

Rapport från konferensen

Ett demokratiskt arbetsliv

– Möjligheter och begränsningar i historien och samtiden

Arbetets museum, Norrköping, 21–22 november 2007



Arbetets museum

Strykjärnet Norrköping 011-18 98 00 www.arbetetsmuseum.se
Öppet alla dagar 11-17, tisdagar till 20 Fri entré

Innehåll

Inledning.....	2
Välkomstord.....	3
Föredrag.....	4
Arbetets villkor – mellan trygghet och flexibilitet.....	4
Det mediala arbetet – om bilder av arbete och arbete som bild.....	13
Abstracts	18
Arbetets villkor – mellan trygghet och flexibilitet (1).....	18
Arbetets villkor – mellan trygghet och flexibilitet (2).....	22
Föreställningar, identitet och mediebilder	25
Arbetslivets sortering.....	27
Kunskaper och kunskapsformer i arbetslivet	30
Avslutningsanföranden.....	33
Bilaga 1: Deltagarförteckning.....	37
Bilaga 2: Konferensprogram	39

Inledning

Den 21–22 november 2007 anordnades konferensen *Ett demokratiskt arbetsliv – möjligheter och begränsningar i historien och samtiden* på Arbetets museum i Norrköping. Konferensen arrangerades av Arbetets museum och dess vetenskapliga instans, Rådet för yrkeshistorisk forskning, i samarbete med Forskarskolan Demokratins villkor vid Örebro universitet. Konferensen genomfördes med stöd av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

Konferensen strukturerades utifrån fyra teman:

- Arbetets villkor – mellan trygghet och flexibilitet (två sessioner)
- Föreställningar, identitet och mediebilder
- Arbetslivets sortering
- Kunskaper och kunskapsformer i arbetslivet

Vid konferensen deltog 68 personer. Deltagarna kom från universitet, högskolor, fackförbund, kommuner, gymnasieskolor, arbetsförmedlingar, arkiv och museer. I denna rapport publiceras konferensens inledningsord, huvudtalarnas föredrag, abstracts från deltagarpresentationerna och avslutningsanförandena. Som bilagor finns även deltagarförteckning och konferensprogram.

Välkomstord

Debatten om arbetslivets demokratiska eller odemokratiska villkor är allt annat än ny. På den här konferensen kommer vi att diskutera frågan ur en mängd olika synvinklar. Det gemensamma för analyser och diskussioner är att vi bär med oss en – eller kanske flera – bilder av hur den goda demokratin ska se ut.

Demokrati kan definieras som ett sätt att styra, vilket innebär att demokratin är knuten till ett norm- eller regelverk. Detta baseras i sin tur på ett antal grundläggande värden. Därför bör vi inte begränsa oss till att enbart se demokratin som en styrform och framför allt inte enbart till att betona den effektiva styrningen. Gör vi det glömmar vi demokratins värden – frihet, självbestämmande, jämlikhet, rättigheter och rättvisa – och förstår också andra begrepp som är länkade till dem. I den goda demokratin har varje människa rätt att uttrycka sin mening och likvärdiga möjligheter att påverka sin livssituation. Den goda demokratin förutsätter att människor inte kränks, utestängs eller utesluts. I den goda demokratin har var och en möjlighet till självbestämmande och frihet att kunna göra självständiga val. I den goda demokratin har alla människor lika värde.

Demokrati är inget tillstånd. Det är processer i ständig förändring. Oavsett om det handlar om att styra organisationer och fatta gemensamma beslut eller om det i mer vidsträckt bemärkelse handlar om olika sätt för individer och kollektiv att påverka sin vardag så handlar det om makt. Makten ligger till grund för genusarbetsdelningen; för arbetslivets etniska ordning; för villkoren på arbetsplatserna; för vem som har arbete och vem som inte har det; samt förstås också för hur arbetets villkor ska kunna förändras.

Björn Horgby

Professor och föreståndare vid Forskarskolan Demokratins villkor vid Örebro universitet

Föredrag

Arbetets villkor – mellan trygghet och flexibilitet

Maths Isacson

Rubriken på mitt föredrag lyfter en idag angelägen frågeställning: vad har det nya flexibla arbetsliv som under de senaste årtiondena vunnit terräng inom område efter område inneburit för de anställdas trygghet och inflytande över arbetsvillkoren. Vi saknar alltså kunskaper för att ge ett riktigt bra svar men kritiken växer – bland annat framförd av Richard Sennet i boken *Den nya kapitalismens kultur* (2007) – mot flexibiliteten som anses undergräva tryggheten och stärka ägarnas och ledningens makt. Om så är fallet är det en paradox med tanke på att fackföreningsrörelsen utifrån negativa erfarenheter av det taylorinspirerade stela produktionssystemet ifrån början av 1970-talet formulerade och drev kravet på det Goda arbetet – som både innebar ett krav på medbestämmande och en flexiblare arbetsorganisation. Har uppbrottet från stela produktionssystem i hierarkiska pyramidformade organisationer och den flexibilitet som följt underminerat arbetskraftens trygghet och makt över sin arbets- och livssituation? Hur kunde det gå så illa och hur kan det förklaras?

Den högindustriella epokens järnbur

Under femtioårsperioden från mitten av 1930-talet till början av 1980-talet var företagsledarna övertygade om att det effektivaste sättet att organisera ekonomisk verksamhet var med hjälp av ett stelt produktionssystem i storskaliga rationella organisationer. Allt skulle in i minsta detalj planeras på kontoren, läggas ut på verkstadsgolven och prestationerna löpande noggrant kontrolleras. Utrymme för den enskilde att påverka och förändra sitt arbetssätt var begränsat, och skulle så vara. Arbetarna inom industrin låstes in i ”järnburar”, för att låna ett begrepp som Richard Sennet använder flitigt i sin bok. De arbetsprocesstudier som sociologer, etnologer och historiker genomfördes under 1980- och 1990-talen visade samtidigt att den rigorösa planeringen och kontrollen sällan genomfördes fullt ut, om än arbetsförhållandena med tiden upplevdes pressande och människor tog stryk av den långt drivna arbetsdelningen och det högt uppskruvade arbetstempot. Ackordslönen var ett effektivt smörjmedel som både lockade och tvingade arbetarna att öka tempo och hitta effektivare arbetssätt. Planerings- och kontrollavdelningar såg till att improduktiva transport-, förberedelse- och ställtider eliminerades.

Produktionssystemet gav ändå erfarna arbetare en möjlighet att utnyttja sina kunskaper för att ta initiativ, rucka på gränser och vinna fördelar för sig själva och kamraterna. Den byråkratiska organisationen var tydlig. Alla visste vem som hade makten och de lärde sig hur man skulle

förhålla sig till den. Med hjälp av facket kunde man agera kollektivt, utnyttja regelverket och ställa krav på ledningen.

Industrin intog en särställning under den högindustriella epoken, från 1930-talets början fram till mitten av 1980-talet, då folkhemmet byggdes och välfärdsamhället etablerades. De stora industriföretagens sätt att organisera verksamheten i rationellt ordnade fabriker blev förebilden för andra privata och offentliga verksamheter. Sjukhus, skolor, butiker och bostadsområden utformades efter den storskaligt rationella, stabila industrimodellen där var och en visste sin plats och där fattigdomen och smutsen var bortstädad. Så var även människor som avvek och inte passade in i det välordnade nya Sverige. Men människor fick det successivt allt bättre. De bodde bättre, klädde sig bättre, köpte tvättmaskiner, dammsugare och andra hushållsmaskiner, motorcyklar och bilar. Fritiden blev längre, sjukvården förbättrades och de sociala välfärdssystemen byggdes ut och gav människor en trygghet från "vaggan till graven."

Det nya ICT-paradigmet

Är allt detta borta idag? Har det gamla paradigmet ersatts av ett nytt tekniskt-ekonomiskt paradigm med vidhängande idealisering av den postindustriella människan? Vad var det som hände?

Den långa ekonomiska tillväxten (3,2 % i genomsnitt per år) och välfärdsbygget avbröts i mitten av 1970-talet. En förklaring är OPEC:s kraftiga höjning av oljepriset hösten 1973 som följdes av en än mer kraftig höjning i slutet av årtiondet. Höjningen var dock bara en av flera faktorer som förklarar förändringen. Tillväxten hade mattats långt tidigare och antalet anställda inom industrin nådde sin topp redan 1965. Ett skäl var att andra länder i den gamla industrivärlden hade investerat och hunnit ikapp det försprång som Sverige som icke-krigsförande land hade vid krigsslutet 1945. Härtill kom att helt nya industriländer i Latinamerika och Ostasien, särskilt Japan och Sydkorea, kunde konkurrera med lägre kostnader, högt arbetstempo och sämre arbetsvillkor. Den svenska förhandlingsmodellen drev samtidigt upp lönerna utan att realinkomsterna steg. Inflationen åt upp löneökningarna och missnöjet med den rådande ordningen tilltog.

Dessa faktorer var viktiga men det fanns fler. En var svårigheterna med det *stela produktionssystem* som användes inom främst industrin men även i skogen, på kontoren och inom vården årtiondena efter 1945. Slutet av 1960-talet och början av 1970-talet var en tid med strejker och lockouter. Människor protesterade även individuellt mot arbetsvillkoren genom att vägra ta de jobb som erbjöds. Det blev allt svårare att rekrytera ungdomar till jobben inom industrin och de som arbetade vid löpande band och kontorsmaskiner klagade över belastningsskador.

Personalomsättningen steg liksom sjukskrivningarna. Rekryteringen av kvinnor och invandrare till industrins löpande band löste inte problemen. De om några låstes in i ”järnburen”. De som kunde bröt sig snart ut. De stora industriföretagens svar blev, med början redan omkring 1970, att pröva andra organisationsmodeller. Det första ordentliga uppbrottet och övergången till ett mer flexibelt arbete tog sin början i Volvos Kalmarfabrik 1974 men det var fler företag som vid denna tid prövade andra modeller som gav utrymme för lagarbete, omväxling och längre arbetscykler. SAF publicerade för övrigt en skrift om nya fabriker redan 1973.

Parallellt tog *automatiseringen* inom industrin bort ett växande antal rutinbetonade arbetsuppgifter men reducerade samtidigt de kvarvarande yrkesarbetarna till övervakare av maskiner och tekniska system. På 1970-talet kom robotar och snart också de första datorerna. Flexibiliteten var till en början begränsad men tekniken förfinades. Serierna blev allt kortare och omställningarna mellan modeller gick allt snabbare. Genom datorerna kunde lagerhållning och beställning effektiviseras och kostnaderna begränsas genom just-in-time och minimala egna lager. Istället för att själva organisera alla funktioner och delar av produktionsprocessen avknoppade de stora företagen successivt allt utom kärnverksamheten. Via datorer och internet kunde information snabbt överföras till en annan plats på jorden, material beställas och underleverantörer och servicepersonal anlitas vid rätt tillfälle. Snabbheten i omställningarna underlättades och hastigheten drevs upp. Det fanns stora pengar att tjäna för dem som övergick till det nya teknisk-ekonomiska paradigmet.

Under de senaste årtiondena har datoriseringen och den nya kommunikationsteknologin omskapat villkoren inom (nästan) alla delar av arbetslivet. *Informations- och kommunikationsteknologin* (ICT) har öppnat för snabba flöden av varor, människor och information över nationsgränserna och ökat kraven på snabba omställningar.

