

# Lysgaard i Anglosaxien – En jämförande tankelek

Jan Ch Karlsson

Inom skandinavisk arbetslivsforskning är Sverre Lysgaards teori om arbetarkollektivet fortfarande en aktuell klassiker. Boken kom ut 1961 på norska men har aldrig översatts till något annat språk. Jag jämför Lysgaards teori med ett antal sentida och närliggande anglosaxiska teorier, nämligen om kollektivism (Stewart m fl), de anställdas kollektiv (Fox) och anställdas självorganisation (Ackroyd & Thompson). I jämförelserna av de enheter som teorierna omfattar utgår jag från fem dimensioner: om konflikt eller konsensus är nödvändig för att teorins entitet ska kunna existera; entitetens omfattning i fråga om kategorier av anställda; dess utsträckning inom eller utanför en arbetsplats; om det finns en typologi över entiteten; och om det ingår en analys av intern disciplin i den. Jag leker också med tanken om vad Lysgaard eventuellt kan ha sagt om dessa teorier om han hade haft möjlighet.

Sverre Lysgaards (2001 [1961]) teori om arbetarkollektivet är en verklig klassiker – i Skandinavien. Eftersom boken bara finns på norska, *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*, är den okänd utanför detta geografiska område. Inom Skandinavien var den ända in i våra dagar den enda betydande studien om anställdas motstånd och informell organisation på arbetsplatser. Jag försöker i det följande ställa teorin i relation till internationellt presenterade teorier inom liknande fält, varvid jag dock begränsar mig till det anglosaxiska området (för en jämförelse med Habermas teori om kommunikativt handlande, se Kalleberg 2001, s 38–46). Lysgaard genomförde själv en kritisk komparation mellan sin teori och anglosaxiska teorier vid den tid boken kom ut (1961),

FÖRFATTARE

Jan Ch Karlsson, professor i sociologi vid  
arbetsvetenskap, Karlstads universitet, Karlstad  
jan.karlsson@kau.se

---

Artikeln har skrivits inom ramen för projektet ”Kulturbrytningar i arbetsorganisationer – en studie med utgångspunkt i Lysgaards teori om arbetarkollektivet”, finansierat av FAS/Forte. Stort tack till mina projektkamrater Egil J Skorstad och Jonas Axelsson för viktiga kommentarer på tidigare versioner av artikeln.

framför allt Hawthornestudierna (Roethlisberger & Dickson 1964 [1939]) och tolkningar av dem – i synnerhet Homans (1950) – och senare teorier som lagts fram av bland andra Lipset (1956), Merton (1957) och Goffman (1956). Men vad skulle Lysgaard ha sagt om anglosaxiska teorier efter denna tidpunkt? Jag försöker således sätta in teorin om arbetarkollektivet i ett nytt och annorlunda ljus genom att fråga om dess relation till senare teorier inom samma fält.

Jag börjar med att påminna om grunderna i teorin om arbetarkollektivet, varefter jag presenterar mitt urval anglosaxiska teorier som omfattar någon form av kollektiv eller kollektivism, om än inte nödvändigtvis med denna terminologi. Så redogör jag för de dimensioner som jag använder för att jämföra teoriernas innehåll med varandra. Därefter följer själva komparationen längs de linjer som dessa dimensioner drar upp. Slutligen summerar jag.

## ARBETARKOLLEKTIVET

Teorin om arbetarkollektivet är resultatet av en ingående undersökning av en massafabrik i Norge under andra hälften av 1950-talet, men den är fortfarande aktuell i svensk arbetslivsforskning (se t ex Augustsson 1996, Bergman 1995, Boglind 1989, Fältholm 1998, Lindgren 1985, Sjöström 2013). Utgångspunkten för teorin är att det på arbetsplatser finns två system, det teknisk–ekonomiska och det mänskliga. Det första utgörs av företaget, dess mål (primärt ökad vinst) och organisation av arbetet, bland annat i form av en befattningsstruktur. Detta system resulterar i arbetsplatsens specifika arbetsvillkor och arbetsmiljö. Den som måste ha ett jobb för sin försörjning och som också har ett sådant kommer som anställd att ingå i det teknisk–ekonomiska systemet. Det andra systemet på en arbetsplats är det mänskliga, det vill säga vad som utmärker anställda i egenskap av att vara människa. Därmed ingår de anställda naturligtvis även i detta system. Problemet är att det råder en motsättning mellan de två systemen i vilken det teknisk–ekonomiska systemets krav hotar de anställdas värdighet som människor. Ingen anställd kan undslippa motsättningen, eftersom de alla är människor samtidigt som de måste arbeta i ett teknisk–ekonomiskt system.

