

Översikter och meddelanden

Tankar om *industrial relations* som vetenskapsgren

1 Utmaningen: Sverige inför Europa

Sverige har inträtt i den Europeiska unionen. En helt ny situation inträder. Sverige skall åter bli en integrerad del av Europa.

På arbetslivets område är den stora utmaningen att lära känna andra länders mönster och traditioner inom arbetslivet. Det väsentligaste här är inte kännedom om det arbetsrättsliga regelverket som sådant. Det är mest teknik. Regelverket speglar djupare liggande förhållanden. Arbetsmarknadens organisation och sätt att fungera styrs i hög grad av djupt rotade kulturmönster. Det behövs kunskap om dessa djupare liggande förhållanden. "No industrial relations system can be understood without an appreciation of its historical origin".¹ Reglerna är "originating in the depth of history".² Här föreligger ett stort forskningsbehov. Det är om arbetsmarknadssystem, *industrial relations*, som kunskap behövs.³

2 Industrial Relations som subsystem i samhället

2.1 "Den svenska modellen" – finns den?

Under feta rubriker kunde man i dagstidningarna i november 1986 läsa om hur försöken att exportera "den svenska modellen" till Afrika misslyckats. I en proposition till riksdagen av den nyttillträdde socialdemokratiska regeringen i november 1994 kunde man läsa att "(D)et är ... regeringens strävan att bygga vidare på den svenska modellen".⁴ Den modell som åsyftas är arbetsmarknadens organisation och funktionssätt. Det är detta som med en amerikansk term kallas *industrial relations*, på

svenska används termer som *arbetsmarknadsrelationer* eller *arbetsmarknadssystem* omväxlande med den amerikanska.

Industrial relations omfattar en mängd sinsemellan ganska olika företeelser, alltifrån fackföreningars uppkomst, uppbyggnad, inriktning och utbredning till självstyrande grupperns sätt att fungera, från behandlingen av samhällsfarliga konflikter till omplacering av havande kvinnor från bildskärmsarbete till annat arbete. Gemensamt för alla dessa företeelser, stora som små, är att de tillsammans bildar ett mönster – ett system – för hur arbetslivet är uppbyggt och fungerar. Med "system" förstås då inte nödvändigtvis att mönstret är systematiskt i betydelsen av välordnat, planerat, harmoniskt eller ens konsistent utan blott att det består av ett antal sätt att vara och handla.

Är det under sådana omständigheter egentligen meningsfullt att tala om *ett system*? Består inte arbetsmarknaden av ett stort antal system som avser t ex olika sektorer av arbetsmarknaden och som kan skilja sig starkt åt? Ja, visst är det så. Ändå är det vanligt att tala om *ett system*, t ex "den svenska modellen". Citaten ovan är exempel. Detta talesätt är säkert också riktigt. Om man anlägger ett övergripande perspektiv – ett fågelperspektiv – visar det sig nämligen att olika länder har olika sätt att kombinera de beståndsdelar som tillsammans formar ett mönster för hur arbetslivet kan organiseras. Det finns "en svensk modell" likaväl som det finns t ex "en japansk modell" och "en amerikansk modell". På den allra senaste tiden har det rentav börjat talas om "en europeisk modell", "the European social model".⁵

Det ligger inget märkvärdigt i detta. Vi talar ofta om olika "system" i ett land, t ex landets politiska system, dess ekonomiska system, dess kulturella system, dess utbildningssystem eller dess mönster för familjebildning. Ett lands industrial relations är helt enkelt ett sys-

tem bland dessa andra, ett system som delvis sammanfaller med andra system, t ex det ekonomiska och i hög grad även med ett lands mönster för mänskliga kontakter (*human relations*). Alla dessa olika subsystem är komplexa och rymmer spänningar, ofta även direkta motsättningar. Å andra sidan har de också sammanhållande element. När dessa element försvagas eller bryts ned sker omvandlingar, fredliga eller våldsamma. Arbetsmarknadssystemet skiljer sig här inte från andra system. Exemplet är legio även i litet land som Sverige, som har förskonats från krig eller allvarliga sociala omkastningar. Omvandlingar i Sverige som man kan peka på är t ex organisationernas framväxt och acceptering av varandra i början av detta sekel (symboliserad främst av den sk decemberkompromissen mellan SAF och LO 1906), samförståndsandens och den samhällsansvarskännande attitydens genombrott (symboliserad främst av det sk Saltsjöbadsavtalet mellan SAF och LO 1938), lagstiftningsvågen på 1970-talet som utlöstes av oron på arbetsmarknaden under slutet av 1960-talet (symboliserad av "maj 68" i Frankrike och i Sverige av gruvarbetarstrejken 1969-1970) och som ledde till en för svenska förhållanden unik konfrontation mellan arbetsmarknadsparterna, samförståndsandens återkomst på 1980-talet (symboliserad av Utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK 1982) samt i de yttersta av dessa dagar av en världsvid trend att privatisera, avreglera och decentralisera.

Det talas idag ofta om "den svenska modellens död". När man talar om "den svenska modellen" avser man vanligen den tingens ordning som växte fram på arbetsmarknaden under första delen av 1900-talet och som fick sin främsta manifestation i Saltsjöbadsavtalet.⁶ Är den modellen död? Nej, "den svenska modellen" är inte död! Decennium efter decennium har modellen förändrats och anpassats till nya situationer. Detta decennium är inget undantag. Den våg av avregleringar och decentraliseringar som har rullat fram de senaste åren har förvisso medfört förändringar. Döden har dock inte inträtt för "den svenska modellen".

Sveriges återvändande till Europa kommer däremot att innebära långtgående förändringar. Redan den rättsliga miljö i vilken "den svenska modellen" vuxit fram och frodats kommer i stor utsträckning att förändras. Ett av de mera karakteristiska dragen i "den svenska modellen" kan kallas 'informell rätts-säkerhet'. Härmed skall då förstås att arbetstagar i hög grad får sina intressen och rättigheter tillgodosedda på informella vägar. Fackföreningen spelar en viktig roll som företrädare för den enskilde. Den centraleuropeiska modellen bygger däremot i mycket högre grad på en formell rättssäkerhet av traditionell öppen art. Offentliga organ tillser och övervakar i långt större grad. Ett annat karakteristiskt drag i "den svenska modellen" är betoningen av det kollektiva intresset. Den europeiska modellen lägger mycket större betoning på den enskilde individen. Dessa och många andra faktorer antyder att "den svenska modellen" kan komma att behöva ändras så mycket att någon kan tycka att den rentav möter döden. Man skall dock samtidigt erinra sig att strukturer förändras endast mycket långsamt, ju djupare förankrade desto långsammare. "Den svenska modellen" är synnerligen djupt förankrad i det svenska samhället så förändringar är mycket svåra att genomföra.

2.2 Aktörerna

Aktörerna på arbetsmarknaden är i vart fall tre: arbetsgivarna, arbetstagarna och samhället. Var och en av dessa aktörer består av många komponenter.

Arbetsgivarsidan består inte bara av alla de enskilda arbetsgivarna utan även av grupper av arbetsgivare. Gruppbildningen kan formaliseras. Så har skett i Sverige där arbetsgivarorganisationer spelar en stor roll. I andra länder kan arbetsgivarorganisationer saknas eller ha helt andra funktioner än i Sverige. I t ex USA finns inga och har heller aldrig funnits. De amerikanska arbetsgivarna har valt att möta arbetstagersidan ensamma. I Japan finns både branschvisa förbund av arbetsgivare och en central arbetsgivarorganisation (*Nikkeiren*). Men Nikkeiren skiljer sig i så hög grad

från sin svenska motpart SAF att det närmast är oegentligt att kalla den för en arbetsgivarorganisation; Nikkeiren förhandlar inte, ingår inga avtal, kontrollerar inga avtal, har ingenting som helst med lönebildningen inom företagen att göra, har inget med stridsåtgärder att skaffa och ger inte sina medlemmar hjälp eller understöd i konkreta ärenden.

Arbetstagarsidan består på samma sätt inte bara av de enskilda arbetstagarna utan ofta även av grupper. Organisationer kan företräda alla arbetstagare inom en sektor av landet eller rentav inom hela landet. Detta är i hög grad fallet i Sverige där tre fackliga huvudorganisationer (LO, TCO och SACO) samlar nästan alla arbetstagare. I Sverige är det nära nog liktydigt att vara anställd och att tillhöra en fackförening. Men Sverige är i detta hänseende något av ett unikum i världen.

Sverige är en ytterlighetspunkt på ett spektrum där total organisering av arbetsmarknadens parter utgör ena ändpunkten och total frånvaro den andra. Den slutpunkten representeras främst av USA. Arbetsgivarorganisationer saknas. Arbetstagarna är endast i ringa grad fackföreningsanslutna, på den privata sektorn ned emot 10 procent av antalet anställda, och organisationsgraden fortsätter att sjunka medan den i Sverige snarare stiger än sjunker. Japan uppvisar ett fullständigt annorlunda mönster. Arbetsgivarna sköter kontakterna med de anställda ensamma och utan stöd eller inblandning från arbetsgivarorganisationer. De anställda är fackliga organiserade i de stora företagen men fackföreningarna där är företagsanknutna och har i hög grad sin främsta lojalitet mot företaget.

I en studie rörande industrial relations i USA kom jag fram till att man där bör särskilja i vart fall åtta aktörer. En av dessa åtta aktörer uppträder dessutom i tre skepnader. Man kan tala om åtta plus en plus en. "Tio i åtta" tillät jag mig att kalla strukturen och denna fick sitt konstnärliga uttryck på bokens omslag!⁷ Dessa aktörer är följande: arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer, arbetssökande, arbetstagare, fackföreningsmedlemmar, fackföreningar, samhället och allmänheten. Av dessa åtta uppträder allmänheten i tre helt olika roller: som

konsumenter, som producenter (dvs som potentiella investerare eller entreprenörer) och som de yttersta bärarna av den politiska makten (*homo politicus*). Det visar sig att den federala regleringen av arbetsrätten i USA måste studeras som ett samspel mellan dessa åtta – eller tio – grupperingar. Regleringen innefattar noggranna samt mycket avsiktligt och genomtänkt gjorda intresseavvägningar mellan dem. En analys utefter denna gruppering av åtta (tio) aktörer leder djupt in i det amerikanska samhällsmönstret. Analysen blir till något av ett "porträtt" av landet USA ('the Land of the Free', som det kallas i en av en av refrängerna i den amerikanska nationalsången).

På motsvarande sätt blir detta fallet om ett annat land sätts under sökarmikroskopet. Det visar sig dock då att den amerikanska verkligheten är unik. Mig veterligen finns det nämligen inget annat land där intresseavvägningen omfattar så många aktörer och där avvägningen är gjord med sådan målmedvetenhet och precision. I ett jämförande perspektiv kan man kanske säga följande om man betraktar Japan och Sverige.

I Japan har under efterkrigstiden egentligen endast två grupper ställts mot varandra: allmänheten som konsument är den ena aktören och den andra aktören utgörs av alla andra! En allians har förelegat mellan arbete – kapital – politik. Denna allians har kännetecknats av tanken att ekonomisk tillväxt måste sättas före allt annat och att därför de motsättningar som kan finnas mellan kapital, arbete och politik måste underordnas detta intresse. Möjligt är att denna allians just i dessa dagar håller på att rämna. För första gången under efterkrigstiden kan man till exempel se tendenser till pris- krig i större skala.

I Sverige är "intressentmodellen" främst en fråga om tre parter, arbetstagsidan, arbetsgivar- sidan och samhället. Svensk arbetsrätt har till exempel inte många och noggranna regleringar eller avvägningar mellan fackföreningar och fackföreningsmedlemmar. I stort sett behandlas föreningens och medlemmarnas intressen som identiska och därför inte i behov av regleringar. På samma sätt är det på arbetsgivar- sidan.

Intressantast i avvägningen är kanske den roll som allmänheten spelar. När man som i USA låter allmänheten spela tre roller som alla förtjänar beaktande i avvägningen påverkas arbetsmarknadsrelationerna på ett avgörande sätt. I förlängningen påverkas hela samhällsbilden. Om allmänheten som konsument beaktas blir följden att störningar i det fria flödet av varor och tjänster betraktas med skepsis. Detta kan leda till en restriktiv syn på tillåtligheten av stridsåtgärder. Detta är väl delvis vad som skett i USA men är dock kanske inte det viktigaste och intressantaste. Viktigare torde vara att synsättet tenderar att motverka konkurrensbegränsningar mellan arbetsgivare internt, mellan arbetstagare internt och mellan arbetsgivarsidan och arbetstagsidan i synnerhet. Synsättet tenderar att befrämja målskalighet och decentralisering.