Ytterligare en faktor är den *geopolitiska förskjutningen* och *marknadsliberalismens* segertåg från slutet av 1980-talet. Betydelsen av sovjetsystemets sammanbrott kan inte nog understrykas. Till detta kommer attackerna mot keynesianismen och den starka staten av Milton Friedman och andra neoliberala ekonomer. Chockterapi, för att använda ett begrepp som Naomi Klein, använder i sin nya bok (2007), öppnade både för nya marknader och utmanade ideologier som satte kollektivet och solidariteten i centrum. Individens fria val har höjts till skyarna. I detta ingår tanken att individen alltid gör rationella val utifrån fullständig kunskap om alternativen och en vilja att ställa om till nya förhållanden som gagnar egenintresset. Den marknadsliberala människan är en flexibel människa.

Den nya globala kapitalismen, strukturerad kring ett nät av finansiella flöden, möjliggjord av den avreglering av det finansiella systemet som tog fart efter att Bretton Woods-systemet hade fallit

samman i början av 1970-talet. Systemet hade införts i slutet av andra världskriget i syfte att stabilisera ekonomin i världen. Institutioner som Världsbanken och internationella valutafonden etablerades i stabiliserande syfte. Från början av 1970-talet öppnades valutamarknaden och kapital kunde utan hinder föras över nationsgränserna. Ett gigantiskt nationellt bundet kapitalöverskott släpptes plötsligt lös i global omfattning och erövrade snabbt nya regioner.

Kapitalet är idag extremt rörligt. Dess ägare söker flexibla lösningar och binder inte upp sig för en fysisk plats eller i långvariga kontrakt. *Varumärket* har blivit allt viktigare. Utifrån ett starkt varunamn organiseras sedan produktionen i decentraliserade och världsomfattande produktions- och distributionsnätverk. Globala varumärkesföretag är extremt "slimmade" och förlitar sig på underleverantörer oberoende av var de finns på jorden. Richard Sennets benämning på dessa globala storföretag är "spjutspetsorganisationer".

Det hittills sagda gäller på samhällsnivå. På individnivå är det också möjligt att urskilja några viktiga förändringar under de senaste årtiondena. En är *människors preferenser*, det vill säga vår uppfattning om god smak och vad människor är beredda att lägga sina pengar på, inte minst dem som tillhör den stora medelklassen i USA, Västeuropa och Japan, samt numera även i Indien, Ryssland och Kina. Människor med pengar vill ha billiga dagligvaror, men väljer bort standardiserade sällanköpsvaror till förmån för statuspräglade upplevelseprodukter. Särskiljande upplevelser och individuellt designade varor med stort symbolvärde prioriteras före billiga standardvaror. Vad konsumenten ytterst väljer påverkas av normer och värderingar som faller tillbaka på klass, ålder, kön, yrke och hemort. Att shoppa har blivit en livsstil, ett sätt att markera tillhörighet och personligt värde.

I 1900-talets högindustriella samhälle klassificerades och belönades människor efter klass, yrke och kön. Det är ingalunda helt bortsopat, men i det framväxande K-samhället (konsumtion, kreativitet, kunskap, kommunikation) har detta sätt att ordna och etablera tillhörighet utmanats och delvis krackelerat, inte minst för den väletablerade medelklassen och deras barn. Istället för att identifiera sig med ett yrke – att "vara" – jobbar vi i högre grad "som", det vill säga vi rör oss – om än inte alla – mellan olika arbetsplatser och uppgifter, skaffar oss en bred allmän utbildning och bygger på med den specialkompetens som behövs för tillfället. Vi fogar oss inte längre i sammanhang som vi har små möjligheter att överblicka och påverka. Industrisamhällets positivt omtalade "stann-Anders" har efterträts av "hopp-Anna". 1950-talets negativt framskrivna "hopp-Jerka" gjorde däremot vad man då inte borde göra, lättsinnigt byta jobb. Hopp-Anna gör vad vi alla bör göra, inta ett flexibelt förhållningssätt till arbetet. Namnet antyder att det även har skett en köns- och etnicitetsförändring. Unga svenskfödda män på gamla industriorter och i skogsbygden är minst benägna att flytta och utbilda sig medan kvinnorna är öppnare för att

studera och flytta. Kvinnor med utländsk bakgrund är tvungna att flytta runt mellan olika tillfälliga jobb. Följden har också blivit att fackföreningar, politiska partier, experter och utbildningsinstitutioner får allt svårare att hävda en bestämd verklighetsbild, givna yrkesgränser och ett givet yrkesinnehåll.

För resursstarka individer i början av karriären, personer med talang och bra uppbackning är detta förmodligen positivt. Det ger dem en möjlighet att stå friare och utvecklas utan hämmande restriktioner. Resurssvaga personer, personer med dåligt socialt stöd, tillhör som alltid förlorarna. De ömsom lockas och tvingas att tänka om, att utbilda sig, flytta och bli flexibla.

Allt har självfallet inte förändrats. Trögheten är stor. Åtskilligt lever kvar, som föreställningar om kön, gamla normer och regler samt organisationer som partier och fackföreningar. Många arbetsuppgifter kräver alltjämt lång erfarenhet och inte blott talangfullhet. Gammal beprövad teknik blandas med nyare högteknologi och gemenskapen finns kvar i stabila organisationer.

Ändå är det svårt att förneka att det har skett ett tekniskt-ekonomiskt paradigmskifte samt en diskursförändring. Flexibilitet har blivit vår tids främsta modeord. Företagen har slimmats och blivit spjutspetsorganisationer, ständigt beredda att ställa om, att skifta underleverantörer, serielängd, produkter och den egna personalen. Alla förväntas vara flexibla och alltid tänka framåt. Industrin har gått i bräsch, privat och offentlig tjänstesektor har följt efter.

Det nya arbetslivet

Kännetecknade för det nya arbetslivet är, för det första, *flexibla lösningar* när det gäller arbetsorganisation, arbetstid och geografisk placering av verksamheterna. En snabbt växande andel sysslor är inte geografiskt bundna utan kan med den nya informationstekniken utföras praktiskt taget var som helst på jorden. I första hand gäller detta industriell verksamhet men idag analyseras till exempel röntgenbilder från svenska universitetssjukhus av svenska röntgenläkare bosatta i Australien. Tanken är att slippa ersättningen för läkarnas nattarbete samtidigt som kompetensen kan garanteras dygnet om (*telemedicin*). Att tillbringa en tid i Australiens varma klimat upplevs av läkarna själva som positivt, allra helst om de slipper nattarbete och får alla extra utgifter betalda.

De globaliserade industrijobben följs nu av en utflyttning av arbetstillfällen inom tjänstesektorn till låglöneländer i framförallt Asien. Så sker i USA men snart även i andra delar av den rika världen. Indiska ingenjörer är eftertraktade och kan bosätta sig i sitt hemland och ändå räkna med kvalificerade och högavlönade jobb tack vare den nya informationstekniken.

Det andra kännetecknet är att människan, ”*humankapitalet*”, får en ökad betydelse. Värdeökningen är bunden till människan och till fiktiva värden. ”Medarbetare” med gedigna kunskaper och social kompetens är, liksom starka varumärken, strategiska komponenter för all

lönsam verksamhet. Människor som blir kvar i kärnverksamheten efter rationaliseringarna och utflyttningarna knyts allt starkare till företagen genom bonussystem och andra, både materiella och immateriella, belöningsformer.

Det tredje kännetecknet är *kundorienteringen* och ambitionen att skapa individualiserade varor och tjänster inom massproduktionens effektivitetsvillkor. Marknaden präglas av en ökad personifiering och individualisering både på produktsidan och i budskapet som förmedlas.

Det fjärde kännetecknet är ”*lösa förbindelser*” på arbetsmarknaden. Individuella lösningar i fråga om arbetstid och ledighet blir allt vanligare. I Sverige försvann under 1990-talets krisår cirka 600 000 arbetstillfällen. När läget på arbetsmarknaden förbättrades rekryterades arbetskraft i växande grad till tidsbegränsade anställningar.

En undersökning av Arbetslivsinstitutet från 2005 visar att 16 procent av arbetskraften då hade tillfälliga jobb. 1991 före den djupa lågkonjunkturen var siffran knappt nio procent. I första hand är det unga kvinnor i LO-facken som har tidsbegränsade anställningar. Sedan 1990 har andelen fördubblats för åldersgruppen 25–29 år, från 15 till 30 procent. Inom industrin är de tillfälliga jobben vanligast på små arbetsplatser. Sverige ligger på denna punkt före USA där blott åtta procent är tillfälligt anställda. Men inkluderas de korttidsanställda inom detaljhandel, restaurangbranschen och andra serviceområden stiger andelen till 20 procent av den amerikanska arbetskraften (Sennet 2007, s 41). Bemanningsföretagens betydelse växer. Deras omsättning fördubblades under 2004 och 2005. I november 2006 sysselsatte bemanningsföretagen 32 000 personer i 400 medlemsföretag. Under detta år hade drygt 100 000 personer under längre och kortare tid jobbat i bemanningsföretag.

För personer med tillfälliga anställningar är arbetsmarknaden samtidigt tydligt *könsuppdelad*. Medan män är objekts- och projektanställda med höga inkomster, är kvinnor i långt större utsträckning vikariats- och behovsanställda inom offentlig och privat vård och omsorg. Kvinnorna har både låga löner och obekväma arbetstider.

Makt och inflytande, demokratifrågan under respektive paradigm

Efter beskrivningen av det paradigm- och diskursskifte som skett under de senaste årtiondena har vi nu kommit till den viktiga frågan om vad detta innebär för möjligheterna att uppnå ett demokratiskt arbetsliv och för arbetares och tjänstemäns möjligheter att påverka sin arbetssituation. Har tryggheten utarmats? Klarar vi människor att arbeta under ett tillstånd av kontinuerlig förändring, eller är det snarast ett övergångsproblem för en medelålders generation? Ungdomar klarar det säkert bättre och uppskattar det säkert också, åtminstone så länge de är unga och inte har växande familjer att ta ansvar för.

Det äldre stela produktionssystemet låste in människor i ”järnburar”. Ändå gav systemet ett visst utrymme för dem som lärde sig hantera det, det vill säga som hittade mellanrummen och hade förmåga att samarbeta. Viktigare var att det hade etablerats organisationer och ett förhandlingssystem med fasta regelverk som individen kunde förlita sig på och som gav även svagare individer stöd – om de accepterade normerna och anpassade sig till kollektivens regler.

Fackligt-politiskt arbete var då viktigt. Starka organisationer ledda av ombudsmän kunde förhandla till sig högre löner och bättre arbetsvillkor. Medlemmarna litade på fackföreningen och valde ombudsmän som företrädde dem. I den högsta ledningen för dessa satt de yrkeskunniga männen som definierade problemen, inkluderade och exkluderade. Där hade i regel varken kvinnor eller ungdomar särskilt mycket att säga till om. Ungdomarna visste att de med tiden när de blev äldre skulle få mer inflytande. Kvinnorna förlitade sig på att männen skulle se även till deras intressen. De var vana att männen i patriarkal ordning bestämde.

Den som inte ställde upp på de kollektiva reglerna kunde samtidigt få svårigheter. Exkluderingen kunde vara nog så hård. Detta drabbade med tiden dem som kom från andra länder och som inte förstod normer och regler. Idag är individen mindre fjättrad och kan utveckla den egna potentialen – om han eller hon kommer från ”rätt” social miljö och har fått rätt uppbackning.

