekonomiska forskningen i Sverige (Carlson 1990, s 149–163; Lönnroth 1990 s 123–148; Pålsson Syll 1998, s 180–182, 218–222; Wadensjö 1990, s 187–203).

De ”katedersocialistiska” pionjärerna fick inga efterföljare; ansatserna till en svensk

”industrial relations-tradition” kom av sig. Den nationalekonomiska Stockholmskolan, som under ledning av Bertil Ohlin, Gunnar Myrdal och Erik Lindahl framträdde i början av 1930-talet, var endast marginellt involverad i arbetsmarknadsrelationernas problematik. Efter andra världskriget uppmärksammades arbetsmarknadens organisationer och deras relationer till staten av några statsvetare: Jörgen Westerståhl (1945) och Gunnar Heckscher (1946) samt Nils Elvander (1966, 1974 a-c, 1988a) och Axel Hadenius (1976). Denna statsvetenskapliga tradition har sedermera fullföljts av framför allt Bo Rothstein i studier av arbetsmarknadspolitik (1986, 1992). En praktiskt inriktad nationalekonomisk forskning kring arbetsmarknadsfrågor, särskilt lönebildning, inleddes av Rudolf Meidner i början av 1950-talet och fick en viss institutionell förankring i det av honom i slutet av 1960-talet startade Institutet för arbetsmarknadsfrågor, som 1971 omvandlades till det mångvetenskapliga Institutet för social forskning (SOFI) vid Stockholms universitet, där Gösta Rehn blev den drivande kraften (Meidner 1984; Rehn 1988).

I början av 1950-talet grundades på initiativ av SAF och i samverkan med LO och TCO ett institut för beteendevetenskapligt inriktad arbetslivsforskning som kallades Personaladministrativa Rådet (PA-rådet). Under ett kvartssekel bedrevs en omfattande praktiskt betonad arbetsplatsforskning av den typ som numera i USA och Storbritannien brukar kallas Human Resource Management Research; samtidigt utvecklades en ännu mera omfattande konsultverksamhet i PA-rådets regi. I slutet av 1970-talet bröt LO och TCO upp från denna partssamverkan i Saltsjöbadsandans tecken, medan nykomlingen i samarbetet SACO stannade kvar. Denna omvälvning ledde till

en ombildning av PA-rådet till Rådet för företagslednings- och arbetslivsfrågor, FA-rådet, i början av 1980-talet. Inom ramen för FA-rådet – och med viss anknytning till universitetsvärlden – bedrevs under en tioårsperiod i programform studier dels av den svenska samhällsorganisationens betydelse för företagets förnyelse, dels av ledarskap och organisation i näringsliv och offentlig förvaltning. Några projekt inom dessa mångvetenskapliga program hade en klar IR-inriktning.

År 1977 inrättades Arbetslivscentrum (ALC) i Stockholm med finansiering från den nybildade Arbetarskyddsfonden, senare omdöpt till Arbetsmiljöfonden, numera Rådet för arbetslivsforskning. Det skedde i det klart uttalade syftet att främja problemorienterad och praktiskt inriktad forskning om arbetslivet i allmänhet och medbestämmandereformens genomförande i synnerhet. Som en markering av denna nyorientering gavs ALC en fristående ställning i förhållande till universiteten och underställdes en partssammansatt styrelse. Forskningen vid ALC inriktades framför allt på arbetsorganisation och arbetsplatsrelationer, fackliga organisationers strategier och kvinnors situation på arbetsmarknaden. Av den tilltänkta mångvetenskapligheten blev det emellertid inte så mycket i praktiken. Sociologerna blev helt dominerande tillsammans med en mindre grupp av företagsekonomer. En nationalekonomisk forskning kring lönebildning och sysselsättning fick aldrig fotfäste på ALC och kom i stället att bedrivas vid universiteten – och även vid det rent nationalekonomiskt präglade Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning (FIEF, inrättat av LO 1985). Härigenom missade Arbetslivscentrum chansen att bli Sveriges verkliga centrum för ”Industrial Relations”. En allmän uppstramning

och en nyorientering i denna riktning har dock skett i samband med de stegvisa omorganisationerna till vad som numera kallas Arbetslivsinstitutet. En stark inriktning på arbetsorganisation och produktionsteknologi kan här noteras. I detta sammanhang bör också nämnas, att alltsedan 1970-talet har en sociologisk och i någon mån företagsekonomiskt och kulturgeografiskt orienterad arbetslivsforskning bedrivits vid de tekniska högskolorna, Tema Teknik och social förändring i Linköping samt några andra universitetsinstitutioner.

Under 1980-talet tog den nationalekonomiska forskningen om arbetsmarknaden fart vid flera universitetsinstitutioner. Arbetsmarknadsekonomisk forskning kring ett brett spektrum av frågor med direkt eller indirekt anknytning till anställningsrelationen, såsom löneutvecklingen i stort och dess samband med inflation och arbetslöshet samt arbetsmarknadspolitiska åtgärder, löneskillnader mellan kvinnor och män, lönesystem och andra belöningsformer än lön, effekter av lagstiftning om anställningskydd och mycket annat, bedrivs i dag främst vid universiteten i Stockholm – särskilt vid Institutet för internationell ekonomi och SOFI – och Uppsala. Av viss betydelse för den starka utvecklingen av den arbetsmarknadsekonomiska forskningen har varit den av arbetsmarknadsdepartementet finansierade Expertgruppen för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (EFA, Stockholm) och dess efterföljare från och med 1997 Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU, Uppsala). Det dröjde länge innan de svenska nationalekonomerna i universitetsvärlden tog tag i arbetsmarknaden, men när de väl gjorde det blev greppet desto fastare.

Arbetslivets historia blev under 1970-talet ett stort forskningsfält i Sverige, klart rela-

terat till IR-domänen. Arbetsorganisation och teknik, parternas kamp om löner och arbetstid, fackföreningsrörelsens strategier och resultat på olika nivåer, statens ingripanden på arbetsmarknaden och mycket annat har utforskats framför allt inom ekonomisk historia i Uppsala. Några ekonomihistoriker i Lund och historiker i Stockholm har också bidragit aktivt till den arbetslivshistoriska forskningen. I detta sammanhang bör nämnas det stora forskningsprogrammet ”Svensk fackföreningsrörelse efter andra världskriget”, initierat av LO inför organisationens 100-årsjubileum 1998; några av böckerna i programmets skriftserie har en särskilt klar IR-profil (Hellberg 1997; Johansson & Magnusson 1998; Åmark 1998).