Allmänheten kan också ses som producent, dvs som potentiell investerare och/eller entreprenör. Ja, först måste man fråga sig om det över huvud finns anledning att beakta allmänheten som producent i arbetsmarknadssystemet? Frågan kan kanske inte besvaras abstrakt; man måste konkretisera frågan och ange någon situation där allmänheten som producent klart framträder. I USA torde den situation som det främst skall pekas på vara hur omfattande rätten att vidta stridsåtgärder skall vara. Av särskilt intresse i sammanhanget är om rätten att vidta stridsåtgärder skall omfatta även neutrala arbetsgivare, dvs arbetsgivare som inte har någon andel i den konflikt som arbetstagsidan vill lösa med stridsåtgärd. Denna fråga kan behöva konkretiseras ytterligare för att förstås.

Ett verkstadsföretag producerar avancerade verkstadsmaskiner. Företaget vill inte ingå kollektivavtal med en fackförening. Kanske är ingen av de anställda medlemmar i denna fackförening, kanske är några av de tjugo anställda medlemmar. Företaget förklaras i blockad av fackföreningen. Blockaden har en viss effekt men inte alltför stor. Nästan alla anställda fortsätter att arbeta som om inget hänt. För att sätta ytterligare press på företaget vänder sig fackföreningen till anställda vid andra företag med begäran om

sympatiaktioner. Ett av dessa är ett litet snilleföretag som utvecklar styrprogram och annan datormjukvara för verkstadsindustri. Företaget säljer program till verkstadsföretaget. Fackföreningen på snilleföretaget förklarar verkstadsföretaget i blockad och uppmanar de anställda där att inte befatta sig med leveranser till verkstadsföretaget.

Bör denna blockad av facket på snilleföretaget med åtföljande anmodan till de anställda där vara tillåten? Det finns självfallet inget givet svar på den frågan. Den får besvaras efter en intresseavvägning. Påverkas denna avvägning av om allmänheten som producent beaktas i intresseavvägningen på arbetsmarknaden? Svaret är givet. Visst är det så! Om neutrala arbetsgivare som snilleföretaget kan drabbas av stridsåtgärder får detta rimligen negativa följder för villigheten att starta företag. Dessutom kan det framstå som orättvist i största allmänhet. Varför skall den som inte deltar i en strid kunna bli slagen och därtill tvingas finna sig i att inte kunna få lagens hjälp att försvara sig eller få ersättning för sina skador? Om man därför vill slå vakt om att allmänheten som potentiella investerare och/eller entreprenörer skall få sina intressen tillgodosedda gäller det att såvitt möjligt skapa en ordning där investerare och entreprenörer bland annat kan känna någonlunda säkerhet att inte drabbas av förluster på grund av skeenden som de inte har någon kontroll över. Samhället kan inte förhindra naturkatastrofer men samhället kan i stor utsträckning förhindra att oskyldiga – neutrala utanförstående arbetsgivare, till exempel – drabbas av arbetsmarknadskonflikter. I USA är allmänhetens intresse av att kunna starta ett eget företag mycket starkt. "Business is the business of America" lyder ett till slagord vordet uttalande av presidenten Calvin Coolidge⁸. Föga förvånande är det därför att detta intresse har kommit till uttryck i maktbalanseringen på arbetsmarknaden. I Sverige är motsvarande intresse mycket mindre. Det känns rentav främmande att tala om "allmänhetens intresse av att kunna starta ett eget företag". Det är därför inte förvånande att det i USA finns ett förbud mot stridsåtgärder mot neutrala arbetsgivare men inte i Sverige.

Medborgarna som de yttersta politiska beslutsfattarna i samhället (*homo politicus*) kan också vara en aktör. Indirekt är så fallet i alla demokratiska stater eftersom den offentliga makten utgår från medborgarna. Men medborgarna kan även bli en aktör som direkt kan ingripa i balanseringen. Så är fallet i USA. Där kan varje medborgare göra anmälningar om brott mot den federala arbetsrättsliga lagstiftningen och få en sådan anmälan undersökt av myndigheterna i viss utsträckning. Detta kan sägas vara en verksamhet av typen "privatdetektiv". Anmälningrätten speglar att den kollektiva arbetsrätten och spelet på arbetsmarknaden är företeelser som anses angå alla medborgare i så hög grad att de kan ge sig in i leken själva. Den kollektiva arbetsrätten är en del av "medborgarrätten". Förhållandet mellan arbetsmarknadens parter är inte ett privat förhållande som dessa förfogar över fritt. Det finns i den meningen ingen "arbetsmarknadens frihet" i USA. Skälet till att medborgarna i gemmen tillagts en direkt roll är att arbetsmarknadsparternas handlande har en stor betydelse för hur marknaderna för varor och tjänster fungerar. Alla medborgare är beroende av detta och bör därför ha rätt att delta direkt. "Den kollektiva arbetsrätten är alltför viktig för att överlämnas åt arbetsgivare och fackföreningar!"⁹ – Det är långt mellan Sverige och USA!

Samhället är också en av aktörerna i arbetsmarknadssystemet. Ett skäl är att samhället är en stor arbetsgivare, ofta den största i landet. Ett annat skäl är att samhället är en stor köpare, vanligen den största i landet. I bägge dessa egenskaper blir samhället en aktör på arbetsmarknaden, som arbetsgivare direkt och som köpare indirekt (via t ex regler om upphandling). Men när man talar om samhället som aktör i detta sammanhang tänker man vanligen på samhället som statsmakten. Den verkställande makten, med regering och president eller annan exekutiv, den lagstiftande makten och den dömande makten. Få regeringar avhåller sig till exempel helt från medverkan i lönebildningen i samhället, som ett minimum genom att fastställa minimilöner. I många länder behöver den som studerar arbetsmarknadsrelationer inte närmare gå in på rollfördel-

ningen mellan de tre statsmakterna. Sverige är ett exempel på detta. De tre statsmakterna är samspelta. Exekutiv och lagstiftare är intimt förbundna med varandra. Domstolarna är fristående men de styrs av en omfattande lagstiftning och är mycket lyhörda för de värderingar som uppbär denna. I andra länder kan man tvingas noga beakta att samhällsmakten består av tre centra. USA är paradexemplet. Arbetsmarknaden är en av de arenor där dessa tre har mötts och bekämpat varandra alltsedan landet tillkom. På arbetsmarknaden gäller konfrontationen inte väsentligen arbetsmarknadsregleringen som sådan. Den gäller i stället balansen mellan de tre statsmakterna i fråga om samhällets roll som aktör på arbetsmarknaden. Men ingen som studerar arbetsmarknadssystemet i USA kan bortse från denna interna maktkamp eftersom den i hög grad påverkar detta system. "Samhället" blir tre aktörer, exekutiven, lagstiftaren och domsmakten. I den meningen kan man i USA tala om tolv aktörer!

2.3 Attityder

Aktörerna kan alltså variera i olika länder. Så kan även aktörernas attityder. Alla aktörerna har uppfattningar om sig själva och om de övriga aktörerna. Om sina platser, om sina roller, om sina identiteter. Dessa attityder är av grundläggande betydelse. Attityderna i dessa hänseenden kan variera inom breda ramar. Stora skillnader kan förekomma inom och mellan länder.

Det är till exempel en himmelsvid skillnad mellan hur arbetsgivare och arbetstagare umgås med varandra. Om man tänker sig ett spektrum över "arbetsmarknadsuppträdande" som går från en ytterlighetspunkt som utmärks av familiaritet, ömsesidig hänsyn och lojalitet, önskan att ha långvariga kontakter samt känsla av gemenskap till en motsatt ytterlighetspunkt som utmärks av affärsmässighet, strikt betoning av rättigheter och skyldigheter, önskan att vara självständiga och fristående samt känsla av jämlikhet så är Japan och USA ytterlighetsländer med Sverige någonstans mitt emellan. Några exempel för att belysa!

Låt mig börja med förhållningssätt och attityder på arbetsgivarsidan; figur 1.

Svaren skiljer sig högst avsevärt åt. Olikheterna innebär att "arbetsgivare" tänker och handlar på skilda sätt länderna emellan. Det är på sitt sätt oegentligt att använda samma beteckning för dem, "arbetsgivare", eftersom beteckningen står för högst lika verkligheter. Dessa skillnader får följder som genomsyrar arbetsmarknadsrelationerna.

Resultaten av "båt-testet" i figur 1:3 torde vara de som går djupast och som därför har störst förklaringsvärde. Testet kan förefalla otillåtet förenklat och det är en förenkling. Men det är samtidigt synnerligen belysande och avslöjande. Det råder en ofantlig skillnad i synsätt mellan de två ytterligheterna här, Japan och USA.

I Japan tillhör de stora bolagen i realiteten de anställda snarare än aktieägarna. I USA är det

däremot i hög grad ägarna som äger och som bestämmer. Juridiskt är det visserligen ingen nämnvärd skillnad. Aktiebolagslagstiftningen är tämligen likartad och bygger på ägarmakt. Den arbetsrättsliga lagstiftningen ger inte i Japan i någon större utsträckning uttryck för att de anställdas intressen är de primära. Men verkligheten i de bägge länderna sådan den speglas i domstolarnas praxis, i arbetsmarknadens avtal och i det dagliga arbetet ger fullgott uttryck för de skilda synsätten. Låt oss exemplifiera detta med hur styrelserna i börsnoterade bolag är sammansatta och vilka lojaliteter styrelseledamöter har.¹⁰

I Japan är de allra flesta ledamöterna karriär-arbetslagare i bolaget, åtta (eller rentav nio) av tio. När de når styrelsen är de juridiskt inte längre anställda i bolaget (eftersom arbetstagarbegreppet är så utformat i Japan att det utesluter högre chefer). Men de har arbetat hela

Figur 1:1 Arbetsgivares uppträdande gentemot fackföreningar

- a) diktatoriskt
- b) paternalistiskt
- c) affärsmässigt
- d) öppet för medbestämmande
- e) ideologiskt

Figur 1:2 Arbetsgivares attityder gentemot fackföreningar

- a) förakt
- b) fiendtlighet
- c) accepterande
- d) samarbetsvilja

Figur 1:3 Arbetsgivares attityder rörande förhållandet mellan det egna företaget och de anställda

- | | |
|--------------------------|---|
| a) "min båt"-attityden | "Detta företag tillhör mig så om förhållandena inte passar dig då skall du lämna skutan" |
| b) "delad båt"-attityden | "Detta företag är som en båt och vi sitter alla i samma båt så håll dig stilla och låt bli att skaka den" |
| c) "vår båt"-attityden | "Detta företag är vårt gemensamma ansvar så låt oss förenas i ansträngningar att förbättra det" |

Följande klassificering torde vara träffande:

	Figur 1:1	Figur 1:2	Figur 1:3
Japan	b + d (sic!)	a + d (sic!)	c
Sverige	c - d	c - d	b
USA	c	b	a

sitt yrkesverksamma liv i bolaget, börjat i botten av karriärstegen och arbetat sig uppåt. De yngre av styrelseledamöterna arbetar fortfarande full tid i bolagen som chefer i linjeorganisationen. VD är nästan undantagslöst en av dessa karriärarbetstagare. Att anställa en chef utifrån är nära nog helt uteslutet. Ny VD utses nästan alltid av den nuvarande VD:n. Denne utnämner samtidigt sig själv – eller en äldre kollega och beskyddare, "mentor" – till ny styrelseordförande. Styrelseledamöterna har tidigare alla tillhört fackföreningen i företaget. Många av dem har varit aktiva som fackföreningsfunktionärer, flera rentav som ordförande. Sammanfattningsvis: "the board of a typical Japanese firm is more like a council of elders of the enterprise community".¹¹

Bolagsdirektörerna äger vanligen inga aktier i bolaget. Instrument av typen optioner finns inte. Direktörer har sålunda inga strikt privat-ekonomiska intressen att bevaka när de fattar beslut.¹² De har föga kontakt med utomstående aktieägare, bland annat av det skälet att det i Japan finns få privata utomstående intressenter som äger stora aktieposter i börsnoterade bolag. Bolagen har knappast några ägare i traditionell privatekonomisk mening. Aktier i japanska börsbolag fungerar i realiteten närmast på det sätt som preferensaktier gör i den västliga världen. Aktieägarvård och omsorg om börskurser hör inte till det som styrelseledamöter ägnar någon egentlig uppmärksamhet. Ägandet är ofta koncentrerat till "systerbolag" som har affärskontakt med varandra. Aktieinnehavet är inte en placering eller en kortsiktig investering som skall ge högsta ekonomiska avkastning i form av utdelning utan en form av försäkring att utomstående inte skall kunna störa samarbetsrelationerna. Alla "systerbolagen" har i sin tur styrelser med samma sammansättning. Utomstående styrelseledamöter kommer vanligen från något av dessa "systerbolag", främst från banken, försäkringsbolaget eller handelshuset. Styrelseledamöternas lojaliteter är naturligt nog inriktade på den arbetsgemenskap som bolaget utgör. Där har de utfört sitt livsverk och där arbetar alla deras arbetskamrater. I den meningen är styrelseledamöterna i realiteten arbetstagarnas repre-

sentanter. Denna intressegemenskap förstärks av att antalet styrelseledamöter är högt, ofta trettio till fyrtio personer.

