

Nils Elvander

# Industrial Relations

## Från Webbs till Warwick

Det går en hundraårig obruten tradition av solid faktaspäckad empirism från makarna Webbs pionjärarbeten om brittisk fackföreningsrörelse till Storbritanniens numera ledande institution inom det mångvetenskapliga forskningsområdet Industrial Relations, belägen vid University of Warwick. Artikeln fokuserar några huvudpunkter i denna tradition och ger en översikt över Industrial Relations-områdets institutionella utveckling i ett samspel med förändringar i maktstruktur och partsrelationer på den brittiska arbetsmarknaden. En viktig skillnad mellan pionjärerna och deras sentida efterföljare är att makarna Webb vände sig direkt till fackföreningsrörelsen och gav sin empiriskt baserade teori en öppet normativ innebörd, medan Warwickskolans forskare intar en opartisk hållning till parterna och avstår från såväl teoretiska ambitioner som normativa rekommendationer; i praktiken vänder de sig dock mest till arbetsgivarsidan.

Det mångvetenskapliga forskningsområdet Industrial Relations (IR) – arbetsmarknadsrelationer – började växa fram i Storbritannien och USA för ungefär hundra år sedan. Men det dröjde nästan ett halvt sekel innan forskning och undervisning inom detta breda fält verkligen tog fart i de båda länderna. Detsamma gäller den engelskspråkliga världen i övrigt; Industrial Relations som ett särskilt universitetsämne har varit och är en övervägande anglosaxisk akademisk företeelse. I de kontinentaleuropeiska

länderna, i Norden och i Japan har motsvarande mångvetenskapliga hantering av anställningrelationens mångfasetterade problematik utvecklats helt och hållet efter andra världskriget, under andra benämningar och i andra organisationsformer.

Idéutvecklingen inom IR-området kan med fördel sättas in i ett större sammanhang än det rent akademiska. Nyckelpersonerna i denna utveckling har ofta själva betraktat forskning och undervisning inom IR som en del av ett brett reformarbete rörande industrisamhällets arbetsmarknad och låtit sitt teoretiska tänkande inspireras av sina egna praktiska erfarenheter av sådant reformarbete och verksamhet som medlare i arbets tvister. Genom att man studerar hur några nyckelpersoner – såsom makarna Sidney

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

och Beatrice Webb och deras efterföljare i Storbritannien, samt pionjärerna John R Commons och John T Dunlop i USA – uppfattade relationen mellan arbetsgivare och arbetstagar, fackföreningarnas struktur och funktioner, arbetsmarknadsparternas relationer till staten etc, kan huvudlinjerna i idéutvecklingen klarläggas och samspelet mellan teori och praktik analyseras. Detta bör kompletteras med en lärdoms-historisk aspekt, alltså IR-områdets institutionella utveckling, i första hand i moderländerna Storbritannien och USA men i någon mån också i andra länder och internationellt. Hur växte ämnesområdet fram, i vilken ordning etablerades lärostolar, hur utvecklades relationerna till moder- eller granndisciplinerna, hur skedde den professionella organiseringen med föreningar och tidskrifter nationellt och internationellt?

Det är min avsikt att belysa dessa frågor i tre artiklar. Den första, här föreliggande, behandlar IR-områdets uppkomst och utveckling i Storbritannien – från pionjärerna "the Webbs" på 1890-talet fram till dagsläget med tonvikt på den livliga och mångskiftande verksamheten inom den ledande brittiska IR-institutionen vid University of Warwick i Coventry. I den andra artikeln skall motsvarande utveckling i USA skildras. Slutligen hoppas jag kunna avrunda framställningen med en översikt över förhållandena i några andra länder, däribland Sverige, med tyngdpunkt på nuläget samt en redovisning av den professionella verksamheten på internationell nivå.

### The Webbs

1880-talet var en period av ekonomisk depression och politisk oro i Storbritannien. Trots massarbetslöshet skakades arbetsmarknaden av stora strejker som protest

mot fattigdom, låga löner och usla arbetsvillkor. Den gamla fackföreningsrörelsen, som alltsedan den industriella revolutionens begynnelse under 1700-talet byggde på en exklusiv yrkesförbundsprincip med viss anknytning till skråväsendet, utmanades i London 1889 i samband med ett par spektakulära och framgångsrika strejker av nybildade stora fackförbund för oskolade arbetare. Socialistiska och anarkistiska grupper erbjöd mer eller mindre utopiska lösningar på samhällets problem, samtidigt som införandet av allmän rösträtt för män 1885 möjliggjorde en demokratisk och reformistisk strategi för den framväxande arbetarrörelsen. Den främsta förespråkaren för demokratisk reformism blev Fabian Society, som bildades i London 1884 av en grupp intellektuella med medelklassbakgrund.<sup>1</sup> Till den första generationen av fabianer hörde färgstarka personligheter som dramatikern Georg Bernard Shaw – vid sidan av makarna Webb den flitigaste producenten av folkbildande småskrifter och föredrag om socialism och mycket annat – historikern Graham Wallas, agitatorn Annie Besant och, givetvis, makarna Webb själva (McBriar 1962).

1. Namnet Fabian brukar härledas till den romerske fältherren Q Fabius Maximus, kallad Cunctator (Väntaren), om vilken det sades i den första pamfletten från Fabian Society: "For the right moment you must wait, as Fabius did most patiently, when warring against Hannibal, though many censured his delays; but when the time comes you must strike hard, as Fabius did, or your waiting will be in vain, and fruitless." Denna maxim kan ses som ett motto för den tålmodiga reformistiska strategi ("gradualness") som fabianerna slutgiltigt valde redan i slutet av 1880-talet, men orden "strike hard" antyder kanske också en beredskap för hårdare tag hos dem som grundade föreningen 1884 (McBriar 1962, s 9).