Ett liknande forskningsprogram startades av SAF i början av 1980-talet, där några historiker och samhällsvetare studerade SAF och dess relationer till omvärld och motparter under perioden 1930–70 (De Geer 1986, uppföljning i De Geer 1989, 1992; Kuuse 1986). Det är påfallande att fackföreningsrörelsen har utforskats i betydligt större utsträckning än arbetsgivarsidan. De senaste åren har dock en viss tyngdpunktsförskjutning skett, bland annat underlättad av att SAF har öppnat sitt arkiv för forskningen. I Sverige såväl som internationellt uppmärksammas numera arbetsgivarna och deras organisationer på ett helt annat sätt än tidigare.

Till sist bör något sägas om den arbetsrättsliga forskningen. Vid de juridiska fakulteterna i Lund, Stockholm och Uppsala har sedan länge bedrivits en kvalificerad ehuru ej kvantitativt omfattande arbetsrättslig forskning – med namn som Axel Adlercreutz och Folke Schmidt i den äldre generationen och Tore Sigeman, Sten Edlund, Reinhold Fahlbeck, Birgitta Nyström och Kent Källström bland de yngre. Tyvärr har

denna forskning i alltför hög grad levtt sitt eget liv utan särskilt mycket samverkan med den samhällsvetenskapliga forskningen kring anställningsrelationen. Det behöver inte vara så, det visar erfarenheterna från Storbritannien, USA och många kontinentaleuropeiska länder, särskilt Belgien, Italien och Tyskland. I dessa länder intar ofta den juridiska dimensionen i IR-domänen en central ställning; ibland är den i viss mån integrerad med andra discipliner.

Sammanfattningsvis kan det sägas att den svenska forskningen och utbildningen inom den vidsträckta domänen arbetsmarknadsrelationer kännetecknas av en tidig start i mångvetenskaplighetens tecken, som kom av sig under mellankrigstiden, en nystart under 1970-talets högkonjunktur för fackföreningsvänlig arbetsplatsforskning, och en konsolidering från och med 1980-talet i den arbetsmarknadsekonomiska, arbetslivshistoriska och industrisociologiska forskningens tecken; här till kommer en statsvetenskaplig och arbetsrättslig tradition av växlande styrka. Försöken att komplettera den ämnesmässigt splittrade och under lång tid resursmässigt svaga universitetsforskningen om arbetsliv och arbetsmarknad med sektorsforskningsinstitut har inte varit odelat framgångsrika. Det finns därför behov av nya, mera samordnade satsningar på akademisk forskning och forskarutbildning kring arbetsmarknadsrelationer. Mångvetenskapligheten kan kanske därigenom, under vissa betingelser som skall diskuteras i nästa avsnitt, vändas till en fördel i synergieffekternas tecken.

Industrial Relations: Finns det en teori?

Alla resonemang om en teori – eller teorier – för Industrial Relations måste baseras på

det faktum att begreppet har en dubbel innebörd: det refererar dels till den till anställningsrelationen knutna praktiken på olika nivåer och områden i arbetslivet, på arbetsmarknaden och inom politiken, dels till forsknings- och utbildningsverksamheter som har denna praktik till studieobjekt. I IR-litteraturen händer det inte sällan att de båda innebörderna av begreppet sammanblandas på ett något förvirrande sätt. Jag skall försöka undvika att göra detta i den följande framställningen.

Studieobjektet för forskningsområdet Industrial Relations kan alltså sägas vara anställningsrelationen ("the employment relationship" i den internationella litteraturen). Denna relation kan studeras med hjälp av många samhällsvetenskapliga discipliners teoretiska och metodiska redskap: nationalekonomi (särskilt arbetsmarknadsekonomi), företagsekonomi, sociologi, psykologi, arbetsrätt, statsvetenskap samt historia och ekonomisk historia. Att nästan en hel fakultet kan mobiliseras för att studera anställningsrelationen säger mycket om denna företeelses komplexitet.¹ Denna mångvetenskaplighet kan inrymma starka interna spänningar, som bland annat tar sig uttryck i tyngdpunktsförskjutningar och revirstrider och kan förklaras av frånvaron av en hård teoretisk kärna. Det har ofta ifrågasatts, särskilt i USA, om Industrial Relations kan betraktas som en akademisk disciplin. Slutligen kan det noteras att en praktiskt inriktad problemorientering spelat en stor roll i många länders IR-verksamhet (inklusive den svenska), vilket ej

1. Några kanadensiska forskare har gjort en träffande jämförelse med den i gamla tider enhetliga men numera i många discipliner uppdelade medicinska vetenskapen (Hébert m fl 1988, Conclusion, s 288).

sällan resulterat i en teorilös deskriptiv forskning. Ett visst inslag av utomvetenskaplig ideologiproduktion – såväl till ”vänster” som till ”höger” – kan också konstateras.

Trots alla interna spänningar råder det ganska stor enighet bland IR-forskarna att följande företeelser kan relateras till anställningsrelationen och alltså ingår i forskningsområdet Industrial Relations:

- Arbetsmarknadens organisationer och deras inbördes relationer samt förhållande till staten.
- Förhandlingssystemet på olika nivåer; lönebildningen.
- Den arbetsrättsliga lagstiftningen, dess tillämpning och effekter beträffande framför allt konfliktlösning, anställningsskydd och medbestämmande.
- Statens roller som tredje part vad gäller skyddslagstiftning, inkomstpolitik, den offentliga arbetsgivarfunktionen och konfliktlösning på arbetsmarknaden.
- Lönesystem och andra belöningsformer.
- Arbetsorganisation och därmed förbunden produktionsteknologi.

En könsdimension inom de flesta av dessa delområden har under senare år fått ökande betydelse, särskilt i den bemärkelsen att kvinnors ställning på arbetsmarknaden uppmärksammas alltmer. Härtill kommer en annan tungt vägande generell dimension av främst makroekonomisk art, nämligen löneutvecklingen och dess relation till andra makroekonomiska variabler, såsom inflation och arbetslöshet, samt till den offentliga arbetsmarknadspolitiken. Här går traditionell institutionellt inriktad IR-forskning in i den arbetsmarknadsekonomiska forskningen; mötesplatsen kan sägas vara de till anställningsrelationen knutna belöningsformerna och arbetsvillkoren i övrigt. Men här går också, som den historiska översikten

visat, det starkast laddade spänningsfältet fram genom den mångvetenskapliga IR-domänen.² Detta konstaterande leder över till den avslutande och sammanfattande frågeställningen i denna artikelserie: Finns det något sammanhållande teoretiskt kitt i den brokiga mångfalden av ämnesmässiga infallsvinklar, som kan appliceras på det gemensamma studieobjektet anställningsrelationen?