I USA är verkligheten diametralt motsatt i alla de avseenden som pekats på i fråga om Japan. Sverige befinner sig mellan Japan och USA, men mycket närmare Japan än USA.

Figureerna 1:1 – 1:3 har belysts ur arbetsgivar-kollektivets synvinkel. Man kan emellertid även använda dem för att belysa vad andra aktörer i arbetsmarknadssystemet anser. I USA har tex den dominerande fackföreningsrörelsen alltid stött privat företagsamhet och det privata ägandet. Kapitalismen som system har aldrig ifrågasatts. Det är därför föga förvånande att styrelserepresentation för de anställda inte förekommer i USA och inte utgör något som fackföreningsrörelsen strävat efter. (Undantag finns. Men de är extrema undantagsfall och förekommer vanligen i situationer då bolagets överlevnad står på spel.)

På motsvarande sätt kan man klassificera och analysera synsätt rörande arbetstagar-sidan och rörande fackföreningar. Några figurer illustrerar detta; figur 2.

Återigen är skillnaderna stora. De är också djupgående. De får konsekvenser överallt i arbetsmarknadssystemet.

Låt oss som illustration ta frågan om direkt kontra indirekt medlemsdemokrati i fackföreningar, tex medlemsomröstningar. Skall medlemmarna rösta om viktiga beslut eller kan dessa fattas i annan ordning. I så fall vilken? Av valda representanter eller av funktionärer? Alla figurena är relevanta i sammanhanget. Mest belysande i detta hänseende är dock förmodligen figur 2:2. Extrempunkterna här torde vara alternativen a) och b), från facklig aktivism och ledning av de anställda gentemot arbetsgivarsidan, å den ena sidan, till en mera underordnad facklig roll där ledningen av de anställdas intressen gentemot arbetsgivarsidan ligger hos medlemmarna. Det är tydligt att synsättet b) leder i riktning mot direkt demokrati, med bland annat medlemsomröstningar, medan synsättet a) inte alls gör det på samma sätt. Föga förvånande alltså att den svenska fackliga demokratin i hög grad är indirekt medan den i USA är direkt. Detta speglas i lag-

Figur 2:1 Vad är en fackförening?

- a) rösten för dem som saknar röst
- b) en organisation som begränsar avtalsfriheten och den fria konkurrensen
- c) en organisation med dubbla lojaliteter som måste både finnas och förenas

Figur 2:2 Vilken uppgift har en fackförening?

- a) att ta tillvara medlemmarnas bästa
- b) att framföra medlemmarnas önskemål
- c) att sammanjämka medlemmarnas och företagsledningens åsikter

Figur 2:3 Vilken syn skall anläggas på fackliga funktionärers arbete?

- a) en kallelse/en form av världsligt prästadöme
- b) affärsmässighet/en karriär inom fackföreningsrörelsen
- c) en träning för företagsledande arbete och ett uttryck för samarbete med företagsledningen

Här bör man göra följande klassificering:

	Figur 2:1	Figur 2:2	Figur 2:3
Japan	c	c	c (sic! ¹³)
Sverige	a	a	a
USA	b	b	b

stiftningen. I USA finns utförliga lagregler om medlemsomröstningar. Medlemsomröstningar är till och med ett samhällsintresse av sådan rang att samhället kan anordna interna omröstningar inom fackföreningar. I Sverige finns inga lagregler alls!

Nära sammanhängande med detta är den grad av tillfredsställelse som medlemmarna har med sina företrädare. Alla studier visar att det är stor skillnad mellan t ex Sverige och USA i detta hänseende. Med ledning enbart av figur 2:2 skulle man förmodligen komma till att tillfredsställelsen och förtroendet skulle vara större i USA med dess starka betoning av direkt demokrati än i Sverige. Studeras emellertid frågan i ljuset även av de övriga två figurerna, särskilt figur 2:3, blir slutsatsen en annan. Om fackliga funktionärer ser sig själva som personer med en mission, som förtroendemän med en uppgift av hög och ädel natur (rättvisa, jämställdhet, den lilla människans intressen) och om de därtill fullgör sina värv i en sådan anda, utan någon eller alltför stor tanke på egen vinning, då kan medlemmarna förväntas få stort förtroende för sina representanter. Om åter alternativet b) gäller finns en inbyggd källa till intressemotsättningar mellan fackförening och medlem. Föga förvånande alltså att

det i USA finns en omfattande lagstiftning som skall förhindra fackföreningar att avlägsna sig från medlemmarna.

En läsare kan ställa sig undrande till alternativen b) i de tre figurerna. Attityderna a) och c) i figurerna är förenliga med varandra. Attityderna b) är däremot inte i samma grad förenliga. Attityd b) i figur 2: 2 leder till direkt demokrati och till en mindre självständig, mindre ledande roll för fackliga förtroendemän. Detta är svårt att förena med attityd b) i figur 2:3, som innebär att de fackliga funktionärerna har en jämförelsevis mera självständig och av personliga motiv mera präglad ställning än attityd a) eller c). Samtidigt förhåller det sig så att attityd b) i alla de tre figurerna i hög grad utmärker fackföreningsrörelsen i USA. Kanske förhåller det sig så att denna inre motsättning är en av de många bidragande orsakerna till att fackföreningsrörelsen aldrig blivit en riktigt genuin folkrörelse i USA. Kanske är det så att attityden b) i figur 2:3 är den djupaste bland människor i USA och att den i sin tur gett upphov till – eller i vart fall förstärkt – attityden b) i de andra två figurerna.

Skillnaderna mellan länder vad gäller figurerna 2:1 – 2:3 kan alltså vara stora. Detta leder till stora skillnader i arbetsmarknadssystemen

och i sista hand vanligen också i det rättsliga systemet. Läger man samman skillnaderna i de synsätt rörande de bägge partssidorna på arbetsmarknaden som uttrycks i figuren 1:1 – 1:3 och 2:1 – 2.3 blir skillnaderna ännu större. Och det är just dessa skillnader som verkligheten uttrycker.

Tag exempelvis sättet att se på det egna företaget (figur 1:3) och sättet att se på vad en fackföreningsfunktionärs arbete representerar (figur 2:3). Det japanska synsättet är mycket annorlunda. Det sägs ofta att "det finns inga fackföreningar i Japan". Om man ser till resultaten av attitydtesterna är det inte svårt att hålla med. Samtidigt förhåller det sig dock så att det i Japan finns organisationer som är juridiskt skilda från företaget men som arbetar med och i företaget. De har kontor på företaget och erhåller all slags faciliteter från företaget, kanske även kanslipersonal. Alla fast anställda arbetstagare på företaget är medlemmar i organisationen (utom cheferna över en viss nivå, vanligen sektionsschef, *kachō*). Dessa organisationer ställer frågor på ett alternativt sätt och de framför alternativa åsikter, ofta i stark opposition mot den sittande företagsledningen. De anordnar demonstrationer, ibland arbetsinställelser. De stämmer företaget vid domstolar och myndigheter. De har haft en enorm betydelse under hela efterkrigstiden, t ex för att demokratisera arbetslivet och utjämna skillnader mellan olika personalkategorier. Vad slags organisationer är dessa? Fackföreningar? Kanske, ty vad är en fackförening?

Andra attitydtester kan vara mindre starkt relaterade till de två partssidorna och mer allmänmänskliga. När jag studerar arbetsmark-

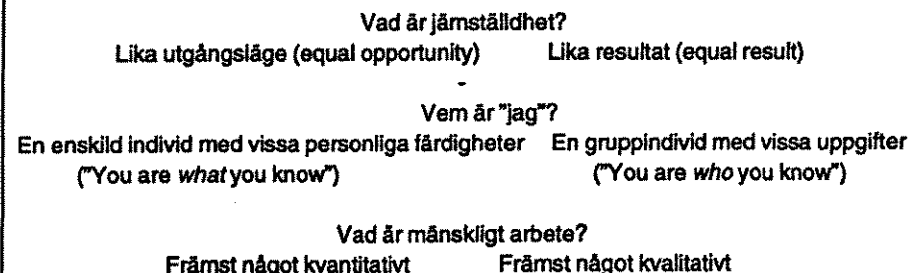
nadssystem brukar jag använda mig av "kulturella dikotomier", dvs motsatspar avseende attityder, åsikter och värderingar rörande människan och mänskliga förhållanden. Följande tre dikotomier får illustrera.

Jag brukar försöka uppställa svar på en skala där dessa alternativ betecknar ytterlighetspunkterna. Det visar sig att svaren ger förklaring till fenomen inom arbetsmarknadssystemen.

Tag synen på jämställdhet. Praktiskt taget alla länder och människor bekänner sig till jämställdhet. När det gäller att definiera vad som förstås med "jämställdhet" går emellertid synsätten starkt isär. Såväl Japan som Sverige är länder där det finns ett starkt inslag hos befolkningen av att jämställdhet innebär lika resultat. I Sverige är detta kanske extremt (låt vara att en viss uppluckring sker just nu). Vi får alla samma undervisning i ett enhetligt skolsystem, vi har alla bostäder som är ungefär desamma, vi äter alla ungefär detsamma, vi får alla ungefär samma sjukvård, vi tenderar alla att hylla medelvägen ("lagom är bäst") osv. I Japan är förhållandena i vissa avseenden mindre extrema än i Sverige (t ex sjukvård) men i andra ännu mera så (t ex skolundervisning). I USA är däremot synsättet i hög grad präglad av att jämställdhet är lika utgångsläge, *equal opportunity*. Tanken att jämställdhet skulle innebära lika resultat avvisas bestämt. Individuellt sökande efter lyckan ("pursuit of happiness", som det står i oavhängighetsförklaringen 1776) är grundläggande för hela samhällsbyggnaden.

Vad har skillnader som dessa med arbetsmarknadssystem att skaffa? Mycket! Tänk ex-

Figur 3:1 Några kulturella dikotomier



empelvis på löner och löneskillnader. Hur skall lönesystem byggas och hur stora löneskillnader skall accepteras? Det är uppenbart att löneskillnaderna blir små om människor i gemen uppfattar jämställdhet som en fråga om lika resultat medan de kan tillåtas bli stora om det är lika utgångsläge som är det gängse synsättet. Föga förvånande är därför löneskillnaderna ytterst små såväl i Japan som i Sverige medan de är (jämförelsevis) stora, rentav ofantliga, i USA. – Exempelen kan mångfaldigas, kan göras legio.

2.4 Ingredienserna

Vilka är då beståndsdelarna i ett arbetsmarknadssystem? Kortfattat uttryckt består dessa av normer och sedvänjor för arbetsförhållandena på arbetsplatserna och för hur dessa normer och sedvänjor skall läggas fast. Systemet har alltså en innehållsmässig och en procedurmässig sida. Det är fråga om vad som skall gälla beträffande löner och andra anställningsvillkor, hur arbetet skall ledas och fördelas samt hur beslut skall fattas i dessa ting.

Ur en synvinkel handlar industrial relations om näringslivets konkurrenskraft. Om arbetsmarknadssystemet fungerar väl får detta positiva konsekvenser för företagens kostnadsstruktur och effektivitet och därmed i förlängningen för deras konkurrenskraft. Japan utgör ett paradexempel på detta. Men motsatsen gäller också. USA utgör delvis ett exempel på detta, nämligen inom den del av näringslivet där den federala arbetsrättsliga lagstiftningen har stor betydelse.