Motsättningen har närmare bestämt tre beståndsdelar (jag bygger fortsättningsvis på min tidigare framställning i Karlsson 1983, s 199–207): För det första är det teknisk–ekonomiska systemet omätligt i fråga om de egenskaper och färdigheter hos den anställda som det har bruk för – arbetsamhet, styrka, snabbhet, koncentration, pålitlighet och så vidare. Men människor kan inte arbeta hur länge som helst, har inte en outtömlig styrka et cetera. Människor är begränsade i förhållande till de omätliga kraven. För det andra är den roll som det teknisk–ekonomiska systemet tilldelar varje anställd specialiserad eller ensidig. Det är ett snävt avgränsat område som arbetaren förväntas vara oavlatligt upptagen av under arbetstiden.

Samtidigt är människor mångsidiga med en mängd handlingstendenser och utvecklingsbehov. Slutligen är det teknisk-ekonomiska systemet obönhörligt. Det ligger inte i detta systems intresse att behålla en viss person som medlem om han eller hon kan ersättas med någon (eller något) som gagnar systemet bättre. Varje anställd kan konkurreras ut av effektivare och lönsammare arbetskraft eller av en maskin. Men en sådan osäker situation är påfrestande eftersom människor är trygghetssökande. Det teknisk-ekonomiska systemets omättlighet, ensidighet och obönhörlighet kolliderar med det mänskliga systemets begränsning, mångsidighet och krav på trygghet.

Det är i relation till denna motsättning som arbetarkollektivet, eller kollektivsystemet, kommer in i bilden. Kollektivet skjuts in som en buffert mellan de två andra systemen för att ge de anställda ett beskyddat medlemskap i det teknisk-ekonomiska systemet. Kollektivsystemet försöker rädda de anställdas heder, ära och värdighet undan det teknisk-ekonomiska systemets hot mot deras mänsklighet. Kollektivet omfattar emellertid inte alla anställda på en arbetsplats, utan endast de underordnade, de längst ned i arbetsplatsens hierarki, de på golvet. Det är därför Lysgaard använder termen ”arbetarkollektivet” för att beteckna detta informella försvar mot den formella arbetsorganisationens omättligen, ensidiga och obönhörliga krav. Kollektivet bygger upp ett motstånd mot det teknisk-ekonomiska systemet genom motmakt (Lysgaard 2001, s 148; alla översättningar till svenska från referenser på andra språk har gjorts av mig):

Genom maktanvändning och hot om maktanvändning, mer eller mindre våldsam, sätter kollektivet sig i stånd att svara på det sätt som det teknisk-ekonomiska systemet praktiseras på i arbetsorganisationen. Makten verkar till att moderera det renodlade genomförandet av det teknisk-ekonomiska systemet, så att arbetsorganisationen inte i alltför hotande grad präglas av detta omättligen, ensidiga och obönhörligen ’system’.

Överordnade grupper – från förmännen och uppåt – hamnar naturligtvis också i kläm i motsättningen mellan det teknisk-ekonomiska systemet och det mänskliga systemet, vilket kan resultera i att även de bygger upp försvarssystem och buffertar. Eftersom de alla på något sätt är representanter för det teknisk-ekonomiska systemet genom sin yrkesroll sker dock detta inte som ett kollektiv utan i andra former. Lysgaard nämner sådana möjligheter, men det som teorin handlar om är arbetarkollektivet.

## TEORIerna och dimensioner för jämförelserna

Jag har tillämpat två alternativa principer för att välja anglosaxiska teorier som jämförelseobjekt med den som Lysgaard lade fram. Den ena är att teorin ska innehålla en terminologi som har "kollektiv" bland "anställda" i centrum, den andra att den ska behandla ett liknande område som Lysgaard, det vill säga motstånd i arbetet. Det räcker alltså att en teori uppfyller ett av kraven för att inkluderas i jämförelsen. En första sådan teori är Paul Stewart och kollegors (Stewart 2006, Martinez Lucio & Stewart 1997, Stephenson & Stewart 2001) teori om "kollektiv-arbetaren" och "kollektivism" i kapitalismen i allmänhet och på dess arbetsplatser i synnerhet. Vidare den teori om de "anställdas kollektiv" (*employee collectivity*) som presenterats av Alan Fox (1971) och som sträcker sig från arbetsgrupper på en arbetsplats till nationella fackliga organisationer. Slutligen Stephen Ackroyd och Paul Thompson (1999) om grupper av anställdas "självorganisation" (*self-organization*), som ingår i deras analys av organisatorisk olydnad (*organizational misbehaviour*).

De teorier jag jämför Lysgaards med är alltså tre till antalet. Visserligen flödar inte den anglosaxiska litteraturen över av utvecklade teorier som kan jämföras med Lysgaards, men detta innebär ändå att jag har valt bort vissa möjliga kandidater – framför allt två där båda har en annan terminologi än "kollektiv". Den ena är teorier om "yrkesgemenskaper" (*occupational communities*) (Salaman 1974, Van Maanen & Barley 1984), som i och för sig kan sägas gälla en form av kollektiv, nämligen yrkesbaserade sådana. Samtidigt sägs explicit att yrkesgemenskaper inte är "motståndskulturer" (Van Maanen & Barley 1984, s 291), varför de faller utanför mitt nuvarande intresseområde. Den andra gäller "praktikgemenskaper" (*communities of practice*), en teori som introducerats av Etienne Wenger (1998). Den utesluter inte – såsom teorierna om yrkesgemenskaper gör – motstånd som en del av analysen, men detta tema är alltid villkorat och perifert. Teorins enhet är i stället lärande.

