

## Kapitel 2

# Arbete, passion, exploatering

Jan Ch Karlsson

I det här kapitlet försöker jag göra en liten begreppsutredning kring var och en av bokens byggstenar: Arbete, passion och exploatering. Avsikten är just att lägga en grund för den argumentation som förs i andra kapitel.

### Arbete

Det finns knappast utrymme för någon vidlyftig diskussion om arbetsbegreppet här, men jag ska försöka ange riktlinjerna i de resonemang jag driver i andra sammanhang (från 1986 och 2004). När jag gått igenom den internationella samhällsvetenskapliga debatten om definitioner av arbete tycker jag mig kunna urskilja ett antal motsatta begreppsliga principer, som utgör rågångar i argumentationen. Jag börjar med att ange dessa för att sedan presentera (åtminstone delar av) mitt förslag för att komma förbi dessa motsägelser.

En första skiljelinje går mellan att ha en subjektiv eller objektiv grund för definitionerna. I det första fallet finns flera bud, exempelvis att vad som är att betrakta som arbete i samhällsvetenskap ska bestämmas utifrån den arbetandes syn på vad som är arbete, eller den arbetandes inställning till, upplevelse av eller känslor förbundna med aktiviteten. Vanligen är det negativa förhållanden som framhålls, såsom att den arbetande inte får betrakta aktiviteten som ett självändamål eller inte får finna nöje i den; i många fall måste personen betrakta aktiviteten som direkt olustig, slitsam eller plågsam för att den ska kunna vara arbete. I det andra fallet bygger definitionen på förhållanden som är oberoende av människors uppfattningar. Två vanliga typer av sådana begreppsbestämningar är att vissa aktiviteter, till exempel barnomsorg och att städa, respektive att lönearbeta alltid är arbete.

En andra skiljelinje går mellan de som förordar ett enda respektive flera arbetsbegrepp. De flesta samhällsvetare som diskuterar definitionsfrågan tycks – trots olikheter i övrigt – ha en gemensam inriktning, även om argumentationen inte förs explicit på det sättet: Man utgår från att ett enda arbetsbegrepp är till-

räckligt för arbetslivsforskningens analyser. Det finns ytterst få försök att systematiskt bygga upp en större uppsättning arbetsbegrepp.

En tredje skiljelinje går mellan att betrakta arbete som en uppsättning aktiviteter i sig eller som de aktiviteter som försiggår inom ramen för vissa sociala relationer. I det första fallet tenderar arbetsaktiviteterna att betraktas som historiska konstanter, som kan appliceras på alla medlemmar av ett givet samhälle; dessa aktiviteter är arbete närhelst och varhelst de förekommer och inom vilka sociala relationer som helst. I det andra fallet kan en aktivitet som är arbete under en given historisk period eller i samband med en viss social kategori vara icke-arbete under en annan period eller i samband med en annan social kategori; allt beror på de sociala relationerna. Om vi vill analysera arbete kan vi i det första fallet direkt gå och leta efter de uppräknade aktiviteterna; i det andra fallet måste vi först finna de specificerade sociala relationerna. För att återvända till ett par tidigare exempel: Barnomsorg framhålls ofta som en aktivitet som alltid är värdig att kallas arbete, oberoende av om den utförs på arbetsmarknaden eller i hemmet, i antika samhällen eller kapitalistiska, bland överklass eller bland underklass; samtidigt betraktas så gott som alltid alla aktiviteter som utförs inom ramen för den sociala relationen lönearbete som arbete, oberoende av om de utförs i dagens Sverige eller gårdagens Indien, bland arbetare eller bland tjänstemän.

Slutligen finns en fjärde skiljelinje, som går mellan de som för ett ontologiskt respektive ett empiriskt grundat resonemang om arbetsbegreppet. Något förenklat kan vi säga att det första vanligen handlar om arbetets plats i människans liv som art och för hennes utveckling och överlevnad, medan det andra bygger på vilka faktiska manifestationer detta tar sig i konkreta sociala sammanhang.

Vi har alltså ett antal debattlinjer och teoretiska motsägelser att ta ställning till och jag ska kort ange hur min argumentation är uppbyggd kring var och en av dem, liksom hur dessa svar relateras till varandra. När det gäller subjektivt eller objektivt baserad begreppsbestämning bygger resonemanget på tanken att en definition inte är ett självändamål, utan den ska lägga grunden för att kunna genomföra fruktbara empiriska undersökningar. Definitioner talar om vad det finns för saker i världen, så att de kan studeras. Man kan benämna detta som ett krav på operationalisering. Om vi binder definitionen av arbete till något visst subjektivt förhållande – en viss kulturell uppfattning, en viss emotion, och så vidare – så har vi (bokstavligen per definition) uteslutit åtskilliga möjligheter att empiriskt undersöka kulturella uppfattningar om eller emotioner i arbetet. Om en viss känsla – till exempel olust – indefinieras i arbetsbegreppet, så utdefinieras samtidigt många möjligheter att bedriva empirisk forskning om arbete och emotioner. Jag förordar alltså en objektivt grundad bestämning av arbetsbegreppet.

När det gäller frågan om ett eller flera arbetsbegrepp vill jag snarare överskrida än välja sida i denna motsägelse. Jag betraktar den som en onödig debatt och att problemet kan upplösas genom en enkel rangordning, eftersom vi har behov av båda: Ett övergripande begrepp som avgränsar ett ungefärligt område som arbete och därunder en hel uppsättning begrepp som urskiljer olika former av arbete. Detta får en viss inverkan på argumentationen kring de två återstående skiljelinjerna, det vill säga aktiviteter versus sociala relationer och ontologiskt versus empiriskt grundad definition. Båda kan överskridas inom ramen för ett och samma resonemang: En fruktbar samhällsvetenskaplig definition av arbete