År 1949 formulerade den amerikanske sociologen Robert Merton en tes om ”middle range theory”, som kom att få stor betydelse för den samhällvetenskapliga forskningen världen över. Forskarna borde utveckla logiskt sammanhängande förklaringsmodeller på en mellannivå mellan rutinforskningens små arbetshypoteser och de storstilade men hittills misslyckade försöken att skapa en integrerad, allomfattande samhällsteori i Marx och Webers efterföljd (Merton 1949). Den teoriutveckling som förekommit inom IR-området det senaste halvsekllet motsvarar väl Mertons definition av mellannivåteori. Det har väsentligen handlat om att formulera och empiriskt testa teorier som dels anknyter till diskursen inom moderämnena, dels har en praktisk samhällsrelevans. Ansatser till disciplinöverskridande, i verklig mening tvärveten-

2. Denna iakttagelse utifrån litteraturen stöds, vad gäller USA, av mina egna observationer vid besök på de ledande amerikanska IR-institutionerna och deras närmaste omgivning 1973 och 1989. Det hörde till undantagen att arbetsmarknadsekonomerna och de institutionellt inriktade IR-forskarna hade några kontakter med varandra. Främlingskap och distans syntes vara den förhärskande hållningen. Bland de fåtaliga ”gränsöverskridarna” kan nämnas ekonomerna Richard Freeman vid Harvard och Daniel Mitchell vid University of California, Los Angeles. Vid London School of Economics finns också några gränsgångare såsom David Metcalf.

skaplig teoribildning kring anställningsrelationens problematik på olika nivåer har förekommit, men de har inte resulterat i någonting som liknar en övergripande IR-teori på mellannivå. Det finns dock ett antal teoriperspektiv, som kan sägas förena närliggande mellannivåteorier inom två eller flera moderämnena. Jag tycker mig kunna urskilja fyra sådana i viss mån ämnesöverskridande perspektiv, som inspirerat såväl inomvetenskapligt relevant teoribildning som praktiskt problemorienterad empirisk forskning. Men innan jag presenterar de fyra teoriperspektiven på mellannivå skall jag redovisa den IR-relaterade forskningens förhållande till två stora allomfattande teori-ansatser: dels systemteorin i Dunlops tappning och den närbesläktade pluralistiska teorin, dels nymarxismen.

John Dunlops *Industrial Relations Systems* (1958) illustrerade den generella systemteorins svagheter: låg förklaringskraft och en tendens till statistiskt harmonitänkande. Boken fick inga efterföljare, varken i USA eller på annat håll, trots att den så småningom gav upphov till en omfattande kritisk debatt (Elvander 2000). Den kanadensiske IR-forskaren Noah Meltz har gjort ett tappert försök att förena Dunlops systemmodell – omdöpt till "a framework" – med Thomas Kochans och hans medarbetares "strategic choice model", men det resulterade bara i ett enormt omfattande och komplicerat schema över alla tänkbara former av anställningsrelationer (Meltz 1993). Någon empirisk tillämpning av den Dunlopska systemteorin har veterligen inte förekommit. Däremot fick den stor spridning i anglosaxisk kurslitteratur och undervisning; den befanns mera användbar som en föreställningsram för organisering av det mångfacetterade lärostoffet på IR-området än som ett underlag för hypotestestande em-

pirisk forskning (Adams 1991; Kelly 1999; Larouche & Audet 1993).

Hos Dunlop intar staten en egendomlig position. Den består av "governmental agencies" som antas verka för gemensamma och enhetliga mål (vilka dessa är lämnas öppet). Detta är en mycket orealistisk föreställning, vilket den pluralistiskt inriktade statsvetenskapliga forskningen givit många belegg för. Enligt den pluralistiska teoribildning som blev särskilt populär i USA under 1950-talet ses det politiska systemet som en självreglerande mekanism, bestående av intressegrupper som tävlar om att påverka och infiltrera staten. Men när detta på gruppintressen baserade balanstänkande appliceras på arbetsmarknadsrelationerna – vilket stundom skett, särskilt i brittisk IR-forskning – försvinner å andra sidan statens viktiga roll som ytterst ansvarig för spelregler och konfliktlösning. Dessutom tenderar det pluralistiska synsättet liksom systemteorin att undervärdera de mera djupgående intressemotsättningar som med varierande styrka framträder på arbetsmarknaden. Den pluralistiska teoribildningen har stora likheter med systemteorin. Båda präglas av mekanistiska harmoniperspektiv med låg förklaringskraft och är därför lika oförmogna att tjäna som allomfattande "Grand Theory of Industrial Relations" (Crouch 1993, s 55 ff; Dabscheck 1989).

Medan systemteorin utgår från systemets huvudaktörer och pluralismen från de många gruppintressena, baserar marxismen hela sin analys på klasser och klassmotsättningar. Richard Hyman vid University of Warwick, som var ganska ensam om att föra marxismens talan i den brittiska IR-världen under 1970-talet, skriver att

"there exists a radical conflict of interests, which underlies everything that

occurs in industrial relations” (Hyman 1973, s 23).

Ett stort problem med det allomfattande klasskampsperspektivet är emellertid att det negligerar alla de intressekonflikter och konflikter som faktiskt förekommer såväl inom arbetsgivarlägret som bland arbetstagarna. Medan marxisten endast ser koalitioner inom respektive läger i klasskampen, ser den empiriske observatören av verkligheten en mångfald av klassöverskridande allianser, till exempel mellan ett nedläggningshotat företag och dess anställda. Ett annat problem för marxismen är dess syn på staten. Om man anser att statsledningen endast är en kommitté för handhavande av kapitalistklassens gemensamma affärer, som Engels uttryckte det, blir man nog som forskare benägen att förbigå staten eller att – utan empiriska undersökningar – avfärda den som en mekanism för social kontroll, syftande till att inkorporera arbetarklassen i det kapitalistiska samhället genom kortsiktiga eftergifter för fackföreningarna. Som synes är marxismen lika oduglig som systemteorin och närliggande betraktelsesätt i rollen som allomfattande storteori: den försöker förklara allting, men den lyckas inte förklara någonting speciellt. Lika litet som systemteorin har den nymarxistiska renässansen under 1970-talet kunnat inspirera till empirisk forskning.

Fyra teoriperspektiv

De fyra teoriperspektiv på mellannivå som nu skall presenteras har – till skillnad från systemteorin och marxismen – givit upphov till åtskilliga empiriska tillämpningar. Jag kallar dem korporatism, institutionell ekonomi, humankapitalförvaltning och regimkomparation.