För att kunna analysera teorierna behöver jag en uppsättning dimensioner där jag kan jämföra likheter och skillnader mellan dem. Jag bygger på fem sådana dimensioner. Den första härrör från den grundläggande transfaktiska frågan "vad måste finnas för att teorins *enhet* ska kunna finnas?" (Danermark m fl 2003, s 191–192). En av de saker som teorier gör är att specificera att en viss enhet (entitet, objekt, sak) existerar i världen (Elder-Vass 2010, s 16–17); i det här fallet är det en del av de aktuella teorierna att enheten anställda ingår, vilket är ett av skälen till att jag valt dem som teorier för jämförelsen. Jag begränsar emellertid denna dimension till att undersöka om respektive teoriers enhet – arbetarkollektiv, kollektivism, de anställdas kollektiv och självorganisation – kräver konsensus eller konflikt mellan arbetsgivare och anställda för att kunna existera (varvid ett möjligt svar naturligtvis är "ingendera"). Den andra dimensionen gäller *enhetens omfatt-*

ning, det vill säga huruvida teorin avgränsar den till någon särskild typ av anställda – exempelvis de ”på golvet” – eller inbegriper alla typer av anställda oberoende av position i arbetsorganisationens hierarki. Den tredje handlar om *enhetens utsträckning*, vilken har att göra med huruvida den kan existera bara inom en given arbetsplats gränser eller tvärs över arbetsplatser eller ännu vidare sammanhang. Därvid gör jag en distinktion mellan lokal och global utsträckning. Den fjärde dimensionen för jämförelse är huruvida teorin innehåller en klassificering av *typer av respektive enhet*. Finns det, med andra ord, en typologi av arbetarkollektiv, kollektivism, anställdas kollektiv och självorganisation? Slutligen går jag in i själva enheten och ser på relationer mellan dess medlemmar. Finns det analyser av vad som sker där inne? Det är något som i så fall ofta tar sig uttryck i en *intern disciplin i enheten* för att upprätthålla dess normer (Karlsson 2012, s 190–193).

Sammanfattningsvis är de komparativa dimensioner jag utnyttjar de här: Den transfaktiska frågan om nödvändigheten av konflikt eller konsensus mellan arbetsgivare och anställda för att teorins enhet ska kunna existera; enhetens omfattning vad beträffar olika sociala kategorier; dess utsträckning när det gäller inom eller även utanför en specifik arbetsplats; dess eventuella subtyper; och dess interna relationer i form av att disciplinera medlemmarna. Jag kombinerar svaren för respektive teori i en sammanfattande tabell för varje dimension för sig.

## KONFLIKT OCH KONSENSUS

Den första dimensionen handlar således om huruvida teorin säger att relationen mellan arbetsgivare och anställda måste innehålla element av konflikt eller av konsensus för att enheten ska kunna uppstå. Det sätt på vilket jag tolkar respektive teori i det avseendet framgår av *tabell 1*.

**Tabell 1.** Huruvida konflikt och konsensus mellan arbetsgivare och anställda måste finnas för att enheten ska kunna existera.

	Konsensus	Konflikt
Arbetarkollektivet (Lysgaard)		✓
Kollektivism (Stewart m fl)		
Anställdas kollektiv (Fox)		✓
Självorganisation (Ackroyd & Thompson)		✓

I Lysgaards teori är vad som gör att arbetarkollektivet kan uppstå och bestå en motsättning mellan å ena sidan det teknisk-ekonomiska systemet, representerat av arbetsgivare och ledning, och å andra sidan det mänskliga systemet som alla anställda ingår i. Arbetarkollektivet etableras som en buffert, som ska göra det möjligt för de anställda att få ett beskyddat medlemskap i det teknisk-ekonomiska systemet. Vad som kan förhindra att detta sker är om det teknisk-ekonomiska

systemet lyckas etablera sin egen ideologi och kommunikationsmönster som det enda som existerar på arbetsplatsen. Men även då – och så länge som motsättningen mellan de två systemen existerar – föreligger arbetarkollektivet som en möjlighet.