bör börja med en ontologisk avgränsning, som kan täcka alla samhällstyper och sociala kontexter. Mitt förslag är formuleringen ”människans görande i nödvändighetens sfär” – eller mycket enkelt uttryckt, det som man måste göra för att få sin försörjning. För samhällsvetenskap är detta emellertid bara utgångspunkten, inte den slutgiltiga definitionen. Nödvändighetens sfär organiseras på många olika sätt i skilda samhällstyper och sociala kontexter. Det ontologiska arbetsbegreppet utpekar ett grovt avgränsat undersökningsområde för samhällsvetenskaplig analys. Vi behöver en hel uppsättning begrepp för arbetets samhälleliga variationer – ”sub-definitioner” av arbete. Grunden för dessa definitioner är den sociala organisationen av görandet i nödvändighetens sfär vid varje given tidpunkt i varje givet samhälleligt sammanhang. Var och en av dessa definitioner utpekar en specifik arbetsform, exempelvis i vårt samhälle traditionellt lönearbete, karriärlönearbete, egenarbete, husmorsarbete, representationshustruns arbete och medhjälperkans arbete. (För en närmare bestämning av skilda arbetsformer, se Karlsson 1986, del II; för en utveckling av resonemanget om arbete och nödvändighetens respektive frihetens sfär, se Axelsson 2009, kap 5; för en vidare argumentation om lönearbete i relation till vissa andra arbetsformer, se Gonäs, Jordansson & Holth kap 4 i denna bok).

## Passion

För att få en första ingång till begreppet ”passion” kan vi relatera termen till några andra emotioner (tabell 1) utifrån tanken att passion innebär en intensiv och positiv känsla (jfr Cardon et al 2009:515). Intensiva känslor kan också vara negativa, exempelvis i form av ilska eller till och med vrede. Mindre intensiva eller neutrala känslor kan även de vara positiva respektive negativa. I det första fallet handlar det om att vara nöjd, kanske känna jämnmod; i det andra fallet om sådant som resignation eller undergivenhet.

*Tabell 1: Passion, ilska, jämnmod och resignation*

	Positiv känsla	Negativ känsla
Intensiv känsla	<i>Passion</i>	<i>Ilkska, vrede</i>
Neutral känsla	<i>Nöjdhet, jämnmod</i>	<i>Resignation, undergivenhet</i>

När jag ska reflektera över fenomenet passion tycks det mig svårt att göra det utan att tänka på Fourier – åtminstone utanför den religiösa sfären, som jag lämnar därhän. Fourier: Fransk utopisk socialist, som i mitt tycke har skrivit mest inspirerande om passion. De flesta kommentatorer verkar anse att han, med Asplunds (1979:172) ord, var ”spritt språngande galen”. Ett uppslagsverk om utopier karakteriserar den som han lagt fram som ”en av de mest fantasirika och vansinniga utopierna i detta lexikon” (Parker et al 2007:102). Ändå har många auktoriteter prisat honom. Så menar Engels (1970:358) att han handhar ”dialektiken med samma mästerskap som hans samtida Hegel”, och just Asplund (1979:176)

framhåller Fourier som ”en högst märkvärdig författare”. Även jag menar att han åtminstone stundtals kan läsas med stor behållning. Det är ett vidlyftigt – ibland obegripligt, måste jag erkänna – författarskap, men jag inskränker mig till att ta upp hans teori om passionerna (1968 [1851]).

Människan befrias när passionen befrias – så lyder en grundtanke hos Fourier. Fullt utvecklade och utlevda passioner leder till social gemenskap, till harmoni. Samtidigt bygger denna harmoni på tävlan, konkurrens, rivalitet och konflikter. Om en passion motverkas i samhället tar den sig andra vägar och får negativa, ofta katastrofala följder för enskilda människor och för hela samhället. ”Varje uppbromsad passion frambringar sin motsats, sin kontrapassion, vilken är lika skadlig som den naturliga passionen skulle ha varit välgörande”, säger han (Fourier 1983:205). Ett sådant förtryck av passioner sker inom den nuvarande civilisationen, varför de blir subversiva. På det sättet har passionerna en ”dubbel form” (Fourier 1968:I:224) och hans mission är att propagera för ett samhälle i vilket passionerna blir harmoniska. Fourier ägnar sig åt att skissera hur ett framtida samhälle i vilket passionen blommar ska organiseras.

Fourier var en enträgen klassifikatör och hans teori om passioner är i princip oändlig, eftersom han antyder att den indelning han påbörjar kan utvecklas hur mycket som helst. Det beror på att när passionerna väl släppts loss från civilisationens tvångströja, så kommer de att utvecklas till en gränslös mångfald. Trots sin mani för fullständiga klassifikationer inskränker han sig till tre huvudtyper med några varianter av varje (tabell 2). När passionerna får blomma ut kommer de att tillsammans leda fram till en ny mänsklig och social gemenskap, ett nytt samhälle: Harmonin. De passiva passionerna är inriktade på njutning och det är genom våra sinnen som vi kan njuta. De fem typerna av passiva passioner står dock inte på samma nivå. För den sociala gemenskapen har smakens och känslens passioner den största betydelsen – det är därför Fourier ägnar så stort utrymme åt att beskriva och analysera passioner i måltider och kärlek. De aktiva, ibland kallade sociala, passionerna handlar om samvaro människor emellan. Här är kärleken och ambitionen viktigare än vänskapen och familje- eller föräldrapassionen för den sociala utvecklingen. Tre passioner är inriktade mot organisering – och då organisering av njutningspassioner och samvaropassioner. De har upptäckts av Fourier, trots att de ständigt undertrycks i civilisationen – och han skulle säkert säga att de fortfarande undertrycks idag. (Jag återkommer strax till dem.)