Fackföreningsrörelsens dilemma idag är att den har vuxit fram och är utformad för att hantera frågor som hör till det äldre fordistiska kollektiva paradigmet. Facket har haft svårt att ställa om, att möta det nya paradigmet med dess betoning av individen och flexibiliteten, att vrida det från det individuella kortsiktiga till det kollektiva långsiktiga. Snarare har man fått anpassa sig till omständigheterna och har inte förmått att presentera ett alternativ till den nya kapitalismens flexibla kultur.

Enligt Richard Sennet innebär det nya paradigmet att vi ständigt måste vara beredda att ställa om till något nytt. Vi kan då inte heller vila på gjorda erfarenheter utan det krävs att vi har talang att klara helt nya situationer och problem. Talang ersätter erfarenhet och kunskaper. Det underminerar lojaliteten, det långsiktigt, strategiska tänkandet, och tilltron till institutioner och genom mångårigt arbete förvärvade erfarenheter. Makten har förskjutits från direktörerna till anonyma institutioner vars enda mål är att få så snabb avkastning som möjligt. Genom privatiseringen av offentlig service dras även vård och utbildning in i detta. Maktbasen för lokala fackföreningar och yrkesorganisationer urholkas. I spjutspetsorganisationerna minskar möjligheterna för inflytande på kontor och verkstadsgolv.

Idag är det *som konsument* du kan få makt, det vill säga när du väljer vad du vill lägga dina pengar på. I förlängningen har gränsen mellan hemmet och butiken suddats ut. Individens

konsumtion är avgörande för ekonomin och välfärden. Som konsument drar vi nytta av den nya informations- och kommunikationstekniken, som höjt konsumtionens omloppshastighet. Som konsument är du nyttig och intressant, och du har makt att påverka. Konsumtion är ett politiskt handlande. Meningslöshetens spöke som Sennet pratar om måste utvidgas även till att förlora din roll som konsument, för många det allra värsta spöket.

Så? Bidrog fackets krav på det Goda arbetet till denna förändring och utarmning av makt och inflytande? Uppbrottet från det stela produktionssystemet till ett flexibelt arbetsliv var ett krav som drevs av fackföreningsrörelsen från början av 1970-talet och med sin höjdpunkt i slutet av 1980-talet. Föll fackföreningsrörelsen på eget grepp? Kanske gjorde man det men i så fall på marginalen. Andra krafter var långt starkare.

Det vore fel att lägga ansvaret på svensk fackföreningsrörelse. Skiftet är en global företeelse. För Metallindustriarbetarförbundet – som var en starkt pådrivande aktör – var grundtanken med det goda arbetet att arbetarna skulle få möjligheter att påverka det egna arbetet. ”Järnburarna” skulle bort. Istället skulle det skapas förutsättningar för omväxling i arbetet och arbetsutvidgning. Den arbetande människan skulle ges större ansvar och få en möjlighet ”se helheten i det man gör”. Det var ett försök att ställa om till lagarbete där medlemmarna kunde dra nytta av varandras kunskaper och själva fick bestämma hur arbetet skulle utföras. Den flexibilitet som införts i spjutspetsorganisationer innebär något helt annat för det stora flertalet. Några har getts en möjlighet till arbetsutvidgning och omväxling med självansvar men för de allra flesta har det snarast blivit betydligt svårare att påverka den egna arbetssituationen. Skälet är att makten har blivit så diffus, frånvarande och oberäknelig. De avgörande besluten över anställningarna fattas på en nivå i ett tempo som i regel är omöjligt att förutse och reglera för utomstående.

Vad bör göras?

Vad kan då göras för att omväxlingen i arbetet skall förenas med en möjlighet för anställda att påverka sin arbetssituation, individuellt eller genom arbetslaget och de fackliga lokala organisationerna? Hur skall det demokratiska arbetsliv som har varit ett krav från arbetarrörelsen sedan 1920-talet realiseras? För det krävs förmedling och diskussioner ansikte mot ansikte. Detta har underminerats i de nya globala spjutspetsföretagen. Hur skall trenden kunna vändas?

Jag är inte i stånd att besvara frågan, men ett tror jag mig veta, den flexibilitet som slagit igenom i de stora globala spjutspetsföretagen och som är på väg in även i andra sektorer ger inte den trygghet och långsiktighet som krävs för att människor skall ta strid för sina krav. Snarast undermineras möjligheterna ju mer sönderslaget arbetslivet blir och desto diffusare ägande och maktförhållandena är. Men, och det är viktigt, flexibiliteten behöver i sig inte leda till otrygghet i kortsiktiga omställningsbenägna organisationer med diffusa maktstrukturer. Det är inte det som

är problemet i dagens globala arbetsliv utan den diffusa makten, otydligheten i vem som bestämmer i en tid när vi alla äger aktier. En strategisk aktiepost hos en riskkapitalist, en fond eller institution kan snabbt förändra villkoren genom att avkastningen av innehavaren inte bedöms som tillräckligt hög. Otryggheten är en effekt av det nya diffusa ägandet, de uppskruvade förväntningarna på kortsiktigt snabba vinster och bristen på stabila sociala institutioner som kan agera motvikt. Vi är dessutom alla på något sätt medansvariga genom att vi ser till våra kortsiktiga intressen och har en ”passion för konsumtion”. Men det är möjligt att det eskalerande klimathotet tvingar fram reflektioner och ett nytänkande på alla områden som gör att vi åter börjar diskutera formerna för ett demokratiskt arbetsliv. Det är då viktigt att vi kan berätta om hur arbetslivet har fungerat och vilka idéer som har funnits tidigare i historien.

Litteratur

Castells, Manuel (1998–2000) *Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur*. Band 1–3.

Göteborg: Daidalos.

Isacson, Maths (2007) *Industrisamhället Sverige. Arbete, ideal och kulturarv*. Lund:

Studentlitteratur.

Klein, Naomi (2007) *Chockdoktrinen. Katastrofkapitalismens genombrott*. Stockholm:

Ordfront.

Sennet, Richard (2007) *Den nya kapitalismens kultur*. Stockholm: Atlas.

Det mediala arbetet – om bilder av arbete och arbete som bild

Pelle Snickars

Om man söker på ordet ”work” på YouTube får man nästan en miljon träffar. Att rapartisten Missy Elliots video ”Work it” hamnar först är kanske inte så förvånande, men lite längre ner i listan hittar man exempelvis kortfilmen, *Your Life Work: The Librarian* – en amerikansk informationsfilm från fyrtioalet om behovet av bibliotekarier. Klickar man sig vidare finner man ett något bisarrt videoklipp producerat av bolaget VideoJug. Bland alla träffarna på ordet ”work” är det här min absoluta favorit – filmen har titeln: *How to be the laziest person in your office – and get away with it*. Till dags dato har den setts av mer än 400 000 användare. Den här lilla humoresken tematiserar faktisk på olika sätt det som jag tänkt prata om i det följande. I fokus står nämligen olika slags iscensättningar av arbete. Att bokstavligen se ut som att man jobbar, är förstås ett ledord när man talar om mediala representationer av arbete.

Medier och arbete kan ju relateras på flera olika sätt. Man kan tala om medieyrken – vilka ju som bekant är mycket populära om än inte helt lukrativa nuförtiden. Man kan också tala om mediala iscensättningar av arbete, understundom i syfte att försköna och romantisera arbetslivet. Nuförtiden talar man ibland också om mediebilder som påverkar ungas val av yrke. Under åttiotalet fanns också antydning till en sådan debatt, framför allt i samband med TV-serien *Lagens änglar* – där om jag inte missminner mig – Svenska Advokatsamfundet gick ut med en dementi där man underströk att svenska advokater faktiskt inte jobbade på det sätt som advokaterna i TV-serien gjorde. Unga som ville bli jurister fick helt enkelt en felaktig bild av yrket via *Lagens änglar*.

Hur som helst, inom medievetenskapen är mediepåverkan, och frågan om mediers inverkan på människor både svår att bevisa *och* att avfärda empiriskt. En av de teorier som utvecklats kring medial påverkan är den så kallade cultivationsteorin. Den är baserad på diverse studier om människors TV-vanor och syn på omvärlden. Här har forskare kunnat konstatera att personer som konsumerar mycket TV har en benägenhet att inta ett slags ”televiserad uppfattning av omvärlden.” Generellt har medieforskningen just visat att exponering inför olika typer av visuella mediebudskap inverkar på individers uppfattning om det egna jaget. Personer med låg självkänsla har exempelvis konstaterats vara mer sårbara inför mediebilder och mer utsatta för negativa effekter, än personer med högre självkänsla.

Med andra ord skulle man kunna hävda att medier skapar och producerar ett slags mentala föreställningsbilder kring olika yrken, vilka sedan på ett eller annat sätt normerar offentlighetens föreställningar om dem, och i slutändan möjligen påverkar jobbdebatten och arbetspolitiken i stort. Kritiker av de ovan skisserade perspektiven kring mediepåverkan, menar att alltför många faktorer påverkar en individs identitet för att man ska kunna hävda eller urskilja massmedier som

en central faktor, till exempel i yrkesval. En annan invändning gäller den sändar- mottagarmodell som vissa fortfarande hävdar att teorier om mediers inverkan vilar på. I korthet, det finns inte en betydelse som enkelt kan överföras till mediekonsumenter, utan hur filmer, TV-program etc. tolkas är beroende av en mängd variabler som ålder, kön, social status och erfarenhet. I dagens medielandskap har sändar- mottagarmodellen fullständigt ställts på huvudet, varför den senare invändningen ter sig något daterad.

Låt oss för ett ögonblick gå tillbaka till frågan om olika slags iscensättningar av arbete. I fiktionssammanhang är det givetvis så att man enbart agerar att man arbetar. Men även i dokumentära upptagningar av arbete är det faktiskt nästan uteslutande så att arbetet performativt visas upp för kameran. Så var exempelvis fallet med en film inspelad av filmbolaget Pathé i Jämtlands skogar på 1910-talet, som visar skogsarbete. Det var ett ohyggligt slitsamt yrke, kanske det hårdaste av alla, men att utifrån sådana här filmupptagningar om skogsarbete säga något mer generellt om det här yrket är svårt. Man bör vara mycket försiktig med att använda gamla filmer om arbete som belägg eller bevis för hur arbetsprocesser i det förgångna egentligen såg ut och gick till. Filmen om skogsarbete i Jämtland var med andra ord framför allt en film som *visade* upp skogsarbete. I relation till inspelningen av filmen kom det jobb som utfördes först i andra hand. Syftet var att spela in film – och arbetsmomenten utfördes för att visas upp för filmkameran. Slädarna kom till exempel farande mot kameran först efter att kinematografen givit klartecken att de skulle åka, och så vidare. Var man hade möjlighet att ställa kameran, ljusförhållanden, bildkomposition och avstånd till motivet var mer avgörande kategorier för den här filmens utseende än det arbete som faktiskt utfördes.

Samtidigt är det ju så att gamla filmbilder eller fotografier tillåter oss att få korn på arbetsförhållanden i det förflutna. Bilder av arbete och själva arbetet som en iscensatt bild flyter ständigt ihop. En som varit en mästare på att gestalta arbete på film, och samtidigt varit ständigt vaksam på bildens egna förutsättningar, är TV-dokumentaristen Olle Häger. I serien *Hundra svenska år* försöker Häger frambesvärja ett Sverige som inte längre är. Hans Villius berättarröst talar om hur staden luktade, och samtidigt har Häger arbetat med att lägga på olika slags miljöljud till de stumma sekvenserna från Slussen kring 1910. Klirrande ölflaskor samsas med ljudet från kärror som rullar över kullerstenen – och när en elegant kvinna går fram emot kameran doftar plötsligt bilderna av några stänk parfym. Det hela är mycket elegant utfört.

