

Debat

Lika snäva perspektiv i dansk som i svensk arbetslivsforskning?

Kaj Frick

Danmark är inte Sverige, vare sig i ekonomi, reglering, politik eller partsrelationer. Men likheterna är ändå stora mellan våra länder och det gäller även för vår forskning om förhållandena i arbetslivet. Jag har därför sen länge haft nytta av att åtminstone översiktligt följa dansk arbetslivsforskning, särskilt den som handlar om arbetsmiljö som en förändrings- och politikfråga. På det området ligger Danmark nämligen före Sverige. Vi studerar arbetsmiljö mest som frågor om risker och hälsoeffekter och som direkta hälsointerventioner. Danmark har också god forskning om detta men ni har även en rad studier om varför riskerna finns, med frågor om t ex hur de påverkas av partsrelationer, av arbetsmarknadens förändring och av statlig politik. Sjuttitalets riktiga uppfattning att arbetsmiljö (också) är politik, som bör studeras av samhällsvetare, verkar ha fortlevt mer hos er än i hos oss. I Sverige har riskerna för mycket neutraliserats som expertfrågor för naturvetare och möjligen även psykologer.

Jag har därför med stor intresse läst artiklarna till TfA:s temanummer. Och jag har inte blivit besviken eftersom jag lärt mig mycket av dem om förhållandena i Dan-

mark och om allmän analys av arbetslivets utveckling. Däremot är jag lite förvånad över hur snävt författarna fokuserar på just de perspektiv de valt för sina artiklar. En klassisk – men också klassiskt ojust – akademisk invändning är att klaga på vad en forskare *inte* tar upp. Vi måste alltid avgränsa oss, och ofta mycket starkt, i vår forskning. Kommentarer bör därför inriktas på hur resultaten av projekten kan förbättras, inte på vad forskarna eventuellt kunde ha gjort i stället.

Ändå vill jag göra just det. Klaga på vad artiklarna *inte* tar upp (utöver berömmet av deras lärerika innehåll). Som jag ser det missar artiklarna uppenbara och väsentliga kopplingar till de frågor de tar upp, med skyggglappar som jag känner igen från svensk arbetslivsforskning. De fem TfA-bidragen jag läst handlar om två huvudfrågor. Den första är partsrelationer, eller industrial relations (IR) som det med vacker svenska ofta kallas hos oss. Det är ämnet för bidragen om "Udflytning af danske slagteriarbejdspladser – europæisk pres på det danske arbejdsmarked", "Fra TR til HR og tilbage igen" och krönikan "20 år med den danske model". Den andra huvudfråga är de an-

ställdas inflytande över sin arbetsmiljö i bidragen om "Direkt medarbejderindflydelse ved organisatorisk forandring" och om "Hvor kommer det gode arbejdsmiljø fra"?

IR-artiklarna tar upp viktiga relationer mellan arbetsgivarna samt de anställda och deras fack. Men de utelämnar att viktiga frågor som de behandlar också är en triangelrelation mellan staten, arbetsgivarna och de anställda-facken. Den danska, och svenska/nordiska, modellen gäller nämligen även parternas relationer om arbetsmiljö, men då i ett triangelspel som även inbegriper staten. Och arbetsmiljön är en väldigt stor fråga för de anställda. I Sverige är den:

- en av medlemmarnas tre topp-fackliga frågorna (med lön plus jobbtrygghet),
- dess skador beräknas kosta 3-5% av BNP,
- de arbetsrättsliga reglerna som begränsar hur parternas relationer och förhållanden får skapas av arbetsmarknaden är allra flest just om arbetsmiljön, och
- ca hälften av de anställdas förtroendevalda är skyddsombud (sikkerhetsrepresentanter).

Danmark är inte annorlunda. Arbetsmiljön är en huvudfråga i parternas relation och i deras relationer till staten. Den är därigenom en central del av den danska modell som författarna beskriver, men utan att koppla detta till någon av de stora arbetsmiljöfrågor som de indirekt berör. Text gäller punkt 4 på listan i 20 år med danska modellen "*alle forhold på arbejdsmarked*" men arbetsmiljön är ett för de anställda centralt förhållande skapat av arbetsmarknaden och dess produktionsvillkor. Lite senare står det att "*det konsensusbaserede forhold mellem parterne således netop ikke [er] et udtryk for fravær af konflikt*". Detta gäller lika mycket för de danska (och övriga nordiska) parternas sätt att hantera sina relationer om arbetsmil-

jön, med ett samspel mellan överlappande och motstridiga intressen, men inget sägs om denna centrala koppling. Fast man bör komma ihåg att krönikan om den danske model är skriven som resultat av en tidigare diskussion i ett nummer av TFA om just 'Den danska model'. Mina kommentarer om att IR-forskning ofta missar den viktiga delen om arbetsmiljön är kanske därför mindre relevanta om just detta bidrag.

Artikeln om globalisering och svineslagterier nämner i inledningen att globaliseringen ofta anförs som orsak till erosionen av IR-system och de anställdas inflytande. Men inget sägs om att en rad artiklar och rapporter beskriver hur denna försvagning också leder till ökade risker i arbetet. Längre fram skriver författaren att förändringarna i maktförhållandet kan urholka den danska välfärdsmodellen genom bl a lönepress i slakterierna. Pressen är dock lika stor på arbetsmiljön. Dess försämring sliter ned de anställdas enda kapital, nämligen deras hälsa och förmåga att fortsätta lönearbeta. Danmark står inför samma demografiska problem som övriga EU om att färre arbetande ska försörja fler pensionärer. Då är nedslitningen av arbetskraftens hälsa och produktionsförmåga ett kanske större hot mot landet välfärdsystem? Om det nämns dock inget. I slutdiskussionen om en framtida utveckling sägs att facket NNF inte har kunnat hindra jobbutflyttningen men lyckats upprätthålla höga löner och generellt goda arbetsvillkor för jobben som är kvar i Danmark. Fast då har författarna troligen räknat bort arbetsmiljön från arbetsvillkoren. I Sveriges har i varje fall de slakterianställda känt en hård och hälsovådlig arbetspress av den ständigt ökande internationella konkurrensen.