Ur en annan synvinkel handlar industrial relations om livskvalitet och livsmönster. De flesta av oss tillbringar en stor del av våra liv som anställda. Hur förhållandena inom arbetslivet gestaltar sig blir därför i stor utsträckning en fråga om hur våra liv gestaltar sig. Även här kan Japan anföras som ett paradexempel. I Japan arbetar en del av befolkningen under ett system med "livstidsanställning", kanske 25 – 30 procent av den anställda befolkningen. Systemet innebär en obruten anställning under drygt 35 år, från åren kring 20 till åren mellan 55 och 60, då arbetstagaren pensioneras från sin "livstidsanställning". (Det rör sig sålunda

inte om någon livstidsanställning ty de flesta människor varken vill eller har ekonomiska resurser att sluta arbeta redan i åldersintervallet 55 – 60.) I utbyte mot denna anställningstrygghet krävs emellertid en nästan total hän-givelse från arbetstagaren. Företag och anställda blir nära nog till en enhet, företagen blir för dem som en familjegemenskap. Att upptas i denna gemenskap får emellertid genomgripande konsekvenser för den enskilde. Gemenskapen präglar livssituationen mer än något annat i livet, den egna familjen inbegripen. Gränsen mellan arbete och privatliv suddas i hög grad ut.

Ur ytterligare en annan synvinkel handlar industrial relations om maktinnehav och maktutövning. Maktaspekten betonas olika starkt i olika länder och spelar olika stor roll i det inhemska politiska systemet. I länder med en stark socialistisk politisk rörelse har maktaspekten stor betydelse. De västeuropeiska länderna utgör exempel på detta. I USA däremot finns – och har i det stora hela aldrig funnits – någon socialistisk rörelse av verklig politisk betydelse. Industrial relations diskuteras därför där inte mycket ur maktsynpunkt. Grundläggande drag i allt amerikanskt samhällsliv är däremot jämställdhet, *equality*, och rättvisa, *fairness*, *fair play*. Helt följdriktigt har diskussionen om industrial relations därför alltid haft en stark inriktning på jämställdhet, *equality*, och rättvisa, billighet, *fairness*. Helt följdriktigt betecknas därför också otillåtna beteenden av arbetsgivare eller av fackföreningar som *unfair labor practices*.

De normer och sedvänjor som bygger upp arbetsmarknadssystemet kan vara juridiska eller icke-juridiska. Affärsmässiga synsätt hos aktörerna leder till ett starkt inslag av rättsliga regler. Så är följaktligen fallet i USA. Det mer familjeliknande systemet i Japan har större behov av icke-juridiska regler. Ett system där intressegemenskapen på arbetsmarknaden är liten behöver fler rättsliga normer än ett system där det finns större värdegemenskap. Återigen utgör Japan och USA exempel. Antalet rättsliga normer i USA är enormt, nästan omöjligt att överblicka. Såväl normernas antal som deras art skiftar sålunda från system till system. Det-

samma gäller vem som ger normerna. Praktiskt taget alla arbetsmarknadssystem ger stor normgivningsmakt åt arbetsgivaren. Skillnader länder emellan är dock stor. Sak samma gäller det inflytande som arbetstagersidan har och vilken roll statsmakten spelar. Stor betydelse i dessa hänseenden har de attityder som genomsyrar samhället vad gäller förhållandet mellan företag och anställda (se figur 1:3).

Normernas art, täthet och ursprung ger varje industrial relations system en särart. Ännu viktigare för särarten är kanske den anda – ideologi, om man så vill – som genomsyrar systemets aktörer. Med "anda" förstås då dels vilken uppfattning varje aktör har om sin roll och plats i systemet dels vilken uppfattning som varje aktör har om de andras roll och plats. Figurerna 1:1 – 3, 2:1 – 3 och 3:1 innehåller några illustrationer till synsätt rörande roller och uppgifter. Oavsett normernas innehåll sedda isolerade uppstår stora skillnader i normernas tillämpning beroende på just "andan" i systemet.

Ofta förhåller det sig så att normerna sedda isolerade är tämligen lika. Detta gäller särskilt normer av mera teknisk art eller normer på detaljplanet. Ett enda exempel! Regler om skyldighet för arbetsgivare att förhandla med arbetstagersidan före viktigare beslut finns i tex USA och i Sverige. Reglerna tillkom vid olika tidpunkter, de i USA på 1930-talet men de i Sverige först på 1970-talet. Reglerna är förbluffande lika. De svenska reglerna ser ibland ut som trogna kopior av de amerikanska. De svenska reglerna tillkom emellertid utan någon som helst kontakt med de amerikanska. Det är inte förvånande. De amerikanska reglerna fungerar nämligen på ett fullständigt annat sätt än de svenska. I Sverige präglas attityderna av att arbetstagersidan bör få medbestämmande i frågor som angår den egna arbetsplatsen. I USA finns ingen motsvarande värdegemenskap.

2.5 Idealsystem – finns det sådana?

Det hör till vanligheten att säga att ett välfungerande arbetsmarknadssystem gynnar näringslivets effektivitet och konkurrenskraft. Japans enastående ekonomiska uppsving till-

skrivs flera faktorer, till exempel hög utbildningsnivå och riklig tillgång på billigt lånekapital tack vare en synnerligen hög sparkvot. Regelmässigt anføres även ett välfungerande arbetsmarknadssystem som förklaring. På samma sätt är det tydligt att en viktig del av förklaringen till att många av basindustrierna i USA råkade i djup kris under 1970- och 1980-talen sammanhänger med arbetsmarknadssystemet.

Det faller sig då naturligt att fråga om det finns ideala system. Om vissa normer, sedvänjor och handlingsmönster är bättre än andra bör självfallet de bättre användas. Kan man tala om "bra – bättre – bäst" eller om "bra – dåligt"?

Graderingar av typen "bra – dålig" eller "bra – bättre – bäst" har inget gott rykte. På alla språk finns ordstäv som uttrycker att vad den ene tycker är bra, det tycker den andre är dåligt; "One man's truth, is another man's lie". Fröding lät tyska universitet stå modell: "Vad som är sanning i Berlin och Jena/det är blott dåligt skämt i Heidelberg".¹⁴ Mest känt i Europa är förmodligen det sanningsord som myntats av Blaise Pascal: "Vérité au-deçà des Pyrénées, erreur au delà".¹⁵ Annorlunda uttryckt, det finns anledning att vara mycket försiktig här.

Något idealsystem för industrial relations finns inte. Det torde kunna slås fast med stor bestämdhet. Det finns flera skäl till detta. Ett är följande. Arbetsmarknadssystem fungerar i samklang med andra system i samhället. Systemen måste vara i harmoni med varandra. Detta innebär att utrymmet i varje land för andra lösningar än de som redan finns är ganska litet, särskilt på kort sikt. Förändringar i ett system som inte harmonierar med de övriga systemen är dömda att misslyckas om de inte har kraft att förändra de andra systemen i samhället. Exemplet med "den svenska modellen" och dess öde i Afrika är belysande (se 2.1 ovan). Det federala arbetsrättsliga systemet i USA visar i gigantisk skala vad som händer när ett system introduceras som inte accepteras av övriga subsystem i samhället. Systemet går under!¹⁶

Erfarenheten visar också att helt olika system fungerat förträffligt och verkat synnerligen utvecklingsbefrämjande. Japan och Sverige utgör exempel på detta. Länderna har system som starkt skiljer sig åt. Det har dock det gemensamt, menar jag, att de varit i hög grad bidragande till de ekonomiska framgångar som de bägge länderna kunnat skörda under detta århundrade.

Vidare förhåller det sig så att en och samma företeelse kan verka på ett sätt i ett land men på ett helt annat sätt i ett annat land. Ett exempel! Mångfald av fackliga organisationer och stridigheter dem emellan brukar i länder som Sverige anses som skadliga både för arbetstagsidan som kollektiv ("enade vi stå, söndrade vi falla") och för den ekonomiska utvecklingen i stort. Sannolikt är detta riktigt. Sannolikt är detta en av förklaringarna till att vi i Sverige inte i någon större utsträckning har – och aldrig egentligen har haft – verklig konkurrens mellan fackliga organisationer om samma arbetstagare.¹⁷ I Japan synes däremot situationen vara en annan. Där råder stor organisationssplittring, låt vara att den avtagit på senare år. Där ändras organisationsstrukturen ofta, både lokalt och centralt. Utbrytningar hör till vardagen med en konkurrerande fackförening som grundas på arbetsplatsen, ofta med stöd från arbetsgivaren. Den nygrundade, konkurrerande organisationen slår ofta ut den äldre. Emellertid synes arbetsmarknadssystemet där behöva denna splittring och denna rörlighet. Den synes där fungera, inte som något som hotar systemets liv och som systemet måste offra, utan som något som bidrar till att hålla systemet vid liv och som systemet därför måste skydda.¹⁸

Varför finns denna skillnad? Den japanska tendensen med organisationssplittring och organisationsutbrytningar torde sammanhånga med psykologiska djupskikt i det japanska sättet att åstadkomma förändringar. Det synes vara så att förändringar är svåra att åstadkomma inom befintliga organisationer med etablerade lojalitetsstrukturer. När förändringar sker påverkas lojalitetsstrukturerna och detta synes vara svårt, eller omöjligt, att åstadkomma inom en existerande organisations ram.

Ett annat sätt att visa att det inte finns några ideala lösningar är följande. Ett nära nog oändligt antal arrangemang och kombinationer av arrangemang kan tänkas inom arbetsmarknadssystem. Verkligheten visar att nästan "allt" har prövats i något land och fungerat. Tag som exempel regelgivning på arbetsmarknaden. Vem skall ge reglerna, arbetsmarknadens parter (t ex via kollektivavtal) eller samhället (t ex via lagstiftning)? Detta var en gång ett tema i en internationell studie som jag hade förmånen att leda. Nationella rapporter skrevs. Alla dessa rapporter innehöll detaljerade redogörelser för hur regelgivningen skedde i författarens hemland. Systemen skilde sig starkt åt; "allt" förekom. Döm emellertid om min häpnad när jag samtidigt i varje nationell rapport kunde läsa att författaren menade att hans/hennes land hade det bästa tänkbara systemet! Ja, kanske borde jag inte ha häpnat. Industrial relations är en del av samhällssystemet i stort och människor tenderar att tycka att systemet i just deras land är det bästa av alla. Empiriska underlag fanns självfallet inte för författarnas omdömen och jag kunde självfallet inte producera något sådant. Alla system kan ju inte vara bäst!¹⁹

Empirisk forskning finns däremot beträffande en annan företeelse inom industrial relations som gett upphov till ändlösa debatter. Frågan är om man bör föredra centraliserade eller decentraliserade löneförhandlingssystem. Sverige har det ena, under lång tid ett extremt centraliserat system därtill. USA har det andra, därtill extremt decentraliserat så att lönebildningen ofta sker, inte på företagsnivå, utan på varje tillverkningsenhet för sig. Studier synes visa att system av ytterlighetskaraktär, antingen starkt centraliserade eller starkt decentraliserade, är bäst om man nämligen ser det ur synpunkten av att hålla inflationen nere.²⁰ Starkt centraliserade respektive starkt decentraliserade löneförhandlingssystem sätter en avgörande prägel på ett arbetsmarknadssystem och får djupgående konsekvenser för hela systemet. Det har också djupgående konsekvenser för andra system i samhället. Det kan därför förefalla ironiskt, kanske rentav ve-

modigt, att konstatera att bägge systemet kan fungera lika bra.

I det nu givna exemplet har dock en måttstock införts, inflation. Så snart en värde-mätare införs förändras bilden. Då kan man göra mätningar och upprätta graderingar. Då kan man tala om "bra – bättre – bäst" och om "bra – dåligt". I vart fall i princip. Mät-svårigheterna är nämligen stora. I exemplet med inflation kan man visserligen isolera en faktor, t.ex. grad av centralisering/decentralisering av löneför-handlingssystemet. Inflationsnivån avgörs dock inte bara av denna faktor. Viljan att bekämpa respektive villigheten att acceptera inflation spelar in, till exempel. Andra måttstockar som kan användas kan vara effektivitet i näringslivet, stöd till (eller icke-stöd till) fackliga organisationer, samarbete mellan arbetsmarknadens två partssidor eller jämställdhet (klart definierad; jfr avsnitt 2.3, figur 3:1 ovan).