Beatrice Potter föddes 1858 som nionde dotter till en välbärgad liberalt sinnad affärsman. Under 1880-talet började hon privat studera nationalekonomi och det nya ämnesområdet sociologi, samtidigt som hennes välgörenhetsarbete i slummen i Londons East End utvecklades till ett slags sociologiskt fältarbete. Hennes studier resulterade bland annat i en bok om den brittiska kooperativa rörelsen – den första i sitt slag – (Potter 1891) och en stor undersökning av fackföreningsrörelsens historia i Storbritannien, som hon själv initierade och sedan genomförde tillsammans med den man som blev hennes arbetskamrat och make i början av 1890-talet. Sidney Webb (1859–1947) hade från enkla förhållanden via självstudier och examina i samhällsvetenskap och juridik vid University of London arbetat sig upp till en position som tjänsteman vid kolonialdepartementet, som han lämnade för att på heltid ägna sig åt forskning, kommunalpolitiskt reformarbete och socialistisk agitation. Makarna Webbs "partnership" pågick i ett halvsekel, men det var endast under 1890-talet som det direkt berörde *Industrial Relations* (Webb 1946). Resultatet blev här två stora pionjärarbeten, *The History of Trade Unionism* (1894) och *Industrial Democracy* (1897). Det är särskilt den sistnämnda boken som grundlagt makarna Webbs rykte som "the father and the mother of *Industrial Relations*" (Kaufman 1993, s 213).

Boken om den brittiska fackföreningsrörelsens historia är baserad på ett enormt omfattande primärmaterial, till största delen insamlat hos de fackliga organisationerna i de stora industristäderna. Det handlar inte bara om skriftliga källor utan också om upplysningar inhämtade genom sådana moderna metoder som deltagande observation av fackliga möten på olika nivåer och intervjuer med företrädare för både fack och

arbetsgivare. Metodfrågorna diskuteras utförligt i förordet till *Industrial Democracy*.

Beatrice med sin vana vid sociologiskt fältarbete tycks ha varit den drivande kraften i materialinsamlingen, medan Sidney vanligen höll i pennan. Stilen i denna första gemensamma bok, liksom i *Industrial Democracy*, är klar, torr och oändligt rik på konkreta fakta. Det blev många "webbsidor" om brittisk fackföreningsrörelse fram till sekelskiftet, totalt nära 1 400. Beatrice tyckte själv ibland att de båda böckerna var "unreadable". Om inte Bernard Shaw med sedvanlig energi hade ingripit i redigeringen på ett tidigt stadium hade hon nog varit ännu mera bekymrad (Webb 1946, s 36; Seymour-Jones 1992, s 229–232).

*The History of Trade Unionism* ger en välvärd skildring av fackföreningsrörelsens utveckling i ett samspel mellan ekonomiska krafter, politiska och rättsliga beslut och skiftande fackliga strategier – alltifrån grundläggningstiden och den efterföljande perioden av olagligförklaring och politisk repression 1799–1825 fram till genombrottet för "the New Unionism" kring 1890. Efter denna deskriptiva redogörelse för det brittiska fackets "natural history" gav sig makarna Webb i kast med en systematisk och teoretisk analys av samma material, som resulterade i en bok som förtjänar att betecknas som en klassiker: *Industrial Democracy* är både ett tidsdokument och en i viktiga delar förvånansvärt modern text med aktuell relevans.

## Industrial Democracy

Makarna Webb tog avstånd från den dominerande nationalekonomiska doktrinen abstrakta och deduktiva teoribyggande och förespråkade i stället ett historiskt studium av faktiskt existerande samhällsinstitutioner,

som de kallade sociologi. I förordet till *Industrial Democracy* gjordes en programförklaring:

”Sociology, like all other sciences, can advance only upon the basis of a precise observation of actual facts.”

En verklighetstrogen teori om fackföreningarnas påverkan på produktionen och fördelningen av välståndet måste baseras på empiriska studier av fackföreningsrörelsens historiska utveckling samt dess nuvarande struktur och funktioner. I enlighet med denna institutionella inriktning – som hade inspirerats av bland annat den franska och engelska positivistiska filosofins och den tyska historiska skolans kritik av den klassiska nationalekonomiska teorin – byggde makarna Webb upp sin bok i tre block: ”Trade Union Structure” (organisationsproblem, ”Trade Union Function” (verksamhetsformer) och ”Trade Union Theory”.<sup>2</sup>

I den första delen beskrivs och analyseras till en början de brittiska fackliga organisationernas inre konstitutionella utveckling. Inom de tidiga rent lokala fackföreningarna rådde en ursprunglig form av direkt demokrati: alla frågor avgjordes på gemensamma medlemsmöten, och varje gång utsågs i tur och ordning olika medlemmar att leda förhandlingarna. I och med att lokala föreningar började sammansluta sig till förbund blev en förändring nödvändig, men det dröjde länge innan den direkta demokratin helt övergavs. De gemensamma funktionärerna utsågs till en början genom allmän omröstning, förbundsstyrelsen roterade ofta mellan avdelningarna, referendum var den dominerande beslutsformen. Först i slutet av 1800-talet började ”primitive democracy” ersättas av ”representative institutions”; inom de tongivande förbunden utsågs styrelse och funktionärer vid regelbundet återkommande kongresser, som också granskade den

föregående förbundsledningens verksamhet. Enligt makarna Webb ledde den primitiva demokratin antingen till svaghet och upplösning inom organisationerna eller till en okontrollerad maktutövning från kraftfulla ledares sida. Medan den direkta demokratin kunde manipuleras av till exempel den direktvalde generalsekreteraren, blev den representativa demokratin tillsammans med en professionalisering av ledningsfunktionerna nödvändiga motvikter mot tendensen ”to magnify and consolidate the power of the general secretary” (Webb & Webb 1897, s 27).

Analysen av demokratin inom fackföreningarna är påfallande modern i sin statsvetenskapliga ansats. Notapparaten vimlar av referenser till direktdemokratin i Schweiz och Napoleon IIIs referendumdiktatur i Frankrike. Oligarkins järnlag föregrips i viss mån ett drygt årtionde innan Robert Michels explicit formulerar den (Michels 1911; Hellberg 1997). Mot denna fräscha och tidlösa modernitet kontrasterar emellertid en hemmablind och tidsbunden fixering vid den i Storbritannien helt dominerande yrkesförbundsprincipen. Trots insikten om att den ofta förekommande rivaliteten mellan yrkesförbund försvagar fackföreningsrörelsen hade makarna Webb inget annat alternativ till den rådande splittringen än federationer av yrkesförbund inom olika sektorer. De hade ingen större tilltro till livskraften hos de nybildade ”general unions” för oskolade arbetare; här gjorde de en felbedömning.