Korporatismdiskursen inom framför allt statsvetenskap och sociologi inleddes 1974 av den tysk-amerikanske statsvetaren Philippe Schmitter med den berömda tidskriftsartikeln ”Still the Century of Corporatism?”. Schmitters definition av ”Neo-Corporatism” (så ville han kalla en i flera länder återupptagen samverkan mellan staten och intresseorganisationerna för att därmed markera avståndet från den fascistiska statsstyrda korporatismen) har trots sin vidlyfthet stått sig ganska väl som inspirationskälla genom två decenniers mestadels begreppsutredande och klassificerande diskurs. Kärnan i definitionen är tonvikten på ett begränsat antal starka centrala organisationer med nära nog representationsmonopol inom sina områden, som samverkar i ordnade former med statsmakten och delvis träder i dess ställe vid den överenskomna politikens implementering. Detta begrepp avspeglade väl den inkomstpolic som bedrevs i många europeiska länder under 1970-talet i form av överenskommelser mellan regeringen och arbetsmarknadens organisationer. Men när den inkomstpoliciska formen av statsintervention i stort sett försvann i 1980-talets nyliberala politiska klimat i Storbritannien och på kontinenten, stod korporatismteoretikerna ganska handfallna – till stor del beroende på att de alltför litet sysslade med empirisk forskning. I början av 1990-talet ansåg många forskare att Neo-Corporatism var ute, både som samhällsföreteelse och som begrepp; Sverige återopades härvid gärna, och med viss rätt, som typpall. Men sedan dess har något märkligt hänt: den dödförklarade nykorporatismen har återuppstått i form av nya typer av stabiliseringsöverenskommelser i Italien, Spanien, Holland och Irland, som förefaller mindre sårbara än 1970-talets inkomstpoliciska byteshandel mellan regeringen (i idealfallet

socialdemokratisk) och fackföreningarna. Korporatismdiskursen är således alltså jämt vid liv, och den är väl värd att tjäna som ämnesöverskridande teoriperspektiv i en framtida mera empiriskt inriktad IR-forskning kring staten och organisationerna på arbetsmarknaden (Calmfors & Driffill 1988; Crouch 1993; Crouch & Traxler 1995; Dabscheck 1989; Ferner & Hyman 1998, Introduction; Lehmbuch & Schmitter 1982; Lewin 1992, 1994; Regini 1997; Schmitter 1974; Traxler 1996, 1997).

Institutionell ekonomi var under ett halvsekel kärnan i den amerikanska forskningen och undervisningen inom Industrial Relations. Men från och med 1960-talet framträdde en växande klyfta mellan de traditionella institutionalisterna och en ny, neoklassiskt orienterad och teoretiskt-metodiskt avancerad riktning inom Labor Economics med rötter i Chicagoskolan (Elvander 2000; Kaufman 1993). Vissa försök har gjorts från arbetsmarknadsekonoms sida att överbrygga denna klyfta (se ovan, fotnot 2), men IR-traditionalisterna visade en påfallande oförmåga att möta utmaningen (Adams 1993, s 132 f). Även i Europa har dessa motsättningar gjort sig gällande, om än inte lika tydligt som i USA. Forskningen kring anställningsrelationen och därtill hörande regelverk på olika nivåer skulle ha mycket att vinna på ett bättre samarbete – och en strävan till gränsöverskridande teoribildning – mellan arbetsmarknadsekonomer och institutionalister. Det skulle bland annat innebära att de institutionella faktorerna, som ekonomerna brukar betrakta som exogent givna, analyseras och förklaras både vad gäller deras uppkomst och deras verkningar. De tre beslutsmekanismerna för lösning av arbetsmarknadsproblem, marknaden, förhandlingsarenan och den politiska processen, skulle kunna studeras i mångvetenskaplig

samverkan mellan ekonomer, ekonomhistoriker, sociologer och statsvetare. Liksom i korporatismerspektivet skulle statens förhållande till arbetsmarknaden och dess aktörer fokuseras, men tyngdpunkten i den gemensamma forskningsansatsen skulle troligen komma att ligga mera på det lokala planet än på det centrala. En tendens till neoinstitutionell inriktning inom den arbetsmarknadsekonomiska forskningen under senare år lovar gott för ett framtida samarbete (Gunderson 1988; Hartog & Theeuwes 1993, Preface).

Humankapitalförvaltning kallar jag mitt försök att finna ett svenskt ord för den engelskspråkiga världens slagkraftiga begrepp Human Resource Management. Som framgått av den idéhistoriska redogörelsen i min artikel om USA (Elvander 2000) har HRM både som praktik i arbetslivet och som akademisk subdisciplin sina rötter i den beteendevetenskapliga Human Relations-skolan, som framträdde i USA under mellankrigstiden. I nuläget har HRM i båda dess med varandra nära förbundna former en mycket stark ställning i USA, till stor del vunnen på bekostnad av den traditionella mera fackföreningsinriktade IR-verksamheten. Ett indirekt uttryck för detta är den snabba expansionen sedan 1980-talet av ett nytt forskningsområde inom arbetsmarknadsekonomin som kallas "Personnel Economics"; här studeras bland annat belöningsystem av olika slag utifrån ekonomisk teori, vilket kan ses som ett HRM-kritiskt nationalekonomiskt bidrag till forskningen om anställningsrelationen (Björklund m fl 1996, kap 5; Lazear 1995). Även i Storbritannien och några av de gamla samväldesländerna har motsvarande förskjutning skett, men långt ifrån lika starkt som i USA, medan något liknande knappast kan iakttagas i övriga Europa. Oavsett HRMs spridning

som praktik och teori står begreppet för ett teoriperspektiv på mellannivå som är ofrånkomligt i forskningen kring anställningsrelationen. Arbetsorganisation och produktionsteknologi kan sägas utgöra den hårda kärnan i detta perspektiv och i dess empiriska tillämpning i en kontext, som uppfattas som präglad av omväxlande konflikt och samverkan mellan olika motstående intressen. Härtill kommer hela mångfalden av i vid mening "personalvårdande" strategier och åtgärder, som i det traditionella Human Relations-perspektivet utformades av välvilliga arbetsgivare utan besvärande inblandning av fackliga företrädare för de anställda. I en för europeiska förhållanden mera passande utformning av HRM-perspektivet har facket naturligtvis en given plats, och forskningen (främst företagsekonomi, nationalekonomi, sociologi och psykologi samt arbetsrätt) får en inriktning på förhandlingar och problemlösning på arbetsplatsen, men i viss mån även på högre nivåer.