Man kan fråga sig hur en mediehistoria över arbetets visualisering skulle se ut? Lämna vi fotograferingsmediet därhän och koncentrerar oss på 1900-talet, brukar filmhistorien traditionellt lyfta fram den så kallade brittiska dokumentarismen som en av de första aktörerna vilka på allvar försökte lyfta fram bilden av den arbetande klassen. Under John Griersons ledning var den

brittiska dokumentarismen en filmrörelse som under det sena tjugotalet lyckades få till stånd filmproduktioner som *Drifters* – om skotska fiskare, *Industrial Britain* – om Englands industri, och inte minst *Night Mail*, en film som handlar om det brittiska postväsendet. Filmens mest klassiska scen – ett montage bestående av Benjamin Britten-musik, W H Auden-vers och diverse tågbilder – ligger givetvis ute på YouTube.

Ändå finns det fog för att argumentera för att de internationellt mest pregnanta bilderna av arbete under mellankrigstiden producerades i Sovjetunionen. Den maskindyrkan och industriella tilltro som man möter i exempelvis Dziga Vertovs metafilmiska *Mannen med filmkameran* från 1929 är de få filmproduktioner som matchar. Filmen handlade just om en man med en filmkamera, och som med all film producerad i Sovjet rör det sig här om propaganda. Filmen kretsade kring en dag i det nya Sovjet där arbete tilldelades en central och produktiv roll. Främst tronar den heliga maskinen, och filmen excellerar i otaliga närbilder på roterande maskindelar.

I *Mannen med filmkameran* likställs intressant nog också arbetet med själva filmen, med det arbete som den avbildade. Även Vertov var alltså en arbetare – om än med ett annan slags maskin, som inte producerade objekt utan istället bilder. Till yttermera visso handlade det om att visa upp de industriella framsteg som gjorts – och mannen med filmkameran, spelad av Vertovs bror, rör sig just mellan en rad olika fabriker.

Möjligen skulle man kunna hävda att själva urbilden av arbete rör sig just kring fabriken som arbetsplats. Under 1900-talets första decennier blev fabriken till ett slags visuell symbol för det moderna. Låt gå att de var smutsigt och farligt, men fabriken framstod medialt likväl som ett fundament för den kommande välfärden, till exempel i klippet från cigarrfabriken i Hägers *Hundra svenska år*.

Men givetvis fanns det även andra mediala sätt att betrakta den moderna industrin. En populärkulturell kontrast till den sovjetiska fabriksromantiken hittar man ungefär vid samma tid i kapitalismens förlovande land. 1936 har nämligen Charlie Chaplins *Moderna tider* premiär – den kanske bästa filmen alla kategorier att gissla fabriksindustrin och det löpande bandet. Det här måste vara bilder av arbete när de är som bäst.

Genom att studera fabriksrepresentationer på film kan man skönja förändrade föreställningar om arbete i allmänhet, och arbete på fabrik i synnerhet. Redan i filmens barndom lämnade arbetarna fabriken, vilket ju är titeln på en av bröderna Lumières filmer från 1895. Och faktum är att den tyske dokumentärfilmaren Harun Farocki tagit dem *ad notam*, och följt just detta tema genom hela filmhistorien i sin film *Arbeiter verlassen die Fabrik*, som med klipp från en mängd filmer gestaltar hur arbetare går hem från jobbet.

Fabriksarbete på film har såtillvida en växlande mediehistoria. Men någonstans under andra hälften av 1900-talet börjar fabriken att omvärderas. Den är inte längre en symbol för det moderna, utan snarare börjar den att bli – åtminstone populärkulturellt – förknippad med monoton. Intressant nog associeras fabriken visuellt dock fortfarande med vad man kunde kalla verkligt arbete, det vill säga kroppsarbete. Men fabriksarbetet börjar alltmer stå i en motsats till personligt förverkligande. ”I arbetet skall människor få en uttrycksmöjlighet, en väg att förverkliga sin egenart och sin personlighet”, för att nu citera Olof Palme i dokumentärfilmen *Arbete åt alla!* från 1974.

Att anlägga ett könsperspektiv på olika slags mediebilder av arbete är ett fruktbart sätt att studera relationen mellan medier och yrken. En av mina favoritfilmer är en reklamfilm för Svenska Frisörföreningen från 1938. Replikföringen är av de mer hårdfört manschauvinistiska slaget. Exempelvis hävdar mannen i fråga att hustrun ser ut som ett ”skatbo i huvudet”. Han står uppenbarligen för de finansiella resurserna, och kvinnan har till att vårda sitt yttre för att öka den manliga respektabiliteten.

Även om Frisörföreningens reklamfilm är gjord med glimten i ögat, vittnar den om tidsenliga idéer om kön och genus – det är bara manliga frisörer i filmen som klipper kvinnliga kunder. Reklamfilmens slutkläm – med en manlig berättarröst – understryker samma könstematik. Här handlade det med andra ord om manligt arbete, men var nånstans jobbade kvinnor på film, om vi nu håller oss till mitten av 1900-talet? Ja, företrädesvis i hemmet, och kring den yrkesrollen fanns det faktiskt en hel filmgenre – den så kallade husmorsfilmen. ”Husmorsfilmer” var ett varumärke som blev allt vanligare i skarven mellan fyrtio- och femtiotal. Filmerna vände sig till hemmafruar och visades på biografer i städerna under eftermiddagen, då salongerna i regel stod tomma. Programmen varade i ungefär en timma, med ett antal informerande reklamfilmer kring enskilda produkter eller rationellt hushållsarbete, med avbrott för filmer av mer underhållande karaktär med artister som Evert Taube och Karl Gerhard. Låt oss ta husmorsfilmen *Den moderna hemhjälpen* från 1952 som exempel. Den inleds med ett cirkeldiagram där hemarbete grafiskt tar ett halvt dygn att genomföra. ”Husmors arbetsdag är inte någon åttatimmarsdag, så här ser den ut enligt officiella utredningar.”

För att underlätta arbetet hemmavid var det nödvändigt att skaffa sig hushållsmaskiner. Kvinnans roll var alltså något paradoxalt att bemästra modern teknik. Filmtiteln *Den moderna hemhjälpen* anspelade därför inte på den kvinna i filmen som demonstrerade Elektroheliös elspis – utan på spisen själv. Skaffade man sig den fick man, enligt ett nytt diagram mot slutet av filmen, mer tid över för barnen.

Hemarbete och barn återkom ständigt i den här typen av filmer. Att arbeta med barn är också ett motiv som lyfts fram i annan yrkesorienterad film från den här tiden – den märkliga *Arbetets melodi*. Filmen producerades av Starfilm 1953 för Ekonomisk information, ett samarbetsorgan mellan SAF, LO, TCO och staten. Ekonomisk information ägnade sig åt upplysningsverksamhet, dels i en allmän bemärkelse, dels i särskilda kampanjer med syfte att effektivisera industriproduktionen. I huvudsak riktade sig Ekonomisk information till organiserade arbetare eller ungdomar på väg in i arbetslivet. I en promemoria från 1952 – och här citerar jag från en artikel av Mats Hyvönen – påtalades att organisationen ”ända sedan sin tillkomst 1949 betraktat filmen som ett av de viktigaste medlen för sin upplysningsverksamhet”. Syftet med *Arbetets melodi* var att stimulera ungdomen till yrkesutbildning och att ge yrkesvägledning. Filmen visades i första hand i skolor och i mötessammanhang, men en variant gick faktiskt också upp på biograf – vilket gjorde att nästan en halv miljon svenskar såg filmen. Det övergripande budskapet var att varje arbete, oavsett innehåll, var ett yrke som krävde särskilda kvalifikationer. Den som inte utbildade sig riskerade att hamna utanför, eller att hamna i arbeten som inte var tillfredsställande – arbeten som enligt filmen ”saknade melodi”.

Till sist kan nämnas att Ekonomisk informations mediala verksamhet är synnerligen intressant. Man producerade exempelvis en mängd grafiskt slagkraftiga affischer, riktade till olika arbetsplatser med syfte att effektivisera produktionen. Speciellt intressant – inte minst i relation till den här konferensens tema – var bilden av ”Hopp-Jerka”. Om våra dagars arbetsliv ställer krav på flexibilitet, var kravet på arbetstagarna då det helt motsatta. Hoppjerkan var benämningen på en person som inte stannade på ett jobb och lärde sig detta i grunden. Hoppjerkan förekom just i flera av Ekonomisk informations kampanjer, och faran med att vara en ”hoppjerka” var att man både riskerade att hamna utanför arbetsmarknaden – framför allt eftersom man inte stannade länge nog för att lära sig ett yrke i grunden – men också att det hela var en fråga om säkerhet. Den som var en hoppjerka utgjorde genom sina bristande kunskaper en fara inte bara för sig själv, utan också för andra på arbetsplatsen. Det är möjligen något att tänka på idag då anställda på projekt förefaller vara i ständig rörelse mellan olika arbetsplatser.

Abstracts

Arbetets villkor – mellan trygghet och flexibilitet (1)

Abstract 1:

Åsa-Karin Engstrand

Filosofie doktor

Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling

Linköpings universitet

Den beständiga flexibiliteten

– ett historiskt perspektiv på affärstidsdebatten

Flexibilitet har blivit en dominerande diskurs när det gäller arbetsmarknad och arbetsorganisation. Som ett antal forskare har påpekat har krav på flexibilitet varit särskilt tydligt inom detaljhandeln. Men flexibilitet är inte endast en viktig arbetsgivarstrategi i denna bransch idag utan har även använts historiskt. Även staten utgick från behovet av flexibilitet när affärstidsregleringen togs bort. I utredningar, motioner och riksdagsdebatter har konsumenters och handelsarbetandes (anställda och småföretagare) behov ställts mot varandra. I början av seklet var affärstiderna fria och kom efter hand att regleras fram till 1945 års butikstängningslag. De handelsarbetande ansågs vara i behov av fritid och kortare arbetsdag. Efter andra världskriget började utredare och politiker gradvis förorda en avreglering, vilket till slut ledde till att affärstiderna blev fria 1971. I debatten definierades konsumenten i slutet av 1940-talet som ”den förvärvsarbetande husmodern”, för att sedan omdefinieras till ”den förvärvsarbetande kvinnan”, ”familjen” under 1960- och 1970-talet och ”dubbelarbetande hushåll” under 1980-talet. Konsumenten ansågs vara i behov av flexibilitet i tiden, medan de handelsanställda skulle vara flexibla genom sitt deltidarbete och sitt arbete på obekväma tider. I mitten av 1970-talet kategoriserade en utredning vissa handelsanställda som ”särskilda söndagsstyrkor”. Under 1970- och 1980-talen kritiserades den fria affärstidspraktiken med argument som ”problem med deltid”, ”småföretagen slås ut”, ”storföretagen gynnas”, ”otillräcklig barnomsorg”. De fria affärstiderna försvarades med att kvinnor hade behov av söndagsarbete, deltid och extrainkomster. Under denna period blev det allt tydligare att marknad (konsumenter och butiker ska bestämma) ställdes mot demokrati (politiker sätter käppar i hjulet för den fria marknaden). Idag verkar en fixering av konsumenten som i behov av ständig flexibilitet i tiden vara definitiv liksom fixering av den handelsarbetandes behov av deltid och arbete på röda dagar. Syftet med denna studie är därför att

problematisera och ifrågasätta dessa fixeringar då de kan medverka till marginalisering och förgivettagande av människors behov.

