

1. Arbetslivets omvandling och forskningens utmaningar

Åke Sandberg

Arbetsliv och arbetsmiljö är i stöpsleven, liksom forskning om desamma. En grov skiss i påståendeform kan se ut som följer:

Sjuktal, stress, olyckor; otrygga anställningar, kollektivavtal som kringgås, försvagning av facket; globalisering, digitalisering. Pressen är hård i dag på många i arbetslivet, inte minst i kvinnodominerade sektorer – och på dem utanför, de arbetslösa, de sjuka. Omfattande invandring gör att många nu anländer som saknar tillräcklig utbildning, erfarenhet eller språkkunskaper men som med framsynta satsningar och med lämplig arbetsorganisation kan ge väsentliga bidrag i samhällsbygget.

Tillämpning av kollektivavtal som ger alla anställda och företag samma villkor ifrågasätts, liksom arbetsmarknadsparternas självständighet. Tydligast i fråga om lägstalöner och enkla jobb.¹

Tjänste- och servicesektorer växer, stora företag bryts upp i mindre delar, produktion i en fabrik/enhet blir till kaskader av outsourcing till andra företag i flera led, inom landet eller utanför, ansvarsförhållanden luckras upp. Jobben blir svagare reglerade, gränslösa, samtidigt som trycket på prestation, leverans, omedelbar kundnytta höjs. Det till synes ökade inflytandet och kontrollen i det egna arbetet kan så förbytas i sin motsats. Facket som förhandlar med företagsledningen om det hela på en arbetsplats får svårigheter att greppa frågor av avgörande betydelse för medlemmarnas arbete i globala löst kopplade produktions- och värdekedjor, informella inflytandeformer kan växa i betydelse (Newsome 2015).

Sättet att arrangera arbete, organisation, arbetsmarknad och samhälle i Sverige och Norden sätts i fråga. Tilltron till egna unika lösningar i företag och samhälle kan försvagas. En slags moralisk kris blir följden. Anpassning till globala processer framhålls som nödvändig. Samtidigt individualiseras orsaker och lösningar till problem i arbetslivet.

Den tanken är inte ny, åtminstone sedan 1990-talets finanskris i

¹ För ett aktuellt bidrag om kollektivavtal, makt och lönesättning, se Fransson & Stüber (2016).

Sverige har den hörts, och det handlade om både samhällsnivån och företagsnivån, om nyliberalism och om lean production som i exempelvis Volvo ersatte skandinavisk lagorganisering (se kapitel av Movitz och Sandberg samt av Boglind i *Nordic Lights*, 2013 samt antologin *Enriching Production* 1995).

Trycket är hårt på anpassning till något obestämt globalt, på att vi måste bli som andra: arbetet ska vara "lean", organisationen hårdare styrd mot resultatmål och mindre dialoginriktad, löneskillnaderna större, liksom skillnader i kvalifikationer och utbildning. Partssystemet försvagas. En del av detta är konsekvenser av de teorier och modeller för arbete och organisation som följer med importerade läroböcker och globala konsultkoncept. Partssystemet är till exempel fortfarande starkt i Sverige, men inte i de läroböcker i management, inte minst personalfrågor, HRM, som översätts och används. En mekanism för påtvingad anpassning är att institutionella stora ägare och kreditrankingsinstitut driver igenom likartade styr- och rapporteringssystem för att underlätta finansiella jämförelser av vinst, risk med mera.

Men förändringarna är inte så totala och entydiga som det kan verka. Importerade teorier och metoder "försvenskas" ibland i någon mån, anpassas. Framför allt visar det sig att det finns ett handlingsutrymme i företag och politik. Globaliseringsdiskursen tenderar mot determinism, att förminska det faktiska handlingsutrymmet för Sverige och svenska företag. Sverige och Norden har varit och är annorlunda och kan inom ramar fortsätta vara det. Socioteknik, kvalificerade jobb med inflytande och goda löner och inte enkla jobb med låga löner är en del i framgången, liksom utbildningssatsningar förenade med omvandling i ekonomin och trygghet i omvandlingen baserad i känslan för "det allmänna", i tillit och i fungerande välfärdssystem (Jacobsson 2010, Wen-nemo 2014). Då är forskning och utbildning på arbetslivets, arbetsorganiseringens och styrningens områden centrala för hur vi tolkar och förändrar arbetsvärlden.

