

---

Lena Gonäs

# Industrial Relations på svenska

## Några kommentarer till Nils Elvanders artiklar om IR-fältets utveckling

Hur skall Industrial Relations definieras och hur har området utvecklats och organiserats i Sverige? Vad betyder mångvetenskapligheten och kopplingen till den praktiska verksamheten? Och hur skall forskning, tillämpning och utbildning samordnas i framtiden? Detta är några av frågorna som tas upp i följande kommenterande beskrivning och diskussion.

Det har varit mycket intressant att läsa Nils Elvanders tre artiklar om Industrial Relation-forskningen och att ges tillfälle att kommentera dem. Jag ser det som ett viktigt tillfälle att få diskutera ett forskningsområde som jag befunnit mig inom under drygt trettio år, och vars utveckling jag följt på nära håll.

Inledningsvis tänker jag ta upp definitionen av Industrial Relations och resonera mig fram till vad vi skall kalla detta forskningsområde här i Sverige. Därefter diskuterar jag arbetslivs- och arbetsmarknadsforskningen som jag ser att den utvecklats i vårt land under de senaste decennierna. Här ser jag och Nils Elvander på verkligheten genom något olika glasögon. Det handlar egentligen om varför forskningen om arbetslivet och arbetsmarknaden tog den väg

den tog i Sverige. Varför har de svenska universiteten inte utvecklat en institutionell form för att studera arbetslivet och dess relationer som de gjort i t ex Storbritannien och USA?

Den fråga som kräver sitt svar är: Hur kommer det sig att vi Sverige, som har en så starkt organiserad arbetsmarknad med tydliga intressen företrädda, inte har en samlad forskning vid universiteten kring dessa frågor? Istället är den forskning som kan räknas till Industrial Relations-området uppsplittrad på nästan samtliga institutioner som ingår i en samhällsvetenskaplig fakultet. Därtill skall vi lägga den arbetsvetenskapliga forskningen som oftast bedrivs på de tekniska högskolorna och verksamheten vid sektorsinstituten. Bilden är minst sagt svåröverskådlig.

Lena Gonäs är chef för forskningsprogrammet Kön och arbete på Arbetslivsinstitutet och professor i arbetsvetenskap vid Karlstad universitet.

### Vad är Industrial Relations?

Industrial Relations har en vid innebörd och har använts i många olika sammanhang. Begreppet täcker in studier av såväl arbetsmarknadsförhållanden som arbetsplatsrela-

terade frågor. Nils Elvander påpekar att här ingår såväl

- *praktiken* rörande förhållandena kring anställningsrelationen i arbetslivet, på arbetsmarknaden och inom politiken, som
- *forskning och utbildningsverksamhet* som har denna praktik som sitt studieobjekt (Elvander 2000).

Jag tror det är ett viktigt påpekande. Ämnet har således sin direkta praktiska tillämpning i ett dagligt arbete på arbetsplatserna å ena sidan och å andra sidan är det ett forskningsområde. Jag tror att redan här ligger ett del-svar till frågan varför det inte finns en sammanhållen Industrial Relations-forskning vid universiteten. Den praktiska tillämpningen är nära forskningen och är fylld av potentiella och reella intressekonflikter. Dessutom är gränsen mellan forskning, utvecklings- och utredningsarbete oklar. Därtill kommer den stora frågan om vad mång- eller tvärvetenskaplig forskning egentligen är.

Studieobjektet för forskningsområdet Industrial Relations är på svenska anställningsrelationen, "the employment relationship". Nils Elvander redovisar vad som kan sägas skall ingå i studier av anställningsrelationen:

- Arbetsmarknadens organisationer och deras inbördes förhållanden samt relationer till staten.
- Förhandlingssystemet på olika nivåer.
- Den arbetsrättsliga lagstiftningen, dess tillämpning och effekter.
- Statens roll som tredje part inom olika politikområden.
- Lönesystem och andra belöningsformer.
- Arbetsorganisation och därmed förbunden produktionsteknologi.