*Tabell 2: Fouriers typologi över passioner*

<i>Passiva passioner</i> (inriktade på njutning).	<i>Aktiva passioner</i> (inriktade på samvaro).	<i>Neutrala passioner</i> (inriktade på organisering).	<i>Harmoni</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Synsinnetts</li> <li>– Hörselsinnetts</li> <li>– Smaksinnetts</li> <li>– Luktsinnetts</li> <li>– Känslsinnetts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vänskap</li> <li>– Ambition</li> <li>– Kärlek</li> <li>– Familjekänsla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tävlingsprincipen (<i>cabaliste</i>)</li> <li>– Omväxlingsprincipen (<i>papillon</i>)</li> <li>– Kombinationsprincipen (<i>composite</i>)</li> </ul>	

Arbetslivet ska präglas av lust. ”Livet är en utdragen pina för den som måste utföra ett arbete som inte är lustbetonat”, säger Fourier (1983:99). Hans ambition är att arbetet, som under civilisationen bara är en plåga, ska förenas med passionen. Det är förstas en obegriplig tanke i civilisationen, men i Harmonin kommer alla att ”ha en passion för arbete genom kärleken till arbetet självt” (1968:I:278). Förutsättningen för det är att vars och ens arbete är ett uttryck för den personliga kombinationen av passioner. Fourier har en viss förkärlek för drastiska exempel och här är ett av dem (1983:113-115). Den romerske kejsaren Nero har rykte om sig att ha varit ovanligt grym och tyrannisk. Han föddes med en sammansättning av passioner som medförde att han drevs av en stark blodtörst. Om han hade levat i det framtida samhället hade man redan i hans späda år upptäckt detta och väglett honom till att bli slaktare, inte kejsare. På så sätt skulle han fått leva ett liv med ett lustfyllt och passionerat arbete, som så småningom skulle ha utvecklat honom till att göra nya vetenskapliga upptäckter inom agnomins område. Och samhället skulle ha besparats en tyrann.

Det passionerade arbetet måste ordnas och planeras för att vara lustfyllt och det är här de tre organiserande passionerna kommer in – de som över huvud taget inte tillåts komma fram i civilisationen. Så kräver själen ständiga ombyten och kontraster, såsom fjärilen (*papillon*) fladdrar från blomma till blomma. Om omväxlingspassionen inte får utvecklas utan istället hämmas, så som sker i arbetet i civilisationen, uppstår leda och apati. Just i vårt land försöker vi undvika arbete så mycket det går (1968:II:35). ”I vissa länder, som Sverige, arbetar folket bara tre dagar per vecka, så starkt plågat är det av civilisationsregimen, som har den bristen att varken variera folkets arbetsuppgifter eller den välmående klassens nöjen.” Människor behöver omväxling redan efter ett par timmar och i Harmonin ska ingen arbetsuppgift vara längre än så. Istället ska varje person kunna delta i många olika uppgifter under en arbetsdag. Här kommer även kombinationspassionen (*composite*) in (1983:108):

*Låt oss noga lägga märke till denna skillnad mellan det nya samhällets kombinerade arbetsordning och civilisationens uppsplittade. I den senare utför en individ 20 uppgifter, som hör samman*

*med ett speciellt arbete. I den förra utför hon en, och endast en, uppgift i 20 olika slags arbeten och väljer det arbetsmoment som hon tycker bäst om och förkastar de 19 övriga, om de fyller henne med avsmak. De gruppmedlemmar som utför dessa arbetsuppgifter, blir desto kärare för henne genom att dessa sålunda samarbetar för att hon ska få ägna sig åt det arbete hon tycker om. Detta arbete skulle dock bli henne förhatligt om hon vore tvungen att utöva de 19 andra arbetsmomenten, för vilka hon bara har leda till övers.*

När dessa passioner får blomma ut drar de med sig såväl passiva som aktiva passioner. För samhällsvetare är det kanske mest intressant hur de förhåller sig till de sociala passionerna. Fourier framhåller att de har en integrerande effekt. Genom att varje person deltar i en mängd olika verksamhet under en dag knyts många sociala band, vilket har en socialt integrerande verkan. Asplund (1979:203) formulerar i sin insiktsfulla analys vad han kallar Fouriers paradox, som lyder: ”Ombytthet ger sammanhållning”.

Arbetet organiseras i grupper, baserade på olika passioner. Dessa grupper sätts vidare samman till en serie, varvid varje serie ska innehålla minst tre grupper så att de kan fördelas på två som rivaliserar med varandra (*cabaliste*) och en som agerar som förmedlare. Rivalitetspassionen är drivkraft för utvecklingen av den sociala gemenskapen. Serier måste vara sammansatta av grupper, inte individer, eftersom det bara är i grupper som ”harmonisk rivalitet” kan uppstå. Här ett exempel som utgår från tre personers smakpassion i förhållande till bröd: Individen A gillar lätt saltat bröd, B lite mer saltat och C mycket saltat bröd. Det ger ändå inte tillräckligt mycket intriger och rivalitet för att en fungerande serie ska kunna organiseras. Men, säger Fourier (1983:102):

*Om man istället för tre räknar med trettio skulle man kunna tänka sig följande arrangemang: Åtta med smaken A, tio med B, tolv med C, och då skulle de bilda en passionsserie eller en sammanfogning av grupper som var graderade och kontrasterade med varandra vad gäller den sorts bröd som de föredrar. Detta kommer att ge upphov till att de alla har synpunkter på varandras arbete och denna oenighet kommer att tillhandahålla de intriger som behövs för att bakandet av brödet och odlandet av säden utförs med största omsorg och att sålunda det färdiga brödet blir av yppersta kvalité.*

Men detta är inte tillräckligt, utan serierna ska också haka i varandra (1983:103; *emfas borttagen*). ”Passionerna bör stå i motsatsförhållande till varandra; de bör rivalisera, vara uppfyllda av hängivenhet och ingripa i varandra. En serie som inte uppfyller dessa villkor skulle inte kunna fungera som en harmonisk mekanism.” Och många olika passioner måste väckas för att varje individ ska kunna ingå i en mängd passionsgrupper och passionsserier, vilket i sin tur hjälper till att ytterligare passioner växer fram.

När allt detta utvecklats i tillräcklig grad uppnås passionen harmoni – och Fourier talar ibland om invånarna i det framtida samhället som harmonianer. När

arbetet är organiserat i enlighet med harmoniska passionsprinciper får det inte bara karaktären av rekreation, det blir rentav till en fest. Arbetet blir passion.