Abstract 2:

Mats Lindqvist

Professor i etnologi

Institutionen för genus, kultur och historia

Södertörns högskola

Tålmodighetens försvinnande

I slutet av 1970-talet inledde jag en historiskt inriktad studie av industriarbetare vid en mekanisk verkstad med gjuteri i det sydsvenska samhället Svedala. Här försökte jag via fackföreningsprotokoll och intervjuer med äldre arbetare studera de första stegen mot den arbetarkultur som sedan skulle dominera som uttrycksform för industriarbetarnas föreställningar och praktiker under större delen av 1900-talet. Intervjuerna täckte dock mer än historiska förhållanden. Jag träffade även många yngre och medelålders arbetare som kunde berätta om den nutida situationen i det företag som i det skedet bar namnet Svedala-Arbrå.

Vad jag och andra arbetarkulturforskare inte visste i det skedet var att vi mötte och kartlade en typ av arbetarkultur som var i utdöende. Många sentida teoretiker och forskare har som bekant konstaterat att den under 80-talet var på väg att förlora sin vägledande funktion för industrikollektivets sätt att tänka och agera. I efterhand har jag alltså förstått att den kultur jag granskade var lokaliserad i Fordismens kontext, vars främsta kännetecken var massproduktion, löpandeband tillverkning och en hierarkisk arbetsorganisation.

År 2003 återvände jag till tillverkningsindustrin och arbetarvärlden. Denna gång till ett företag inom Telecom-branschen, Flextronics anläggning i Karlskrona. Valet baserades på tanken att Flextronics representerade ett nutida typexempel på ett transnationellt, postfordistiskt företag av den lätttröliga karaktär som gör frågan om företaget ska stanna kvar eller flyttas till låglöneländer till ett återkommande tema i Flextronicsarbetarnas vardagsvärld.

Hur förstår och hanterar de anställda de förändringar i hotbild, arbetsorganisation och produktionsteknik som de dagligen konfronteras med? Tidens lösen i managementvärlden heter "lean production", ett program som inrymmer teser om kundorientering, flexibilitet, självstyrning, personligt ansvar och livslångt lärande. Vilka mörka sidor gömmer sig bakom nutida honnörsord av den arten? Vad skiljer postfordistisk arbetarkultur från föregångarens?

Abstract 3:

Eva Schömer

Filosofie doktor i handelsrätt

Rättsvetenskap

Växjö universitet

Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning

Den 1 juli 2007 trädde två stora förändringar i arbetslivet i kraft. Medan den ena innebar förändringar av lagen om anställningsskydd innebar den andra förändringar av arbetslöshetskassan. Trots massiv kritik från framför allt arbetstagarhåll, bland annat att förändringarna skulle drabba kvinnor som grupp i högre utsträckning än andra, genomfördes förändringarna. Regeringen framhöll att *en förenkling av lagstiftningen och färre restriktioner för tidsbegränsad anställning skulle kunna leda till en positiv förändring genom att möjligheten till rekrytering och nyanställning skulle öka och att fler arbetstillfällen skulle skapas samt att det skulle vara mer lönsamt att ta de arbeten som erbjuds än att vara arbetslös.*

De nya reglerna har en stark präglning av en individualiserad syn på arbetskraften och regleringen av densamma. Den svenska arbetsrätten befinner sig nu i en brytning från en kollektivistisk syn på arbetstagare till ett mer individualiserat synsätt. De nya reglerna har redan lett till förändringar i form av utträde ur a-kassan och de fackliga organisationerna. Organisationerna är för sin verksamhet i behov av ekonomiskt stöd av sina medlemmar bland annat genom medlemsintäkter. Om medlemstalen viker, minskar möjligheten till inflytande inte endast över de tidigare medlemmarna utan även av möjligheterna att vara med om att teckna kollektiva uppgörelser. Hur kommer de enskildas arbetsrättsliga och sociala ställning att påverkas? En ökad flexibilitet när det gäller visstidsanställningar kan i och för sig leda till en ökad rörlighet av arbetskraften, men arbetstagarnas val att lämna de fackliga organisationerna kommer med största sannolikhet även att leda till att arbetslivets reglering förändras. Projektet syftar *dels* till att belysa hur de individuella rättigheterna förhåller sig till de kollektiva, *dels* bidra till den rättsvetenskapliga debatten på arbetslivsområdet genom att föra in ett intersektionellt perspektiv på densamma *dels ock* öka förståelsen för rättens funktion och verkan som styrmedel i arbetslivet.

Abstract 4:

Agneta Lindblom Hulthén

Förbundsordförande

Journalistförbundet

Anställningsotryggheten – ett demokratiproblem

Om din näst högsta önskan är att få ett fast arbete är det inte märkligt att du anpassar dig och ligger lågt ”för att få in en fot”. Om din högsta önskan är att få det fasta arbetet inom medieområdet, är det sannolikt att du inte ifrågasätter vare sig arbetsvillkor eller -metoder.

Över detta förhållningssätt kan vi moralisera, men det är svårare att moralisera över förhoppningsfulla ungdomar än över hänsynslösa arbetsgivare som utnyttjar det faktum att journalistiken är ett populärt yrke.

Anställningsotryggheten på medieområdet är omfattande och har så varit i många år. Orsakerna är välkända. Effekterna väl dokumenterade: Närmare hälften av de journalister som lever sitt yrkesliv i ”visstidsträsket” är diskriminerade på ett eller annat sätt. Drygt en femtedel av dem har avstått från att skaffa barn på grund sin otrygga anställning. Inom de kommersiella etermedierna saknar en tredjedel fast anställning. Sexuella trakasserier är vanliga, speciellt på produktionsbolag utan kollektivavtal.

Otryggheten rubbar förstås också balansen på arbetsmarknaden. Den otrygge är mindre benägen att organisera sig och engagera sig fackligt, eftersom det finns en rädsla att sticka ut innan man fått fast jobb. Via regler i kollektivavtal har så kallad utLASning begränsats, men arbetsgivarna inom medieområdet tillämpar fortfarande utLASning. Det innebär att ingen medarbetare tillåts arbeta tillräckligt länge för att förtur till uppkommen vakans ska uppstå eller för att den visstidsanställda ska ha en anställning tillräckligt länge för att denna ska hinna konverteras till en tillsvidareanställning.

Det är inte mer synd om journalister än andra människor som drabbas av otrygga anställningar. Både journalisten och byggnadsarbetaren får svårt att få hyreskontrakt, köpa hus eller ens en tvättmaskin på avbetalning om de saknar fast jobb. Men den stora andelen visstidsanställda journalister får också en annan, problematisk påverkan på demokratin.

Det är svårare att ifrågasätta andras villkor på arbetsmarknaden, om du själv inte vågar ta strid för dina egna. Det är svårare att vägra ett oetiskt jobb eller en prefabricerad vinkel, om du är angelägen att vara till lags för att få ett fast jobb. Otryggheten i anställningen, är ett demokratiskt problem som berör oss alla. Journalisternas otrygga anställningar får oönskade effekter på deras möjligheter att uppfylla sin roll i demokratin.

Arbetets villkor – mellan trygghet och flexibilitet (2)

Abstract 1:

Helen Peterson

Filosofie doktor, forskare

Samhällsvetenskapliga institutionen

Örebro universitet

Jämställdhetssatsningar – möjligheter, förutsättningar och utmaningar

Kvinnors och mäns lika möjligheter och villkor är en av hörnstenarna i ett demokratiskt arbetsliv. I den allmänna debatten om den svenska arbetsmarknaden råder stor enighet om vikten av jämställdhetssatsningar som motarbetar diskriminering, orättvisor och godtycke. Trots denna enighet stöter jämställdhetsinsatser på arbetsplatser fortfarande på motstånd och problem av olika slag. För att framtida jämställdhetsarbete ska få önskvärt genomslag och resultat är det av avgörande betydelse att uppmärksamma och belysa såväl exempel på lyckade jämställdhetssatsningar som satsningar som stött på svårigheter. Ett sätt att öka kunskapen på området är att utvärdera hur jämställdhetssatsningar på olika arbetsplatser utvecklats över tid. I syfte att göra just detta genomfördes intervjuer på två IT-konsultföretag som beskrivits vara jämställdhetsmedvetna med välutvecklade jämställdhetsplaner, hög andel anställda kvinnor i en annars mansdominerad bransch och med familjevänlig kultur. Intervjuer genomfördes även på en teknisk högskola känd för sitt jämställdhetsarbete och för att kvinnor innehade höga positioner i ledningen.

I intervjuerna med arbetstagare och chefer på arbetsplatserna framkom hur jämställdhetssatsningarna nedprioriterats och ifrågasatts och hur syftet med dem omdefinierats. På ett av IT-konsultföretagen förklarade informanterna att satsningarna på jämställdhet utarbetade i högkonjunktur nedprioriterades under lågkonjunkturen. På det andra företaget betonade ledningen att könsneutrala insatser för att skapa en bra arbetsmiljö som gynnade alla arbetstagare ersatt uttalade jämställdhetssatsningar.

På den tekniska högskolan hade argument om rättvisa och likabehandling oavsett könstillhörighet lett till att ett ambitiöst program utarbetat i syfte att stödja kvinnors karriärer omarbetats för att omfatta både kvinnor och män. Frågorna som framstår såsom viktiga att diskutera är sålunda:

- Hur ska företag motiveras att arbeta med jämställdhetsfrågor i lågkonjunktur? Är det orealistiskt att kräva det?
- Vad innebär det för jämställdhetsarbetet om åtgärder framställs såsom könsneutrala? Är det en lösning eller ett misslyckande?

Abstract 2:

Maria Vallström

Filosofie doktor

Historiska institutionen

Uppsala universitet

Rosemarie Fiebranz

Filosofie doktor

Historiska institutionen

Uppsala universitet

Kvinnor i skogen?

Gränsöverskridanden i skogsbygdens arbete kring 1900-talets mitt

Skogsbrukets arbetskraft var ännu under 1950-talet ofta säsongsanställd; männen avlönades av skogsbolagen några månader om året. Små jordbruk garanterade ofta familjernas försörjning. Arbetsdelningen brukar beskrivas som tydlig och funktionell: Mannen låg borta i skogen under vintern, kvinnan skötte djur och barn hemma på gården. När männen fanns hemma var de jordbrukare och ledde familjen i arbetet på åker och äng. I projekt *Skogsbygdsliv* intervjuar vi kvinnor och män i Ångermanland och Medelpad som levde av och nära skogsbruket cirka 1930–1975, varav några kom från Finland som importerad arbetskraft efter kriget. I livsberättelserna finns inslag av traditionella uppfattningar kring kön, klass och etnicitet, åtskillnader som dock inte var självklara eller stabila. På ett djupare plan kan en större komplexitet anas, med gränsöverskridanden och variationer. Förväntade livsmönster samspelar med handlingsberedskap för att möta krävande förändringar med flexibilitet och förskjutningar av kategorier. Kvinnor fanns i skogsarbetet; ibland bidrog de till att förbättra männens ackord, till exempel med kvistning och barkning, ibland hade de ”egna” löneinkomster från skogsplantering och sådd. Bärplockning var en annan inkomstkälla. I självhushållningen utnyttjades skogens resurser för ved och bete åt djuren. Arbetsdelningen följde ibland könskategorier, men inte alltid. Jordinnehav, boende och inkomster, eller arbetslöshet, bidrog till klassmässiga åtskillnader i

familjernas liv. Vad kvinnor och män förväntades eller kunde arbeta med, eller tvingades ta till i svåra lägen, hade också samband med tänkande kring ålder och etnicitet.