I sin diskussion om kollektivism tar Paul Stewart och kollegor sin utgångspunkt i Marx (1969, s 442–444 [1867]) begrepp ”den kollektiva arbetaren”. Deras tolkning är emellertid inte att det handlar om att arbetare handlar kollektivt eller en kollektiv subjektivitet bland arbetare, utan i stället om att i kapitalismen uppstår ett kollektivt samarbete som finns där oberoende av om det förekommer konflikter på arbetsplatsen. Konflikter kan vara närvarande eller frånvarande, men oavsett vilket kan det inte avläsas som indikatorer av närvaro eller frånvaro av kollektivism. Allt detta måste analyseras som delar av ”relationen mellan kapital och arbete i arbetsprocessen” (Stewart 2006, s 187). Arbetet under kapitalismen är alltid en kollektiv process – även om arbetare kan uppleva det på individualiserade sätt. Det finns former av kollektivism bland arbetare och Stewart med kollegor argumenterar för att kollektivism bland anställda ibland kan riktas mot ledningen och arbetsorganisationen, men de poängterar att detta inte är nödvändigt för att dessa typer av kollektivism ska kunna existera. I stället är de uttryck för reciprocitet och samarbete i anställdas vardagsliv, på arbetet, i familjen och i samhället. Kollektivism är primärt samarbete mellan arbetare.

Alan Fox (1971) har presenterat en teori för att analysera arbetsrelationer i vilken begreppet ”anställdas kollektiv” är centralt. Organisationer är, säger Fox, strukturerade genom roller och sociala relationer som är arrangerade i över- och underordnade positioner. Denna struktur berättigas i deltagarnas, särskilt de lägre deltagarnas (*lower participants*), ögon av en ideologi och dess normer, vilket innebär att konflikter i organisationen i sista hand är normativa strider. Ledningens normer baseras på idén att en hierarki av positioner är nödvändig om organisationen ska nå sina mål, men om normerna inte betraktas som legitima av de lägre deltagarna tillgriper ledningen makt genom sin kontroll av organisationens resurser. Det är alltid problematiskt att få anställda att följa ledningens normer och det uppstår ofta situationer i vilka ledningens normativa auktoritet upphör att framstå som berättigad i de anställdas ögon. Ledningen faller då tillbaka på direkt makt och de anställdas kollektiv mobiliserar motmakt: ett kollektiv är en koncentration av makt. De anställdas kollektiv strävar efter att ersätta arbetsgivarens kollektiva normer med sina egna normer genom att införa dem bland sina medlemmar såväl som inom ledningen. Kollektivet agerar därmed för att etablera autonomi bland de anställda från arbetsgivarens makt och auktoritet.

Slutligen i det här avsnittet behandlar jag Stephen Ackroyd och Paul Thompsons begrepp anställdas ”självorganisation” på arbetsplatser. I sin inflytelserika bok om motstånd och organisatorisk olydnad utgör en av deras utgångspunkter

att självorganisation är ”olydnadens infrastruktur” (1999, s 53) eller ”hörnstenen i anställdas aktioner på arbetsplatsen” (1999, s 55, jfr även Ackroyd 2012, s 23). Begreppet definieras som ”gruppers tendens att formera intressen och etablera identiteter och att utveckla autonomi baserad på dessa aktiviteter” (Ackroyd & Thompson 1999, s 54, jfr även Marks & Thompson 2010). Arbetsgruppers intressen bildas i relation till dess medlemmars identitet, som i sin tur skapas i opposition mot andra grupper – i synnerhet ledningen högre upp i hierarkin. Författarna hävdar också att strävan efter självorganisering och autonomi alltid finns i alla arbetssituationer, även om det varierar hur manifesta eller latent de är. Varje form av motstånd och organisatorisk olydnad förutsätter att det föreligger någon typ av självorganisation bland anställda och all självorganisation innehåller normer om dess medlemmars handlingsätt på arbetet – normer som behandlar både vad som är rimligt att göra i vilka situationer och i relation till ledningen.

För att summera resultatet av *tabell 1*, kan vi konstatera att för Stewart med flera ligger frågor om konflikt och konsensus bortom teorins enhet. Båda kan vara närvarande, men ingen av dem är nödvändig för att kollektivism ska kunna existera. Det handlar i stället om ett utvecklat kapitalistiskt produktionssätt. Ackroyd och Thompsons teori om självorganisation, Fox teori om anställdas kollektiv och Lysgaards om arbetarkollektivet delar ett analytiskt mönster av att konflikt men inte konsensus måste finnas för att respektive enhet ska uppstå. Det kan alltid finnas någon grad av konsensus mellan arbetsgivare å ena sidan och lägre deltagare, arbetare eller anställda å andra sidan, men så länge som det finns konflikter mellan dem föreligger förutsättningarna för att denna informella organisation ska uppstå.