Några amerikanska IR-forskare har träffande uttryckt behovet av ett perspektiv som är mera allsidigt och mindre konfliktundvikande än det renodlade HRM-tänkandet: I företagsamhetens praktik, liksom i IR-forskningen, måste man kunna förena de stundom motstridiga målen företagsekonomisk effektivitet och rättvisa (equity) för de anställda (Barbash 1984, 1989; Kochan 1993; Meltz 1989). För att markera min anslutning till detta synsätt – och för att medverka till att finna en bättre och mera neutral term än det gamla trista ordet Personaladministration och det ideologiskt snedbelastade Human Resource Management – föreslår jag alltså ett nytt begrepp: *Humankapitalförvaltning* (Human Capital Management). Det handlar ju, när allt kommer omkring, om ett mänskligt kapital vilket liksom allt kapital bör förvaltas väl. I den nya, alltmer human-

kapitalintensiva ekonomin, som ännu omfattar en begränsad sektor av arbetsmarknaden men växer snabbt, blir naturligtvis humankapitalförvaltning med särskild inriktning på den mest kvalificerade arbetskraften av största betydelse; i många fall torde det bli fråga om delägarskap i företagen.

Det fjärde teoriperspektivet på mellannivå kallar jag *Regimkomparation* (Comparative Regime Theory). Men varför komma dragande med ännu en ny term? Svaret är att jag efter moget övervägande kommit fram till att vi som sysslar med forskning kring arbetsmarknad och arbetsliv äntligen måste kvitta oss med två gamla utslitna begrepp, nämligen system och modell. System må vara praktiskt som en beteckning för en sammanhängande helhet, till exempel politiskt system, men tillämpat på arbetsmarknaden för det ofrånkomliga tanken till Dunlop och hans för forskningen oanvändbara systemteori. Begreppet modell har under senare år, särskilt i Sverige, överutnyttjats i alla möjliga sammanhang; typfallet är Den Svenska Modellen. Saken blir inte bättre av att man nu allt oftare talar om en rad andra länder som bärare av "modeller". Det finns ett normativt, mera politiskt än vetenskapligt inslag i föreställningen om modeller på nationell samhällsnivå: det handlar om förebilder. Jag föreslår därför en mera neutral term: *Arbetsmarknadsregim*. Detta begrepp skall innefatta totaliteten av ett lands arbetsmarknadsrelationer, från arbetsplatsen till den centrala politiska nivån – den nivå där de politiska villkoren för arbetsmarknadsrelationernas utveckling bestäms, till exempel arbetsmarknadspolitik, arbetsrättslig lagstiftning och familjepolitik; den arbetsmarknadsrelaterade politikens huvudinriktning blir alltså en viktig komponent i regimkomparationen. Begreppet skall associera till en

dynamisk, historiskt baserad helhetssyn på denna nationella totalitet. Det skall kunna användas som instrument i ett internationellt komparativt studium av arbetsmarknadsrelationer, där bland annat historiker med ekonomisk inriktning, statsvetare, arbetsrättsjurister och sociologer medverkar. Alltså vill jag kalla det fjärde teoriperspektivet för regimkomparation.³

När Richard Hyman som nybliven redaktör för den nystartade *European Journal of Industrial Relations* skrev sin första ledare våren 1995 ville han slå ett slag för det komparativa perspektivet i IR-forskningen. Hyman menade att detta perspektiv även kunde ge teoribildningen inom IR en välbehövlig injektion:

”Man kan säga att all teori är åtminstone implicit komparativ; komparativ analys inbegriper nästan ofrånkomligen ett explicit teoretiserande” (Hyman 1995a, s 14, min översättning).

Hyman har själv levt upp till detta program som utgivare, tillsammans med ämneskollegan vid Warwicks universitet Anthony Ferner, av ett par stora forskningsbaserade läroböcker rörande IR i Europa. Utgivarna ger i sina välskrivna komparativa översikter och sammanfattningar av de många ländermonografierna goda exempel på det regimkomparativa perspektivets teoretiska fruktbarhet; detta gäller särskilt diskussionen av eventuella EU-relaterade tendenser till konvergens mellan de nationella arbetsmarknadsregimerna (Ferner & Hyman 1992, 1998; Hyman & Ferner 1994). Bland de många regimkomparativa böcker med inriktning på Europa som utgivits under 1990-talet kan nämnas två som har sitt ursprung i den ovan nämnda danska forskargruppen i Aalborg (Jeppesen & Lind 1991; Knudsen 1995). Globala grepp på regim-

komparationen är mindre vanliga (Bamber & Lansbury 1987, 1993, 1998). Det förefaller uppenbart att fortsatt regimkomparativ forskning kring IR i globaliseringens tidsålder har mycket att ge av teoretiskt och praktiskt värdefull kunskap.

Mångvetenskaplig forskning

Denna översikt över teoridiskussioner och analysriktningar inom IR under senare år har demonstrerat att det inte finns någon helt ämnesövergripande och sammanhållande teori för Industrial Relations, varken allomfattande stor teori eller mellannivåteori. Området är helt enkelt alltför mångvetenskapligt och mångfacetterat för att en sammanhängande teoribildning skall vara möjlig. Därför är det också enligt min mening olämpligt att betrakta IR som en egen akademisk disciplin och att inrätta separata IR-institutioner. Men detta hindrar inte att man mycket väl kan tala om teoriperspektiv på mellannivå som är i viss mån ämnesöverskridande. Jag har diskuterat fyra sådana teoriperspektiv: korporatism, institutionell ekonomi, humankapitalförvaltning och regimkomparation. Utifrån detta betraktelsesätt skulle man kunna skissera ett antal partiellt ämnes-

3. I detta sammanhang bör påpekas att termen *Employment Relations* – som under 1980-talet började framföras av angloamerikanska IR-forskare som ett mera tidsenligt alternativ till *Industrial Relations* – är missvisande, eftersom det missar den centrala politiska nivån och därmed den arbetsmarknadsrelaterade politikens betydelse för anställningsrelationens utformning på arbetsplats- och individnivå; ett bättre alternativ till det något föråldrade IR-begreppet skulle kunna vara *Labour Market Relations* – arbetsmarknadsrelationer som vi har börjat säga i Sverige (Bamber & Lansbury 1998; Kaufman 1993; Lubanski m fl 2000).

överskridande ”samverkansblock”. Jag skall nu, avslutningsvis, snabbt teckna konturerna av fyra samverkansblock, som dels i stort sett motsvarar de fyra teoriperspektiven, dels har relevans för forskningsläget inom IR och den forskningspolitiska situationen i dagens Sverige.