I väntan på en värld organiserad i enlighet med våra passioner får vi kanske nöja oss med den mer modesta tanken att arbetet åtminstone ska vara värdigt (Bolton 2007; Hodson 2001; Karlsson 2008; 2011). Under tiden talas det i samband med passion och arbete mest om entreprenörskap (Cardon et al 2009); det finns exempelvis en (svensk) tidskrift med titeln *Passion for Business* som är särskilt inriktad på kvinnliga entreprenörer. Andra yrkesgrupper som nämns som passionerade är musiker (Brodsky 2006) och professionella fotbollsspelare (Bertrand 2009). När mer vanliga anställda omtalas är det främst i managementlitteraturen, i vilken arbetsgivardrömmarnas utveckling av drag hos de arbetande som antas öka produktiviteten går från arbetstillfredsställelse över arbetsengagemang till arbetspassion. Drömmen om passionen innefattar dessutom att den ska vara ett mätbart personlighetsdrag, så att man kan anställa människor som redan är passionerade för arbetet (Gubman 2004).

Samtidigt finns en viss parallell mellan Fouriers idé om passioners två sidor och modern psykologisk forskning om passioner. Enligt Fouriers analys kan de levas ut eller undertryckas, vara harmoniska eller subversiva, och inom psykologin görs en liknande distinktion mellan å ena sidan harmonipassion och å andra sidan besatthetspassion (Houlfort & Vallerand 2006; Vallerand et al 2003). Begreppet ”passion” definieras därvid som:

*/.../en stark attraktion till en aktivitet som personer tycker om, som de finner viktig och i vilken de investerar tid och energi. För att en aktivitet ska representera en passion för personer måste den således vara signifikant i deras liv, någonting som de är förtjusta i och någonting som de regelbundet lägger ner mycket tid på. (Vallerand et al 2003:757)*

Men sedan skiljer man alltså mellan två typer av passion. Det som lägger grund för denna dualitet är det sätt på vilket passionen internaliseras i individens identitet. Harmoniska passioner är ett resultat av en *autonom* internalisering av aktiviteten i fråga. Individen bedömer frivilligt att aktiviteten är viktig för honom eller henne, vilket skapar en motivation för att ägna sig åt den på ett kontrollerat sätt. Det medför att aktiviteten inte kommer i konflikt med andra aspekter av individens identitet, andra delar av livet eller att individen uteslutande ägnar sig åt denna passion. Istället blir den en positiv kraft i individens liv. (Det förhållandet att en persons harmonipassion ändå kan leda till konflikter med den sociala omgivningen är en annan sak.) Men en aktivitet som passion kan också bli en besatthet. Det sker när personen internaliserar passionen som ett resultat av *yttre tryck*; då blir engagemanget i aktiviteten okontrollerbart för individen. Även om personen älskar aktiviteten ifråga är det den som kontrollerar individen, inte tvärtom; ett vanligt exempel är att vara spelberoende, men man kan också tänka sig ”workaholism”, det vill säga en person som ”är högst involverad i arbetet, känner sig tvingad eller pressad att arbeta av inre tryck och befinner sig på en låg nivå när det gäller arbetsglädje” (Spence & Robbins 1992:162). Enkelt kan man

säga att individen kontrollerar harmonipassionen, men kontrolleras av besatthetspassionen.

Passion handlar, trots arbetsgivardrömmar, inte så mycket om att det finns passionerade respektive icke-passionerade människor som att passionen är relaterad till någon företeelse – passion är passion *för något*. Detta framgick av den definition jag just återgav, men en något mer preciserad formulering är den här (Cardon et al 2009:517). ”medvetet tillgängliga, intensivt positiva känslor som erfars genom ett engagemang i entreprenöriella aktiviteter förbundna med roller som är meningsfulla för och framträdande i entreprenörens självidentitet.” Jag skyndar mig att säga att vi kan behålla definitionen i övrigt, men byta ut entreprenörens passion mot vilken annan som helst: professionella fotbollsspelare, musiker, knypplare, svetsare, frimärkssamlare, skogsmaskinförare, forskare... Övriga delar kan också kräva några kommentarer. ”Medvetet tillgängliga”: Den passionerade upplever känslan på ett medvetet plan och kan reflektera över sin känsla och till exempel jämföra den med andra känslor, vilket innebär ett ställningstagande mot den mer romantiska uppfattning som tolkar passioner som något som sätter allt förnuft ur spel. ”Intensivt positiva känslor”: Kommenterade jag i inledningen till det här avsnittet. ”Engagemang i aktiviteter”: Det innebär att passion inte är en allmän eller universell känsla, utan att den har ett objekt; den är inriktad på en viss aktivitet. ”Roller som är meningsfulla för och framträdande i [den passionerades] självidentitet”: Individer kan ha flera identiteter arrangerade i en hierarki som är kopplad till olika roller; passioner är relaterade till de identiteter som befinner sig högt upp i hierarkin och därmed är avgörande för identiteten. Tillsammans innebär detta att en passion är ett långvarigt fenomen, inte snabbt uppblossande och lika snabbt försvinnande känslor. Även om det kan låta lite konstigt vill jag säga att passioner är sega.

Jag ansluter mig alltså till grunden i Cardons et al definition, men jag vill påpeka att den har den svagheten att den, liksom större delen av litteraturen i övrigt, tenderar att ge passionen bara positiva drag. Vi får inte glömma Vallerand med fleras betoning av att passioner också har en negativ sida: Det finns inte bara harmonipassioner utan också besatthetspassioner.

## Exploatering

Det tredje begreppet är exploatering. Låt oss till att börja med försöka ringa in detta svårfångade och kontroversiella område (Nielsen & Ware 1997) genom en preliminär definition. Jag hämtar det följande resonemanget från Shelbys (2002) grundläggande begreppsöversikt. Personen eller gruppen X exploaterar personen eller gruppen Y om (2002:393):

”(a) Y tvingas göra en uppoffring som resulterar i en förmån för X; och

(b) X skaffar sig denna fördel genom ett maktövertag som X har över Y.”