Ungefär hälften av de 900 sidorna i *Industrial Democracy* ägnas åt en detaljerad

2. Jörgen Westerståhls doktorsavhandling *Svensk fackföreningsrörelse. Organisationsproblem, Verksamhetsformer, Förhållande till staten* (1945) har till stor del samma uppläggning som *Industrial Democracy*.

branschvis genomgång av de metoder som fackföreningarna under olika perioder använt sig av för att motväga arbetsgivar-makten och förhindra underbudskonkurrens mellan lönearbetarna: försäkring i egen regi mot arbetslöshet och sjukdom, kollektivavtal, skiljedom som alternativ till stridsåtgärder och slutligen av facket inspirerad lagstiftning. De regleringar som eftersträvats med dessa metoder är främst "The Standard Rate", alltså en minimilönenorm, normalarbetsdag och miniminormer för arbetsmiljö och arbetarskydd. Skråbetonade fackliga regleringar av tillträdet till ett yrke, som fortsatte långt efter skråväsendets avskaffande 1814, har däremot alltmer kommit ur bruk. Den konservativa "Doctrine of Vested Interests" undanträngdes i mitten av 1800-talet av ett mera liberalt marknadsekonomiskt tänkande och agerande, som i sin tur under 1890-talet till stor del ersattes av den kollektivistiska och konkurrensneutrala "Doctrine of a Living Wage", det vill säga principen om minimilön. Denna princip försökte facket i första hand förverkliga genom kollektivavtalsförhandlingar, som vid denna tid nästan helt hade ersatt den arbetsgivarstyrda individuella lönesättningen. Alternativet lagstiftning om minimilön avvisades i regel, bland annat därför att det riskerade att försvaga de fackliga organisationerna.<sup>3</sup>

Enligt makarna Webb leder ett fullt utvecklat kollektivavtalssystem till "compulsory Trade Unionism"; de noterar med gillande att "closed shop" (organisationsklausul) redan har en stark tradition i yrkesförbunden. Härav följer naturligt att kollektivavtalen borde vara rättsligt bindande – en tanke som hade framförts från arbetsgivarhåll 1894 men avvisats av facket av rädsla för det juridiska ansvaret, trots att dess genomförande sannolikt skulle stärka arbetarnas organisationer. Makarna Webb var tidigt på det klara

med att det arbetsrättsliga systemet i Storbritannien borde utvecklas i den riktning som kring sekelskiftet blev dominerande i det övriga Europa – alltså bindande kollektivavtal med fredsplikt under avtalsperioden och en klar åtskillnad mellan rättstvister och intressetvister. Men här rådde de inte på den fackliga konservatismen i världens äldsta industriland.

Den tredje delen av *Industrial Democracy*, "Trade Union Theory", inleds med en kritisk genomgång av den klassiska nationalökonomiska teorins syn på lönebildning och fackföreningar – alltifrån Ricardo och J S Mill till deras sentida eftersägare. Denna uppgörelse med "The Verdict of the Economists" ger ett intryck av skottlossning mot redan avlidna hökar. Som makarna Webb själva påvisar hade mera modernt inriktade ekonomer alltsedan slutet av 1870-talet demolerat de gamla teorierna om lönefond, järnhård lönelag och fackföreningars skadlighet. Alfred Marshall, vars *Principles of Economics* (1890) ofta återopas med stor högaktning i långa fotnoter, hade sålunda hävdat att löneökningar likaväl som räntesänkningar ökar produktion och kapitaltillväxt (särskilt vad gäller humankapital) och att fackföreningar kan ha en värdefull roll i det ekonomiska systemet. Men när makarna Webb övergår till att presentera sin egen, på verklighetsobservation baserade version av ekonomisk teori, blir framställningen genast mera givande. I kapitlet "The Higgling of the Market" (ett uttryck hämtat från Adam Smith) ges en realistisk beskrivning av affärlivets många och långa förhand-

3. Enligt en fotnot i *Industrial Democracy*, s 173, användes begreppet Collective Bargaining för första gången i Beatrice Potters *The Cooperative Movement in Great Britain* (1891), s 217.

lingskedjor – från producentledets förhandlingar mellan bland annat arbetsgivare och arbetstagare, via grosshandel och detaljhandlare, till konsumenterna – där maktspellet pendlar mellan ohämmad konkurrens och monopolistiska konkurrensbegränsningar. Facket ses som ett skydd för arbetarna mot båda dessa ytterligheter. Bristen på empirisk forskning kring marknadens förhandlingsmekanismer påtalas. Makarna Webb har här gjort en pionjärinsats som föregriper mycket av de senaste decenniernas företagsekonomiska forskning.

Kronan på verket i det mångvetenskapliga webbska teoribygget är de två avslutande normativa kapitlen. Här framhålls bland annat att minimigarantier beträffande lön, arbetstid och arbetsmiljö ligger i hela samhällets intresse: de är humana, kvalitetshöjande och konkurrensneutrala samt bidrar till att höja den allmänna lönenivån, vilket i sin tur leder till rationalisering, produktivitetssökning och utslagning av dåliga företag. Gösta Rehn och Rudolf Meidner skulle inte haft mycket att invända mot denna argumentation! Pläderingen för lagstiftning om minimilön som ett nödvändigt botemedel mot utsugning av oorganiserad, ofta hemarbetande arbetskraft i så kallade "Sweated Trades" är förvisso tidsbunden. Men själva grundtanken synes ha fått förnyad aktualitet i New Labours Storbritannien; den nya regeringen förbereder lagstiftning om National Minimum Wage. Enligt makarna Webb skulle minimilönen inte behöva inkräkta på den normala lönebildningen genom avtal.<sup>4</sup> Slutligen lanserar makarna sin teori för "Economic Democracy": den politiska demokratin kommer oundvikligen att vidareutvecklas till ekonomisk demokrati genom kollektivavtal, minimilagstiftning, förstärkt representativ demokrati inom de fackliga organisationerna och ökande politiskt inflytande för

facket – allt inom ramen för bevarad marknadsekonomi och mera mångskiftande ägarformer.

*Industrial Democracy* är nog makarna Webbs bästa bok. Till deras stora förvåning fick den omedelbart utmärkta recensioner i de stora dagstidningarna (Webb 1946, s 56). Deras forskningsresultat var märkligt nog – med tanke på den brittiska fackföreningsrörelsens mer än sekellånga historia – stora nyheter för sin tid. Det har sagts att

"the Webbs did not merely analyze and dissect the trade unions [...] It is almost true that they not only discovered but invented them" (Woolf 1949).