Betyder det som nu sagts att allt flyter? Att allt är lika bra? Att det inte spelar någon roll vad som väljs? Svaret är väl båda jakande och nekande. Det jakande svaret är just att "allt flyter", att "allt är lika bra", att "det inte spelar någon roll vad som väljs". Snart sagt alla arrangemang, sedda isolerade och för sig, tycks duga. I vart fall förefaller det att vara så i den västliga industrivärlden med (någorlunda inslag av fri) marknadsekonomi och (i vart för-mellt) privat äganderätt.²¹ Det nekande svaret innebär att "allt inte flyter" osv. Tvärtom kan endast ett fåtal arrangemang tänkas. Detta är också korrekt som svar. Det avgörande här är att i ett givet land med givna strukturer kan endast vissa arrangemang fungera. Endast så-dant som harmonierar med samhällskroppen i övrigt överlever medan det som är väsens-främmande stöts bort.

2.6 Varför studera industrial relations?

Arbetsmarknaden har studerats i alla tider. Forskningen om industrial relations som ett system i samhället är emellertid ganska ung. Som vetenskapsgren har den vuxit fram i den anglosaxiska världen. Makarna Beatrice och Sidney Webb var de banbrytande vägröjarna.

De publicerade sina pionjärarbeten om industrial relations under 1890-talet. Den ledande moderna framställningen publicerades för knappt fyrtio år sedan av den amerikanske arbetsmarknadsekonomen John Dunlop.²² Boken är alltså den bästa samlade texten i ämnet.²³ Vid några universitet i främst den anglosaxiska världen finns institut för industrial relations. De är tvärvetenskapliga institut, där främst ekonomer, sociologer, statsvetare, beteendevetare och jurister samlas. Undervisning meddelas och studenter kan få examen i industrial relations som universitetsämne. I Sverige finns sedan knappt tjugo år ett institut av likartat slag.²⁴ Under 1990-talet har inrättats professor(er) i ämnet och universitetsundervisning har startat. En livaktig svensk förening för industrial relations är medlemsorganisation i International Industrial Relations Association. Industrial relations som vetenskapsgren är sålunda under stark tillväxt världen över. Varför?

Ett första svar är en välkänd devis som gäller all forskning: Känn Dig själv!²⁵ Man kan också uttrycka saken så här: "Säg mig hur arbetsmarknadssystemet ser ut i Ditt land och jag skall säga Dig hur det land är som Du bor i". Arbetsmarknadssystemet är ett (sub)system i samhället. Det kan förklaras och förstås endast mot bakgrund av andra (sub)system i samhället. Det är både en produkt av dessa andra system och en faktor som påverkar dem.

Det som är av störst intresse är att försöka få svar på frågor om *varför* arbetsmarknadssystemet är uppbyggt i olika hänseenden på det sätt som det är. Särskilt intressant blir "Varför-frågor" när man jämför olika länder. Då har man två "Varför-frågor". Varför är det på ett visst sätt i ett land och varför är det på ett annat sätt i det andra landet? Figurerna 1:1 – 3, 2:1 – 2 och 3:1 innehåller ett antal tänkbara alternativ. De svar som erhålles i olika länder varierar kraftigt. Varför?

Två exempel, valda på måfå, belyser problematiken. Varför är nära nog alla arbetstagare i Sverige medlemmar i en fackförening? Varför är fackföreningsväsendet i Sverige starkt centralstyrt? I bägge dessa hänseenden är motsatsen fallet i t.ex. USA. Slumpens skördar, må-

hända? Delvis är det väl så men troligen blott till en ringa del. Andra faktorer väger tyngre.

Sverige är ett mycket homogent land i olika avseenden, t ex etniskt, kulturellt, religiöst, och i ett något vidare perspektiv även politiskt (låt vara att Sverige utvecklas i pluralistisk riktning, främst kanske tack vare invandringen). I USA är det tvärtom i alla dessa avseenden. Det är tydligt att homogenitet i samhället i högre grad än heterogenitet är ägnad att befärma gruppbildningar. Homogenitet befärmar också enhetlighet i de gruppbildningar som växer fram.

Sverige är ett land som i sekler har varit mycket centralistiskt i flera viktiga hänseenden, politiskt, ekonomiskt, industriellt, kulturellt, religiöst. I USA har decentraliserad styrning alltid varit förhärskande – eller ingen styrning alls, vilket är ännu vanligare.

Företeelser av detta slag bidrar, menar jag, till att förklara skillnaderna i fråga om sådant som grad av facklig tillhörighet och fackföreningsorganisation. I sin tur bestämmer de inehållet i de rättsliga reglerna.

Ett annat skäl att studera industrial relations som ett samhällsproblem är att det av allt att döma finns ett samband mellan arbetsmarknadssystemet och industriell konkurrenskraft. Ett land med ett välfungerande arbetsmarknadssystem har konkurrensfördelar på den internationella marknaden.²⁶

Ett tredje skäl är följande. Arbetsmarknaden och dess funktionssätt är ett stort område för studium och forskning. Ingen kan omfatta alla aspekter, ens inom ett mindre segment. Därför har arbetsmarknadsforskningen kommit att delas upp på ett stort antal olika vetenskapliga discipliner, som nationalekonomi, företagsökonomi, ekonomisk historia, sociologi, psykologi, ergonomi, arbetsmedicin och juridik. Resultatet blir emellertid lätt att kunskapen blir fragmentarisk. Varje vetenskap har måhända en god förståelse av den del av verkligheten som den sysslar med men har föga kunskap om andra aspekter på samma verklighet. Överblicken saknas. Industrial relations som en särskild disciplin syftar just till att skapa sådana överblickar. Det innebär att den till själva sin idé är tvärvetenskaplig. Det karakteristiska

för institut för studium av arbetsmarknadssystem är därför, för det första, att de samlar företrädare för olika vetenskaper som studerar arbetsmarknaden. För det andra vill de nå fram just till övergripande förståelse av arbetsmarknaden och dess funktionssätt, arbetsmarknadssystemet.

2.7 Om orsak och verkan

I avsnitt 2.6 har sagts att det mest intressanta vid studier av arbetsmarknadssystem är att ställa Varför-frågor. Detta illustrerades med centraliserade respektive decentraliserade förhandlingssystem. I avsnitt 2.3 figur 3:1 berördes definitioner av begreppet jämställdhet. Det konstaterades i bägge hänseendena att det förefaller rimligt att försöka hitta svar genom att studera förhållandena inom andra system i samhället. Frågan uppkommer emellertid vad som är orsak och vad som är verkan. Betyder "jämställdhet" främst "lika resultat" därför att övriga system utgår från den definitionen eller är det så att definitionen vuxit fram inom arbetsmarknadssystemet och sedan spritt sig till övriga system i samhället? Är förhandlingsväsendet centraliserat/decentraliserat därför att samhället i övrigt är så uppbyggt eller är det tvärtom?

Frågan är klassisk. Hönan och ägget. För min del brukar jag ge tre svar.

För det första detta. Arbetsmarknadssystemet är tämligen ungt i den mening vi använder begreppet. Visserligen kan man tala om ett förindustriellt arbetsmarknadssystem. Även i det agrara samhället fanns en bestämd ordning för arbetets anordnande, i de flesta länder i vår kulturkrets i vart fall två system, ett för landsbygden (tjänstehjonssystemet) och ett för städerna (skråväsendet). Inom den industri som existerade, i Sverige t ex bergsbruket, fanns också system, i själva verket ofta mycket noggrant utarbetade. Det som vi idag tänker på när vi talar om arbetsmarknadssystem är emellertid i mycket ett resultat av industrialiseringen och den därmed förändrade produktionsordningen. Systemet har visserligen rötter i de förindustriella systemen men det är samtidigt en nyskapelse. Som sådant är det ungt, mycket yngre än de flesta andra system i samhället,

tex det politiska systemet, det kulturella systemet eller det ekonomiska systemet. Detta talar för att arbetsmarknadssystemet främst är en låntagare, inte en långivare.

För det andra detta. Det mest intressanta när "Varför-frågor" skall besvaras är inte att fastställa faderskap. Det mest intressanta är att förstå, att få svar på frågor om varför förhållandena gestaltar sig som de gör. Ur den synvinkeln spelar faderskapet visserligen en viktig roll men det är dock inte avgörande.

För det tredje detta. Det finns all anledning att tro att likartade förhållanden inom olika system i samhället ömsesidigt hjälper till *både* att bygga upp fenomen inom andra system *och* att vidmakthålla dem. Ett centraliserat förhandlingssystem på arbetsmarknaden har kanske vuxit fram samtidigt med att en centraliserad ägarstruktur inom näringslivet växte fram – i en miljö där den politiska makten av hävd varit centraliserad. När så väl skett stöder strukturerna varandra. Inte heller ur denna synvinkel spelar det därför någon avgörande roll vem som påverkat vem mest.

Kanske innebär det nu sagda att man gör det alltför lätt för sig. Kanske innebär det också att man redan från början går miste om väsentligheter genom att förklara att de inte är väsentliga. Förmodligen ligger det mycket i detta. Emellertid synes man få nöja sig med att komma nära. Man får nöja sig med approximationer. Verkligheten är helt enkelt alldeles för komplicerad för att kunna avvinnas enkla, kategoriska svar!

3 Jämförande studier av industrial relations

3.1 Om nyttan av och glädjen med jämförande studier

Det allra mest givande vid studier av arbetsmarknadssystem är att använda en jämförande metod.

Flera fördelar står att vinna. Här är tre. För det första vinner man bättre förståelse för det egna landets system när man studerar andra länder. För det andra kanske man blir mindre nationalistisk. För det tredje öppnas världar av

nya tankar, synsätt och opinioner när man studerar andra länder. Några röster får illustrera dessa tre fördelar.

Clyde Summers, en välkänd amerikansk forskare på arbetsrättens område, har bedrivit mycken jämförande forskning, bland annat med Sverige som jämförelseland. På ett ställe skriver han à propos varför man kan och bör välja att bedriva jämförande studier. "The path of comparative law seems an unduly long and tortuous one to reach self-awareness. Do we really need to study another labor system to ask searching questions of our own?" Ja, svarar han och fortsätter. "Most of us are bound by unconscious premises and have difficulty envisioning what we have not seen. When we have known only one labor system we are captives of its purported premises and their claimed consequences. We can not easily imagine that essential parts might be otherwise; we do not see many of the questions worth asking. Studying another system is particularly useful for those of us whose imagination is limited and whose mind shrinks from being bold".²⁷ Långt tidigare hade den tyske nationalskalden Johann Wolfgang von Goethe (1749 – 1832) konstaterat just detta. Så skedde när han konfronterades med en annorlunda verklighet under sin italienska resa: "Das Bekannte wird neu durch unerwartete Bezüge, und erregt, mit neuen Gegenständen verknüpft, Aufmerksamkeit, Nachdenken und Urteil".²⁸ Sir Otto Kahn-Freund, för sin del, uttryckte sig på följande sätt: "If one's environment never changes ... one tends to assume that an institution, a practice, a tradition is inevitable and universal, whilst in fact it may be the outcome of the specific social, historical or geographical conditions of the country in which one ... lives".²⁹

För det andra kan forskaren hoppas att komma ut ur sin nationella instängdhet. Attityden "my country – right or wrong" blir svår att upprätthålla när man fått insyn i andra sätt att göra det man själv trott sig vara bäst på att göra. Den i avsnitt 2.5 (vid not 19) anförda internationella studien kan tjäna som lärorik illustration!

Den tredje aspekten avser nyttan och glädjen av att se nya världar öppna sig. Detta, säger en

observatör, "is like escaping from prison into the open air".^{30,0,0} Forskaren får uppleva, "like the itinerant craftsmen of old, some spiritual Wanderjahre."³¹ Man kan få uppleva det högst stimulerande i att befinna sig "nästan berusad av upptäckarglädje mitt i en virvlande värld", som jag tillät mig att uttrycka saken en gång.³²

Ronald Dore har inriktat sig på jämförande studier av England och Japan. Dessa har fört honom till det främsta ledet av samhällsvetenskapliga analytiker. Han uttrycker sig på följande sätt.³³

All learning – all science – proceeds by comparison. There is no better way of learning how societies in general work than by studying, and living, in a country very different from one's own, observing the differences, asking why, watching one's own reactions, learning to look a little wide-eyed at things that one has always taken for granted. — There is danger, too, in learning from comparisons. One can easily end up with over-emphasized contrasts, with all-or-nothing national stereotypes. — Comparisons, if they are done properly, take you from the black and the white world of either/or to the greyer ambiguities of more or less.