Uppräkningen tycker jag är förhållandevis heltäckande, men jag saknar dock de personalpolitiska frågorna som ingår i det som

ofta benämns Human Resource Management (HMR). Elvander tar i sin tredje artikel avslutningsvis upp detta senare område, och kallar det då för humankapitalförvaltning, vilket inom parentes sagt inte är ett speciellt väl valt ord.

Elvander anger även två dimensioner, dels könsdimensionen som enligt honom tillkommit under senare år inom forskningsområdet och dels en mer markoekonomisk dimension som handlar om löneutveckling, inflation, arbetslöshet och offentlig arbetsmarknadspolitik.

### Kön och makroekonomi – två dimensioner

Forskningen kring kön och arbete har funnits och utvecklats i olika riktningar här i Sverige under åtminstone de senaste fyra decennierna. Vi kan säga att *Kvinnors liv och arbete* (Dahlstöm m fl 1962) var den skrift som symboliserade startpunkten för den svenska forskningen på området. Skriften innehöll bl a analyser av familjen och gifta kvinnors situation i arbetslivet (Edmund Dahlstöm), ensamstående kvinnor i arbetslivet (Harriet Holter), kvinnorna på arbetsmarknaden i Sverige (Gösta Dahlström) samt företagen och den kvinnliga arbetskraften (Stina Thyberg). Därefter har forskningen om kön och arbete utvecklats och teoretiskt fördjupats såväl nationellt som internationellt (se t ex Gonäs m fl 1999). Inte minst genom två offentliga maktutredningar har de teoretiskt grundande analyserna om könsrelationer i arbetslivet utvecklats. Även skillnader i kvinnors och mäns positioner i arbets- och familjeliv samt könsvisa skillnader i ekonomi, politik, makt och inflytande ingår i dessa analyser. Frågan om kön borde vara en genomgående dimension i all den forskning som Nils Elvander angivit som hemma-

hörande i IR-fältet. Att den inte har varit det återkommer jag till senare i denna artikel.

Den andra dimensionen är den makroekonomiska. Frågan är hur långt in i den traditionella nationalekonomiska makroekonomiska litteraturen om inflation, arbetslöshet och arbetsmarknadspolitik som vi skall gå när det gäller att avgränsa Industrial Relations som forskningsområde. Själv ser jag en fara i Nils Elvanders angreppssätt. Den makroekonomiska forskningen är en sak, och man skall inte sätta likhetstecken mellan Industrial Relations och nationalekonomisk arbetsmarknadsforskning. Det vore förödande, för då försvinner länken mellan det som jag anser vara centralt, nämligen förhållandet mellan arbetsplatsens organisering och arbetsmarknadens funktionssätt.

Det är problematiskt att avgränsa och definiera området. Nedan följer två exempel som jag funnit intressanta. De anger båda att det är något utöver sakområdet som skall studeras, nämligen en aktion eller en aktivitet som styrs av olika intressen och den kan vara mer eller mindre konfliktfylld.

European Industrial Relations Observatory (EIRO), det europeiska organet för bevakning av Industrial Relations, beläget i vid Dublininstitutet, anger att ett viktigt kriterium för att innefattas i EIROs bevakningsområde är att en fråga eller ett område relaterar till kollektiva och inte individuella aspekter av arbets- eller sysselsättningsförhållanden (EIRO 1997). Kärnområdet enligt EIRO är den kollektiva regleringen av sysselsättningsförhållanden och de institutioner och processer som är involverade i denna reglering. Här identifierar EIRO tre dimensioner inom fältet: aktörer, aktiviteter och ämnesområden. Ämnesområdena är vida och innefattar: inkomster, arbetstider och övriga arbetsförhållanden, sysselsättning och arbetsmarknadens funktionssätt, arbetsorganisation, utbildning, jäm-

ställdhet, arbetstagares och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter, arbetskostnader, lokaliseringsbeslut, förtidspensionering och speciella ledigheter. För att frågan skall betraktas som tillhöra området Industrial Relations måste även olika aktörer vara involverade och det måste ske en specifik aktivitet inom området, som t ex att aktörerna förhandlar, sluter ett avtal, går i konflikt, fattar beslut osv.