Förändringarna i arbetsliv och ekonomi skapar behov av kunskap för att komma till rätta med problemen och det innebär i sin tur utmaningar för forskningen om arbetslivet. I den här skriften fokuserar vi särskilt på omvandling och utmaningar som rör organisationen av arbete, men den samspelar direkt med helheten av arbetsliv och ekonomi. Arbetets

organisering och styrning bestämmer i hög grad människors arbetsmiljö och påverkas i hög grad av arbetsmarknadens förändringar.

Som exempel: Olycksfall och stress är i huvudsak en effekt av arbetsorganisationen som kan behöva förändras. De tilltagande osäkra, korta jobben, alltså arbetsmarknadens förändring, har direkta effekter på arbetsförhållanden och organisation: Med staplade tidsbegränsade jobb, särskilt för unga i branscher som hotell och restaurang och handel, blir hela livssituationen osäker (utan säkert jobb, inget lägenhetskontrakt), beroende av arbetsgivarens beslut närmsta tiden leder till anpassning, tystnad och kanske rädsla att engagera sig i facket (medlemskap och aktivitet kan minska chansen att få förlängt). Korta jobb minskar också viljan och poängen med att satsa på det jobb man har. Chansen att få utbildning i jobbet minskar och så vidare i nedåtgående spiraler (Bernhardt 2012, Clementz 2015). Sådana tuffa villkor och med ofta låga löner för en del grupper har en tendens att sippra in i arbetslivet för andra grupper som ligger nära i arbetsprocesserna, så att även de känner sig tvingade att acceptera de sämre villkoren.

Men detta lokala perspektiv behöver vidgas med hänsyn till produktionens globala värdekedjor. Även om den lokala arbetsgivaren formellt har ansvar så bestäms villkoren också av andra aktörer inom och utanför koncerner, inom och utanför landet. Detta innebär en utmaning för skyddsombud och fackliga organisationer – men också för forskare. Arbetets organisation kan i dag inte förstås som enbart den lokala arbetsplatsen.

Mot denna breda bakgrundsmålning av sammanhang från individens nivå till globala processer är en uppgift för denna skrift att diskutera forskningen om arbetsliv och arbetsorganisation, dess inriktning, organisation och finansiering, bland annat forskningsrådet Fortes verksamhet och den utvärdering som genomförts där om just arbetsorganisationsforskning.

Här citerar jag inledningen till den artikel i *Upsala Nya Tidning* som Jan Ch Karlsson, Gerd Lindgren och jag skrev i början av året. Den är en del i upprinnelsen till denna skrift och trycks om i sin helhet i delen Bakgrunder, sist i skriften, tillsammans med bland annat replik från Fortes ledning:

"Arbetslösheten är fortsatt hög, särskilt bland utlandsfödda och unga som tvingas gå mellan korta jobb.

Ohälsotalet är högt, ojämnt fördelat och i växande grad orsakat av organisatoriska förhållanden på arbetsplatserna. Vilka är lösningarna?

1. *Ett förslag är förändringar på arbetsmarknaden med sänkta löner för "enkla jobb," därtill ofta osäkra². Det kan på marginalen ge nya jobb, men priset betalas av redan lågt avlönade.*

Detta bidrar inte till hållbart minskad arbetslöshet, men däremot till att skärpa det andra problemet, ohälsa i arbetslivet. Lönesänkningar så stora att de skulle radikalt öka viljan anställa har knappast föreslagits. Kraftig subventionering av jobb har gett få sysselsatta.

2. *Alternativet är utveckling av arbetets organisation. Med höjda kvalifikationer och god lön främjas – som hittills – omvandling i ekonomin.*

Men i dag tvingas kvalificerade anställda ta jobb längre ner i hierarkin, där de tränger undan mindre kvalificerade (Le Grand, Szulkin och Tåhlin 2013)³. I stället bör arbetsorganisationen utvecklas med kvalificerade jobb på hög- och mellannivå, som anställda kan avancera till och därmed ge plats för mindre kvalificerade – ett slags instegsjobb.