Sammanfattningsvis detta:

All things considered, there are only two kinds of men in the world – those who stay at home and those who do not. The second are the more interesting.³⁴

3.2 Om risker vid jämförande studier

Det jämförande studiet rymmer många risker.

Den första och mest elementära är att forskaren helt enkelt kan få fakta om bakfoten. Risker är mycket mindre nu än för blott några årtionden sedan. Skälet är att det numera finns vederhäftiga internationella framställningar av uppslagsboksart om snart sagt alla frågor på arbetsmarknadens område.

En annan risk är att forskaren i sitt sökande efter litteratur om det främmande landet hamnar fel. Överallt finns det litteratur på olika plan och av olika kvalitet. En av de första upp-

gifterna vid ett komparativt studium är att skaffa sig en överblick över vilka författare som skriver på området och deras kvalitet. En forskare som förlitar sig på "fel" författare kan hamna ganska galet.

Men dessa risker är dock tämligen enkla att eliminera.

Svårare är det med en tredje risk. Denna är att forskaren jämför företeelser som inte är jämförbara. "The bane of 'comparative' law is the spurious attempt to compare the incomparable; and labour law suffers more than most at the international level from this vice".³⁵ Företeelser kan till exempel ha samma beteckning men vara i grunden annorlunda. Som exempel må nämnas arbetsdomstolar, *labour courts*. Många länder har en institution som benämns *arbetsdomstol*. Detta innebär emellertid ingalunda att dessa institutioner i de olika länderna är sådana att det är meningsfullt att jämföra dem. Den svenska arbetsdomstolen är ett strikt rättstillämpningsorgan medan t.ex. den irländska är ett medlingsorgan. Avgörande vid jämförelser är därför inte namn och beteckningar utan funktioner.

Svårare är det också med en fjärde risk. Den är att tro att samma ord har samma innebörd i olika länder. Ord har sin betydelse i ett visst socialt och kulturellt sammanhang. Dessa sammanhang skiftar emellertid från land till land och därmed skiftar även betydelsen av ett och samma ord. Tag ordet fackförening, *trade union*. Det är en betydande skillnad i den associationsmässiga betydelse som ordet har i olika länder. Här kan man begrunda innehållet i figurerna 2:1 – 3. Om den klassificering av alternativen i dessa figurer som gjorts ovan är korrekt är det tydligt att ordet "fackförening" (och dess motsvarighet på engelska och japanska, *trade union* respektive *kumiai*) ger upphov till helt olika associationer hos människor i Japan, Sverige och USA. Utan i vart fall en elementär förståelse av dessa skillnader riskerar jämförelser blir helt missvisande.³⁶

Även en femte risk erbjuder stora svårigheter. Den som ger sig jämförande forskning i våldet riskerar nämligen att tappa fotfästet hemma. Annorlunda uttryckt: genom att ägna mycken tid och energi åt studier av främman-

de länder kan forskaren förlora den nära och dagliga kontakten med det egna landet. Enligt min åsikt måste även den som bedriver jämförande forskning ha en fast och djup förankring i något land. Risken är annars stor att forskaren inte kan bringa verkligt djup till sin studie eftersom han/hon inte har djupgående kunskap om och förståelse för något lands system. En välkänd forskare med stark jämförande inriktning har följande allvarsord att säga om den jämförande forskaren: "He rates as an expert in foreign law when he is at home and as an expert in German law when he is abroad".³⁷ Med andra ord, risken är att den som bedriver jämförande forskning blir en person som inte vet speciellt mycket om någonting!

Var och en som ägnat mycket tid åt jämförande forskning känner med bävan att denna risk är högst verklig. Men även denna risk är dock möjlig att övervinna, låt vara att det ställer stora krav på arbete och energi.

Den största risken vid all jämförande forskning är dock att man inte förstår. Risken är att inte förstå en annan verklighet, en verklighet som vilar på andra värdepremisser och som därför bygger på andra utgångspunkter.

En välkänd tysk forskare, tidigare forskningschef på ILO, har detta att meddela oss:

In the final analysis, industrial relations can be understood and explained only as an offshoot of all the characteristic features of a given society – economic and legal, political and cultural, rational and irrational. Therefore, anybody who attempts to understand the industrial relations system of another country needs to acquire a knowledge and understanding of all the above characteristics of that country. The famous "Book of Tea", published at the beginning of this century, in which Kakuzo Okakura explains Japanese values and patterns of behaviour to the Western world, naturally does not explain present-day Japanese labour relations but the book is nevertheless a must for anyone attempting to understand industrial relations in Japan. Goethe, of course, does not describe or analyse German labour relations, but without a knowledge of Goethe's writing a non-German cannot expect to fully grasp what is behind 'co-determination'.³⁸

Vad är nu detta? Man kan inte förstå den tyska medbestämmandelagen utan att samtidigt förstå Goethe? Man kan inte förstå det japanska arbetsmarknadssystemet utan att samtidigt förstå konsten att tillreda och servera te? Har lärdomen stigit den tyske professorn åt huvudet? Vill han göra sig viktig? Hur många utlänningar som studerar tysk arbetsmarknad känner Goethe? Inte många, skulle jag tro. Hur många utlänningar som studerar japansk arbetsmarknad känner teets väg, *cha-dô*? Inte många, skulle jag tro. Hur är det för övrigt med den tyske professorn själv i dessa ämnen? Hur är det för övrigt med de flesta inhemska forskare i dessa ämnen? Hur många tyska arbetsmarknadsforskare läser Goethe? Inte många, tror jag, tyvärr. Hur många japanska arbetsmarknadsforskare ägnar uppmärksamhet åt teceremonin? Ganska många, tror jag, lyckligtvis. Ty teceremonin är "a worship of the Imperfect" och Okakura ansåg därför att "(N)o student of Japanese culture could ever ignore its presence". Men ändå, ställer den tyske professorn här inte upp orealistiska och orimliga krav? Ställer han rentav inte upp krav som i grunden har föga mening?

Nej, säkert inte! Jag delar till fullo den tyske professors åsikt! Men ett sådant krav är svårt att leva upp till. För tio år sedan tillät jag mig uttala följande i saken:

An industrial relations comparativist must ... be a polyhistor of sorts! Without a sound understanding of the political power structure of the society under examination the industrial relations comparativist is more likely than not to go astray. Furthermore, since economic domination of men by other men appears to be ubiquitous regardless of political system, familiarity with the religious and moral values of the societies under scrutiny – their spiritual history and status, as it were – seems to be of paramount importance.³⁹

En annan röst låter så här:

...key to an understanding of industrial relations within each national context is a clear appraisal of their socio-economic background.⁴⁰

Annorlunda uttryckt: det är svårt att bedriva jämförande forskning rörande arbetsmarknadssystem om man verkligen vill förstå det främmande landet (och sitt eget). Det skall dock framhållas att svårigheterna varierar beroende på den nivå som forskaren befinner sig på. Det förhåller sig nämligen så att regler på detaljplanet och regler av mera teknisk art ofta är mycket lika i olika länder (jfr exemplet ovan i avsnitt 2.4, slutet, med förhandlingar på arbetsplatser före beslut). Jag brukar särskilja tre nivåer: marknivån, trädtoppsnivån och örnperspektivet. Omvänt kan man tala om marknivån, gräsrotens nivå och djupskiktet. Alla nivåerna är lika värdefulla och intressanta men metoder och resultat skiljer sig radikalt åt.⁴¹

På marknivån studeras regler med traditionell juridisk rättsdogmatisk metod. Det område av verkligheten som studeras är begränsat. Det går att förstå och överblicka utan andra svårigheter än de som sammanhänger med den första av riskerna med jämförande forskning som ovan pekats på. Det krävs inte några kunskaper om eller förståelse för politiska, kulturella eller andra förhållanden i det studerade landet. På trädtoppsnivån/rotnivån är studiet mera analytiskt. Ett större område av verkligheten studeras. Detaljskärpan avtar. Studieföremålet måste studeras i sin omgivning. Eftersom studiet avser en företeelse som befinner sig i en bestämd, relativt begränsad, omgivning behöver studiet dock inte sträckas längre än till denna omgivning. Kraven på kunskap om omvärlden växer men är vanligen fortfarande någorlunda överkomliga. På örn-nivån/djupskiktet är perspektivet stort. Forskaren överblickar en stor del av verkligheten, t.ex. arbetsmarknadssystemet. Uppgiften är att analysera detta system och dess komponenter i ett övergripande perspektiv. Forskaren ser inte bara en liten plätt på marken, eller *ett* träd och den skog i vilket det växer, utan hela landskapet. Liksom ekologen vill finna strukturen och balansen i ett givet natursystem vill arbetsmarknadsforskaren finna strukturen och balansen i ett arbetsmarknadssystem.

Det är på örn-nivån som de stora svårigheterna uppkommer. Det är här som forskaren bör känna Goethe om Tyskland ligger under lup-

pen, eller teets väg om Japan studeras. Vem kan förstå Sverige utan att förstå begreppet "lagom", utan att förstå uttryck som "land skall med lag byggas", "den ene så god som den andre" eller "den som gapar efter mycket, mister ofta hela stycket"?⁴² Hur kan man förstå Sverige om man inte känner Bellman, om man inte finner det persongalleri som omger urmakaren Fredman helt naturligt, liksom den umgängeston som används i den kretsen? Hur kan man förstå Sverige om man inte som Fritjof vet att "Yvs ej av fädrens ära! Envar har dock blott sin".⁴³ Hur kan man förstå Sverige om man inte med Geijer vet att "De väldige herrar med skri och med dån, slå riken och byar omkull/tyst bygga dem bonden och hans son, som så uti blodbestänt mull".⁴⁴ Hur kan man förstå Sverige om man inte vet att den som vill sätta sig på gemene man får Svedjesläkten emot sig och därför kommer till korta när ropet går: "Rid i natt!"⁴⁵

För närvarande är jag sysselsatt med ett projekt om arbetsmarknadssystemet i Japan. Det är ett projekt på örn-nivån. Ambitionen är analytiskt och övergripande. Ambitionen är vidare att nå fram till något annat och mera än ytliga schabloner. Riskerna är dock stora. För att citera Clyde Summers igen: Om syftet är att göra övergripande analyser är risken att "(T)hat could lead to pointless and pretentious generalities".⁴⁶

Erfarenheten visar att svårigheterna att utföra övergripande, analytiska jämförelser är mycket stora. Den japanske arbetsmarknadsforskaren Tadashi Hanami har för en utländsk publik skrivit en analytisk översikt (av synnerligen hög kvalitet) av sitt eget lands arbetsmarknadssystem. Det borde vara enklare än att skriva om ett annat land, kan man tycka. Emellertid fann Hanami uppgiften svår:

The second problem which caught my attention while writing this book is one which is more elusive and at the same time more fundamental to comparative studies in general. I began to appreciate more and more the overwhelming difficulty of comparative studies and the reasons why the researcher is often driven to desperation and tempted to give up altogether.⁴⁷

När jag för tio år sedan var i mitten av ett projekt av den övergripande arten om USA skrev jag följande:

The field of comparative studies in labour law and industrial relations is rich in pleasures and pitfalls, nature being very bountiful in both respects. Challenges are as numerous as dandelions in June. Once in an inaugural lecture a newly appointed professor described the hardships and uncertainties connected with writing a dissertation in his particular discipline. Jokingly – but with some poorly subdued seriousness as well – he answered by stating: "Don't do it!" the hypothetical question of an equally hypothetical student as to whether he (the professor) would recommend him (the student) to start writing a dissertation. Is such a piece of advice called for with a student venturing into comparative law? On balance, I most affirmatively say No. Rewards are more delicious here than elsewhere, making the toil and trouble worthwhile.⁴⁸

För någon tid sedan diskuterade jag aspekter på det japanska projekt som jag nu är sysselsatt med. I en rapport skrev jag bl a följande om denna diskussion.⁴⁹

Mitt projekt: det japanska systemet för förhållandet mellan parterna på arbetsmarknaden, industrial relations i Japan. Min åsikt vid detta tillfälle är att systemet vuxit fram och fått sin utformning främst av marknads-ekonomiska skäl. Samtidigt förhåller det sig så att systemet passar förträffligt in i japansk kultur. Jag uppehåller mig mest vid det senare. Det är mycket mera berikande ur mänsklig synpunkt än det förra. Dessutom är det ju så i det långa loppet att anden segrar över materien.