Det första samverkansblocket skulle närmast inbegripa ekonomisk historia, nationalekonomi, sociologi och statsvetenskap, och dess objekt skulle vara *korporatismens* frågeställningar kring den statliga politikens orsaker och verkningar på IR-området samt statens därmed sammanhängande relationer till arbetsmarknadens organisationer. Det andra blocket ligger nära det första men har sin tyngdpunkt inom teoriperspektivet *institutionell ekonomi*. Här handlar det om löneförhandlingar, lönebildning och inkomstpolic, och de närmast berörda moderämnena är nationalekonomi, sociologi och statsvetenskap. I det tredje samverkansblocket ligger tyngdpunkten på arbetsplatsnivå, och perspektivet är *humankapitalförvaltning*. Forskningsobjektet kan sägas vara anställningsrelationens praktiska utformning inom de ramar som sätts av produktionsteknologi i vid mening, arbetsorganisation och arbetsrättslig reglering; de viktigaste samverkansparterna i forskningen torde vara företagskonomer, nationalekonomer, sociologer, psykologer och arbetsrättsjurister. Det fjärde blocket, slutligen, handlar om *regimkomparation* på olika nivåer (alltså inte bara den centrala nationella nivån). Här samverkar, som redan nämnts, främst historiker, ekonomhistoriker, sociologer, statsvetare och jurister. Det är uppenbart att korporatismerspektivet inbjuder till *regimkomparation* på nationell nivå.⁴ Även andra korsbefruktande kopplingar mellan de fyra samverkansblocken kan tänkas. Den svenska forskningen om arbetsmarknad och arbetsliv har

starka anknytningar till de fyra teoriperspektiven och motsvarande samverkansblock; det mesta torde kunna inordnas i dessa kategorier. Jag har tyvärr inget utrymme kvar för att belägga detta påstående, men jag hoppas att det kan bli föremål för prövning i en följande debatt med deltagande av företrädare för berörda universitetsämnen. En sådan debatt om forskningen kring arbetsmarknadsrelationer i Sverige skulle kanske kunna bidra till att främja en frivillig (ej av beställare påtvingad) och övervägande informell samverkan i forskning och undervisning mellan moderämnena vid universitet och högskolor samt mellan dessa och forskare vid Arbetslivsinstitutet. Jag tror att det är just detta som nu behövs, och jag ser redan på flera håll lovande tecken på en begynnande utveckling i denna riktning.

Referenser

- Adams R (1991) "Introduction and Overview" i Adams R (red) *Comparative Industrial Relations. Contemporary Research & Theory*. Harper Collins Academic, London.
- Adams R (1993) "Introduction" i Adams R & Meltz N (red) *Industrial Relations Theory. Its Nature, Scope, and Pedagogy*. IMLP Press/Rutgers University & The Scarecrow Press, Metuchen, NY & London.
- Adams R (1993) "All Aspects of People at Work: Unity and Division in the Study of Labor and Labor Management" i Adams R & Meltz N (red) *Industrial Relations Theory. Its Nature,*

4. Ett bra exempel på *regimkomparation* utifrån ett korporatismerspektiv är ett stort arbete av den brittiske politiske sociologen Colin Crouch (Oxford), *Industrial Relations and European State Traditions* (1993). Genom en kombination av rational choice-teori och historisk analys visar Crouch hur skillnaderna mellan arbetsmarknadsregimerna i 15 europeiska länder bäst kan förklaras i ett långt historiskt perspektiv på nutidens institutioner.

- Scope, and Pedagogy*. IMLP Press/Rutgers University & The Scarecrow Press, Metuchen, NY & London.
- Adams R & Meltz N (1993) (red) *Industrial Relations Theory. Its Nature, Scope, and Pedagogy*. IMLP Press/Rutgers University & The Scarecrow Press, Metuchen, NY & London.
- Arbetstiden i Norden (1986) NORD-publikationer, Stockholm.
- Bagge G (1917) *Arbetslönens reglering genom sammanslutningar*. Nordiska Bokhandeln, Stockholm.
- Bamber G & Lansbury R (1987/1993) *International and Comparative Industrial Relations. A Study of Developed Market Economies*. Allen & Unwin, London.
- Barbash J (1984) *The Elements of Industrial Relations*. The University of Wisconsin Press, Madison.
- Barbash J (1989) "Equity as Function: Its Rise and Attrition" i Barbash J & Barbash K (red) *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*. University of South Carolina Press, Columbia.
- Björklund A, Edin P-A, Holmlund B & Wadensjö E (1996) *Arbetsmarknaden*. SNS Förlag, Stockholm.
- Calmfors L & Driffill J (1988) "Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance" *Economic Policy*, nr 6, s 13-61.
- Carlson B (1990) "Gustav Cassel" i Jonung C & Ståhlberg A-C (red) *Ekonomporträtt. Svenska ekonomer under 300 år*. SNS Förlag, Stockholm.
- Crouch C (1993) *Industrial Relations and European State Traditions*. Clarendon Press, Oxford.
- Crouch C & Traxler F (1995) (red) *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Avebury, Aldershot.
- Dabscheck B (1989) "A Survey of Theories of Industrial Relations" i Barbash J & Barbash K (red) *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*. University of South Carolina Press, Columbia.
- Dabscheck B (1993) "Industrial Relations and Theories of Interest Group Regulation" i Adams R & Meltz N (red) *Industrial Relations Theory. Its Nature, Scope, and Pedagogy*. IMLP Press/Rutgers University & The Scarecrow Press, Metuchen, NY & London.
- Dahlberg Å & Johansson M (1990) (red) *Att arbeta i Europa*. Allmänna Förlaget/Publica, Stockholm.
- Davis E & Lansbury R (1993) "Industrial Relations in Australia" i Bamber G & Lansbury R (red) *International and Comparative Industrial Relations. A Study of Developed Market Economies*. Allen & Unwin, London.
- De Geer H (1986) *SAF i förhandlingar. Svenska Arbetsgivareföreningen och dess förhandlingsrelationer till LO och tjänstemannaorganisationerna 1930-1970*. SAF, Stockholm.
- De Geer H (1989) *I vänstervind och högergång. SAF under 1970-talet*. Allmänna Förlaget/Publica, Stockholm.
- De Geer H (1992) *The Rise and Fall of the Swedish Model. The Swedish Employers' Confederation, SAF, and Industrial Relations over Ten Decades*. Carden Publications, Chichester.
- Due J & Madsen J S (1988) *Når der slås søm i. Overenskomstforhandlinger og organisationskultur*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Due J & Madsen J S (1996) *Forligsmagerne. De kollektive forhandlingers sociologi. Bag de lukkede døre i det offentlige aftalesystemets overenskomstforhandlinger 1987-1995*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Due J, Madsen J S & Jensen C S (1993) *Den danske Model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Due J, Madsen J S, Jensen C S & Petersen LK (1994) *The Survival of the Danish Model. A historical sociological analysis of the Danish system of collective bargaining*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag/DJØF Publishing, København.
- Dufour C & Hege A (1997) "The Transformation of French Industrial Relations: Glorification of the Enterprise and Disaffection on the Streets" *European Journal of Industrial Relations*, vol 3, s 333-356.
- Dunlop J T (1958/1993) *Industrial Relations Systems*. Holt, New York/Harvard Business School Press, Boston, Mass.
- Elvander N (1966/1969) *Intresseorganisationerna i dagens Sverige*. Gleerups Bokförlag, Lund.
- Elvander N (1974a) "Staten och organisationerna på arbetsmarknaden i de nordiska länderna. En komparativ översikt" i Brantgärde L, Elvander N, Schmidt F & Victorin A *Konfliktlösning på arbetsmarknaden*. Gleerups Bokförlag, Lund.
- Elvander N (1974b) "The Role of the State in the Settlement of Labour Disputes in the Nordic