Exploatören X får sin förmån genom att den exploaterade Y uppoffrar sig och dessa uppoffringar förser X med något värdefullt. Förmånen för X kan vara vad som helst som förbättrar en persons eller grupps välbefinnande eller välfärd, men



inom arbetslivets område handlar det förmodligen främst om ekonomisk exploatering. Relationen är asymmetrisk i det att X exploaterar Y samtidigt som Y inte exploaterar X. Detta bygger på att X har makt över Y och denna makt används för att genomföra exploateringen. Argumentet vilar därvid på den definition av makt, som framförts av Weber (1983:37). ”Makt’ betyder sannolikheten för att få igenom sin egen vilja i en social relation trots motstånd”. Samtidigt är det naturligtvis så att motstånd inte alltid förekommer från Y:s sida; Y kan till exempel anse att det är utsiktslöst och därför foga sig i att vara exploaterad. Dessutom kan den exploaterade ibland få förmåner av att ingå i relationen med den exploaterande. Ett exempel: Om en stund kommer jag att klassificera lönearbetet som en exploaterande arbetsform med arbetsgivaren som exploatören och lönearbetaren som den exploaterade. Men i de flesta fall är det fördelaktigare för lönearbetaren att vara anställd, det vill säga ingå i den exploaterande relationen, än att stå utanför den och vara arbetslös. Men vi bör ändå hålla i minnet att Y:s uppföring inte sker frivilligt utan genom tvång. Detta tvång kan vara fysiskt som i slaveri eller livegenskap, men också strukturellt på det sättet att för majoriteten av befolkningen är alla alternativ sämre – alltså den typ av tvång som finns i lönearbetet.

I denna första formulering kan exploatering vara sådana ”enkla” saker som ett personrån eller en halliks relation till prostituerade, men det som är mest intressant för oss är mer långvariga och samhällseliga exploaterande relationer. Det gäller vad Shelby kallar ”självreproducerande exploaterande relationer” och som han definierar så här (2002:404-405):

- ”(a) Y tvingas regelbundet göra uppföringar som resulterar i förmåner för X;
- (b) X skaffar sig dessa förmåner genom ett maktövertag som X har över Y; och
- (c) Som ett resultat av (a) och (b), kanske i kombination med andra faktorer, upprätthålls (eller ökar) X’ maktövertag över Y och Y förblir i omständigheten att vara tvingad att göra uppföringar för X’ förmåner.”

I (a) har nu införts en upprepning, en regelbundenhet över tid, och resultatet blir att (a) och (b) tillsammans leder till att den exploaterande strukturen kan reproduceras (c).

Om vi mot den här bakgrunden ser på analyser av exploatering, så förefaller en skiljelinje gå mellan de som förlägger fenomenet till produktionen respektive de som även för in förhållanden utanför den, framför allt utbyte och distribution. Begreppet exploatering uppfattas förmodligen oftast som en del av marxistisk teoribildning, men den här linjen skär tvärs igenom både det marxistiska (till exempel Cohen 1986; Roemer 1982) och det icke-marxistiska lägret (till exempel Edwards 1986; Tilly 2000).

För att hämta exempel från den icke-marxistiska debatten: Enligt Edwards (1986, kap 2) finns i exploaterande produktionssätt, främst slaveri, feodalism och kapitalism, en grundläggande strukturerad antagonism mellan dominerande och underställda grupper. Tanken är att en del av det som produceras går åt till reproduktion av det som används i arbetet (maskiner, redskap osv) och de arbetande själva, medan allt därutöver är ett överskott. Så kan till exempel kapitalis-

ten exploatera lönearbetaren genom att den senare inte har några produktionsmedel och måste sälja eller hyra ut sin arbetskraft för sin överlevnads skull. Edwards (1986:65) sammanfattar med att ”exploateringen sker genom lönearbetskontraktet”. Lönearbetare är underordnade och de kan inte undkomma denna position så länge de saknar alternativ. Positionen är strukturellt inneboende i arbetsformen som sådan. För Edwards är denna betoning av exploatering som strukturerad antagonism en förutsättning för att göra goda analyser av arbetsprocessen och vad som sker i det faktiskt utförda arbetet – utan att det går att dra någon direkt linje mellan detta strukturella fenomen och arbetsgivares och lönearbetares faktiska handlingsmönster. (Det kanske är bäst att jag påpekar att man inte måste ansluta sig till Marx’ arbetsvärdelära för att föra den argumentation om exploatering som Edwards gör.)

I Tillys (2000) analys är exploatering bara ett – om än grundläggande – element i en generell teori om ojämlikhet och dess reproduktion. Teorin handlar om bestående ojämlikheter mellan olika sociala kategorier, såsom man/kvinna, arbetsgivare/arbetare, vit/svart och medborgare/utlänning, det vill säga kategoriell ojämlikhet. ”Kategoriell ojämlikhet”, säger Tilly (2000:19), ”bygger i hög grad på en institutionalisering av kategoriella par.” Dessa kategorier måste vara hierarkiskt ordnade för att de ska kunna skapa bestående ojämlikhet: Män är överordnade kvinnor, arbetsgivare är överordnade arbetare, vita är överordnade svarta och medborgare är överordnade utlänningar. Den kategoriella ojämlikheten understödjer exploatering – och med detta begrepp menar han (2000:140) att ”mäktiga, med varandra förbundna människor förfogar över resurser från vilka de hämtar en kraftigt ökad avkastning genom att samordna arbetsinsatserna från utomstående som de utestänger från det fulla värde som tillkommer genom dessa insatser”. Det finns, med andra ord, en grupp människor som har etablerade relationer med varandra. Denna grupp har kontroll över en viss resurs. Utnyttjandet av resursen kan ske genom en arbetsinsats. Gruppen kan förmå andra att bidra med denna insats utan att dessa andra får tillgång till hela det värde som skapas. Värdet måste inte vara pengar utan kan gälla andra materiella fördelar, men också status, respekt eller beskydd. Det innebär att exploateringsbegreppet får ett större tillämpningsområde än hos Edwards – det får en bredare, mer allmän samhällelig inriktning.