En japansk favoritsysselsättning är att skriva poesi. Det kan låta egendomligt, kanske överdrivet, en skönmålning. Med det är ett faktum. Öppna vilken japansk tidning som helst och den innehåller nästan dagligen en diskussion om dikter som läsare skickat till tidningen. Den populäraste versformen är *haiku*. Det är också den svåraste. En *haiku* skall bestå av sjutton stavelser, varken mer eller mindre. Det är inte mycket. Inom detta lilla utrymme skall läsaren presenteras en bild som ger antydning om årsti-

den och som dessutom ger stoff till eftertanke. Inte så enkelt.

Matsuo Bashō är den främste haiku-diktaren. *Bashō*: det är bananträd. Han tog sig det namnet efter ett bananträd som han fick av lärjungar. Bananträdet virke är oanvändbart, lär vi av Bashō. "Det behöver därför aldrig smaka yxan", säger han. "Men jag älskar detta träd just för därför att det är oanvändbart", fortsätter han. Ett bananträd stod bredvid hans enkla hus nära Sumida-gawa i Edo, dagens Tokyo. Från detta hus startade han på sina berömda resor i Japan. Mest känd är den sista, förevigad i boken "Den Smala Vägen till den Djupa Norden", *Oku no hosomichi*, som utkom samma år som han dog. Den sägs vara den mest kända och älskade av alla böcker i Japan. Bashō föddes 1644 och dog femtio år senare, 1694. Han har förvandlat Japans kulturella karta. Att läsa Bashō är svårt. Inte bara för den som inte kan japanska och som måste förlita sig på översättningar. Det är svårt också för japanen.

Nå, där inne i kontorslandskapet denna den 11 augusti pågår nu föreläsningen om arbetsmarknadssystemet i Japan. Bashō gjorde sitt inträde när jag talade om nödvändigheten att förstå ett lands kultur för att kunna förstå detta system. "Utan att läsa Bashō kan man inte förstå arbetsmarknaden i Japan!"

En besynnerlig tanke, kan det synas. Efter föreläsningen talar vi om detta. De flesta av de närvarande japanerna är helt införstådda med denna tanke.

Bashō: Det indirekta, det outtalade, det underförstådda, det vaga, den försiktiga antydning. Se där Bashō, se där Japan.

En ung man frågar: "Är det kanske inte viktigare att studera hur samhället var uppbyggt före industrialiseringen än att läsa Bashō? Skall man inte studera hur Toyotomi Hideyoshi (1537 – 1598) och hans efterföljare Tokugawa Ieyasu (1543 – 1616) ville bygga det japanska samhället? Konfucius' sociala och etiska lära? Strävan efter det fullkomliga? Gudarnas väg, *shin-dō*? Teets väg, *cha-dō*? Brottningsens väg, *ju-dō*? Svärdets väg, *ken-dō*? Eller någon av de andra konsternas väg? Krigaridealet – samurajen -, *bushi-dō*?"

Förträffliga frågor. Den typiske arbetstägaren i ett japanskt företag beskrivs ofta som en modern samuraj. En samuraj som bytt svärdet mot skiftnyckel eller penna. Mest känd kanske av alla samurajer är Miyamoto Musashi (1584–1645). Musashi ville inrikta sig helt på att lära sig *ken-dô*, svärdets väg. Han ville vandra denna väg ensam för att kunna koncentrera sig helt, utan kompromisser. Under nästan total självuppföring. Med outtröttlig och enveten uthållighet. Med hänsynslös målmedvetenhet.

Musashis väg genom livet blev blodig, en väg kantad av dödade motståndare i strider på liv och död. Motbjudande? Ja, i hög grad!

Västerlänningen kan ha svårigheter att finna Musashis levnadssätt godtagbart, än mindre berömvärt. Musashi var en våldets man, grym och hänsynslös. Musashi visade ingen mänsklig respekt för sina motståndare. Musashi var ingen gentleman. Han vann alla strider han deltog i men han hyllade regeln "bättre fly än illa fäktas". Segern var allt, själva kampen inget. Han stred följaktligen aldrig enligt reglerna. Hans stridsteknik saknade all elegans. Han höll inte avtalade tider. Till sin mest berömda kamp kom han alldeles avsiktligt flera timmar för sent, kampen 1612 på den lilla ön Funashima, just utanför Ogura, Buzen-provinsen, dagens Fukuoka provins, på Kyûshû. Kampen skulle begynna klockan 8 på morgonen. Vid den tiden sov Musashi ännu. Han väcktes. Han gjorde en tuschteckning till sin värd som tack för natthärbärge, sägs det. Han gav sig iväg. I båten ut till ön tog han en åra och förvandlade den med några raska hugg till ett träsvärd, berättar historien. När han väl infann sig till den överenskomna platsen startade han striden utan att ens hälsa på sin motståndare. Han besegrade Sasaki Kojiro med träsvärdet men på ett sätt som i vart fall västerlänningen nog finner förnedrande för alla parter, för Musashi, för Sasaki och för svärdets väg. Musashi lät aldrig motståndaren få visa sitt kunnande. Han uppfattade med en nästan ofattbar skicklighet och snabbhet tillfälliga svagheter hos sina motståndare. Han utnyttjade dessa med fullständig hänsynslöshet. Bland många andra strider illustrerar kampen mot Sasaki Kojiro

allt detta. Det fanns hos Musashi inget av det som engelsmännen kallar "fair play".

Men också detta. Musashi använde ofta ett svärd av trä. För Musashi är det inte metallens styrka som gäller. Stridsmannens själsstyrka blir utslagsgivande. Den vinner som har bäst strategi. Men strategi är inte en fråga om fysisk kraft, om fysisk styrka eller ens om långsiktig planering. Strategi är en fråga om frigörelse från bestämda mönster, om hängivelse, om anpassningsförmåga, om sinnesnärvaro, om att förbli lugn även i striden. För Musashi är svärdets väg en väg till självbehärskning, till inre frigörelse. Hans mål var självförverkligande och mänsklig fullkomning. Sina sista år tillbringade Musashi ensam i en hydda i bergen i ett liv av meditation.

Mot slutet av sitt liv grep Musashi även till skrivpennan. Han nedtecknade sina tankar i "Boken om de Fem Ringarna", *Go Rin no Sho*. Den är uppdelad i fem avdelningar. Avdelningarna avser vardera ett av grundelementen i universum enligt buddistisk livsuppfattning: jord, vatten, eld, vind och tomhet. Musashi skriver om hur man under olika förhållanden skall handla för att uppnå bestämda mål. Boken är en vägledning i strategi.

Musashis bok läses. Den säljs i stora upplagor. Inte bara i Japan. För några år sedan blev boken en bestseller i USA. Bland affärsmän. Den kan läsas som en handbok i affärsstrategi. Frågan var: "Är det av Musashi som japanerna lärt sig affärsstrategi, den strategi som leder till så häpnadsväckande framgångar i industri och handel? Kan vi bättre konkurrera med japanerna om vi studerar Musashi?"

Nog har japanerna lärt mycket av Musashi. Det är lätt att se att de japanska företagens sätt att uppträda på marknaden har drag som slående påminner om Musashi. Om man kan förstå det japanska arbetsmarknadssystemet bättre genom att lära av Musashi vet jag däremot inte denna dag. Det är dock lätt att se den höga japanska arbetsmoralen och den långa arbetstiderna som uttryck för den kompromisslöshet och outtröttliga envetenhet som var Musashis. Hans strävan efter perfektionism kan lätt ses som en förebild för det omutliga kvalitet-

stänkandet som genomsyrar japanskt arbetsliv. Jag måste därför ge den unge mannen rätt när han frågar om det inte är viktigt att studera även samurajens väg, stridsmannens väg, *bushi-dô*.

Clyde Summers pekar på risken att den jämförande forskningen endast når fram till "pointless and pretentious generalities". Den risken är stor. Med den infallsvinkel som presenteras i utdraget ur min rapport tillkommer risken att forskaren presenterar turistinformation och resebilder!

4 Avslutningsord

Efter allt som sagts i det föregående om svårigheterna att utföra övergripande, analytiska och jämförande studier av arbetsmarknads-system länder emellan ställer sig läsaren med skäl frågor som dessa. Kan någon forskare på egen hand hoppas att utföra jämförande studier av övergripande och analytisk karaktär? Kan projekt av denna art egentligen genomföras? Svaret kan förefalla givet: Nej, det går inte! Detta är emellertid inte det korrekta svaret. Sådana studier görs och har gjorts. Några har gjort det med lysande resultat. Många av de utländska forskare som citerats i denna uppsats hör till denna skara.

But it takes quite a person to do it! Stubbornness, endurance and curiosity are needed in considerable measure. So are humility and sensitivity.⁵⁰

På den noten slutar jag: *ödmjukhet och lyhördhet*.

Reinhold Fahlbeck

Noter

1. Schregle, J, Comparative industrial relations: pitfalls and potentials. *International Labour Review*, vol 120, 1981, s 24.
2. Kahn-Freund, O, Pacta Sunt Servanda – A Principle and Its Limits, *Tulane Law Review*, volym 48, 1974, s 894.

3. En nydanande studie med denna inriktning är Crouch, C, *Industrial Relations and European State Traditions* (Clarendon Press, 1993).

4. Prop 1994/95:76 s 16. Riksdagen instämde med entusiasm, 1994/95:AUS, t. ex. s 18. Se även t. ex. den socialdemokratiska partimotionen 1993/94 A8 där det heter, s 10f: "Den svenska arbetsrättsliga modellen bygger på rikstäckande kollektivavtal och välorganiserade fackliga parter, som i förhandlingar löser de flesta tvister. — Vi vill bygga vidare på den svenska modellen. Det innebär att det i första hand är arbetsmarknadens parter som genom kollektivavtal skall ge de arbetsrättsliga reglerna en sådan utformning att de fungerar väl i praktiken, blir så enkla och effektiva som möjligt och lägger inflytande, ansvar och befogenheter så nära de berörda som möjligt".

Den "Kommission om den svenska arbetsrätten" som tillsattes i mars 1995 skall uttryckligen arbeta utifrån "vad som brukar kallas den svenska modellen". Det anges att ett grunddrag i denna är "att den arbetsrättsliga lagregleringen kompletteras av kollektivavtal mellan parterna". Det fastslås vidare att "(F)örhållandena på arbetsmarknaden normalt skall regleras i kollektivavtal". Se Kommittédirektiv 1995:30, s 6.

I programskriften *Arbete i Europa – svenska prioriteringar i EU-arbetet på arbetsmarknadsområdet* (Ds 1995:64) hävdar regeringen på hösten 1995 rentav att "Sverige måste ute i Europa aktivt sprida kunskap om den svenska modellen på arbetsmarknaden". Kärnan här är att "föra fram parternas och kollektivavtalens betydelsefulla roll på den europeiska arbetsmarknaden". Andra aspekter som regeringen särskilt vill föra fram är betydelsen av att arbetsrättsliga lagar görs avtalsbara, "dvs att vissa bestämmelser därmed skulle kunna frångås genom nationella kollektivavtal", att "parternas möjligheter att vidta stridsåtgärder även i framtiden skall ligga utanför EU:s reglering" (vilket de gör enligt artikel 2.6 i avtalet 1991 om socialpolitik mellan "de elva" inom EU, numera "de fjorton"), att "verka för att arbetsrättsliga direktiv ges formen av ramlagstiftning snarare än detaljförreskrifter" samt att EU:s medlemsländer "nationellt inför regler som möjliggör internationella sympatiåtgärder" (ett önskemål som måhända är dikterat av att svenska regler på området är tveksamma ur EG-rättslig synvinkel men skulle bli rumsrena om likartade regler antogs av andra medlemsländer); Ds 1995:64, s 23 f.