Som komplement kan en organisation som saknar personal tillfälligt avskilja enklare uppgifter och anställa lägre kvalificerade, kanske nyanlända. Det ger ett annat slags instegsjobb följt av utbildning. Även för dem i arbetsmarknadsåtgärder är samtidig kraftfull yrkesutbildning avgörande om det ska bli annat än meningslöst. [...]

Kvalificerade jobb med inflytande är också en förutsättning för hälsa i arbetslivet. Förändring av förhållanden och organisation på arbetsplatsen är avgörande för sjukskrivnas återgång i arbete – inte terapi, sjukgymnastik eller mediciner⁴."

Flera faktorer samverkar till att nu är ett strategiskt tillfälle att påverka det närmaste decenniets forskning. I bidragen i denna skrift förhål-

2 Senast har OECD i en rapport maj 2016 kritiserat strategin med enkla jobb och låga löner. <http://www.oecd.org/publications/working-together-skills-and-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-sweden-9789264257382-en.htm>.

3 Carl Le Grand, Ryszard Szulkin, Andrey Tibajev, Michael Tåhlin (2013) *Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974–2010*, underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen S 2010:04.

4 Om detta se bidraget i denna skrift av Lundberg och Aronsson.

ler sig författarna, utifrån egen forskning, fritt till en rad aktuella och betydande initiativ på arbetslivets och forskningens områden. Vi förespråkar inte att alla forskare ska arbeta utifrån en metod, ett teoretiskt perspektiv eller bestämda frågeställningar. Vi tror på mångfald i dessa hänseenden.

Vi diskuterar *vår* syn på problem, behov och möjligheter i arbetslivet och i forskningen och hoppas bidra till en kör av röster och till ett givande tankeutbyte inför framtida satsningar. Dock menar vi att avgränsningar behöver göras i andra dimensioner som kan handla om en kritisk tendens i arbetslivsforskningen utifrån värden som självbestämmande och inflytande, kvalifikationer, värdighet med mera. Alla studier av arbete och organisation är inte arbetslivsforskning.

Initiativen som presenteras närmast ger det policysammanhang, det fönster av möjligheter, där denna skrift vill bidra med underlag om utmaningar i dagens svenska arbetsliv och mot den bakgrunden ge en bild av kunskapsbehov och av en relevant och vetenskapligt kvalitativ framtida forsknings villkor och inriktning. Skriften är att se som en arbetsbok, som underlag för fortsatt reflexion. Den har arbetats fram under kort tid vid sidan av ordinarie uppgifter. Samarbetet har varit lärorikt.

Initiativ som ger möjligheter

Genom årtiondena hänger politik för arbetsliv och ekonomi nära samman med forskningspolitiken. Perioder med mer planerad, kanske keynesiansk politik och en betoning av forskningens samhällsrelevans har växlat med perioder av marknadsorientering och inomvetenskaplig relevans. I dag dominerar den vetenskapliga relevansen. Citering i högrankad vetenskaplig tidskrift väger tungt, samhällsrelevansen är satt på sparlåga; det gäller forskning i allmänhet, inklusive Fortes prioriteringar i stort och det får särskilt drabbande konsekvenser för arbetsorganisationsforskning där relevans på arbetsplatser är ett viktigt element. Utmaningen i forskningspolitiken är att lyckas samtidigt med både relevans i samhälle, här särskilt arbetsliv, och vetenskaplig relevans. (Håkansta 2014)

Nya möjligheter för utveckling av forskning och arbetsliv skapas genom politiska förslag och förändringar som rör arbetsliv, arbetsorganisation och arbetsmiljö, liksom forskning om dessa och forskningspolitik i allmänhet. De viktigaste är de fem punkter som följer. Det är just i detta

läge som denna skrift vill inspirera, och kanske provocera, till fortsatt dialog och till spännande nya förslag.

Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om social och organisatorisk arbetsmiljö trädde i kraft den 31 mars. Den kan bidra till förutsättningar att bryta det senaste årtiondets fokus på individnivån vad gäller förklaring och åtgärder och i stället lyfta fram förändringar på arbetsplatsen och av arbetets organisation och ledning, av makten i arbetslivet. Länk till föreskriften *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (2015:4): <http://bit.ly/AFS-2015:4>. Arbetsmiljöverket presenterade föreskriften på DN:s debattsida och ett par kommentarer inflöt.⁵

Forte, det statliga forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, har låtit göra en värdefull utvärdering av forskning om arbetsorganisation där begreppet tolkas brett.⁶ Rapporten har förtjänster som kartläggning men en vinkling mot individnivån vilket kan hänga samman med att psykologer dominerar bland experterna, både de svenska och de internationella. Dock uppmärksammas även "industrial relations" som handlar om inflytande- och partsförhållanden på arbetsplatser och arbetsmarknad. I "executive summary" lyfts ett välkommet förslag fram om "strengthening of the research infrastructure and development of a new funding framework by Forte that supports long-term, conceptually driven research". I *Uppsala Nya Tidning* debatterades utvärderingen och artiklar därifrån och från *Dagens Arbete* finns omtryckta i delen Bakgrunder sist i skriften.

Regeringen har nyligen lagt fram en "arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet", inklusive utredning av ett Nationellt centrum för information om och utvärdering av "arbetsmiljöpolitik" som lär innefatta arbetsorganisation.⁷

I höst ska en flerårig **forskningsproposition** sätta ramar och ange forskningens inriktning i ett tioårsperspektiv, och det gäller också forskningen om arbete och dess organisation.

5 Presentation av föreskriften här: <http://www.dn.se/debatt/oacceptabelt-att-jobbet-gor-manniskor-sjuka/> och vår kommentar: <http://www.dn.se/debatt/repliker/ett-hallbart-arbetsliv-kraver-medbestammande/>.

6 Utvärderingsrapporten finns här: <http://forte.se/wp-content/uploads/2015/09/work-organization-evaluation.pdf>.

7 Se Arbetsmarknadsdepartementets hemsida: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/skrivelse/2016/02/skr.-20151680/>.

Upprop för samhällsvetenskap i arbetslivsforskningen. Ett särskilt initiativ från forskarhåll är ett upprop på initiativ av nationalekonomer på Stockholms universitet. Uppropet kom till i samband med val av forskarrepresentanter till Fortes styrelse och en befarad stärkt dominans för ämnesbakgrunder som hälsa, vård och medicin på bekostnad av centrala samhällsvetenskapliga ämnen (Uppropet finns omtryckt i delen Bakgrunder sist i denna skrift). Uppropet undertecknades på kort tid av mer än hundratalet kvalificerade forskare. Bland annat skrivs:

"Även om samtliga berörda discipliner inte kan bli företrädare, bör styrelsen i så stor utsträckning som möjligt ges en bred representation med forskare från de ämnen inom vilka forskning inom Fortes sakområden bedrivs. [...] Det är uppseendeväckande att så centrala ämnen som demografi, företagsekonomi, nationalekonomi, psykologi, socialantropologi, sociologi, statistik och statskunskap helt saknar företrädare. Det viktiga uppdrag som Forte har för såväl forskarsamhället som för individens och samhällets utveckling kräver en bredare sammansättning av styrelsen än vad det nu framlagda förslaget skulle innebära."

Bland undertecknarna dominerar professorer och docenter, och bland dessa Fortes tre tidigare chefer, med titeln huvudsekreterare. Uppropet är ett tungt inlägg med bakgrund i oro över marginalisering av samhällsvetenskaperna i Fortes styrelse, ledning och inriktning av stöd till forskning. Engagemanget lär bottna i att Forte är en helt central instans i den statliga finansieringen av forskning om arbetslivet; utan pengar därifrån finns få alternativ. Men den här skriften har en vidare ambition med ett brett perspektiv på arbetslivets och ekonomins omvandling och vad de betyder för inriktning, organisation och finansiering av forskning om arbetets organisering.