Om vi vill studera passion och exploatering i den konkreta arbetsprocessen kan vi alltså utgå från Edwards linje. Det perspektivet på exploatering för oss rakt in i arbetsprocessen och de arbetandes omedelbara verksamhet. Om vi däremot vill undersöka passion och exploatering i vidare sammanhang, till exempel i relationer mellan arbete och övrigt liv, så förefaller Tillys argumentation lämpligare, eftersom den för ut i mer generella makt- och ojämlikhetsrelationer. Och jag ser ingen anledning till att vi i den här boken skulle välja sida i denna teoretiska konflikt. Genom att kombinera de två angreppssätten kan vi analysera såväl arbetsprocessen som arbetet i människors liv i mer helhetligt perspektiv.

I det första fallet kan vi alltså ta vår utgångspunkt i att dagens arbetsliv innehåller en strukturerad antagonism mellan arbetsgivare och lönearbetare, som bygger på de förras exploatering av de senare. Men här gäller det att inte rusa iväg, utan vara mycket aktsam i analysen. De här begreppen befinner sig på en strukturell nivå och utpekar sociala mekanismer, vilket innebär att de över huvud

taget inte kan säga något bestämt om empiriska mönster i arbetsprocessen; däremot kan man så att säga gå andra vägen och använda dem som förklaringar till empiriska mönster (jfr Danermark et al 2003, kap 3). Edwards (1986:58-59) framhåller också att man måste skilja mellan åtminstone tre olika nivåer i forskning om arbetsplatser och att varje nivå har en viss autonomi från de andra. Den första nivån är just den strukturella, där viktiga begrepp är exploatering och strukturerad antagonism mellan dominerande och dominerade grupper – i vårt fall arbetsgivare och lönearbetare. Den determinerar emellertid inte vad som sker i själva arbetet, även om den ställer upp villkor för nästa nivå. Den andra nivån är allmänna principer för själva organiseringen av arbetet. Här handlar det främst om problemet att få den arbetskraft arbetsgivaren betalar för att faktiskt också utföra effektivt arbete. Den tredje nivån är hur den konkreta arbetsprocessen på faktiska arbetsplatser fungerar. Här ökar komplexiteten väsentligt och begrepps- uppsättningen från de tidigare och mer abstrakta nivåerna nyanseras betydligt.

På strukturernas nivå utgör den strukturella antagonismen en motsättning i en bestämd mening:

*En motsättning är inte en logisk omöjlighet utan ett spänningstillstånd mellan två eller flera drag i den sociala strukturen. Denna spänning är vidare inte resultatet av en konflikt mellan oberoende existerande faktorer, utan härrör från själva systemets sätt att fungera: ekonomins funktionssätt genererar krafter som tenderar att underminera de principer som den är baserad på. I kapitalismen, till exempel, tenderar konkurrens mellan företag att driva ned profitkvoten och befinner sig således i motsättning till behovet av växande profiter om ackumulationsprocessen ska kunna fortsätta på lång sikt. På samma sätt kräver en icke reglerad kapitalism en viss central samordning, men utvecklingen av en sådan samordning genom staten innebär att ett oberoende organ har skapats som genom att påverka hur marknaden fungerar kan underminera principen att marknader är fria från externt tryck. Men kapitalismens kanske vidast diskuterade motsättning är dess tendens att frambringa en klass av fria lönearbetare, som bara är bundna till kapitalisten av lönen och vars motståndspotential kan utmana hela den kapitalistiska sociala strukturen. (Edwards 1986:68)*

Oberoende av om man accepterar tanken att det finns en tendens till en fallande profitkvot, stöder en fri marknad eller hoppas på en revolutionär klass, utgör exemplen – tycker jag – utmärkta illustrationer av vad strukturella motsättningar innebär. Begreppet motsättning är ett analytiskt verktyg på den strukturella nivån och kan användas som förklaring till historiska trender i empiriska mönster. Däremot kan vi inte utnyttja det för att förutsäga empiriska mönster eller hur en viss motsättning ska lösas, eftersom det alltid kan finnas andra och motverkande mekanismer. I kapitalistiska samhällen har staten stort inflytande, men den har inte ödelagt ekonomin (jfr Sayer 1995, kap 5); inte heller har proletariatet störtat kapitalismen. Och omvänt: inget av dessa empiriska mönster innebär att motsätt-

ningarna inte existerar. Även om en viss mekanism motverkas av en annan mekanism eller inte är verksam under en given period, så kan den finnas.

Nästa nivå är själva organiseringen av arbetsprocessen. Den dominerande gruppens, det vill säga arbetsgivarnas, centrala problem är att få ut faktiskt utfört arbete av den dominerade gruppen, det vill säga lönearbetarna. Den motsättning som vi analytiskt bör utgå ifrån är att arbetsgivaren hyr in lönearbetarens arbetskraft, men måste se till att den realiserar i form av produktion. Det finns en mängd olika drivkrafter för att motivera lönearbetarna för detta, vilket jag har behandlat på annat håll (1986, kap 8). Det rent ekonomiska tvånget att lönearbeta är gynnsamt för arbetsgivaren bara i vissa konjunkturlägen och varierar vid varje tidpunkt mellan skilda branscher och regioner. Därtill krävs därför en kontroll direkt i arbetsprocessen för att förmå lönearbetarna att arbeta hårt och att få deras samtycke till att utge sin arbetskraft. Det kan till exempel handla om ackordslön, att bestraffa avvikelser från arbetsgivarens normer, att organisera arbetslag med inbyggd effektivitetspress, att bygga upp karriärvägar eller propagera en företagskultur.