- Countries: A Comparative Analysis" *European Journal of Political Research*, vol 2, s 363–383.
- Elvander N (1974c) "Collective Bargaining and Incomes Policy in the Nordic Countries: A Comparative Analysis" *British Journal of Industrial Relations*, vol 12, s 417–437.
- Elvander N (1988a) *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982–1986*. Allmänna Förlaget/Publica, Stockholm.
- Elvander N (1988b) (red) *Förhandlingssystem, inkomstpolitik och arbetskonflikter i Norden*. Norstedts, Stockholm.
- Elvander N (1998c) "Industrial Relations: Från Webbs till Warwick" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 4, s 171–185.
- Elvander N (2000) "Industrial Relations i USA" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 6, s 5–17.
- Faragó G (1998) Anteckningar betr Svenska IIRA-föreningens historik (otryckt).
- Ferner A & Hyman R (1992) (red) *Industrial Relations in the New Europe*. Blackwell Business, Oxford.
- Ferner A & Hyman R (1998) (red) *Changing Industrial Relations in Europe*. Blackwell Business, Oxford.
- Frøland H O (1992) *Korporativt kompromiss gjennom korporativ konsert. Tariff- og intekstpolitikk i LO-NAF-området 1950–1965*. Doktorsavhandling, Historisk institutt, Universitetet i Trondheim.
- Giles A & Murray G (1988) "Towards an Historical Understanding of Industrial Relations Theory in Canada". *Relations industrielles*, vol 43, s 780–810.
- Goetschy J (1998) "France: The Limit of Reform" i Ferner A & Hyman R (red) *Changing Industrial Relations in Europe*. Blackwell Business, Oxford.
- Goetschy J & Jobert A (1993) "Industrial Relations in France" i Bamber G & Lansbury R (red) *International and Comparative Industrial Relations. A Study of Developed Market Economies*. Allen & Unwin, London.
- Gonäs L & Viklund B (1992) (red) *Det nya arbetslivet*. Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Gunderson M (1988) "Labour Economics and Industrial Relations" i Hébert G, Jain H & Meltz N (red) *The State of the Art in Industrial Relations*. Industrial Relations Centre, Queen's University at Kingston, and Centre for Industrial Relations, University of Toronto.
- Hadenius A (1976) *Facklig organisationsutveckling. En studie av Landsorganisationen i Sverige*. Rabén & Sjögren, Stockholm.
- Hartog J & Theeuwes J (1993) (red) *Labour Market Contracts and Institutions: A Cross-National Comparison*. North-Holland, Amsterdam.
- Hébert G, Jain H & Meltz N (1988) (red) *The State of the Art in Industrial Relations*. Industrial Relations Centre, Queen's University at Kingston, and Centre for Industrial Relations, University of Toronto.
- Heckscher G (1946/1951) *Staten och organisationerna*. Kooperativa förbundets bokförlag, Stockholm.
- Helander V (1982) "A Liberal Corporatist Subsystem in Action: The Incomes Policy System in Finland" i Lehbruch G & Schmitter P (red) *Patterns of Corporatist Policy-Making*. Sage, London.
- Hellberg I (1997) *Det fackliga förtroendet. En studie av ombudsmän och experter 1950–1991*. Atlas, Stockholm.
- Hoffmann R, Jacobi O, Keller B & Weiss M (1995) (red) *German Industrial Relations under the Impact of Structural Change, Unification and European Integration*. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Hyman R (1973) *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. Macmillan, London.
- Hyman R (1995a) "Editorial" *European Journal of Industrial Relations*, vol 1, s 9–16.
- Hyman R (1995b) "Industrial Relations in Europe: Theory and Practice" *European Journal of Industrial Relations*, vol 1, s 17–46.
- Hyman R & Ferner A (1994) (red) *New Frontiers in European Industrial Relations*. Blackwell Business, Oxford.
- Ibsen F & Stamhus J (1993a) *Decentral lønfastsættelse – en virksomhedsundersøgelse*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Ibsen F & Stamhus J (1993b) *Fra central til decentral lønfastsættelse – muligheder og konsekvenser*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- IIRA (1997) *International Industrial Relations Association: Membership Directory*. IIRA, Genève.
- Jacobi O, Keller B & Müller-Jentsch W (1998) "Germany: Facing New Challenges" i Ferner A & Hyman R (1998) (red) *Changing Industrial Relations in Europe*. Blackwell Business, Oxford.
- Jeppesen H J & Lind J (1991) (red) *Changes in Labour Market and Industrial Relations in Europe*.