Våra resultat visar den stora betydelsen av kvinnors avlönade och oavlönade arbete för skogsbygdens hushåll. Kvinnoarbetet var en flexibel resurs för skogsindustrins råvaruförsörjning, hittills osynliggjord i historieskrivningen. Med ett intersektionellt perspektiv vill vi problematisera givna kategoriseringar och med omformuleringar möjliggöra en historieskrivning som bättre fångar komplexiteten i skogsbygdens arbetsliv under 1900-talet.

Abstract 3:

Henrik Hultman

Doktorand i sociologi

Samhällsvetenskapliga institutionen

Växjö universitet

Vägar och omvägar till och från pizzabranschen

Det är vanligtvis invandrare eller individer med utländsk bakgrund som startar, driver och arbetar på pizzerior. De etniska svenskar man undantagsvis finner i branschen är antingen extraarbetande ungdomar eller ingifta i familjer med invandrabakgrund. Pizzabranschen kan alltså beskrivas som ett slags invandrarbransch, en nisch där invandrare tenderar att etablera företagsverksamhet.

Mitt pågående avhandlingsprojekt i sociologi utgår från en serie frågor om pizzabranschen som en etniskt skiktad bransch. Jag undersöker distributionen av människor till och inom pizzabranschen. Metodologiskt använder jag ett familjebiografiskt perspektiv där fokus läggs på hur pizzabagares livsbanor och de familjesystem dessa är en del av formas in i och av pizzabranschen. Hur blir man pizzabagare? Vilka omständigheter är det som gör att man startar företag i just pizzabranschen?

Familjen och företaget, men även de nischer där invandrare tenderar att etablera företag, är lite av "svarta lådor" inom forskningen kring invandrares företagande. Det är sällan man erbjuds en inblick i företagets eller familjens värld. Mitt familjebiografiska perspektiv innebär att jag undersöker hur olika medlemmar inom familjesystemen distribueras inom branschen på olika sätt. Vilken roll spelar familjen som rekryteringsbas av arbetskraft i pizzabranschen? Ingår alla i ett visst familjesystem som potentiell arbetskraft i familjeföretagandet eller finns det vissa urskiljningar? Här är inte minst frågan om barnens – det vill säga den andra generationens – roll i familjeföretaget och eventuella fortsättning i branschen intressant. Hålls barnen utanför företaget

eller ingår de i arbetskraften på pizzerian? Hur ser barnens fortsatta utbildnings- och yrkesbanor ut? Vilka bryter sig ut ur branschen och vilka stannar kvar?

Föreställningar, identitet och mediebilder

Abstract 1:

Anette Karlsson

Doktorand

Sociologiska institutionen

Göteborgs universitet

Yrkesidentitet(er) i två administrativa serviceyrken

Administrativa serviceyrken som till exempel sekreterare, kontorister, bank- och postkassörer har flera gemensamma nämnare förutom dem som ligger i själva typen av arbetsuppgifter.

- *De har ofta en mycket stor andel kvinnor.*
- *De har varit föremål för omfattande förändringar och/eller förändringsambitioner de senaste 15–20 åren.* Tanken bakom dessa är ofta att arbetsuppgifterna som utförs inom de här yrkena är sådant som människor borde kunna sköta själva med hjälp av IT. Dels förstås av besparingsskäl men också som ett sätt att få bort vad man kan se som underordnade eller alltför ensidiga arbetsuppgifter och yrkespositioner.
- *Trots detta finns det jämförelsevis lite forskning om dem.*
- *De har en otydlig mellanställning i nästan alla tänkbara avseenden,* både utifrån olika samhällsteoretiska perspektiv och ute i verklighetens organisationer.

Både förändringstrycket och mellanställningen gör att administrativa serviceyrken blir intressanta att studera ur ett (yrkes)identitetsperspektiv. Man kan hävda att identiteter är viktiga för att de utgör en grund för handling. De senaste decennierna har dessutom medfört ett ökat intresse från organisationsledningars sida för att aktivt påverka/forma de anställdas identitet.

Mitt avhandlingsarbete, som sker inom ramen för projektet *Förändring och identitet i administrativt servicearbete*, inriktar sig på två ganska typiska yrken i den här kategorin: läkarsekreterare och postkassörer. Det huvudsakliga materialet är intervjuer kompletterat med textmaterial som tidningar och äldre yrkeslivsberättelser. Tonvikten ligger på nutid, Sverige i början av 2000-talet, men mot bakgrund av vad som hänt inom yrkena de senaste cirka 20 åren.

En viktig skillnad mellan dem är att medan Postens kassapersonal minskats mycket kraftigt under den här perioden så har läkarsekreterarna behållit sin plats inom vården trots återkommande förutsägelser om att datoriseringen kommer att göra dem överflödiga.

Två officiellt framhävda och mer eller mindre omstridda identiteter spelar en viktig roll i materialet och min studie: säljaren (för postkassörerna) respektive experten på datoriserad journalhantering och vårdadministration (för läkarsekreterarna).

Abstract 2:

Dan Porsfelt

Filosofie doktor i arbetsvetenskap, inriktning organisationssociologi

Institutionen för samhällsvetenskap

Växjö universitet

Representationer av arbete i nutida svensk långfilm

Texten är resultatet av en första granskning av hur arbete representeras i nutida svensk film. Mer konkret har de fem mest besökta svenska långfilmerna från år 2006 granskats i syfte att kategorisera och beskriva vilka bilder av arbete som framträder i filmerna – och vad som inte framträder. En första preliminär diskussion om hur detta kan förstås såväl ur representations- som socialisations- och reproduktionsperspektiv förs utifrån granskningen.

Abstract 3:

Marie Nordberg

Filosofie doktor i etnologi

Centrum för genusforskning

Estetisk-filosofiska fakulteten

Karlstads universitet

”Den feminine frisörbögen” och ”Den manlige snickaren”

– media och stereotyper i arbete

I min presentation kommer jag utifrån några avslutade och ett pågående forskningsprojekt att kritiskt diskutera hur manliga frisörer och manliga byggjobbare framställs i tv:s make-over-program och i några filmer. Medan manliga frisörer homosexualiseras och knyts samman med

femininitet och urbana livsstilar, heterosexualiseras byggnadsarbetare och snickare och knyts till en mer traditionell manlighetsposition. Under de senaste åren har dock denna maskulinitetskonstruktion utmanats i några av de många make-over-program som rör hemmiljön. Snickaren och byggjobbaren har i några av tv-programmen getts en mer urban och modern framtoning. De bilder som ges av yrken och dess arbetstagare är viktiga då de också pekar ut och skapar olika föreställningar om yrken och vem som kan inneha dem. Det är idag få män som söker sig till frisörutbildningar och få kvinnor som söker sig till gymnasieskolans byggprogram. Hur är detta kopplat till de bilder som media förmedlar och de beskrivningar och bilder som finns i yrkesvalskatalogen som delas ut? Vilka arbetstagare visas upp och vilka gör det inte? Vilka arbetstagare normaliseras? Och hur samverkar stereotyper, sociala maktordningar och kategoriindelningar som vithet, klass, ålder, sexualitet och kön när den ”normale” yrkesinnehavaren skapas?

Arbetslivets sortering

Abstract 1:

Johanna Overud

Filosofie doktor, forskare

Institutionen för samhällsvetenskap

Mittuniversitetet

Att bryta och befrämja i regionen.

Lokala och regionala jämställdhetssatsningar på arbetsmarknaden 1960–2005

Ett gemensamt gles- och landsbygdspå problem är att upprätthålla arbetsmarknadsdeltagande för både kvinnor och män. Arbetsmarknader i sådana regioner beskrivs ofta som starkt genussegregerade med få arbetstillfällen, särskilt för kvinnor. Arbetsmarknadsverket, AMV, har genomfört och utvärderat en rad satsningar av ”jämställdhetskaraktär” på arbetsmarknaden under de senaste 40–50 åren i Sverige som genomförts ute i länen med varierande resultat. Det kan innefatta allt från det som på 1960-talet handlade om satsningar på att underlätta för kvinnor att ta arbete utanför hemmet till 1990- och 2000-talens ”brytprojekt” det vill säga AMV:s försöksverksamhet för att bryta den genussegregerade arbetsmarknaden. De varierande utfallen kan kopplas till frågan om hur det arbetsmarknadspolitiska jämställdhetsuppdraget uppfattats och implementerats regionalt och lokalt. Olika faktorer som kommuners och regioners kapacitet och institutionella organisering att genomföra sådana programsatsningar kan få stor betydelse. Bland

annat har traditioner och skillnader i politisk ideologi gjort att den svenska välfärdspolitiken utformats olika i olika regioner.

Det här projektet ska studera legitimeringen av olika jämställdhetssatsningar på regionala och lokala arbetsmarknader ur ett genusperspektiv. Det handlar om, hur och när den genussegregerade arbetsmarknaden kommit att uppfattas som ett problem regionalt och hur åtgärder för att motverka den har genomförts. Undersökningen görs i två (alt. tre) utvalda län (Jämtlands län är ett av dem) och handlar om att studera vissa utvalda arbetsmarknadssatsningar av jämställdhetskaraktär och hur de har genomförts på regional nivå. En utgångspunkt för den här undersökningen är att den regionala genusordningen kan se olika ut i olika regioner. Det, kopplat till den regionala problematiken över tid, kan ge en bild av vilken kunskap som jämställdhetssatsningarna byggt på, vilken kunskap de genererat och hur föreställningar om och definitioner av jämställdhet i regionen har sett ut och förändrats.

Abstract 2:

Paula Mulinari

Doktorand

Tema Genus

Linköpings universitet

”Kanske de tror att de är oss de ska äta”.

En analys om hur servicearbete rasifieras och bekönas

Feministiska teorier om servicearbete har utforskat hur servicearbete görs genom iscensättande av kön och sexualitet. Forskningen har visat att görandet av kön och sexualitet är centralt för hur servicearbete görs och hur de anställda inom dessa sektorer förväntas utföra sitt arbete. Intersektionella analyser av servicearbete har också visat hur expansionen av servicesektorn formas genom migrationsprocesser och föreställningar om hur ”den andra” arbetskraften skall arbeta. I detta papper försöker jag bidra till denna forskning genom att analysera servicearbete utifrån ett intersektionellt perspektiv. Jag undersöker de komplexa formerna genom vilket servicearbete görs inom ramen för klass och rasifierade märkta femininiteter och maskuliniteter och hur detta i sin tur påverkar arbetsvillkoren. Jag vill genom detta också ifrågasätta uppdelningen mellan omsorgsarbete och servicearbete.

Teoretisk utgångspunkt är ett intersektionellt perspektiv som placerar frågan om arbetsprocessen som centralt för att fånga och förstå ojämlikheter.

Abstract 3:

Susanna Lundberg

Doktorand i sociologi/Forskarskolan demokratins villkor

Örebro universitet

I utkanten av centrum.