Relationen mellan denna nivå och den tidigare är att arbetsgivaren behöver få fram lönearbetarnas produktiva kapacitet inom ramen för en strukturerad antagonism. På arbetsprocessens nivå kan detta ta sig många olika uttryck och det blir meningslöst att betrakta detta uteslutande som konflikt eller som samtycke. De förekommer som organisationsprinciper samtidigt, omväxlande och sammanflätade (jfr Karlsson 2008, kap 1).

Därmed befinner vi oss på den verkliga arbetsprocessens nivå. Människors faktiska handlingssätt har med konkreta situationer att göra och hur aktörerna tolkar dem. Forskningen på den här nivån kan med fördel handla om vilka element av konflikt och samtycke som uppkommer i arbetsprocessens relationer genom olika individers och gruppernas handlingssätt. Ett centralt begrepp kommer från en klassisk analys av Baldamus (1961), nämligen lön-ansträngningsöverenskommelsen (*wage-effort bargaining*). Det syftar på att det på arbetsplatsen hela tiden förekommer formella och informella förhandlingar, inte bara om lönens storlek och form utan också hur stor arbetsinsats lönearbetaren ska utföra, vilken kvalitet den ska ha och vilka andra förmåner som ska vara inblandade. Genom förhandlingar om relationen mellan belöningar och ansträngning bildas överenskommelser på arbetsplatser och i lokalsamhället om det faktiskt utförda arbetets kvantitet och kvalitet. Detta är exploateringens konkreta uttryck (Edwards 1986:73). "hela poängen med att betrakta produktion som exploaterande är att komma bort från perspektivet att det är en rent teknisk process, i vilken arbetsmängder är mätbara." Vad som utgör en rimlig arbetsinsats, ett gott dagsverk och dess motsatser, är resultat av ständigt villkorade, grova och föränderliga överenskommelser i en motsättningsfylld social kontext. Och han fortsätter (1986:74). "De intressanta frågorna inkluderar hur beteendet är relaterat till arbetsprocessen, i vilken utsträckning den förändrar lön-ansträngningsöverenskommelsen och i hur hög grad deltagarna själva ser det i termer av konflikt mellan arbetare och ledning."

Det konkreta uttrycket för exploateringens strukturerade antagonism kallas kamp (*struggle*) – kamp mellan arbetsgivare och lönearbetare om lön-ansträngningsöverenskommelsen. Ett annat sätt att uttrycka det på är att kamp

gäller den aspekt av handlingarna på arbetsplatsen som rör kontrollen över arbetsprocessen. Och kontrollens föremål är hur arbetsprocessen är organiserad. Det finns ju en dubbel relation mellan arbetsgivare och lönearbetare: Båda är beroende av varandra, men de har också motsatta önskemål. Detta medför att när vi kommer till arbetsprocessens nivå får vi börja tänka i pluralis: flera olika arbetsprocesser, som alla har en skiftande och historiskt betingad ”kontrollfront” (Goodrich 1975) utifrån den specifika kamp om förhållandet mellan lön och ansträngning som pågår just där. Var denna front går skiftar i olika aspekter av arbetsprocesserna. Begreppet kontrollfront sammanställer konkret vid varje given tidpunkt och för varje aspekt de villkor under vilka faktiskt arbete utförs – hur hyrd arbetskraft realiserar i arbete. Samtidigt får vi inte längre två renodlade abstrakta aktörer, arbetsgivare och lönearbetare, utan en mängd skiljelinjer inom såväl gruppen arbetsgivare som lönearbetare. En verkställande direktörs krav på högre bonus och en tjänste- eller industriarbetares strävan efter högre lön utgör i princip samma typ av kamp i den exploaterande relationens lön-ansträngningsöverenskommelse.

Så långt utgångspunkter för analyser av passion och exploatering på arbetsplatser. Om vi rör oss utanför den omedelbara arbetsprocessen blir resonemanget annorlunda, varvid vi kan ta hjälp av Tillys argumentation om beständig ojämlikhet i samhället som sådant. Han anger grunddragen i en exploateringsprocess så här (2000:97). Exploatering utgörs av en ojämn fördelning av ersättningar i relation till det värde som deltagarna i organisationen bidrar med. Denna första tes är, kan man säga, överensstämmande med Edwards utgångspunkt. Vidare gynnas exploateringen av att en kategoriell ojämlikhet inrättas i organisationen, varför de organisationer som är beroende av exploatering för sin överlevnad tenderar att etablera kategoriell ojämlikhet. Och slutligen: ”Eftersom organisationer som inför kategoriell ojämlikhet ger större intäkter åt sina dominerande medlemmar och eftersom en del av dessa intäkter går till underhållet av organisationen, tenderar sådana organisationer att tränga undan andra typer av organisationer.”

Om vi empiriskt ska leta efter exploatering är Tillys (2000:140) tips att vi tittar efter sju olika element: Ett första sådant är (1) makthavare av något slag och (2) hur de samordnar sina strävanden; så handlar det om olika typer av (3) exploateringsbara resurser, (4) hur makthavarna förfogar över dessa och (5) vilken avkastning de ger; slutligen gäller det vilken (6) kategoriell utestängning som är inblandad och hur den (7) skeva fördelningen av avkastningen i relation till arbetsinsatsen ser ut. Vi behöver inte nödvändigtvis leta efter dessa empiriska drag i den här ordningen, men vi gör klokt i att spana efter dem om vill kartlägga exploatering i något sammanhang. Ett av Tillys exempel är den sociala utvecklingen i Sydafrika fram till apartheids fall (2000:129-144), så låt oss följa detta.