---

4. Lagstiftning om minimilön i Sweated Trades genom överenskommelser inom ramen för partsammansatta Trade Boards i olika låglönebranscher genomfördes av Winston Churchill som handelsminister i den liberala regeringen 1909 (McBriar 1962, s 260–261). Branschråden, nu kallade Wages Councils, avskaffades av den konservativa regeringen 1993. Kort efter valet i maj 1997 tillsatte den nya regeringen en Low Pay Commission (LPC) med George Bain (tidigare professor i Industrial Relations vid University of Warwick, sedan 1990 rektor för London Business School) som ordförande och med aktivt deltagande av arbetsmarknadens båda centralorganisationer CBI och TUC – något som inte förekommit i statliga utredningar sedan Margaret Thatcher kom till makten 1979. Ordföranden förklarade redan i oktober 1997 att det skulle ta lång tid att nå enighet mellan parterna om en acceptabel minimilönenivå och att det behövdes ett empiriskt underlag av fältundersökningar: "he made it quite clear that he is not going to be swayed by the 'a priori mumbo jumbo' of academic labour economists in setting a rate. Instead the LPC seems to favour an approach of drawing on the practical experience of employers and the unions. The Commission is currently organising a series of visits and interviews around the country to this end" (Edwards & Gilman 1998). Som synes tänker och agerar Bain helt i makarna Webbs och Oxford-Warwick-skolornas anda!

Men trots sina insatser för en tvärvetenskaplig forskning kring Industrial Relations gjorde makarna Webb inte mycket för att institutionalisera detta forskningsområde. När de tillsammans med andra fabianer grundade London School of Economics and Political Science (LSE) 1895 försökte de inte införa IR i undervisningsprogrammet; det skedde inte heller några år senare, när LSE under ledning av Sidney Webb gjordes till en del av University of London. Detta har bland annat förklarats med "the Webbs' belief that the study of labour problems was not sufficiently 'scientific' for LSE" samt att deras forskningsintresse övergick till kommunal självstyrelse och socialpolitik. Det skulle dröja många år innan LSE fick en professur i Industrial Relations (Roberts 1972).

### Oxfordskolan

Makarna Webb fick en efterföljare vad gäller fackföreningsforskning i GDH Cole (1889–1959), professor i Social and Political Theory vid Oxford University i ett par årtionden. Cole var oerhört mångsidig; IR var bara ett av hans intresseområden. Hans insatser med relevans för IR-området kan summeras under tre rubriker: fackföreningsrörelsens historia i Storbritannien och internationellt (Cole 1913; 1927; 1947; 1953), gillesocialismen (1918, 1920) och – till en viss del – samhällsvetenskaplig teori. De stora böckerna om fackföreningar var till övervägande del deskriptiva och teorilösa; Cole erkände förbehållslöst sitt beroende av makarna Webb, men han tillförde inte mycket nytt till deras teoretiska perspektiv. Gillesocialismen, som var på modet i socialistiska kretsar i många länder omkring 1920, innebar ett slags decentraliserad och korporativ samhällsorganisation, grundad på producentintressen och med en överbyggnad av in-

tresserepresentation. Makarna Webb kritiserade på ett övertygande sätt Coles tankar om "self-government in industry" såsom varande svårförenliga med såväl den politiska demokratin som konsumentintresset (Webb & Webb 1921, s 448–462; McBriar 1962, s 103–107). Coles "social theory" har väl inte avsatt några djupare spår i samhällsvetenskaplig doktrinhistoria, men vissa aspekter kan vara av intresse för en diskussion om teorbildning inom IR-området.

År 1928 gjorde den förmögne textilfabrikören Montague Burton en stor donation för inrättande av fem professurer vid brittiska universitet, som skulle benämnas *International Peace* respektive *Industrial Peace*. Men när en professur i Industrial Peace erbjöds till universitetet i Cambridge opponerade sig John Maynard Keynes mot dess benämning därför att den enligt hans mening "prejudged the subject in ways that would constrain good social science". Han föreslog i stället en mera neutral beteckning, som Beatrice Webb hade lanserat 40 år tidigare, nämligen *Industrial Relations*. Så kom det sig att termerna International Relations och Industrial Relations blev etablerade i den brittiska akademiska världen i och med inrättandet av Montague Burton-professorerna 1930; förutom i Cambridge inrättades professurer i Industrial Relations samtidigt vid universitetet i Cardiff och Leeds (Brown 1988). Detta medförde emellertid inte någon nämnvärd expansion av forskning och undervisning inom IR-området. Även efter andra världskriget gick det trögt till en början. I en återblick på utvecklingen inom The British Universities Industrial Relations Association, grundad 1950, sägs det att:

"Prior to the 1960s, the process of acceptance of industrial relations in the academic world was slow and problematic" (Berridge & Goodman 1988).

Det bör här nämnas att London School of Economics and Political Science på 1950-talet fick en professur i Industrial Relations, vars förste innehavare Ben Roberts år 1962 grundade Storbritanniens ledande tidskrift på området, *British Journal of Industrial Relations*; dess redaktion har alltjämt sitt säte vid LSE.

I mitten av 1960-talet inleddes emellertid en expansionsperiod som pågick till början av 1980-talet. Under denna storhetstid för brittisk IR-forskning, som i stort sett sammanföll med regeringsinnehav för Labour Party och en för brittiska förhållanden enastående maktställning för fackföreningsrörelsen, var universitetet i Oxford till en början ledande inom området. I slutet av 1960-talet spelade "The Oxford School of Industrial Relations" en särskilt viktig roll inte bara i rent akademisk forskning utan också i tillämpad forskning och utredningsarbete i anslutning till labourregeringens föga framgångsrika försök att reformera löneförhandlingsystem och arbetsrätt. Oxfordskolan är av stort intresse för IR-områdets idé- och lärohistoria; den kan sägas bilda en brygga mellan makarna Webb och den numera ledande Warwickskolan.