Mot bakgrund av hur Lysgaard utformat sin kritik av teorier i sin samtid kan vi nu föreställa oss att han skulle ha ett och annat att säga de anglosaxiska teoretikerna om han hade haft möjlighet. Jag tänker mig att hans kritik skulle kunna låta så här:

*Till Paul Stewart:* Mitt begrepp arbetarkollektiv är naturligtvis en abstraktion, men den håller sig på en och samma nivå: arbetsplatsen. Problemet med ditt begrepp kollektivism, Paul, är att det börjar på en oerhört abstrakt nivå, det kapitalistiska systemet som sådant i form av den kollektiva arbetaren, och sedan utan vidare singlar sig ned till det enskilda företaget och de anställda. Det är ett enormt glapp här, som du inte tar hänsyn till. Det leder också till att du inte ser att konflikten spelar en stor roll för kollektivismen även i din tappning. Det är tydligast när det gäller företagskollektivismen. Bakgrunden till att ledningen vill skapa denna kollektivism måste ju vara att den vill överbrygga konflikten mellan företaget och de anställda – eller med mina termer, det teknisk–ekonomiska och det mänskliga systemet. Arbetarkollektivet är inte vilken kollektivism som helst, Paul, det är den specifika form som uppstår bland underordnade i motsättningen

mellan det teknisk–ekonomiska systemet och förutsättningarna i det mänskliga systemet. Kollektivet innebär ett internt samarbete, men grunden för samarbetet är inte den abstrakta kollektiva arbetaren i kapitalismen utan nödvändigheten av att vara medlem i de två andra systemen – och de står i konflikt med varandra.

*Till Alan Fox:* Det finns en hel del likheter oss emellan, Alan, men kollektivet är inte bara en fråga om normer och motnormer som sådana. Det framgår inte riktigt varför respektive uppsättning normer uppstår. För att förstå det måste man gå till det dilemma arbetarna befinner sig i genom att de kläms mellan de två systemen. Normer är inte allt. Det teknisk–ekonomiska systemets krav känns på kroppen och i själen och tar ifrån arbetarna deras heder och värdighet som människor. Det är ett försvar mot den situationen, nödvändigheten av en buffert, som är kollektivets grund.

*Till Stephen Ackroyd och Paul Thompson:* Det finns klara likheter mellan oss, kanske framför allt i att anställda bygger upp en egen organisation skild från den formella arbetsorganisationen. Däremot tycker jag att ni borde kunna gå ett steg längre och analysera huruvida självorganisationen ser likadan ut i olika delar av arbetsplatsens hierarki. Då skulle ni säkert finna att den inte gör det, beroende på om medlemmarna på något sätt representerar det teknisk–ekonomiska systemet eller inte.

## OMFATTNINGEN AV TEORINS ENHET

Nästa dimension för jämförelsen mellan teorierna gäller vilken typ av anställda som utgör respektive teoris enhet, något som jag kallar dess omfattning (*tabell 2*). Omfattar teorin bara arbetare på golvet som de som ingår i den enhet som pekas ut eller även anställda på högre nivåer på arbetsplatser?

Tabell 2. Omfattningen av teorins enhet.

	Bara arbetare på golvet	Alla typer av anställda
Arbetarkollektivet (Lysgaard)	√	
Kollektivism (Stewart m fl)		√
Anställdas kollektiv (Fox)	√	
Självorganisation (Ackroyd & Thompson)		√

Lysgaards argument är att arbetarkollektivet bara omfattar underordnade arbetare, eftersom alla andra anställda på ett eller annat sätt är representanter för det teknisk–ekonomiska systemet. På liknande vis menar Fox att anställdas kollektiv bara finns bland lägre deltagare, då chefer klättrar i karriärstegar och därmed är beroende av sina överordnade för avancemang – något som tenderar att avskräcka dem från kollektiva aktioner. Hos Stewart med flera är tolkningen att kollekti-



vism är ett resultat av existensen av den kollektiva arbetaren i kapitalismen, vilket medför att varhelst det finns kapitalistisk produktion så finns också kollektivism, oberoende av vilka sociala positioner som är inblandade. Självorganisation, slutligen, kan omfatta personal överallt i en organisation där man kan finna grupper av anställda.

Alla författare hävdar således att arbetare tillhör den enhet som teorin omfattar, men det varierar när det kommer till frågan om även andra anställda inkluderas. När kollektivism eller självorganisation utgör enheten, så finns där ingenting som i princip kan hindra att dessa existerar bland anställda på högre nivåer i arbetsplatsens hierarki. Fox och Lysgaard är, å andra sidan, överens om att anställdas kollektiv och arbetarkollektivet bara kan finnas bland arbetare på den lägsta nivån.

Vad kan Lysgaard tänkas ha att säga till sina sentida kollegor när det gäller enhetens omfattning i respektive teori? Det här föreställer jag mig att det kan handla om:

*Till Paul Stewart:* Ett problem till med det glapp mellan dina abstraktioner som jag pratade om nyss, Paul, är att kollektivism finns överallt, bland alla anställda. Om kollektivism är allomfattande inom ett så enormt system som kapitalismen, så tenderar det att bli ett ganska ointressant begrepp. Var finns inte kollektivism? Det är den fråga du borde ställa dig.

*Till Alan Fox:* Det är nog riktigt att chefer inte bildar anställdas kollektiv, men däremot förefaller det vara empiriskt felaktigt att de inte skulle ägna sig åt kollektiva aktioner. Dina brittiska kollegor Ackroyd och Thompson har åtskilliga sådana exempel, liksom den där Karlsson (2012). Du bör därför också fundera på, Alan, om det verkligen handlar om rädsla för den egna karriären som gör att de här grupperna inte bildar kollektiv. Jag hävdar att det i stället beror på att det i deras position ingår att representera det teknisk-ekonomiska systemet.