Arbetsorganisation, arbetsmarknad och arbetsmiljö

Skriften kommer att särskilt handla om arbetsorganisation kopplat till utfall i form av arbetsmiljö i vid mening och produktiva verksamheter, och bakgrund i form av ledning/management och arbetsmarknad. Arbetslivets olika aspekter eller nivåer (arbetsmarknad, arbetsorganisation och arbetsmiljö) påverkar varandra på flera sätt. De kan inte separeras

och det kommer att framgå i denna skrift. Tyngdpunkten kommer emellertid att ligga på arbetets organisation och detta av flera skäl:

Arbetsorganisationsforskning inriktad på arbetsplatser och arbetets kvalitet och inflytande är svag i dag, har drabbats särskilt hårt av neddragningar, och har, liksom internationellt, fått en dragning mot individnivån, psykologi, medicin och management. Det gäller även Fortes egen ledning och inriktning.

Forteutvärderingen nyligen handlar primärt om arbetsorganisation, innehåller värdefulla beskrivningar och analyser samt föreslår en välkommen ekonomisk satsning framöver, men har brister i avgränsning och historik.

Det föreslagna nationella centret för utvärdering och information lär komma att handla om arbetsorganisation och arbetsmiljö, inte om arbetsmarknad, där finns redan Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, i Uppsala.

Vidare är det angeläget att särskilt lyfta fram en forskning om arbetets organisation som behandlar kvalifikationer, teknikutveckling, inflytande och kontroll (inte främst den som snarare instrumentellt handlar om hur styra arbetet, vilket har en stark ställning i det inom samhällsvetenskaperna dominerande företagsekonomiämnet). Hos dagens statliga finansärer (Forte och Vinnova) står sådan problem- och arbetsplatsorienterad forskning om arbete svag. Det finns inte heller tillräckligt med starka brett flervetenskapliga institutioner eller institut med sådan inriktning vid universiteten. Reformen behövs vad gäller både *finansiering* och *utförande* av forskningen.

Vad är arbetsorganisationsforskning?

Det är nu dags att vi frågar oss vad arbetsorganisationsforskning är, som en del av arbetslivsforskning. Någon slags avgränsning behövs, annars skulle all forskning om organisation och arbete bli en del av arbetslivsforskningen. I så fall behöver vi inte alls tala om arbetslivs- och arbetsorganisationsforskning.

Till att börja med kan vi föreslå en läsning av Hege Hvids och Sidsel Lond Grosens bidrag i denna bok. De framhåller arbetslivsforskningens dels pragmatiska, dels kritiska dimensioner. Till de senare räknar de jämlikhet, mänsklig utveckling (lärande, mening och jag frestas lägga

till värdighet), inflytande direkt och genom representanter, säkerhet och trygghet, samt hållbarhet.

Alla definitionsförsök är svåra, gränser kan inte dras skarpt, men en definition kan ändå ge en vägledning och riktning. Här följer ett försök som kompletterar Hvids & Grosens förslag, och bygger på bidrag från och dialog med kollegan vid Sociologiska institutionen Fredrik Movitz: Vår skrift handlar om forskning om arbete och arbetsorganisation som fokuserar på själva arbetsprocesserna, jobben och de anställda, och då inte enbart som medel för att nå ledningens/ägarnas mål. Forskningen betonar inte primärt produktivitet och vinst, och fokuserar inte hur ledningen bättre kan kontrollera de anställda.

Som exempel handlar forskning om faktorer som bidrar till sjukfrånvaro inte främst om att minska arbetsgivarens kostnader, utan faktiskt om folks hälsa. Kompetensutveckling är inte främst en fråga om att öka organisationens produktivitet, utan att ge anställda möjlighet att utvecklas i sina jobb.

Det betyder inte att forskare ska stå på arbetares sida mot ledning, men en acceptans av att ledning/ägare och anställda i vissa avseenden har intressen och mål som inte nödvändigtvis är i linje med varandra och i vissa fall kan vara svåra att kombinera: Ett erkännande av målkonflikters centrala roll i arbetslivet och av värden av det slag som Hvid & Grosen uppmärksammar.

Ett tydligt exempel är företags strävan efter flexibilitet genom användande av korta anställningar, flexibla arbetstider och rörlig lön, vilket är svårt att kombinera med anställdas önskan om trygghet och förutsägbarhet.