En annan typ av definition ges av en nestor inom den amerikanska IR-forskningen, Jack Barbash, professor i Madison, Wisconsin. Han definierade ämnet i en uppsats om J R Commons som

”the field of study and practice that deals with the resolution of conflict in the employment relationship” (Barbash 1989).

Barbash pekade på att trots individuella värderingsskillnader ville grundarna av den västerländska Industrial Relations traditionen skapa ett sammanhängande intellektuellt tänkande kring rättvisa eller likvärdighet i anställningsrelationen. Ett framträdande kännetecken på denna tradition var möjligheterna för fackliga organisationer och arbetsgivare att förhandla om anställningsförhållanden utan någon större inblandning från statsmaktens sida och inom en marknadsekonomisk ram.

Jag ser en fara i att poängtera den makroekonomiska dimensionen. Enligt min mening måste forskningen om anställnings- och arbetsmarknadsrelationen vara mångvetenskaplig och inte styrd av en specifik disciplin. Dessutom menar jag att närheten till praktiken är nödvändig.

### **Hur har då IR-forskningen sett ut i Sverige?**

Som jag tidigare påpekat, saknas en sammanhållen Industrial Relations-forskning i Sve-

rige. Men hur har då arbetslivs- och arbetsmarknadsforskningen utvecklats? Låt mig börja med att säga att jag saknar en analys av hur forskningen sett ut på detta område. Det gäller inte enbart i Nils Elvanders artiklar utan överhuvudtaget. Innan stora forskningspengar satsas på svensk Industrial Relations-forskning skulle jag vilja att t ex det nya forskningsrådet för humaniora och samhällsvetenskap initierar en grundlig genomgång och analys av den forskning som redan gjorts och görs inom detta område. Här kan jag nu endast ge min bild av utvecklingen rörande arbetslivs- och arbetsmarknadsforskningen i Sverige och hur denna forskning mer eller mindre innefattat IR-forskningen. Och som jag inledningsvis sa kommer den att skilja sig en del från den bild som Nils Elvander förmedlade i sin tredje artikel.

För det första tror jag det är viktigt att göra en uppdelning mellan den universitetsanknutna och den institutsdrivna forskningen på området. Med institutsdriven forskning menar jag forskning som sker utanför universitetens ram, som sektorsforskning, finansierade antingen av statliga eller av privata medel (t ex FIEF, IUI, SNS).<sup>1</sup> Det går naturligtvis en skala från den arbetsplatsorienterade och tillämpningsinriktade forskningen till den mer grundforskningsinriktade universitetsforskningen. Frågan är vad som skiljer dessa forskningsområden åt och där menar jag att relevanskriteriet är centralt. Den svenska sektorsforskningen har varit och är nyttoinriktad.

En av mina första arbetsuppgifter som nyanställd amanuens på Institutet för arbetsmarknadsfrågor 1968 var att sammanställa en bibliografi över arbetsmarknadspolitisk forskning och debatt från 1950 fram till och med 1968 (IFA 1968). Redan i denna skrift framträdde bredden och mångfalden i forsk-

ningen. Den nationalekonomiska dominansen var inte alls framträdande. Kulturgeografer liksom psykologer och sociologer hade en internationellt ryktbar ställning när det gällde forskning om arbetslivet. Arbetsmarknaden som forsknings- och utredningsarena var tydlig, liksom kopplingen mellan politik och forskning. Jag tror det alltid har funnits en vilja att studera och följa upp politiskt beslutade åtgärder från makarna Myrdal och framåt. Den sociala ingenjörskonsten har satt sina spår även i den svenska forskningstraditionen.

Det är viktigt att se att det finns forskning om arbetslivet och arbetsmarknaden som är av grundforskningskaraktär liksom att det finns den som är mer inriktad på utvärdering av politik och praktisk tillämpning. Jag skulle vilja påstå att denna kombination av teori och praktik är ett kännetecken för den svenska forskningen.