GDH Cole var en ensamvarg som inte brydde sig om att bilda skola i Oxford, varken inom Industrial Relations eller något annat av sina många intresseområden. Men han var med om att grunda Ruskin College, en avdelning inom Oxford University som alltsedan mellankrigstiden tjänat som en högre utbildningsanstalt för fackföreningsrörelsen. Efter andra världskriget satte några nyutnämnda universitetslärare igång IR-kurser som i första hand vände sig till Ruskin-studenter; de utgav också läroböcker och initierade forskningsprojekt, främst kring fackliga organisationer och deras verksamhet. De ledande personerna i denna utveckling var Hugh Clegg och Allan Flanders. Lik-

som de flesta andra forskare och lärare i Oxfordskolan var de labouranhängare. Detta torde ha bidragit till att de kom att spela en framträdande roll i den kommission som den nya labourregeringen 1964 tillsatte under ledning av Lord Donovan med uppgift att undersöka orsakerna till stigande löneinflation, låg produktivitet och ökande konfliktfrekvens i det brittiska näringslivet. I sin slutrapport 1968 redovisade Donovankommissionen en tidigare nästan okänd bild av det brittiska löneförhandlingsystemet, till stor del baserad på färskastudier av Flanders kring lokal lönebildning. Det var i själva verket fråga om två olika system: ett formellt, baserat på branschavtal, och ett informellt system på det lokala planet som uppbars av direktvalda "shop stewards" och företagsledningen. Eftersom den stora makt som utövades av shop stewards var helt oreglerad och de lokala förhandlingarna kunde ge lika stora lönehöjningar som branschavtalen, drog utredarna slutsatsen att det informella systemet underminerade det formella, vilket försvagade facket; den lokala lönebildningen borde därför underkastas en formell reglering. Labourregeringen följde rådet men gick ännu längre beträffande lagstadgade begränsningar av den fackliga verksamheten; bland annat föreslogs rättsligt bindande kollektivavtal och en viss begränsning av konflikt-rätten. Regeringsförslaget mötte starkt motstånd från fackföreningsrörelsen och drogs därför tillbaka kort före Labours förlustval 1970. Allan Flanders befästes i sin på forskning baserade övertygelse att huvudansvaret för en bättre fungerande lönebildning måste åvila arbetsgivarna (Clegg 1990).

### Warwickskolan

År 1970 inrättade det brittiska samhällsvetenskapliga forskningsrådet Industrial Relations

Research Unit (IRRU) vid University of Warwick i Coventry. Hugh Clegg lämnade Oxford för att bygga upp en mastersutbildning och utveckla den nya forskningsenheten vid Warwicks universitet. Han följdes snart av sin lärjunge George Bain, som hade kommit till Oxford från Canada på 1950-talet, och Allan Flanders; dessa tre var vid denna tid de ledande IR-forskarna i den äldre generationen. Det låg alltså en viss sanning i skämtet "The Oxford School of Industrial Relations has moved to Warwick". Men samtidigt som IRRU snart blev Storbritanniens ledande forskningsinstitution inom IR-området, behöll Oxford mycket av sin gamla särställning som utbildningsanstalt, och den på fackföreningsrörelsen inriktade forskningen kompletterades med "management studies" vid ett nyinrättat college. Det fanns också en viss skillnad mellan den gamla Oxfordskolans forskningsprogram med dess inriktning på en genomgripande reformering av det brittiska IR-systemet och Warwickskolans orientering mot mera detaljbetonade frågor (Clegg 1990).

Innan Warwickinstitutionens utveckling och nuvarande verksamhet behandlas bör något sägas om Hugh Cleggs stora syntesarbete *The Changing System of Industrial relations in Great Britain* (1979). Upprinnelsen till denna forskningsbaserade grundbok var en lärobok om det brittiska IR-systemet, som Clegg och Flanders redigerade i flera upplagor under 1950- och 60-talen. Den ersattes 1970 av en ny bok, skriven av Clegg, som efter flera uppdateringar utkom i en helt ny version 1979 med tonvikt på 1970-talets systemförändringar. Till skillnad från föregångarna makarna Webb och GDH Cole behandlar Clegg inte bara den fackliga sidan utan också arbetsgivarna och deras organisationer, och hans beskrivning täcker även den offentliga sektorn och den

privata servicesektorn. Stort utrymme ägnas åt regeringarnas mer eller mindre misslyckade försök att bedriva inkomstpolitik och att reformera lönebildningssystemet genom lagstiftning. Dessa åtgärder ses som betingade av utmaningen mot samhällsekonomi från det lokala kollektivavtalssystem som forskarna "upptäckte" på 1960-talet och som sedan konsoliderats. Enligt Clegg är avtalsförhandlingar, särskilt på lokal nivå, viktigare som metod att reglera anställningsrelationen än lagstiftning och partsbestämda regleringar, varav följer att

"the process of industrial relations is essentially a process of collective bargaining" (Clegg 1979, s 5).

Samma grundtanke hade Clegg utvecklat i ett komparativt internationellt perspektiv några år tidigare (Clegg 1976).

Hugh Clegg avslutar sin bok med ett kort kapitel (13 sidor) om "Theories and Definitions". Efter att ha sammanfattat sina undersökningar av det brittiska förhandlingsystemet frågar sig författaren om detta kan kallas

"a theory of industrial relations with the structure of collective bargaining as the main explanatory variable?" (Clegg 1979, s 446).

Svaret blir nej. Lika litet underlag för en teori finner Clegg hos sociologer och arbetsmarknadsekonomer (inklusive den amerikanske systembyggaren John Dunlop). Återstår ny-marxisternas försök att utmana den dominerande pluralistiska riktningen inom brittisk IR-forskning. Finns det en marxistisk teori som ger bättre förklaringar än den pluralistiska syn till vilken Clegg själv bekänner sig? Efter att ha granskat sin Warwickkollega Richard Hymans argument för ett marxistiskt synsätt kommer Clegg än en gång till ett negativt resultat. Marxisterna har inga bättre begrepp än pluralisterna; deras ana-

lyser av arbetsmarknadsrelationernas verklighet skiljer sig i praktiken föga från pluralisternas, men de tar miste när de ser fackföreningarna som i grunden revolutionära organisationer som blivit inkapslade och tämjda av det kapitalistiska samhället. Alltså finns det ingen särskild teori för Industrial Relations, blir Cleggs implicita slutsats. Det kan tilläggas att marxismen, trots Richard Hymans bemödanden på 1970-talet (Hyman 1975), haft mycket svårt att finna fotfäste inom brittisk IR-forskning alltsedan makarna Webbs och andra fabianers resoluta avståndsstagande i slutet av 1880-talet (McBriar 1962).