Även debattartikeln "Fra TR til HR og tilbage igen" missar att många frågor som tas upp inte bara är en relation mellan arbetsgivaren och de anställda med deras förtro-

endevalda tillidsrepresentanter (men – igen – den är ett svar i en pågående debatt). Textsystem har ofta väsentliga effekter på arbetsmiljön. Därmed blir de frågor också mellan arbetsgivaren och staten samt internt mellan arbetsgivaren och skyddsombuden.

Jag menar inte att dessa tre IR-artiklar skulle ha valt andra ämnen. Det vore att falla i den akademiska fällan att mer kritisera vad man inte gjort än vad man faktiskt utträttat. Och det är värt att upprepa att jag lärt mig mycket av dem. Men det hade varit lätt att på de väsentligaste punkterna kort beskriva hur också arbetsmiljön är starkt kopplad till den modell respektive den globalisering som de fokuserar på samt även nämna något om hur förändringar i övriga arbetsförhållanden hänger ihop med de i arbetsmiljön, text om anställdas och fackets makt. Att sådana kopplingar saknas gör mig besviken. Jag trodde att dansk arbetslivsforskning har ett bredare perspektiv än vanligt i den internationella IR-forskningen, som notoriskt ignorerar den arbetsmiljö som är en central intresse-, makt- och partsrelationsfråga för de anställda.

Artiklarna om de anställdas deltagande och inflytande över sin arbetsmiljö tar däremot ibland upp de stora frågorna om arbetsmarknad och partsrelationer som IR-artiklarna utgår ifrån. Därigenom kopplar de arbetsmiljö och deltagande till bakomliggande maktförhållanden. Men även de har snäva perspektiv i sitt fokus på alla anställdas direkta deltagande (även om de ger intressanta analyser och resultat om detta). Det indirekta, representativa deltagandet via skyddsombud behandlas ytterst summarisk om det alls nämns. Inom den nordiska arbetsmarknadsmodellen bygger arbetsmiljösamverkan dock mycket på de anställdas representation. Fack och arbetsgivare är ense om att risker så långt möjligt ska lösas mellan varje anställda och hennes chef. Men facken vet att arbetsmiljön ofta

är en konfliktfråga och då har enskilda anställda ringa inflytande. Därför har de drivit kraven på starka skyddsombud-representanter i de nordiska arbetsmiljöreformerna. Artikelns om "Direkt medarbetarinflytelse" nämner att forskningen om deltagande främst har handlat just om dessa representativa former. Men den tar bara upp studier om skyddskommittéer, samarbetsutskott, work councils och andra mötesfora mellan parterna. Den nämner inte den troligen mer omfattande forskningen om anställdas särskilda representanter i arbetsmiljön. Inte heller diskuterar den hur samspelet är tänkt att fungera mellan representativ och direkt deltagande och hur detta påverkas av maktförhållanden i arbetet. Därigenom går det inte att sätta artikelns – i sig intressanta – resultat i ett vidare sammanhang.

"Hvor kommer det gode arbejds miljø fra?" tar upp fyra varianter av direkt deltagande om arbetsmiljön. Men även den hoppar över viktiga samspel: mellan direkt och representativt deltagande samt mellan de anställdas (direkta och representativa) inflytande och statens krav på, information till och tillsyn av arbetsgivarens arbetsmiljö. De två deltagandeartiklarna skulle naturligtvis inte heller ha valt just mitt fokus. Men när direkt deltagande frikopplas från det starkare representativa får läsarna en otillräcklig bild av former och förutsättningar för de anställdas påverkan på sin arbetsmiljö. Det hade räckt att kort nämna och länka till de aspekter av deltagandet som man själv väljer att inte fokusera på.

Även med hänsyn till att man alltid måste avgränsa sig hade jag väntat bättre helhetsgrepp i dansk arbetslivsforskning. I sina snäva perspektiv påminner dessa artiklar mig för mycket om de svaga sidorna i svensk arbetslivsforskning. Men både dansk och svensk forskning om arbetslivet har naturligtvis också starka sidor. Internationellt sett är vi fortfarande ovanligt starka, sär-

skilt sett till vår storlek och även trots att vår nuvarande regering har påtagligt minskat den svenska forskningen. Vad jag önskar för att ytterligare förbättra denna forskning är en spegelbild av min kritik. De som studerar arbetsmiljön, i varje fall arbetsmiljöarbetet, måste oftare och bättre relatera denna till de övergripande frågorna om makt, marknad och intressen. Och de som studerar partsrelationer och ofta explicit tar upp sådana övergripande frågor måste betydligt mer inkludera arbetsmiljön som en av de stora delarna i sådana studier. Få

forskare inom vardera områdena är omedvetna om det andra områdets vikt för de egna frågorna. Men ser man till en rad studier om arbetsmiljöarbete respektive om IR och partsrelationer är det ändå påfallande hur ofta författarna underlåter att ta med sådana tvärkopplingar som inte bara varit relevanta utan även viktiga för att bättre förstå helheten. Men det hindrar inte att inom deras valda perspektiv har jag, som nämnts, också lärt mig mycket av de fem bidragen jag läst till *Tidskrift for Arbejdsliv* temanummer.

Kaj Frick, professor emeritus, Arbetsmiljöstyrning
e-mail: kaj.frick@gmail.com