Det betyder inte heller att frågor om styrning, produktivitet och ledning inte ska studeras. Tvärtom är det av största vikt att analysera och kritiskt granska utformningen av ledning, styrning och organisation med konsekvenser för arbete. Därav vikten av just organisationsforskning. Forskning som primärt syftar till att stärka styrning och kontroll av andra människors arbete, utan att ha fokus på effekterna för deras arbete, faller inte inom ramen för vår typ av forskning, utan är snarare managementforskning.

Arbetsorganisationsforskning kan vara såväl teoretisk som empirisk, såväl "grundforskning" som mer behovsstyrd praktisk forskning och

även förändringsinriktad. ”Riktad grundforskning” kan bidra långsiktigt till att genom nyfikenhetsstyrt kunskapssökande förstå eller lösa stora problem i arbetslivet.

Metodval ska styras utifrån frågeställning givetvis, men mycket talar för flermetodansatser – men det har inget egenvärde. Detsamma gäller flervetenskap som inte nödvändigtvis gäller enskilda projekt men är väsentlig för större forskargrupperingar för att problem i praktiken ska få en allsidig belysning.

Bidrag på områden som kompletterar individualisering och medikaliseringen

Tanken med bidragen i skriften är att utifrån läget i respektive författares kunskapsområde, och egen forskning, lyfta fram historik/bakgrund och forsknings/kunskapsbehov och så i policy syfte dra slutsatser om arbetslivsvetenskaplig forsknings resurser och inriktning framöver. På så sätt får vi en relativt perspektivrik bild av läget i forskningen och behov av förändring i dess inriktning, organisation och finansiering.

Bredden begränsas av att vi velat presentera alternativ till det individ/hälsa/medicinorienterade perspektiv som vi menar länge dominerat. Dessa perspektiv är förstås viktiga och har givit många väsentliga bidrag till kunskap och till utveckling av bättre jobb. De har dock det senaste årtiondet kommit att dominera på bekostnad av i vid mening arbetsorganisatoriska och samhällsvetenskapliga perspektiv som *undersöker orsakerna* till medicinska och psykosociala problem och hur orsaksmönstren kan brytas. Dominansen gör att helhetsbilden av arbetslivet blir ofullständig och i vissa fall riskeras att en direkt felaktig bild förmedlas. Dominansen för sådana perspektiv vid Forte hänger troligen delvis samman med att rådet sorterar under socialdepartement där problem gärna ses som en fråga om hälsa och vård. Detta förstärks av den ensidiga personbesättningen vid Forte.

Som exempel föreslår Forte i sitt remissvar (Dnr 2015-01275) på socialförsäkringsutredningen att Socialstyrelsens ”Råd för styrning med kunskap” (som ska bidra till ”kvalitet för patienter och brukare” inom vård och omsorg) ska ges ett särskilt uppdrag att ”samla aktörer” och ”också se över arbetsmiljöfrågor”. Alltså vård och Socialstyrelsen – inte arbetsorganisation och Arbetsmiljöverket!

I politiken som gäller arbetsmiljön satsas snarare på rehabilitering än på förändring på arbetsplatserna. Försäkringskassan ges en central roll snarare än Arbetsmiljöverket! Vidare får Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU) i uppdrag att ta fram systematiska kunskapsöversikter på arbetsmiljöområdet.

Arbetsmiljön och sjuktal tenderar att göras till försäkrings- och vårdfrågor, att individualiseras och medikaliseras i stället för att arbetets organisation kartläggas och ändras.

När ett forskningsprogram för arbetsmiljön i kvinnodominerade branscher ska utformas vid Forte är det tre (säkert utmärkta) läkare som utreder detta, inte någon sociolog, organisationsforskare, ekonom, psykolog ...

Med skriften ville vi vid sidan av våra dagliga arbeten bidra till en bred samhällsdebatt och till den policyformering om arbetslivets omvandling och forskning som nu pågår. Det har satt ramarna. Det fanns inte tid och inga resurser till en lång sökprocess och det har gjort skriften smalare än vi önskat. Till detta har också bidragit att några forskare av olika skäl tackat nej till att medverka. Men vi tror att skriften kommer att bidra till en debatt som i sig ger den önskade bredden i det offentliga samtalet.