Det fanns européer i det som sedan kom att kallas Sydafrika redan vid mitten av 1600-talet. Deras styrka växte och efterhand började de förslava den svarta befolkningen. Det fanns dock motsättningar inte bara mellan européer och svarta utan också mellan européerna. Allt detta intensifierades när väldiga exploateringsbara resurser i form av guld och diamanter (3) upptäcktes under 1800-talet. Efter många stridigheter, inklusive de så kallade boerkrigen, etablerades ett system i vilket förfogandet över resurserna, senare kompletterades med industri och handel (4), förbehölls vita – i synnerhet vita kapitalister – genom den statliga po-

litiken. Denna politik kodifierades så småningom som *apartheid*, varigenom fyra "raser" – vita, svarta, färgade och indier – konstituerades och tilldelades vitt skilda privilegier respektive restriktioner. Härigenom etablerades en koalition av vita högre tjänstemän och kapitalister som en tydlig grupp av makthavare (1), som samordnade sina strävanden att utestänga andra från resurserna (2). I form av nettovinsten från gruvor, farmer, kapitalistiska företag med mera gav dessa resurser en avsevärd avkastning (5). Den systematiska kategoriella utestängningen av andra "raser" (6) ledde härigenom till en oerhört skev fördelning av avkastningen till fördel för de som definierats som "vita" (7). De vita exploaterade resten av befolkningen.

Under exploateringsbegreppet kan vi således urskilja en inriktning på arbetsprocessen och arbetsplatsen som sådan och en inriktning på vidare samhälleliga förhållanden. Båda utgår dock från samma grundprincip, nämligen en strukturerad social ojämlikhet och antagonism, oberoende av de inblandades definition av sin situation. I båda fallen öppnar detta inte bara för empiriska undersökningar av exploateringens konkreta uttryck, utan också för hur dessa uppfattas av de människor som är berörda av dem.

## Passion och exploatering i arbetet

Begreppen passion och exploatering kan vid första påseendet kanske framstå som oförenliga. Men rent principiellt kan de naturligtvis sammanbindas (tabell 3). Till att börja med kan vi tänka oss en sammansmältning till en passionerad exploatering eller exploaterande passion. Dess direkta motsats skulle då vara sociala sammanhang utan vare sig exploatering eller passion. Och så finns möjligheterna till passionslös eller neutral exploatering respektive passion utan exploatering.

*Tabell 3: Passion och exploatering i arbetet*

		Passion	
		Ja	Nej
Exploatering	Ja	<i>Exploaterande passion/passionerad exploatering</i>	<i>Exploatering utan passion</i>
	Nej	<i>Passion utan exploatering</i>	<i>Varken passion eller exploatering</i>

Jag föreslår nu att de läsare som är intresserade av intellektuella lekar försöker finna exempel på tabellens rutor i resten av den här boken. Förhoppningsvis kan ni fylla i tre av dem, medan den fjärde förblir tom.

# Litteratur

- Asplund J (1979). *Teorier om framtiden*. Stockholm: Liber.
- Axelsson J (2009). *Dominanser. En utveckling av den realistiska livsformsteorin*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Baldamus W (1961). *Efficiency and Effort: An Analysis of Industrial Administration*. London: Tavistock.
- Bertrand J (2009). "Entre 'passion' et incertitude: La socialisation du métier de footballeur professionnel." *Sociologie du travail*, 51(3):361-378.
- Bolton S C (2007) (eds). *Dimensions of Dignity at Work*. Amsterdam: Butterworth-Heinemann.
- Brodsky W (2006). "In the Wings of British Orchestras: A Multi-episode Interview Study among Symphony Players." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4):673-690.
- Cardon M S, Wincent J, Singh J & Drnovsek M (2009). "The Nature and Experience of Entrepreneurial Passion." *Academy of Management Review*, 34(3):511-523.
- Cohen G A (1986). *Karl Marx' historieteori: ett försvar*. Lund: Arkiv.
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L & Karlsson J Ch (2003). *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Edwards P K (1986). *Conflict at Work. A Materialist Analysis of Workplace Relations*. London: Basil Blackwell.
- Engels F (1970). *Herr Eugen Dürings omvälvning av vetenskapen*. Stockholm: Arbetarkultur.
- Fourier C (1968 [1851]). *The Passions of the Human Soul and Their Influence on Society and Civilization. Two Volumes*. New York: Kelley.
- Fourier C (1983). *Slaget om de små pastejerna. Skrifter i urval*. Stockholm: Federativ.
- Goodrich C L (1975 [1920]). *The Frontier of Control*. London: Pluto.
- Gubman E (2004). "From Engagement to Passion for Work: The Search for the Missing Person." *Human Resource Planning* 27(3):42-46.
- Hodson R (2001). *Dignity at Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Houlfort N & Vallerand R J (2006). "Le passion envers le travail: les deux côtés de la médaille." *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 2(1):4-17.
- Karlsson J Ch (1986). *Begreppet arbete. Definitioner, ideologier och sociala former*. Lund: Arkiv.
- Karlsson J Ch (2004). "The Ontology of Work: Social Relations and Doing in the Sphere of Necessity", In Ackroyd, S. & Fleetwood, S. (eds). *Critical Realism in Action in Organisations and Management Studies*. London: Routledge.
- Karlsson J Ch (2008). *Den smidiga mellanchefen – och andra motståndsb berättelser*. Malmö: Gleerup.
- Karlsson J Ch (2011). *Organizational Misbehaviour in the Workplace. Narratives of Dignity and Resistance*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Nielsen K & Ware R (1997). *Exploitation*. Atlantic Highlands, N. J.: Humanities Press.
- Parker M, Fournie V & Reedy P (2007). *The Dictionary of Alternatives. Utopianism & Organization*. London: Zed.
- Roemer J E (1982). *A General Theory of Exploitation and Class*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sayer A (1995). *Radical Political Economy. A Critique*. Oxford: Blackwell.
- Shelby T (2002). "Parasites, Pimps, and Capitalists: A Naturalistic Conception of Exploitation." *Social Theory and Practice*, 28(3):381-418.

- Spence J T & Robbins A S (1992). "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results." *Journal of Personality Assessment*, 58(1):160-178.
- Tilly C (2000). *Beständig ojämlikhet*. Lund: Arkiv.
- Vallerand R J, Blanchard C, Mageau G A, Koestner R, Ratelle C, Léonard M, Gagné M & Marsolais J (2003). "Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion." *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4):756-767.
- Weber M (1983). *Ekonomi och samhälle. Förståelsesociologins grunder 1*. Uppsala: Argos.