Några år efter grundandet av IRRU vid University of Warwick 1970 lämnade Hugh Clegg ledningen och efterträddes som direktör av professor William Brown. År 1984 omorganiserades IRRU och blev en del av universitetets School of Industrial and Business Studies. Följande år tillträdde Brown professuren i Industrial Relations vid University of Cambridge. Han efterträddes som direktör av professor Keith Sisson, som alljämt leder IRRU. Redan i mitten av 1970-talet hade institutionen ett 20-tal heltidsanställda forskare och var därmed landets största. 1997 var 24 forskare verksamma vid IRRU, varav 14 hade lärarbefattningar vid Warwick Business School och tio rena forskartjänster; fyra är professorer. Sedan 1972 utges skriftserien *Warwick Studies in Industrial Relations*. Hittills har över 30 stora forskningsrapporter publicerats i bokform. Härtill kommer särskilda serier för läroböcker och kortare rapporter.

### **Warwick: Från Industrial Relations till Human Resource Management**

I en rapport till samhällsvetenskapliga forskningsrådet om verksamheten 1984–92 framhåller IRRUs ledning att:

”The Unit defines industrial relations as the study of all aspects of the employment relationship, including the ways in which employees are recruited, rewarded, trained, and disciplined.”

Denna definition innefattar såväl individuella som kollektiva aspekter på anställningsrelationen. Det påpekas särskilt att den vänder sig mot den traditionella identifikationen av begreppet Industrial Relations med kollektiva relationer mellan arbetsgivarna och facket inom industrin och i stället inbegriper även direkta relationer mellan arbetsgivaren och den enskilde anställde samt omfattar hela arbetsmarknaden. ”Human Resource Management”, ett begrepp som ofta återkommer i rapporten men utan att definieras, likställs därmed i praktiken med IR (IRRU 1992, s 14–15). Denna nytolkning av IR-begreppet avspeglas i en starkare betoning av arbetsgivarsidans intressen och funktioner än i den traditionella IR-forskningen. Några exempel från de senaste årens forskningsprojekt kan illustrera detta.

I *The Management of Collective Bargaining: An International Comparison* (1987) undersökte Keith Sisson hur arbetsgivarna och deras organisationer inom industrin i sju länder, däribland Storbritannien, hanterat avtalsförhandlingarna med facket sedan början av 1900-talet. Projektet var inspirerat av Hugh Clegg, som i sin egen komparativa studie 1976 hade påtalat bristen på information om arbetsgivarsidans roll i förhandlingsprocessen. Sissons undersökning visade bland annat att medan arbetsgivarna i andra europeiska länder höll fast vid ”multi-employer bargaining” som ett medel att neutralisera arbetsplatsen från facklig aktivitet, övergick de i Storbritannien under 1970-talet alltmer till rena företags- eller arbetsplatsförhandlingar, främst beroende på att branschavtalen

saknade den reglerande och fredspliktsskapande kraft som de alltjämt hade i andra delar av Västeuropa. Därmed kom den brittiska arbetsgivarstrategin att närma sig den amerikanska och japanska modellen, där arbetsgivarorganisationer är betydelselösa i förhandlingssammanhang. Samma bild av upplösning av det brittiska arbetsgivararbetet inom huvuddelen av industrisektorn under 1970-talet hade framträtt i en av IRRU genomförd surveyundersökning av cirka 1 000 stora och medelstora företag (Brown 1981). Men det var Sisson som gav förklaringar genom ett komparativt perspektiv.

Paul Edwards redovisade i *Managing the Factory: A Survey of General Managers* (1987) en undersökning av platschefer inom industrin – deras karriärvägar, deras metoder att hantera arbetsorganisation och anställningsrelationer, deras åsikter om fackets roll samt deras förhållande till överordnade chefer. Det framkom en något överraskande bild av effektiv styrning i god samverkan med facket; ”The Macho Manager”, som många trodde skulle bli Thatcher-epokens hjälte, visade sig vara en myt. Å andra sidan kunde Edwards iaktta en tydlig tendens till individualisering och därmed arbetsgivarstyrning av anställningsrelationen. I *Beyond the Workplace: Managing Industrial Relations in the Multi-Establishment Enterprise* (Marginson 1988) gick Edwards tillsammans med Sisson och ett par andra kolleger från Warwick vidare i det surveybaserade studiet av arbetsgivarfunktionerna. Denna gång fokuserades cheferna på central nivå i brittiska storföretag. Undersökningens huvudresultat var dels att det rådde en högre grad av centralstyrning av dotterföretagen än väntat, dels att det fanns mycket litet av klart formulerad personalpolitisk strategi på huvudkontoret.

Enligt Leonard Woolf hade makarna Webb inte bara undersökt fackföreningarna

utan rentav upptäckt och skapat dem (Woolf 1949). Med en liknande lätt överdrift kan det sägas, att Keith Sisson och hans medarbetare ”not only discovered but invented the employers”. De anknöt därmed till den fackföreningsvänliga Oxfordskolans insikt att arbetsgivarna måste ta huvudansvaret för en reformering av förhandlings-system och arbetsplatsrelationer – något av historiens ironi! Warwickskolans forskningsansats och presentationsteknik är visserligen strikt vetenskaplig och neutral, men koncentrationen på arbetsgivar sidan och dess problemformuleringsmakt är ändå omisskännlig. I jämförelse härmed framstår den på fackföreningarna inriktade forskningen vid IRRU som mycket begränsad. George Bain och andra har studerat förändringar i den fackliga medlemsanslutningen och urskiljt grundläggande strukturella förklaringar till nedgången under 1980-talet. Ett nytt projekt om medlemmarnas inställning till facket startades 1989. Men det återstår att se vad som i större skala kommer ut av detta.