Nationalstatens nya roll i en global och föränderlig värld

Nationalstaterna verkar få en ny roll som en följd av globaliseringens effekter (Bauman 1998, Thörn 2002, Jessop 2002). Från att ha varit självklart avgränsade arbetsmarknader och ”välfärdsmarknader” förskjuts deras funktion i riktning mot att bli en symbolisk och strategisk resurs (Hage 2000). De könsmässiga, klassmässiga och etnicitetsrelaterade effekterna av globaliseringen har inte undersökts särskilt mycket i svensk kontext, särskilt inte vad gäller hur arbetande människor upplever förändringarna. Syftet med detta papper är att undersöka hur människor i marginalen av västvärlden upplever och tolkar de samhällsförändringar de ser omkring sig. Med ”marginalen” menar jag människor med svag ställning på arbetsmarknaden i en ort långt från Sveriges ekonomiska centrum. Materialet till undersökningen är 15 djupintervjuer med vita svenska män och kvinnor med låg utbildning i en mindre industriort i Bergslagen, som har erfarenhet av arbetslöshet under de senaste åren. Bergslagens tunga industri har traditionellt dominerats av vit, svensk manlig arbetskraft, som har haft en relativt stabil arbetsmarknadssituation under stålindustrins goda dagar. För kvinnor och invandrare har däremot arbetsmarknaden alltid varit instabil, och deras situation förändras därmed på ett mindre dramatiskt sätt än de vita männens situation. Jag undersöker hur vita svenska män och kvinnor ur arbetarklassen upplever och tolkar en arbetsmarknad som förändras, och vilka lösningar de föreslår. Det visar sig bland annat att deras ”svenskhet” används som en strategisk nyckelresurs – de hävdar sin rätt som svenskar, vilket blir synonymt med kompetenta och respektabla arbetare. Detta bildar en utgångspunkt för en diskussion om hur arbetsmarknaden är könad och rasifierad. Teoretiskt är mitt arbete inspirerat av bland andra Pierre Bourdieu, Beverly Skeggs och Ghassan Hage.

Kunskaper och kunskapsformer i arbetslivet

Abstract 1:

Ulla Ohlsson

Doktorand

Pedagogiska Institutionen/Forskarskolan i Demokratins villkor

Örebro universitet

Kunskapskultur

Begreppet kunskapskultur har sitt ursprung i forskning som belyser olika kunskapsformer och dess hemvist i skilda verksamhetsområden. En verksamhets kunskapskultur har sin utgångspunkt i vilka antaganden som görs om kunskapens natur, förhållningssätt till kunskap och uppfattningar om vilka kunskaper som är värdefulla kunskaper i verksamheten. Skilda verksamheters traditionssammanhang och kollektiva minne utgör grunden för kunskapskulturen, vilken skapar möjligheter till eller hinder för kunskapsutveckling i arbetslivet. Ett uttryck för kunskapskulturen i en verksamhet är hur olika former av kunskaper benämns så som exempelvis 1) teoretisk kunskap och praktisk kunskap, 2) textbaserad kunskap och handlingsbaserad kunskap eller 3) påstående kunskap och förtrogenhets- och färdighetskunskap. Kunskapskulturen kan utgöra ett villkor för demokratiska kunskapsprocesser i en verksamhet. Om kunskapskulturen medger demokratiska kunskapsprocesser visar sig i om kunskapshierarkier förekommer. När någon form av kunskap har hegemonisk ställning talar det för en icke demokratisk kunskapskultur. I en verksamhet där olika former av kunskaper uppfattas som komplementära i förhållande till varandra föreligger en kunskapskultur som främjar demokratiska kunskapsprocesser. Begreppet kunskapskultur kan användas för att klarlägga och analysera villkor för lärande och kunskapsutveckling i olika institutionella sammanhang. Sammanhanngen kan utgöras av relationen mellan utbildningsavsnitt inom högskola/universitet och utbildningsavsnitt inom yrkesverksamhet i professionsutbildningar. Kunskapskulturen har också en inbyggd maktdimension gestalts genom att vissa kunskapsformer överordnas andra. Inom hälso- och sjukvården har medicin och naturvetenskap fått överordnad ställning i relation till omvårdnadsvetenskap. Kunskapernas hierarkier medför att de yrkesgrupper som är bärare av respektive kunskaper också i sin yrkesutövning tillmäts överordnad ställning.

Abstract 2:

Inger Landström

Filosofie doktor, forskarassistent

Institutionen för beteendevetenskap och lärande (IBL)

Linköpings universitet

Yrkesutbildning på folkhögskola ett redskap för demokrati?

I min avhandling *Mellan samtid och tradition – folkhögskolans identitet i kursutbudets yrkesinriktning* (2004) analyserar jag folkhögskolans roll i utbildningssystemet med fokus på dess yrkesutbildning och yrkesinriktade verksamheter. Vem som inkluderas och vem som står utanför arbetslivet är centralt för medborgarskapets möjligheter. Men att inte nå upp till egna och andras förväntningar om att få ett arbete benämns ofta i politiska uttalanden som en fråga om ”anställningsbarhet”. För många individer innebär det att de kommer att se på sig själva som att de saknar ”rätt” kompetens, eller inte har någon kompetens alls att visa upp när de söker arbete.

Oavsett anledningen till att en person aldrig haft ett jobb eller blivit arbetslös, så är det åtskilliga som över tid sökt sig till folkhögskolan för att få en (andra) chans i arbetslivet. En del har gått en yrkesutbildning och andra har sökt sig dit för att skaffa sig en grund för fortsatt yrkesutbildning hos andra anordnare, till exempel på det estetiska området. På folkhögskolan har funnits möjlighet att hitta sig själv och sin förmåga för många som stått utanför arbetslivet på grund av bristfällig eller ”fel” utbildning i förhållande till arbetsmarknaden. Ibland har behov funnits av en omorientering i livet efter sjukdom eller på grund av någon funktionsnedsättning. Folkhögskolan har således tagits i bruk för att bli den samhällsmedborgare man vill vara. För en del har folkhögskolan blivit ett sätt att skapa sig ett arbete som inte finns...

Hur statens syn på skolformen kan utläsas i offentligt textmaterial från olika tidsperioder och framträder som mönster över tid presenteras. Demokratiuppdraget är ett av folkhögskolans bärande uppdrag men demokratidiskussionen i dokumenten har sällan omfattat arbete. Utifrån detta perspektiv diskuteras också några slutsatser om statens syn på folkhögskolans samhällsroll i vår samtid. I samband med detta behandlas olika yrkesområden som folkhögskolan över tid förberett (eller ”sorterat”?) sina elever för. Utgångspunkten är hur olika ’yrkesroller’ framträder i folkhögskolans kursutbud. Hur ter sig folkhögskolornas olika yrkesområden om profileringen betraktas som demokratins redskap i samhällsarbetet?

Abstract 3:

Marinette Fogde

Doktorand Medie- och kommunikationsvetenskap

Humanistiska institutionen

Örebro universitet

Konstruktionen av en kompetent jobbsökande

– en studie kring kategorisering och berättelser kring att söka jobb

På dagens arbetsmarknad finns en uppsjö av råd kring *hur* man ska göra för att få ett arbete.

Kommunikation om att söka arbete och råd för den arbetssökande utgör en diskursiv marknad där olika tjänster tillhandahålls i olika institutionella kontexter. I ett senmodernt kapitalistiskt samhälle antar ofta kommunikation konsumtionens former (Fornäs 2002). Tjänsten som erbjuds eller varan som säljs är råd kring hur man ska kommunicera och agera för att få ett arbete. Diskurser kring att söka arbete förmedlas via olika aktörer i det offentliga rummet, via skilda kommunikativa praktiker och medieras i olika former. I denna studie fokuseras på fackförbundets Sif:s föreläsningar kring råd om hur man söker arbete. Med inspiration från ett foucauldianskt perspektiv ser jag det som betydelsefullt att betrakta vilka bilder av verkligheten som konstrueras samt vilka idéer och handlingsmönster som framställs som önskvärda, normala och eftersträvarvärda (Hultqvist & Petterson 1995; Rose 1999; Dean 1999; Alvesson 2002). Resultatet för studien visar att i fackets föreläsningar kring att söka arbete konstrueras en 'kompetent' jobbsökande vars rationalitet innefattar vissa kommunikativa kompetenser och förmågan att på olika sätt marknadsföra ett personligt varumärke. Detta förutsätter ett aktivt och självstyrande subjekt som tar ansvar för att bli anställningsbar i relation till ideal som konstrueras som naturliga och eftersträvarvärda. Att vara anställningsbar som arbetssökande i den här kontexten innefattar en viss form av anpassningsbarhet avhängigt de krav som arbetsgivare förväntas ställa på en arbetstagare. Facket agerar som en aktör i att producera föreställningar kring arbetstagaren som ett anställningsbart subjekt i relation till den flexibla kapitalismens behov. Därtill kan man betrakta denna utveckling i relation till en anpassning till en sådan form av marknadslogik men även betrakta facket som en aktör som arbetar för att medlemmarna ska få arbete.

Avslutningsanföranden

Avslutningsdiskussionen inleddes av Björn Horgby, professor i historia och föreståndare för Forskarskolan Demokratins villkor vid Örebro universitet, och Sofia Seifarth, fil dr Tema Kultur och samhälle vid Linköpings universitet och forskningschef vid Arbetets museum.

Björn Horgby

Flertalet presentationer lyfter fram de senaste decenniernas förändrade villkor i arbetslivet och på arbetsmarknaden – villkor som bland annat medfört att en del forskare talat om övergången från en modern till en postmodern eller industriell eller postindustriell period. *Industrialismens berättelse* hävdar att det allt effektivare industriella arbetet fram till och med 1970-talet i mycket grova drag inordnades i det nationella välfärdsprojektets framväxt. Det fanns enligt denna berättelse ett tydligt samband mellan industrins fortgående rationalisering, välfärdsutvecklingen och demokratins villkor. Utifrån samma berättelseperspektiv kan man urskilja en *globaliseringsberättelse*, som anses ha karakteriserat de senaste decenniernas postfordistiska arbetsliv.

Oavsett bärigheten i dessa berättelser har de ändå fått stor betydelse för förståelsen av den svenska historien efter andra världskriget. Eftersom produktivitetsökningarna enligt industrialismens berättelse ledde till förbättrad välfärd och förstärkt trygghet utgjorde berättelsen den kanske viktigaste legitimitetsgrunden för det sätt som demokratin praktiserades i politiken, i arbetslivet och i arbetarrörelsen. Det som karakteriserade denna demokratiska praktik var betoningen av *effektiv styrning* framför *rättvisa och andra demokratiska värden*. När demokrati och leverans av välfärd vävdes samman kunde arbetslivets demokratiska underskott motiveras med att tillväxtpolitiken ändå ledde till förbättrade villkor – det vill säga till målet.

Medan den industriella berättelsen var *utopisk* innehåller globaliseringsberättelsen mer *dystopiska drag*. Den inrymmer en betydande oro inför framtiden. Arbetet försvinner utomlands, arbetsvillkoren blir osäkrare, eftersom lagstiftningen skrivs om och arbetslivets villkor förändras snabbt. Eftersom sambandet mellan önskade välfärdsleveranser och arbetslivets villkor har upplöst så kan man säga att det demokratiska underskottet blivit mer problematiskt än tidigare.

Hotbilderna skapar föreställningar, som bland annat bidrar till att bevara den etniska ordningen. Det är mycket möjligt att hotbilderna passiverar – missnöjda grupper undviker att handla till försvar för sina rättigheter, eftersom det ändå uppfattas som meningslöst.

Vid mitt universitet inför man nu ett nytt administrativt system baserat på beställar-/utförarmodell. Det kallas enligt nyspråket för ”Effektivare administration”. Dessutom pågår en genomgripande organisationsförändring. Överallt sker motsvarande förändringar av villkoren på arbetsmarknaden. Förändringar som försvagar de anställdas makt över sitt arbete – vilket bland

annat innebär att rätten till självbestämmande försvagas. Orsaken till maktförändringarna är att arbetarkollektivets sammanhållning försvagas. Förändringarna skapar också förutsättningar för sorteringen av arbetskraft. De flexibla elitanställda premieras inte bara på arbetsplatsen utan i arbetslivet och samhället i stort, medan de som är mindre flexibla klassificeras som passiva och riskerar arbetslöshet eller omplacering.