*Till Stephen Ackroyd och Paul Thompson:* Här kan även ert begrepp självorganisering hjälpa till genom påpekandet att sådan kan förekomma på alla nivåer i hierarkin. Problemet är dock fortfarande att det inte är ett verktyg för att urskilja skillnader mellan de underordnades typ av självorganisation och andra grupper.

## LOKAL ELLER GLOBAL UTSTRÄCKNING

Man kan föreställa sig att teoriernas enheter är begränsade till specifika geografiska platser, som en arbetsplats, eller sträcker sig ut över vidare områden. I det första fallet kallar jag enheten lokal, i det andra fallet säger jag att den är global. Det sätt som den här dimensionen behandlas på i teorierna återfinns i *tabell 3*.

Tabell 3. Enhetens utsträckning.

	Lokal utsträckning	Global utsträckning
Arbetarkollektivet (Lysgaard)	√	
Kollektivism (Stewart m fl)	√	√
Anställdas kollektiv (Fox)	√	√
Självorganisation (Ackroyd & Thompson)	√	

Låt oss först notera att i den mån som global utsträckning förekommer, så omfattar den även en lokal sådan. Den här dimensionen handlar alltså om en begränsning till en lokal utsträckning eller ej.

Så länge som förutsättningarna är uppfyllda på en arbetsplats för att ett arbetarkollektiv ska uppstå, det vill säga att det finns en motsättning mellan det teknisk-ekonomiska systemet och det mänskliga systemet, så finns en möjlighet att det faktiskt uppkommer, framhåller Lysgaard. Sådana sociala situationer kan finnas på många arbetsplatser, men varje arbetarkollektiv är begränsat till sin egen arbetsplats. Fackföreningar kan sträcka sig tvärs över arbetsplatser och regioner, till och med nationer, men Lysgaard gör en distinktion mellan arbetarkollektiv som informella organisationer och formella fackliga organisationer. De flesta fackföreningar har formerats på grundvalen av arbetarkollektiv, men de är kvalitativt skilda fenomen och det händer att det råder konflikt mellan dem. Detta kan jämföras med Fox begrepp de anställdas kollektiv, i vilket det är möjligt för alla lägre deltagare att betrakta sina problem som gemensamma, oberoende av var de arbetar. Det leder till att sådana kollektiv kan överskrida den enskilda arbetsplatsen och till sist innefatta alla anställda i denna position. Fox (1971, s 92) säger därför: "Det relevanta kollektivet kan vara antingen den omedelbara arbetsgruppen, den vidare arbetsgruppen, en fackförenings lokala organisation eller förbundets nationella organisation – eller någon kombination av dessa. [...] Ordet 'kollektiv' måste förstås som någon av dessa nivåer, beroende på omständigheterna." Det finns således en hierarki av kollektiv – från arbetsgrupper över arbetsplatskollektiv till nationella sådana som LO, TCO eller SACO.

I teorin om kollektivism kan dess entitet naturligtvis vara lokal såväl som global av samma skäl som jag presenterade i samband med *tabell 2*: sociala positioner och grupper upp till hela den kollektiva arbetaren i det kapitalistiska systemet inkluderas. Självorganisation, slutligen, definieras som ett gruppfenomen, vilket bör innebära att det är begränsat till lokala sammanhang.

För att sammanfatta jämförelserna i den här dimensionen, så finner vi att Lysgaards arbetarkollektiv är en lokal företeelse, medan i Stewarts med fleras teori kan viss kollektivism finnas utanför arbetet, samtidigt som andra typer griper

över olika arbetsplatser, men det finns också en särskild typ av kollektivism på arbetsplatser. Mest avgörande för tanken att kollektivismen är global är naturligtvis att den är knuten till den kapitalistiska kollektivarbetaren. Även för Fox kan anställdas kollektiv existera på båda nivåerna, samtidigt som självorganisation är ett lokalt fenomen inom grupper på specifika arbetsplatser. Tanken om lokala kollektiv finns således hos Lysgaard och Ackroyd och Thompson, medan den om globala kollektiv återfinns hos Stewart och Fox.

Lysgaards kommentarer tror jag kan utformas så här:

*Till Paul Stewart:* Problemet är abstraktionsnivån igen, Paul. Gränserna för kollektivismen är kapitalismens gränser – och de är ordentligt vida. Faktiskt så vidsträckt att kollektivismen blir ett begrepp med oklara gränser, den tenderar att bli allomfattande.

*Till Alan Fox:* Det är inte riktigt lika illa i ditt fall, Alan, eftersom du håller dig till de lägre deltagarna. Ditt problem i det här avseendet är att du inte gör någon distinktion mellan den informella och den formella kollektiva organisationen. Det medför tyvärr också att du i din analys ganska snabbt släpper informella anställdas kollektiv för att i stället ägna dig åt fackliga organisationer – detta utan att du uppmärksammar att de följer helt olika principer, de är olika typer av enhet.