En viss motvikt mot den dominerande inriktningen på arbetsgivar sidan bildar några bidrag av annan typ från två av institutionens kvinnliga forskare. Anna Pollert utsatte i en ofta citerad skrift, *Farewell to Flexibility?* (1991), begreppen flexibelt företag och flexibel specialisering och därmed förbundna idéer om nya företagsstrategier för en kritisk granskning. Hon hävdade bland annat att mycket av talet om arbetskraftens flexibilitet snarare handlade om att återupprätta arbetsgivarnas auktoritet än om att förbättra produktiviteten och tillvarata de anställdas resurser. Linda Dickens genomförde i början av 1980-talet en stor rättssociologisk surveyundersökning av måluppfyllnelsen beträffande lagstiftningen om skydd mot uppsägning utan saklig grund. I *Dismissed: A Study*

of *Unfair Dismissal and the Industrial Tribunal System* (1985) påvisade hon och hennes medarbetare vissa brister i det system med partssammansatta arbetsdomstolar, som hade införts i mitten av 1960-talet i syfte att förbättra anställningsskyddet, och ett alternativt system med skiljedom diskuterades. Dickens och Pollert har under senare år studerat den brittiska jämställdhetslagstiftningens tillämpning.

Ett utmärkande drag i Warwicks IR-forskning har varit komparativa internationella ansatser, som kompletterat den starka inriktningen på rent brittiska forskningsobjekt. Cleggs och Sissons komparativa böcker (1976; 1987) bildade upptakten till denna internationella orientering, som sedan kraftigt förstärkts. Under 1990-talet har Richard Hyman och Anthony Ferner gjort en stor och kvalitativt högtstående insats för främjande av komparativa perspektiv i forskning och undervisning rörande IR i det nya vidgade Europa genom att initiera och redigera ett par stora forskningsbaserade läroböcker. Den ena innehåller ett 20-tal ländermonografier och en komparativ översikt (Ferner & Hyman 1992, 1998), den andra är tematiskt uppbyggd med inriktning även på EU och på Central- och Östeuropas speciella IR-problem (Hyman & Ferner 1994). Orienteringen mot EU och det nya Europa sätter i hög grad sin prägel på den pågående forskningen i Warwick. Det är för tidigt att bedöma resultaten av denna forskning, men något kan ändå sägas om dess organisation och inriktning.

I mitten av 1990-talet kompletterades IRRU med ett av forskningsrådet finansierat Centre for International Employment Relations Research (CINTER). Under 1997 var sju av IRRUs tio forskartjänster knutna till CINTER. Forskningsprogrammet innehåller tre projektområden, som till stor del

anknyter till tidigare projekt (IRRU 1996-1997):

- Lönebildning och arbetstidsreglering på olika nivåer i brittiska företag i ett EUperspektiv, bland annat vad gäller tillämpningen av EUs arbetstidsdirektiv.
- Human Resource Management (HRM) i multinationella företag (brittiska såväl som utlandsägda), innefattande även fortsatta surveystudier av tillämpningen och betydelsen av EU-direktivet om European Works Councils.
- Fallstudier av förändringsarbete, typ Total Quality Management, på arbetsplatsnivå, syftande till att förbättra den brittiska industrins konkurrenskraft.

I detta forskningsprogram – liksom i den preliminära rapporteringen av dess resultat – är den starka inriktningen på HRM och på praktiska management-relaterade frågeställningar, samt frånvaron av fackliga perspektiv, ännu mera påfallande än i de stora forskningsrapporterna från 1980-talet.

Till sist bör något sägas om IRRU-forskningens teoretiska ambitioner och metodiska inriktning. Hugh Cleggs teoretiska agnosticism tycks ha präglat det mesta av verksamheten. Med undantag för Richard Hyman och Anna Pollert har inget större intresse för teoretiska diskussioner visats. I den tidigare citerade rapporten till forskningsrådet 1992 kommer den superempiristiska hållningen klart till uttryck. Om mångvetenskapligheten i IRRUs verksamhet – i vilken nästan alla samhällsvetenskapliga discipliner är företrädade, att döma av medarbetarnas examina – sägs sålunda följande:

”The main purpose of the Unit is to contribute to the understanding of the employment relationship, using whichever disciplinary approaches are most appropriate. It is

not to contribute to debates within the disciplines for their own sake.”

Det framhålls också att en forskares kompetens i det egna ämnet bör användas

”in a way which speaks to the concerns of other disciplines and to the real world of employment. For example, the economists who have worked in the Unit have not concentrated on the formal analyses which characterise much of labour economics.”

”[The unit has] on the whole been sceptical of grand concepts such as ‘post-Fordism’. This has not, however, led to a stress on empirical detail for its own sake. Research has set out to explain concrete processes of change.”

En stor del av forskningsresultaten kanske kan förefalla ”unsurprising” i efterhand. ”But it was the detailed research which helped to shape ‘what everyone knows’.” (IRRU 1992, s 17, 21, 38–39).

Dessa common sense-betonade uttalanden tycker jag är sympatiska i sin ärlighet: man låtsas inte ha teoretiska ambitioner som faktiskt inte finns, man lovar inte mer än man kan hålla. Men den utrerade teorilöshetens nackdelar – såsom frånvaron av inomvetenskapliga och tvärvetenskapliga diskurser med sikte på kumulativ kunskapsutveckling – uppvägs i någon mån av metodisk perfektion. Surveytekniken spelar en dominerande roll och den används – att döma av presentationssättet och metodbilagorna i forskningsrapporterna – med teknisk skicklighet och gott omdöme.

Forskningsinriktningen vid IRRU kan sammanfattningsvis karakteriseras som ett slags utredningssociologi av god kvalitet. Den vänder sig inte bara till forskarsamhället utan i hög grad också till

”policy-makers in government, companies, and unions. Our task is to improve information and analysis, not to evaluate specific policy initiatives, still less to recommend

particular courses of action to any of the parties” (IRRU 1992, s 42).