Det verkar som om maktvillkoren ofta har blivit mer suddiga. Ett exempel på detta är att anställda blir medarbetare, som bjuds in i beslutsprocessen under bestämda, men villkorade, former. Förfinade arbetsledningsmetoder medför att de anställdas egna handlingsutrymmen trots detta förmodligen minskar. Något som tyder på detta är senare års medvetna ledningsstrategi att forma de anställdas identitet. Formellt sett är alla jämställda på arbetsmarknaden, men i praktiken skär klass-, genus- och inte minst etniska ordningar igenom denna jämställdhet. Jämställdhetsprojektet har dessutom små möjligheter att lyckas om inte de hegemoniska maktordningarna förändras. Globaliseringsberättelsens rädsla för de andra bidrar till den diskursivt sorterande kodningen av arbetsuppgifter. På så sätt hänger identitetsskapandet och arbetslivets sortering ihop.

Forskarens uppgift är inte att själv förändra världen. Det är en demokratisk och kollektiv uppgift. Däremot är det vår uppgift som forskare att tillhandahålla verktyg, som går att använda i kampen för ett demokratiskt arbetsliv – redskap som lyfter fram och analyserar problemen och kunskap som ger självtillit och resurser, så att självbestämmande inte bara blir ett tomt ord. Det är en förutsättning för en framgångsrik kamp för rättvisa.

Sofia Seifarth

Presentationerna vid denna konferens har handlat om arbetsmarknadens och arbetslivets förändrade villkor och ideal – om osäkra arbetsvillkor, krav på flexibilitet och förändringsbenägenhet. I presentationerna diskuteras demokratiska aspekter ur lite olika perspektiv i termer av utestängning, otrygga anställningar, sorterande ideal och normer, samt förändringar över tid när det gäller ideal och villkor.

En aspekt som på olika sätt återkommer i presentationerna är den ökade individualiseringen i arbetslivet och dess betydelse för arbetsliv och arbetsmarknad i demokratiska avseenden. Man brukar säga att det post- eller senmoderna samhället präglas av ökad reflexivitet. I takt med allt intensivare kommunikation, globalisering, ett vidare medielandskap med ständigt flödande information möter vi kulturer, samhällen och alternativa levnadssätt. Det sägs att livet i det senmoderna samhället har blivit ett livslångt pågående projekt. Valalternativen och möjligheterna att själv forma sitt liv tycks oändliga. I dessa resonemang kontrasteras *det egna livet som projekt* mot

tidigare perioder då livet – inte minst arbetslivet – tedde sig mer utstakat och självklart. På ett plan innebär förstås dessa valmöjligheter ökad frihet för individen och ökade möjligheter till självförverkligande, vad det nu innebär för olika människor. På ett annat plan innebär friheten också ett individuellt ansvar för hälsa, kompetens och utveckling, inte bara på det privata planet, utan också när det gäller arbetslivet. Ett ökat ansvar att forma sig själv, att bli ”anställningsbar”.

Idealen förändras över tid. Jag gjorde tillsammans med några kollegor en undersökning för några år sedan om de ideal som förmedlades i retoriken i utbildningsannonser för korrespondensundervisning på 1950-talet och retoriken i dagens universitetskataloger. I denna jämförelse blev det tydligt på vilket sätt retoriken och idealen har svängt. I 1950-talets annonser framhävdes att korrespondenskurserna, främst ingenjörskurser – ingenjörerna var något av tidens hjältar, skulle ge individen trygghet, bättre lön och inte minst en tillfredsställelse genom att denne som god samhällsmedborgare bidrog till landets utveckling. Något sådant ser man inte i dagens annonser. I dessa är det självförverkligandet som står i fokus. Det är det som ska locka studenter till universiteten. Man kan fråga sig hur denna typ av förväntningar och ideal påverkar engagemanget i kollektiva rörelser och synen på vad som är demokrati på en arbetsplats.

I förra veckan hade vi ett seminarium här på museet om *Arbetslivet – dödskaul eller livsfarligt?*. Bland annat diskuterades framtidens arbetsplatser, krav och villkor. I linje med hur det sen- och postmoderna samhället brukar beskrivas menade en föredragshållare att morgondagens arbetskraft kommer att drivas av helt andra värderingar och motiv när det gäller arbete än tidigare generationer. Han menade att 70-talisterna är individualister. För dem är arbetet inte huvudsaken i livet. Snarare är arbetet ett medel för att nå andra mer självförverkligande mål. Detta kan jämföras med retoriken i dagens universitetsannonser som tydligt plockar upp de idéer som framtidsanalytiker och framtidsstrateger uttrycker i sina rapporter och marknadsundersökningar om morgondagens arbetskraft. Frågan är om bilden av den unga generationen som mer flexibel, mer individualistisk och mer förändringsbenägen stämmer, eller om den i själva verket är en myt. I dag utbildar vi oss längre. Men när det är dags för familj och barn hur är det då? Då kanske även 70- och 80-talisterna söker trygghet och är mindre förändringsbenägna? Och kanske är det att betrakta som en reaktion mot denna bild när yrkesprogrammen lockar alltfler sökande?

Så, vad är egentligen ett demokratiskt arbetsliv? Och för vem? Är individualiserade förmåner där individerna själva får välja om de vill ha högre lön, kortare eller flexibel arbetstid, gymkort eller lunchkuponger, att förstå som demokrati på arbetsplatsen? Innebär denna typ av individualiserade villkor att arbetstagarna tar över problemformuleringsinitiativet? Eller innebär individualiserade villkor bara ytterligare en försvagning av kollektivet i kampen för gemensamma rättigheter? Finns det generationsskillnader i sättet att se på detta? Oavsett om bilden av en ny

generation individualister är en myt eller inte, står de fackliga organisationerna inför utmaningar när det gäller formerna för kollektiv organisering till skydd för svagare grupper på arbetsmarknaden.

Bilaga 1: Deltagarförteckning

NAMN	INSTITUTION/FÖRETAG/FACKFÖRENING
Andersson, Liselott	Ebersteinska gymnasiet, Norrköping
Bergenhill, Rita	AMS
Bolling, Andreas	Linköpings universitet
Carsén, Anna	Uppsala universitet
Cserhalmi, Niklas	Arbetets museum
Danielsson, Mattias	Högskolan i Borås
de los Reyes, Paulina	Uppsala universitet/AREL Arbetslivsinstitutet
Ederfors, Gudrun	AMS
Ekstrand, Per	Mälardalens högskola
Engstrand, Åsa-Karin	Linköpings universitet
Eriksson, Henrik	Mälardalens högskola
Eriksson, Åke	Infoteket, Norrköping
Fagerström - Grubb, Camilla	Infoteket, Norrköping
Fiebranz, Rosemarie	Uppsala universitet
Fogde, Marinette	Örebro universitet
Forsberg, Marie	Infoteket, Norrköping
Forsell, Johanna	Mjölby kommun
Forsén, Ragnar	Svenska Journalistförbundet
Forså, Bjarne	Ebersteinska gymnasiet, Norrköping
Grip, Björn	Linköpings universitet/Bona Folkhögskola
Gruftman, Inger	Sveriges Ingenjörer
Gullqvist, Maria	Flygvapenmuseum
Haglund, Ingegerd	Stockholms universitet
Hansen, Lars-Erik	TAM-Arkiv
Horgby, Björn	Örebro universitet
Hultén, Ingrid	Lärarhögskolan i Stockholm
Hultman, Henrik	Växjö universitet
Isacson, Maths	Uppsala universitet/KTH
Jennervall, Kenneth	Virginska skolan, Örebro
Johansson, Ingegerd	Infoteket, Norrköping
Johansson, Ingemar	Norrköpings kommun
Johansson, Lisbeth	Anders Ljungstedts Gymnasium
Jokinen Lisse, Sira	Producent/konstnär Virserums Konsthall
Karlsson, Anette	Göteborgs universitet
Kindahl, Anette	Norrköpings Stadsmuseum
Landström, Inger	Linköpings universitet
Lindblom Hulthén, Agneta	Svenska Journalistförbundet
Lindbäck, Anders	Norrköpings LS - Syndikalisterna
Lindh, Anders	Arbetets museum
Lindqvist, Mats	Södertörns högskola
Liw, Martha	Virginska skolan, Örebro
Lundberg, Susanna	Örebro universitet
Malmer, Mimmi	Lärarhögskolan i Stockholm
Matthiesen, Anne	Karolinska skolan
Mulinari, Paula	Linköpings universitet
Nordberg, Marie	Karlstads universitet
Olsson, Ingemar	Virginska skolan, Örebro
Olsson, Kristina	Flygvapenmuseum

Overud, Johanna	Mittuniversitetet, Östersund
Persson, Ann-Charlotte	Arbetets museum
Peterson, Helen	Örebro universitet
Player-Pellby, Christina	Högskolan i Borås
Porsfelt, Dan	Växjö universitet
Robertsson, Hans	Arbetsliv&Mångfald HB
Sachs- Huele, Irene	Virginska skolan, Örebro
Salomonsson, Karin	Lunds universitet
Schömer, Eva	Växjö universitet
Seifarth, Sofia	Arbetets museum
Silvén, Eva	Nordiska museet
Sjögren, Evalena	Virginska skolan, Örebro
Snickars, Pelle	Statens ljud- och bildarkiv
Solveigsdotter, Gunilla	Infoteket, Norrköping
Thörnquist, Annette	Uppsala universitet
Torpel, Anders	Norrköpings LS - Syndikalisterna
Vallström, Maria	Uppsala universitet
Vastamäki, Emma	Arbetets museum
Zetterholm, Marita	Ebersteinska gymnasiet, Norrköping
Mellberg, Mårten	Arbetets museum

Bilaga 2: Konferensprogram

Ett demokratiskt arbetsliv – möjligheter och begränsningar i historien och samtiden

21 november

12.30 Registrering

13.00 Välkommen hälsar Sofia Seifarth, forskningschef Arbetets museum, och Björn Horgby, föreståndare Forskarskolan Demokratins villkor, Örebro universitet.

13.15 *Arbetets villkor – mellan trygghet och flexibilitet*

Maths Isacson, professor Uppsala universitet och Kungliga Tekniska högskolan samt ordförande i Rådet för yrkeshistorisk forskning vid Arbetets museum.

13.55 Presentationer tema Arbetets villkor – mellan trygghet och flexibilitet 1

14.30 Fika med smörgås

15.00 Presentationer tema Arbetets villkor – mellan trygghet och flexibilitet 2

15.35 Fruktkorg

16.00 Presentationer tema Föreställningar, identitet och mediebilder

16.35 *Det mediala arbetet*

Pelle Snickars, forskningschef på Statens ljud- och bildarkiv

17.20-17.30 Avslutning dag 1

18.30 Visning av utställningen *Industriland – när Sverige blev modernt*

19.15 Italiensk buffé

22 november

9.15 Presentationer tema Arbetslivets sortering

10.00 Fika med smörgås

10.30 Presentationer tema Kunskaper och kunskapsformer i arbetslivet

11.15-12.00 Sammanfattning och avslutningsdiskussion

Inledning av Björn Horgby och Sofia Seifarth