Institutet för arbetsmarknadsfrågor tillkom 1967 med uppgift att bedriva en mångvetenskaplig forskning om arbetsmarknadens funktionssätt. Institutet stod i princip utanför universitetet i Stockholm och hade enbart en slags formell knytning utan egentlig betydelse, enligt institutets första föreståndare Rudolf Meidner. Ungefär samtidigt startades Expertgruppen för forskning om arbetsmarknadsfrågor (EFA). EFA hade till uppdrag att studera effekterna av arbetsmarknadspolitiken. Många av dessa utvärderingar utfördes av forskare vid universitetet i Lund och högskolan, sedermera universitetet, i Växjö. I början av 1990-talet skedde en forskningspolitisk förändring och det Humanistiska-Samhällsvetenskapliga forsk-

1. Jag är väl medveten om att det finns forskningsinstitut inom universiteten t ex Institutet för social forskning vid Stockholms universitet.

ningsrådet (HSFR) bildade en programgrupp för den mer grundforskningsinriktade arbetsmarknadsforskningen medan EFA renodlades till att omfatta arbetsmarknadspolitisk utvärderingsforskning. År 1997 bildades Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) vid Uppsala universitet och EFA lades ned. Genom denna lösning kom utvärderingsforskningen att knytas till universitetsforskningen och framförallt till den nationalekonomiska arbetsmarknadsforskningen. Professuren i Arbetsmarknadsrelationer, som Nils Elvander hade, var då redan tilldelad en nationalekonom vid nationalekonomiska institutionen i Uppsala, Per-Anders Edin.

Den nationalekonomiska forskningen har genom dessa arrangemang dels kommit att styra utvärderingsforskningen och dels direkt påverka den forskning som skall syssla med anställningsrelationen i vid bemärkelse. Nils Elvander skriver

”Det dröjde länge innan de svenska nationalekonomerna i universitetsvärlden tog tag i arbetsmarknaden, men när de väl gjorde det blev greppet desto fastare” (Elvander 2000, s 146).

Jag skulle vilja påstå att de haft ett fast grepp om den arbetsmarknadspolitiska forskningen under förhållandevis lång tid, inte minst genom ekonomerna i Lund och Växjö, och att de idag helt dominerar den arbetsmarknadspolitiska utvärderingsforskningen. Idag ligger den forskningen inom i princip en disciplin och som en del av universitetsforskningen, låt vara som ett eget institut, IFAU.

På samma sätt som Nils Elvander beskriver situationen i USA, kan vi säga att det även i Sverige har varit vattentäta skott mellan forskning om arbetsmarknadens funktionssätt, lönebildning, partsrelationer å ena sidan, och den arbetsorganisatoriska

forskningen och t ex frågan om konsekvenser av ny teknik å den andra sidan. Vad vi kan bedöma idag kommer de forskningspolitiska omstruktureringarna att innebära att denna åtskillnad riskerar att befästas. Det kommer att ske en samordning inom det sociala fältet med en hopslagning av Rådet för arbetslivsforskning och Socialforskningsrådet. Däremot kommer inte den arbetsorganisatoriska forskningen att rymmas där utan skall enligt propositionen läggas till teknik och innovationsforskningen (Proposition 1999/2000:81).

### Sektorsforskningens dilemma

Sektorsforskningen har varit tillämpnings- och praktikinriktad och sällan haft det viktiga samspelet mellan utbildning och forskning. Den har istället legat utanför universiteten. Även om de flesta forskare som finns på instituten antingen har eller genomgår en forskarutbildning saknas den nära relationen mellan undervisning och forskning. Institutet för arbetsmarknadsfrågor startade yrkesinriktad utbildning vid universitetet, arbetsmarknadsteknik och personaladministration, som fortfarande finns kvar, men i en något annan form. In en intervju i augusti 2000 berättade Rudolf Meidner att personalen på institutet själva fick utveckla utbildningen utan något som helst stöd från universitetet.

Och frågan är varför forskningen om arbetslivet och arbetsmarknaden i form av en egen institution inte fick tillträde till universitetssområdet. Sannolikt var det rädslan för tvär- eller mångvetenskapligheten. Hur skall man annars tolka det förhållandet att när den arbetsmarknadspolitiska utvärderingsforskningen läggs inom det nationalekonomiska ämnesområdet, då är det möjligt, som t ex IFAU. Men det innebär enligt mitt

sätt att se att forskningen får en disciplinmässig styrning som jag inte är säker på enbart är av godo. Mångvetenskapligheten riskerar att gå förlorad.