### **Makarna Webb och Warwick: En jämförelse**

”Sociology, like all other sciences, can advance only upon the basis of a precise observation of actual facts.” Denna vetenskapliga programförklaring i förordet till makarna Webbs *Industrial Democracy* kunde IR/HRM-forskarna vid University of Warwick förvisso instämma i. Det går en hundraårig obruten tradition av faktsäckad solid empirism från makarna Webb till Warwick. Det finns också en likhet mellan pionjärerna och deras sentida efterföljare i det starka engagemanget för att forskningen skall vara samhällsnyttig, begriplig och praktiskt användbar. En viktig skillnad är naturligtvis att ”the Webbs” vände sig direkt till fackföreningsrörelsen och gav sin induktivt härledda teori en öppet normativ innebörd, medan Keith Sisson och hans kolleger intar en opartisk hållning till parterna och avstår från såväl teori som normativa rekommendationer, men i praktiken vänder sig mest till arbetsgivarsidan. Denna skillnad är dock mindre än den kan synas vid ett ytligt betraktande. En snabb blick på partsrelationerna på den brittiska arbetsmarknaden för hundra år sedan jämfört med nuläget ger en antydning om att IR-forskningens tyngdpunkt i hög grad bestäms av vilken part som har initiativet beträffande reglering av anställningsrelationen.

Huvudorsaken till att makarna Webb helt koncentrerade sig på fackföreningarna är att dessa under 1800-talet blev alltmer pådrivande när det gällde att med olika metoder reglera anställningsrelationen i syfte att minska arbetsgivarmakten och förhindra underbudskonkurrens mellan arbe-

tarna. Detta dokumenteras utförligt i *Industrial Democracy*. Arbetsgivarna var ännu på 1890-talet nästan helt oorganiserade och kom ibland i underläge gentemot fackliga aktioner. Hundra år senare är rollfördelningen den omvända. Sedan 1970-talet har facket förlorat initiativet på central politisk nivå såväl som på det lokala planet, där arbetsgivarna numera nästan helt bestämmer dagordningen. Denna maktförskjutning avspeglas i IR-forskningens omorientering från den fackliga sidan till arbetsgivarsidan. En motsvarande tyngdpunktsförskjutning i partsrelationer och forskning kan iakttas mycket tydligt i USA. Men det är en annan historia, som jag skall återkomma till.

## Referenser

- Berridge J & Goodman J (1988) "The British Universities Industrial Relations Association: The First Thirty-five Years", *British Journal of Industrial Relations*, 26 (July).
- Brown W (1981) (ed) *The Changing Contours of British Industrial Relations*. Basil Blackwell, Oxford.
- Brown W (1988) "Labour Productivity and Current Industrial Relations", Montague Burton Lecture, given at Leeds, 15 February 1988. *The University of Leeds Review*, Vol 31.
- Clegg H (1976) *Trade Unionism under Collective Bargaining: a Theory Based on Comparisons of Six Countries*. Basil Blackwell, Oxford.
- Clegg H (1979) *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*. Basil Blackwell, Oxford.
- Clegg H (1990) "The Oxford School of Industrial Relations". *Warwick Papers in Industrial Relations*, Nr 31.
- Cole GDH (1913) *The World of Labour*. G Bell & Sons, London.
- Cole GDH (1918) *Self-Government in Industry*. G Bell & Sons, London.
- Cole GDH (1920) *Guild Socialism Restated*. Leonard Parsons, London.
- Cole GDH (1927/1947) *A Short History of the British Working Class Movement*. Allen & Unwin, London.
- Cole GDH (1953) *An Introduction to Trade Unionism*. Allen & Unwin, London.
- Dickens L et al (1985) *Dismissed. A Study of Unfair Dismissal and the Industrial Tribunal System*. Basil Blackwell, Oxford.
- Edwards P (1987) *Managing the Factory. A Study of General Managers*. Basil Blackwell, Oxford.
- Edwards P & Gilman M (1998) "A National Minimum Wage: Stimulus to Economic Efficiency?" *Warwick Papers in Industrial Relations*, Nr 59. University of Warwick.
- Ferner A & Hyman R (1992) (eds) *Industrial Relations in the New Europe*. Blackwell Business, Oxford.
- Ferner A & Hyman R (1998) (eds) *Changing Industrial Relations in Europe*. Blackwell Business, Oxford.
- Hellberg I (1997) *Det fackliga förtroendet. En studie av ombudsmän och experter 1950–1991*. Atlas, Stockholm.
- Hyman R (1975) *Industrial Relations. A Marxist Introduction*. MacMillan, London.
- Hyman R & Ferner A (1994) (eds) *New Frontiers in European Industrial Relations*. Blackwell Business, Oxford.
- IRRU (1992) *The Work of the Industrial Relations Research Unit 1984–1992. A Report to the 1992 Review Panel of the ESRC*. University of Warwick.
- IRRU (1997) *Industrial Relations Research Unit. Annual Report October 1996 – September 1997*. University of Warwick.
- Kaufman B (1993) *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. ILR Press, Ithaca, NY.
- Marginson P et al (1988) *Beyond the Workplace. Managing Industrial Relations in the Multiestablishment Enterprise*. Basil Blackwell, Oxford.
- Marshall A (1890) *Principles of Economics*. MacMillan, London.
- McBriar AM (1962) *Fabian Socialism and English Politics 1884–1918*. Cambridge University Press, London.
- Michels R (1911) *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie*. Leipzig. (Svensk översättning *Organisationer och demokrati*. Ratio/Timbro, Stockholm 1993.)
- Pollert A (1991) (ed) *Farewell to Flexibility?* Basil Blackwell, Oxford.
- Potter B (1891) *The Co-operative Movement in Great Britain*. Swan Sonnenschein, London.

- Roberts B (1972) "Affluence and Disruption", I  
Robson W (ed) *Man and the Social Sciences*.  
London School of Economics and Political  
Science, London.
- Seymour-Jones C (1992) *Beatrice Webb. Woman of  
Conflict*. Allison & Busby, London.
- Sisson K (1987) *The Management of Collective  
Bargaining. An International Comparison*. Basil  
Blackwell, Oxford.
- Webb B (1946) *Our Partnership* (ed Drake B &  
Cole M). Longmans & Green, London.
- Webb S & Webb B (1894) *A History of Trade  
Unionism*. Longmans & Green, London.
- Webb S & Webb B (1897) *Industrial Democracy*.  
Longmans & Green, London.
- Webb S & Webb B (1921) *The Consumers' Co-  
operative Movement*. Longmans & Green,  
London.
- Westerståhl J (1945) *Svensk fackföreningsrörelse.  
Organisationsproblem, Verksamhetsformer,  
Förhållande till staten*. Tidens Förlag, Stockholm.
- Woolf L (1949) "Political Thought and the Webbs"  
I Cole M (ed) *The Webbs and Their Work*.  
Frederick Muller, London.