*Till Stephen Ackroyd och Paul Thompson:* Den er go, gutter! Här får ni mer skärpa i analysen än både Paul och Alan genom att ni låter er entitet befinna sig lokalt på arbetsplatsen. Samtidigt finns förstås problemen med nivåer inom arbetsplatsen kvar, så som jag har påtalat tidigare.

## TYOLOGI ÖVER TEORINS ENHET

Nästa jämförande dimension är huruvida teorierna handlar om en homogen enhet eller om den kan indelas i flera typer. Presenterar författaren, med andra ord, en typologi över entiteten eller ej? Svaret återfinns i *tabell 4*.

**Tabell 4.** Huruvida enheten existerar i flera typer.

	Typologi
Arbetarkollektivet (Lysgaard)	Ingen typologi
Kollektivism (Stewart m fl)	Företagskollektivism Fackföreningskollektivism Arbetsplatskollektivism Vardagskollektivism
Anställdas kollektiv (Fox)	Omedelbara arbetsgruppen Vidare arbetsgruppen Lokal fackförening Nationell fackförening
Självorganisation (Ackroyd & Thompson)	Ingen typologi

Lysgaard förser oss inte med någon typologi över arbetarkollektiv, även om han berör frågan om svaga och starka former av enheten. Kalleberg (2001, s 31) påpekar med all rätt att han uppställer typologier, men de är av annat slag: de handlar om de tre typerna av system och fem typer av medlemmars anslutning till ett system, inte om teorins enhet i sig. Inte heller Ackroyd och Thompson presenterar någon typologi av självorganisation utan nöjer sig med att urskilja skilda typer av handlingar inom sådana, baserade på en indelning i formell och informell organisering respektive extern och intern gruppidentitet (1999, s 56–57). Däremot gör Fox distinktioner mellan former av kollektiv i enlighet med deras utbredning: arbetsgrupp och vidare arbetsgrupp på en arbetsplats, samt lokal respektive nationell fackförening – en typologi som naturligtvis utgår från att han inte gör någon åtskillnad mellan informell och formell organisation.

I samband med studier av företag som infört *lean* identifierar Stewart med flera ett antal typer av kollektivism. Dessa är företagskollektivism, som propageras av ledningen, samt tre former av anställdas eller arbetarnas kollektivism som inte är centrerad på företaget, nämligen fackföreningskollektivism, arbetsplatskollektivism och vardaglig social kollektivism. Det varierar hur framgångsrik den företagskollektivism är som ledningen försöker införa på både praktiska och ideologiska vägar. Praktiskt kan den försvaga fackets roll och framhäva sådana skiljelinjer mellan anställda som ålder och genus. Ideologiskt hävdar den att vinsten är ett gemensamt mål som alla anställda ska sträva efter och den som inte gör det sviker de andra. Vanligen finns sanna anhängare av denna företagskollektivism, men det finns även andra former av kollektivism – som dock inte nödvändigtvis måste stå i opposition mot företaget. Fackföreningskollektivism kommer naturligtvis till uttryck i existensen av fackföreningar och deras verksamhet, men i företag med en *lean* arbetsprocess har den försvagats. Arbetsplatskollektivism ”refererar till anställdas villighet att ge varandra stöd på arbetsplatsen när det antingen gäller arbetsfrågor eller icke-arbetsfrågor” (Stephenson & Stewart 2001, s 6.9). Anställda bistår varandra socialt, emotionellt och praktiskt, vilket skapar tillit och kommer till uttryck i samarbete på jobbet. Slutligen syftar vardagskollektivism på ”stöd, vänskap och omsorg som anställda erbjuder varandra utanför arbetet” (Stephenson & Stewart 2001, s 6.16).

Sammanfattningsvis innehåller två av teorierna en typologi över sin respektive enhet, nämligen i fråga om kollektivism och de anställdas kollektiv. Såväl Lysgaards teori som Ackroyd och Thompsons inrymmer inte någon motsvarande typologi.

Lysgaards kommentarer föreställer jag mig så här:

*Till Paul Stewart, Alan Fox samt Stephen Ackroyd och Paul Thompson:* Här måste jag vara självkritisk och säga att jag inte ens försökt utveckla någon typologi

över arbetarkollektiv. Detta beror huvudsakligen på att min undersökning bara omfattade en enda arbetsplats. Kanske hade jag kunnat utarbeta en typologi på begreppsliga och logiska grunder, men jag lämnade det därhän till förmån för att göra själva teorin om entiteten arbetarkollektiv mer fullständig. Mitt bidrag inskränker sig till att formulera hypoteser för fortsatt forskning om starka och svaga arbetarkollektiv.