5. Se t.ex. European Parliament, Resolution on the new social dimension of the Treaty on European Union, A3-0091/94, OJ C 77, 14.3.94, p 30, Preamble C. Parlamentet angav som ett karakteristiskt drag för denna modell "the practice of negotiation between management and labour".
6. Stundom avses med "den svenska modellen" det system för löneförhandlingar som växte fram under årtiondet efter andra världskriget. Detta karakteriserades av synnerlig centralisering, en ledande roll för den privata sektorn och för SAF respektive LO. Denna modell har dött men den utgjorde blott en liten del av det som här kallas "den svenska modellen".
7. Fahlbeck, R, *Industrial Relations i USA*. Ett porträtt av 'the Land of the Free' (Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund, nr 102, 1988, ISBN 91-544-2021-0).
8. 1925, vid ett tal inför The American Society of Newspaper Editors. Se t.ex. John Bartlett, *Familiar Quotations* (Justin Kaplan ed., 16 uppl 1992), s 614.
9. En förvanskning av det franska ordspråket: "La guerre est chose trop sérieuse pour être confiée aux militaires!". Ordspråket sägs vanligen vara myntat av Georges Clemenceau men ibland anges Maurice de Talleyrand som dess upphovsman.
10. Se härom utförligt Abegglen, J C, & Stalk, G Jr, Kaisha. *The Japanese Corporation* (Basic Books, 1985, ISBN 0-465-03711-9), kap 7 och 8, eller kortfattat Oda, H, *Japanese Law* (Butterworths, 1992, ISBN 0 406 66921 X), s 285 f, Araki, T, *Joint Consultation in Japan*, *Comparative Labor Law Journal*, vol 15, 1994, s 152 ff, eller Kuwahara, Y, *Industrial Relations System in Japan* (Japan Institute of Labor, Japanese Industrial Relations Series no 16, 1989), s 10.
11. Dore, Ronald, *Taking Japan Seriously. A Confucian Perspective on Leading Economic Issues* (Stanford University Press, 1987, ISBN 0-8047-1401-0), s 110.
12. Det är dock ganska vanligt att ledande befattningshavare har personligt betalningsansvar för bolagets skulder! Detta är en drakonisk form av indirekt privatekonomiskt intresse.
13. Svarsalternativet kan förefalla egendomligt. Det synes dock vara i hög grad träffande. Det är nämligen mycket vanligt att högre befattningshavare, inklusive styrelseledamöter, tidigare varit ordförande i företagets fackförening. Enligt en statistisk undersökning 1992 var detta fallet med 16,2 % av styrelseledamöterna i de undersökta bolagen; Araki, a a not 10, s 153. Se mera utförligt om fackföreningsfunktionärer och ledningsgrupperna i japanska storföretag t.ex. Clark, R, *The Japanese Company* (Yale University Press 1979). Se även t.ex. Gould, W, *Japan's Reshaping of American Labor Law* (MIT Press 1984), s 4, 97 och 143. Araki går rentav så långt att han beskriver situationen i japanska företag så här: "... it appears that labor-management relations in Japanese enterprises are the relations between present union members and former union members"; Araki, a a not 10, s 153.
14. Fröding, Guitarr och dragharmonika (1891).
15. Pascal, *Pensées* (Édition Tournier-Anzieu, 1969), 59.
16. Detta är ett av temata i den bok som anges i not 7. Se även Fahlbeck, R, *The Demise of Collective Bargaining in the USA: Reflections on the Un-American Character of American Labor Law*, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol 15 (1994), p 101.
17. Syndikaliströrelsen är – och har alltid varit – så liten att den inte representerat något egentligt alternativ. Övriga fristående, konkurrerande organisationer är i det stora hela ännu mera marginella. För en diskussion om dessa organisationer se t.ex. Rättsfonden, *Föreningsfriheten på arbetsmarknaden* (1983, ISBN 91-38-08227-6).
18. I den i föregående not angivna skriften, s 67, tillät jag mig däremot att karakterisera fristående, konkurrerande fackliga organisationer i Sverige på följande sätt: "oskyldiga offerliamm på samhällsnyttans altare".
19. En sammanfattande studie finns i Fahlbeck, R, *Collective Agreements – A Crossroad Between Public Law and Private Law* (Acta Societatis Juridicae Lundensis, No 95, 1987, ISBN 91-544-1931-X).
- En förkortad version publicerades i *Comparative Labor Law Journal*, vol 8 (1987), s 268. Ytterligare en version publicerades i *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol 2 (1986).
20. Calmfors, L, & Driffill, J, *Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance*, *Economic Policy* No 6, April 1988 (Cambridge University Press). Också publicerad av Institute for International Economic Studies, University of Stockholm, Seminar Paper No 402 (1987).

21. Avsiktligt tillägger jag preciseringar inom parentes eftersom graden av konkurrens och graden av reellt privat ägande varierar kraftigt mellan länder som i princip bygger på marknadsekonomi och privat äganderätt.
22. *Industrial Relations*, 1958. Boken har nyligen utkommit i en omtryckning med den gamla texten oförändrad men med ett nyskrivet kommenterande kapitel; Dunlop, John, *Industrial Relations* (Harvard Business School Press, 1993, ISBN 0 87584 411 1 eller 0-87584 334 4).
23. Några andra översiktsböcker är de följande. Bamber, G J, & Lansbury, R D, editors, *International and Comparative Industrial Relations* (2nd ed, Routledge, England, 1993, ISBN 0-415-10360-6); Barbash, J, *The Elements of Industrial Relations* (University of Wisconsin Press, 1984, ISBN 0-299-09610-6); Bean, R, *Comparative Industrial Relations. An Introduction to Cross-National Perspectives* (2nd ed, Routledge, England, 1994, ISBN 0-415-07086-4 eller 0-415-07087-2); Clegg, H, *Trade Unionism Under Collective Bargaining. A Theory based on Comparisons of Six Countries* (Basil Blackwell, Oxford, 1976, ISBN 0-631-17210-6); Crouch, Colin, *Industrial Relations and European Traditions* (Clarendon Press 1993, ISBN 0-19-827720-2 eller 0-19-827974-4); Muchlinski, P, *Multinational Enterprises and the Law* (Blackwell, England, 1995, ISBN 0-631-17311-0 eller 0-631-19785-0); Poole, M, *Industrial Relations. Origins and Patterns of National Diversity* (Routledge & Kegan Paul, England, 1986, ISBN 0-7100-9796-4); Selznick, P, *Law, Society and Industrial Justice* (Russell Sage Foundation, USA, 1969). En reviderad version utkom 1989 (Transaction Books, ISBN 0-87855-610-9).
24. Arbetslivsinstitutet (tidigare Arbetslivscentrum, under en kort mellanperiod kallat Institutet för arbetslivsforskning), Stockholm. Tillsammans med Arbetsmarknadsstyrelsen utger institutet tidskriften *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Första numret utkom på förvintern 1995. Tidskriften skall utkomma med fyra nummer årligen. Den beskriver sig som populärvetenskaplig men har en redaktion och ett redaktionsråd med hög vetenskaplig kompetens.
25. Devisen på Apollontemplet i Delfi: *gnothi seauton*.
26. En studie som särskilt uppmärksammar detta är: Lodge, G C, & Vogel, E F, editors, *Ideology and National Competitiveness. An Analysis of Nine Countries* (Harvard Business School, 1987, ISBN 0-87584-147-3).
27. *Comparisons in Labor Law: Sweden and the United States*, Svensk Juristtidning, 1983, s 615. Också publicerad i *Industrial Relations Law Journal*, volume 7, 1985. Det måste dock sägas att Summers för visso inte hör till dem vars "imagination is limited och whose mind shrinks from being bold". Motsatsen är fallet. Men Summers är en anspråkslös person, en människa med ödmjukhet inför uppgiften.
28. Citerat efter Schregle, J, *Überlegungen zur internationalen Vergleichung im Arbeitsrecht*, i *In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund* (Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München, 1980), s 675.
29. *Labour Relations. Heritage and Adjustment* (Oxford University Press, 1979), s 2.
30. Lawson, F H, *Comparative Law, Selected Essays, Volume I* (Amsterdam, 1977), s 73.
31. A a föregående not s 68.
32. Lärda Lund A - Ö. 224 professorer om vägar till kunskap (Sydsvenska Dagbladet, 1988), s 63.
33. A a not 11, s 4, 6 och 7.
34. Rudyard Kipling, citerad från Donald Richie, *The Honorable Visitors* (Tuttle, 1994, ISBN 0-8048-1941-6), s 88.
35. Lord Wedderburn, *Discrimination in the Right to Organise and the Right to Be a Non-Unionist*, in Schmidt, editor, *Discrimination in Employment* (Almqvist & Wiksell International, 1978), s 459.
36. Se här till Fahlbeck, a a not 7, s 223 och 226 f. Se även Schregle, a a not 1, s 26.
37. "Der oder jener Kollege werde bei uns als Kenner des ausländischen, im Ausland als Kenner des deutschen Rechts geschätzt". Grossfeld, B, *The Strength and Weakness of Comparative Law* (Clarendon Press, 1990), s 4, eller *Macht und Ohnmacht der Rechtsvergleichung* (Tübingen, 1984), s 19.
38. Schregle, a a not 1, s 28.
39. Fahlbeck, R, *East is East and West is West? The Swedish Model for Industrial Relations* (Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund, nr 73, 1984, ISBN 91-544-1701-5), s 35.

40. Sumiya, M, Japanese Industrial Relations Revisited (Japan Institute of Labor, 1990, ISBN 4-538-71008-3), s 67.
41. Den i not 39 angivna skriften innehåller en kort och högst kaleidoskopisk genomgång för en utländsk publik av det svenska arbetsmarknadssystemet på dessa tre nivåer.
42. Det sista ordstävets finns ursprungligen i en ordspråkssamling utgiven av L. Grubb (1655). Ordstävets härstammar från en av Aisopos fabler men det synes ha blivit "svenskare än Sverige". Här citerat efter Pelle Holm, Ordspråk och talesätt (1964).
43. Esaias Tegnér, Fritjofs saga 2 (1820). Knappt två sekler tidigare hade Herkules fått höra att "Snöd är en ädelman, den själv sina dygder ej adlar/ snöd är en ädelman, den morskvedet adlar alena"; Georg Stjernhielm, Herkules (1647).
44. Erik Gustaf Geijer, Odalbonden (1811).
45. Vilhelm Moberg, Rid i natt! (1942).
46. Summers, a a not 27 s 590.
47. Hanami, Tadashi, Labor Relations in Japan Today (Kodansha & John Martin Publishing Ltd, 1979/80, ISBN 0-906327 10 6), s 15.
48. Fahlebeck, a a not 39, s 34 f.
49. Rapporten är ännu opublicerad men skall publiceras jämte andra "japanska bilder" i en volym för sig. Rapporten skrevs i augusti 1994.
50. Fahlebeck, a a not 39, s 35.

Perspectives on the Single European Market: A critical appraisal

There is a growing literature on the study of the Single European Market Programme (SEMP). This literature is rich and detailed on specific EU policies. It is not dominated by one great debate. Still, judicial analyzes and legal points of view have attracted a lot of attention, even in studies concerned with interests, resources and politics.

This article examines the defining characteristics of the Single European market programme as a study area.¹ It highlights four different perspectives and discusses how the studies deal with the development, the institutionalization and the effects of the SEM. Since the mid-1980s, activities connected to the SEM have increased considerably. A very large body of legislation called for in 1985, has now been ratified by the Community (Cox and Furlong 1995: 9).² Private organizations, public authorities and enterprises in Europe have come to give priority to the creation of new approach directives and technical standards over international and national standardisation (Schreiber 1991: 101-7). In addition, there has been a complete turnover in the number of nationally implemented European standards (ENs) as opposed to

implemented international standards (ISO/IEC standards).

However, to note that such activities have increased, i.e. that the numerous European actors now favour European legislation and connected standardization over national and international activities, does not necessarily imply that we have achieved a clear understanding of what has developed since the mid-1980s or how it has affected the actors involved. While the contents and the formal structure of the SEM both are well known and well documented (Grützner 1994; Nicolas and Repussard 1994; Pelkmans 1987),³ the same cannot be said about their impacts thereof (Joerges 1994; Majone 1995).

There is an increasing agreement among the several recent single market studies that the development they describe is the most dynamic and challenging element of EC/EU cooperation since the 1950s (i.e. Cockfield 1990). Beyond that, the literature can be taken to be distinguished by four perspectives on the SEM.⁴ First, there are single market studies that take what I call a *functional legal perspective*. They take the principles of the SEM to raise the standard of regulation and bring forward European harmonization (i.e. Sun and Pelkmans 1995), and they see the SEM as the development of a new transnational legal system, which is a success (i.e. Kay and Vickers 1990).