Egentligen är det enbart de tekniska högskolornas arbetsvetenskapliga forskning som är en mångvetenskapligt inriktad arbetslivsforskning och som har en direkt koppling till forskarutbildning. Inom det samhällsvetenskapliga området är Karlstad universitet ett undantag, där arbetsvetenskap är ett samhällsvetenskapligt ämne och planer finns på att bygga upp forskarutbildning inom ämnet.

Det finns således många olika institutionella former att utföra forskningen på. Problemet är att det inte finns så många olika sätt att genomföra grundutbildning och forskarutbildning på.

### **Varför tog forskningen den väg den tog i Sverige?**

Forskning om arbetslivet och arbetsmarknadsförhållanden finns, precis som Nils Elvander visar, inom många olika ämnesområden och discipliner. Den typ av verk som Nils Elvander kunnat luta sig mot när det gäller beskrivningen av utvecklingen i Storbritannien och USA saknas för Sveriges del.

Speciellt tydlig blir denna avsaknad av översikt när det gäller den arbetsplatsanknutna forskningen. Nils Elvander förbiser i det närmaste helt den arbetsvetenskapliga forskningen vid de tekniska högskolorna. Arbetslivscentrum (ALC) tillkom för att bedriva forskning om medbestämmande och inflytande i arbetslivet, men dess forskning avfärdas rätt bryskt av Elvander. Dess forskningsområde låg mitt i den knut som Jack Barbash skrev var uppgiften för Industrial Relationsforskningen, nämligen i analysen av intressekonflikten i anställnings-

relationen. Jag saknar en redogörelse för vad den forskningen verkligen åstadkom och dess bestående resultat.

En ytterligare punkt som jag tycker är viktig att diskutera rör frågan om kön. Vad som förvånat inte minst internationella forskare har varit särskiljandet mellan det som i allmänna ordalag har kallats kvinnoforskning och IR-forskningen. Så har t ex studier av jämställdhetslagen inte behandlats som en naturlig del av forskningen om medbestämmandet och inflytandet i arbetslivet. Forskningen om kön och arbete har fått gå sina egna vägar. Den sk huvudfåran inom Industrial Relations i Sverige har i stort sett varit och är fortfarande ointresserad av könsdimensionen.

Man kan säga att forskningen på arbetslivs- och arbetsmarknadsområdet har gått i två olika spår, ett könsblint traditionellt spår och ett könsmedvetet. Eftersom det senare spåret numera har fått kredit och sanktion räknas det med i vissa sammanhang, men hålls ofta separat, vilket är till men, skulle jag vilja säga för många forskningsprojekt.

Liksom i Sverige är forskningen utomlands mansdominerad, såväl när det gäller vilka som utför forskningen, som dess inriktning. Nils Elvanders historik rörande IIRA är ett bra exempel på detta. Visst har det funnits kvinnliga forskare som är involverade i Industrial Relations-relaterad forskning internationellt. Men de har inte lyckats erhålla speciellt framträdande poster i den internationella organisationen.<sup>2</sup> Den internationella organisationen har genom

---

2. Som ett exempel kan jag nämna att jag var ensam kvinna i IIRAs exekutivkommitté mellan åren 1983 och 1991. Som tur var ersattes jag av en annan kvinna när jag slutade.

sin sk trepartskonstruktion återspeglat den könsuppdelning och mansdominans som existerar i arbetslivet och de politiska sfären som helhet. Det är först under senare år som jämställdhets- och könsrelaterad forskning har fått en legitim plats på dagordningen. På den senaste världskongressen i Japan 2000 hade blocket flexibilitet och trygghet en uppläggning som innebar att forskning om kön och arbete integrerades i helheten. Frågorna om familj och arbete, könssegrering och lönediskriminering fick sin naturliga plats i de sammanhang som de här hemma om arbetslivets organisering och arbetsmarknadens funktionssätt. Men, det var mig veterligen första gången i denna internationella organisations historia som detta skedde på ett systematiskt sätt.