- Centre for Labour Market Research at University of Aalborg, Yearbook 2, Aalborg.
- Johansson A L & Magnusson L (1998) *LO andra halvsektet. Fackföreningsrörelsen och samhället*. Atlas, Stockholm.
- Kaufman B (1993) *The Origin and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. ILP Press, Ithaca, N Y.
- Kauppinen T (1994) *The Transformation of Labour Relations in Finland*. Finnish Labour Relations Association, Helsinki.
- Keller B (1996) "The German Approach to Industrial Relations: A Literature Review" *European Journal of Industrial Relations*, vol 2, s 199–210.
- Keller B (1991/1997) *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*. Oldenbourg, München.
- Kelly D (1999) *Academic Industrial Relations in Australia: An Historical Overview*. Ph D Dissertation Department of Economics, University of Wollongong, New South Wales, Australia.
- Knudsen H (1995) *Employee Participation in Europe*. Sage, London.
- Kochan T (1993) "Teaching and Building Middle Range Industrial Relations Theory" i Adams R & Meltz N (red) *Industrial Relations Theory. Its Nature, Scope, and Pedagogy*. IMLP Press/Rutgers University & The Scarecrow Press, Metuchen, NY & London.
- Kuuse J (1986) *Strukturtomvandlingen och arbetsmarknadens organisering. SAF och dess motparter i en förändrad omvärld*. SAF, Stockholm.
- Kuwahara Y (1993) "Industrial Relations in Japan" i Bamber G & Lansbury R (red) *International and Comparative Industrial Relations. A Study of Developed Market Economies*. Allen & Unwin, London.
- Larouche V & Audet M (1993) "Theorizing Industrial Relations: The Dominance of Logical Positivism and the Shift to Strategic Choice" i Adams R & Meltz N (red) *Industrial Relations Theory. Its Nature, Scope, and Pedagogy*. IMLP Press/Rutgers University & The Scarecrow Press, Metuchen, NY & London.
- Lazear E (1995) *Personnel Economics*. MIT Press, Boston.
- Lehmbruch G & Schmitter P (1982) (red) *Patterns of Corporatist Policy-Making*. Sage, London.
- Leisink P (1996) "Dutch and Flemish Industrial Relations: Theory and Practice" *European Journal of Industrial Relations*, vol 2, s 69–92.
- Lewin L (1992) *Samhället och de organiserade intressena*. Norstedts, Stockholm.
- Lewin L (1994) "The Rise and Decline of Corporatism: The Case of Sweden" *European Journal of Political Research*, vol 26, s 59–79.
- Lubanski N, Due J & Madsen J S (2000) *From Industrial Relations to Employment Relations – a Change in Perspective or a Change in Terminology?* Paper presented at the 12th World Congress of the International Industrial Relations Association, Tokyo May 29-June 2, 2000.
- Lönnroth J (1990) "Gustaf Steffen" i Jonung C & Ståhlberg A-C (red) *Ekonomporträtt. Svenska ekonomer under 300 år*. SNS Förlag, Stockholm.
- Marin B (1985) "Austria: The Paradigm Case of Liberal Corporatism" i Grant W (red) *The Political Economy of Corporatism*. Macmillan, London.
- Mason B (1995) "Industrial Relations in an Unstable Environment: The Case of Central and Eastern Europe" *European Journal of Industrial Relations*, vol 1, s 341–367.
- Meidner R (1984) *I arbetets tjänst*. Tidens Förlag, Stockholm.
- Meltz N (1989) "Industrial Relations: Balancing Efficiency and Equity" i Barbash J & Barbash K (red) *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*. University of South Carolina Press, Columbia.
- Meltz N (1991) "Dunlop's Industrial Relations Systems after Three Decades" i Adams R (red) *Comparative Industrial Relations. Contemporary Research & Theory*. Harper Collins Academic, London.
- Meltz N (1993) "Industrial Relations Systems as a Framework for Organizing Contributions to Industrial Relations Theory" i Adams R & Meltz N (red) *Industrial Relations Theory. Its Nature, Scope, and Pedagogy*. IMLP Press/Rutgers University & The Scarecrow Press, Metuchen, NY & London.
- Merton R (1949) *Social Theory and Social Structure: Toward a Codification of Research*. Free Press, Glencoe, Ill.
- Morishima M (2000) *New Psychological Contracts in Japan*. Paper presented at the 12th World Congress of the International Industrial Relations Association, Tokyo May 29-June 2, 2000.
- Morishima M & Feuille P (2000) *Effects of the Use of Contingent Workers on Regular Status Workers:*

- A Japan – USA Comparison*. Paper presented at the 12th World Congress of the International Industrial Relations Association, Tokyo May 29-June 2, 2000.
- Pekkarinen J (1991) (red) *Social Corporatism and Economic Performance*. Oxford University Press, Oxford.
- Pollert A (1999) "Trade Unionism in Transition in Central and Eastern Europe" *European Journal of Industrial Relations*, vol 5, s 209–234.
- Pålsson Syll L (1998) *De ekonomiska teoriernas historia*. Studentlitteratur, Lund.
- Regini M (1997) "Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective" *European Journal of Industrial Relations*, vol 3, s 259–278.
- Rehn G (1988) *Full sysselsättning utan inflation*. Skrifter i urval. Tiden, Stockholm.
- Rothstein B (1986) *Den socialdemokratiska staten. Reformer och förvaltning inom svensk arbetsmarknads- och skolpolitik*. Arkiv avhandlingsserie, Lund.
- Rothstein B (1992) *Den korporativa staten. Intresseorganisationer och statsförvaltning i svensk politik*. Norstedts, Stockholm.
- Ryberg L & Bruun N (1996) "An Overview of Industrial Relations Research in the Nordic Countries: Institutions and Trends" *European Journal of Industrial Relations*, vol 2, s 93–112.
- Schmitter P (1974) "Still the Century of Corporatism?" *Review of Politics*, omtryckt i Lehbruch G & Schmitter P (1982) (red) *Patterns of Corporatist Policy-Making*. Sage, London.
- Standing G (1997) "Labour Market Governance in Eastern Europe" *European Journal of Industrial Relations*, vol 3, s 133–159.
- Stokke T A (1998) *Lønnsförhandlingar og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Fafo, Oslo.
- Streek W (1992) *Social Institutions and Economic Performance. Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. Sage, London.
- Sugeno K (1993) "Japan: The State's Guiding Role in Socioeconomic Development" *Comparative Labour Law Journal*, vol 14, s 302–320.
- Traxler F (1996) "Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries" *European Sociological Review*, vol 12, s 271–287.
- Traxler F (1997) "European Transformation and Institution Building in East and West: The Performance of and Preconditions for Neocorporatism" i Kindley R & Good D (red) *The Challenge of Globalization and Institution Building*. Westview Press, Boulder.
- Traxler F (1998) "Austria: Still the Country of Corporatism" i Ferner A & Hyman R (red) *Changing Industrial Relations i Europe*. Blackwell Business, Oxford.
- Wadensjö (1990) "Gösta Bagge" i Jonung C & Ståhlberg A-C (red) *Ekonomporträtt. Svenska ekonomer under 300 år*. SNS Förlag, Stockholm.
- Weiss M (1987) *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*. Kluwer, Deventer.
- Westerståhl J (1945) *Svensk fackföreningsrörelse. Organisationsproblem, verksamhetsformer, förhållande till staten*. Tiden, Stockholm.
- Visser J (1998) "The Netherlands: The Return of Responsive Corporatism" i Ferner A & Hyman R (red) *Changing Industrial Relations i Europe*. Blackwell Business, Oxford.
- Visser J & Waddington J (1996) "Industrialization and Politics: A Century of Union Structural Development in Three European Countries" *European Journal of Industrial Relations*, vol 2, s 21–53.
- Åmark K (1998) *Solidaritetsens gränser. LO och industriförbundsfrågan 1900–1990*. Atlas, Stockholm.