Forskarna är överens om behovet av en stärkt samhällsvetenskaplig forskning om arbetets organisation, marknad och miljö. Efter en lång tids fokus på individnivån och medikalisering och psykologisering är det angeläget med studier av de samhälleliga och organisatoriska betingelser och processer som skapar villkoren i arbetslivet. Det är dessa *processer och strukturer på arbetsplatser och i ekonomi som behöver förändras* om många flera ska få utvecklande, hälsosamma och konkurrenskraftiga jobb. Att forskningen ska ha god kvalitet samt vara relevant i arbetslivet är bidragsgivarna överens om. De skiljer sig i hur detta säkras i relationen mellan praktik och vetenskap. Min egen slutsats är att där finns utrymme för en mångfald ansatser som på egna villkor kan befrukta varandra.

Skriftens innehåll

Ett sätt att snabbt få en bakgrund till skriften och kontroverser den är sprungen ur är att ta del av ett par aktuella debattartiklar om arbetslivs-

forskningen. Därför omtrycks i delen Bakgrunder sist i skriften bidrag av Ann Bergman i *Dagens Arbete* och av Jan Ch Karlsson, Gerd Lindgren och Åke Sandberg i *Upsala Nya Tidning* (UNT). Fortes ledning, Peter Allebeck och Ewa Stålldal, svarade i UNT.

Efter ett introduktionskapitel är skriftens kapitel grupperade i fyra delar. Sist i boken återfinns presentationer av alla trettioalet författare.

I. Ingångar och utgångar

Ger breda bakgrunder om utvärderingen vid Forte, om framåtblickande forskningspolitik och slutsatser samt en historik över forskning om arbetsorganisation.

II. Inblickar

Presenterar erfarenheter och slutsatser inom en rad tillämpningsområden inom arbetsorganisationsforskningen.

III. Utblickar

Ger insikter i och möjligheter att jämföra med motsvarande förhållanden i Danmark och Australien. Vi ser grundläggande likheter men också intressanta skillnader.

IV. Bakgrunder

Presenterar ett par analyser av forskning: Vad hände med forskarna vid Arbetslivsinstitutet och vad lär oss en bibliometrisk analys av arbetslivsforskningen om läge och dynamik. Därtill en granskning av Fortes historik över arbetsorganisationsforskning samt, som nämnts, ett flertal debattartiklar och ett upprop från samhällsvetare.

Litteratur

- Bernhardt, Victor (2012) *Skitliv. Ungas villkor på en förändrad arbetsmarknad*. Stockholm: Atlas.
- Clementz, Christine (2015) *Obstructing unionization among young workers. A qualitative study on individualistic attitudes and employer resistance towards unionism*. Kandidatuppsats i sociologi: Stockholm: Stockholms universitet.
- Enriching Production* (1995). Åke Sandberg (red.) Aldershot: Avebury. Elektronisk resurs: www.akesandberg.se/publications.
- Fransson, Susanne & Eberhard Stüber (2016) "Inflytande och makt över lönebildning och lönesättning" i M. Holmqvist (red.) *Makt och inflytande i arbetslivet*. Stockholm: Premiss.
- Håkansta, Carin (2014) *Swedish Working Life Research. Formation and conceptual development of a research field in transition*. Luleå: Luleå tekniska högskola (avhandling).
- Jacobsson, Kerstin (red.) (2010) *Känslan för det allmänna: Medborgarnas relation till staten och varandra*. Umeå: Boréa, 2010.
- Le Grand, Carl, Ryszard Szulkin, Andrey Tibajev, Michael Tåhlin (2013) *Vid arbetslivets gränser. Syssetsättning, matchning, barriärer 1974–2010*, underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen S 2010:04.
- Newsome, Kirsty, Phil Taylor, Jennifer Bair & Al Rainnie (2015) *Putting labour in its place. Labour process Analysis and Global Value Chains*. Basingstoke: Palgrave.
- Nordic Lights. Work, management and welfare in Scandinavia* (2013) Åke Sandberg (red.): Stockholm: SNS förlag.
- Wennemo, Irene (2014) *Det gemensamma. Om den svenska välfärdsmodellen*. Stockholm: Premiss förlag.