### **Hur skall framtiden se ut?**

Enligt min mening är det viktigt att det finns både arbetslivs- och arbetsmarknadsinriktad forskning av grundforskningskaraktär och en mer policy- och förändringsinriktad forskning i Sverige idag. Frågan är hur grundutbildning och forskarutbildning skall utformas inom både dessa sfärer. En samordning måste till, samtidigt som det är viktigt att låta "tusen blommor blomma". Inte minst i skenet av utvecklingen vid de nya universitetet som nu söker sina egna former.

Nils Elvanders förslag till forskningsområden – korporatismdiskursen, institutionell ekonomi, humankapitalförvaltning och regimkomparation – är intressant ur flera aspekter. Det rymmer många viktiga forskningsområden. Jag håller med Nils Elvander om att det inte finns någon gemensam Industrial Relations-teori. Elvander pekar på problemen att formulera mellannivåteorier och försöken att koppla ett specifikt

ämnesområde med en övergripande samhällsteori. Men det finns ansatser som jag kan tycka är användbara, som till exempel den post-fordistiska diskussion som förts inom arbetsvetenskap, sociologi och statsvetenskap om produktionens organisering och dess koppling till den ekonomiska och sociala politiken i stort och till arbetsmarknadens funktionssätt (t ex Jessop 1990, Kenneth 1994). När Elvander diskuterar regimkomparation skulle jag vilja påstå att det är en slags systemjämförelse och jag tycker det hade varit naturligt att referera till den forskning som använder begreppet. Regimbegreppet används inte minst inom den feministiska debatten om komparativ välfärdspolitik. En omfattande feministisk litteratur finns inom fältet regimkomparation (se t ex O'Connor m fl 1999). Inom området regimkomparation finns således möjlighet till en mer djupgående dialog mellan den feministiska och den traditionella, könsneutrala forskningen.

Avslutningsvis vill jag framhålla att vi behöver en ordentlig genomgång av den arbetslivs- och arbetsmarknadsorienterade forskningen och en analys av dess resultat i en internationell belysning. Den svenska forskningen har varit policy-inriktad redan från början och det har funnits ett behov av att forma metoder för en vetenskapligt grundad utvärderingsforskning. Sektorsorganen utanför universitetet har haft mandat att studera de mångfacetterade arbetslivsproblemen, men det saknas fortfarande institutioner för att fånga upp denna mångvetenskapliga problematik inom universitetsforskningens ram. Sektorsforskningen har här både en chans och ett uppdrag. Ett uppdrag för framtiden är att överbrygga motståndningarna mellan institut och universitet och bygga upp en gemensam grund- och forskarutbildning.

## Referenser

- Barbash J (1989) *John R. Commons and the Western Industrial Relations Tradition*. IIRA Eighth World Congress. Brussels.
- Boyer R (1990) *Regulation Theory: A Critical Introduction*. Columbia University Press: New York.
- Dahlström E (1962) *Kvinnors liv och arbete*. Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, Stockholm.
- EIRO (1997) "EORO Operating Manual – Firsrt Draft." Opublicerad stencil, EIRO, Dublin.
- Elvander N (2000) Industrial Relations. Internationellt, svenskt, allmänt. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 6, nr 3, s 139–158.
- Gonäs L, Plantenga J, & Rubery J (red) (1999) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- IFA (1968) *Bibliografi över forskning och debatt 1950–1968*. Institutet för arbetsmarknadsfrågor, Stockholm.
- Jessop B (1990) "Regulation Theories in Retrospect and Prospect." *Economy and Society* 19, 153–216.
- Kenneth P (1994) "Exclusion, post-Fordism and the 'New Europe'". I Brown P & Crompton R (red) *A New Europe? Economic Restructuring and Social Exclusion*. UCL Press Limited, London.
- O'Connor J, Orloff A S & Shaver S (1999) *States, Markets, Families. Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Proposition 1999/2000:81. *Forskning för framtiden – en ny organisation för forskningsfinansiering*.