## ANALYS AV INTERN DISCIPLIN

Den sista dimensionen i jämförelserna mellan Lysgaards teori och ett antal anglosaxiska teorier handlar om förhållanden inuti entiteten, närmare bestämt huruvida teorin anger att det har etablerats en intern disciplin för att upprätthålla enhetens egna normer i relation till något normsystem utanför den (*tabell 5*).

**Tabell 5.** Huruvida teorin innefattar intern disciplin i enheten.

	Analys av intern disciplin
Arbetarkollektivet (Lysgaard)	✓
Kollektivism (Stewart m fl)	
Anställdas kollektiv (Fox)	✓
Självorganisation (Ackroyd & Thompson)	✓

Lysgaard analyserar utförligt det sätt på vilket arbetarna bevakar kollektivets normer genom att bestraffa de som bryter mot dem. Här är ett exempel i vilket en arbetare har följande att säga om medlemmar i kollektivet som har fått kännas vid sanktioner (2001, s 114):

Har de väl blivit brända, så tänker de sig för, naturligtvis. De kan få en uppmaning från de andra om att ta sig samman. Man kan bli eniga om att frysa ut honom. [...] det är inte många som kan tåla det trycket, det är mycket effektivt.

Även i teorin om de anställdas kollektiv utgör intern disciplin delar av analysen, som när Fox (1971, s 119) säger:

På arbetsgruppskollektivens informella nivå sträcker sig det sociala trycket till konformitet genom en fingraderad skala från den nästan omärkliga antydningen till den fullständiga ostracismens extrema stränghet. Det är dessa informella sanktioners godkännande och underkännande, popularitet och isolering, som är de mest genomgripande och kraftfulla i att stödja gruppnormer och -värderingar.

Båda teorierna beskriver också hur kollektivets ledare vaktar kommunikationen med överordnade på ett sådant sätt att ingen medlem kommer att ha individuell kontakt med chefer eller förmän, något som skulle kunna äventyra att kollektivets normer upprätthålls. Självorganisationer etablerar också sina egna inre hierarkier och utövar en stark disciplin för att vidmakthålla dem. Ackroyd och Thompson förser oss med många exempel på extremt hårda sätt att utöva denna sociala kontroll – sätt som måste anses vara typer av mobbning. Trots det tycks offren, enligt författarna, inte betrakta dem som sådana utan som en naturlig del av gruppens liv. Detta kan emellertid även leda till konflikter med andra arbetsgrupper och det får till följd att solidaritet inte utvecklas på arbetsplatsen som helhet eller i form av en vidare klassolidaritet. Å andra sidan har fackföreningar bildats på basis av självorganisationer, även om de fortsatta relationerna mellan dem inte nödvändigtvis alltid är harmoniska. Härigenom kan ändå en informell självorganisation utvecklas till en formell organisation. Denna process kan även åstadkommas genom att ledningen accepterar – i tysthet eller officiellt – vissa av dess praktiker, vilket innebär att de blir institutionaliserade. Det skulle därför, enligt Ackroyd och Thompson, vara fel att betrakta självorganisationer enbart som informella i opposition till formella organisationer. Gränserna mellan dessa aspekter ändras också hela tiden.

Stewart med flera koncentrerar sig på samarbetet mellan och reciprociteten bland anställda och diskuterar inte interna konflikter, regler och disciplin. Däremot ägnar, som vi sett, såväl Fox samt Ackroyd och Thompson som Lysgaard en hel del utrymme åt att analysera sådana saker.

Lysgaards kommentarer:

*Till Paul Stewart:* Här har du missat något viktigt, Paul. Även om du betonar kollektivismen som samarbete, så måste väl samarbetet upprätthållas genom normer och normernas efterlevnad bevakas? Din analys tenderar att bli alltför ensidig när du helt bortser från konflikter både inom och mellan skilda typer av kollektivism.

*Till Alan Fox:* Vi har mycket gemensamt i vår analys av den interna disciplinen. Dock kan du inte klargöra skillnader mellan hur anställdas kollektiv på arbetsplatsen hanterar sådana saker och hur de behandlas inom till exempel stora formella organisationer som LO, TCO och SACO. Du betraktar ju båda som samma sorts organisation.

*Till Stephen Ackroyd och Paul Thompson:* Det är bra att ni uppmärksammar den interna disciplinen och de hårda former den kan ta sig. Allt är inte frid och fröjd bara för att grupper bildar självorganisationer eller underordnade anställda skapar arbetarkollektiv. Men jag är inte säker på att de som utsätts för denna kontroll alltid betraktar bestraffningarna som en naturlig del av kollektivets liv. En del uttalanden i mitt empiriska material tyder faktiskt på motsatsen och att indivi-

der försöker ställa sig utanför kollektivet – eller självorganisationen – på sådana grunder. Samtidigt går det inte att befinna sig utanför kollektivet om man är underordnad på arbetsplatsen, då är man en del av kollektivet vilket man vill eller ej. Det är också därför man kan bli bestraffad – om en underordnad stod utanför kollektivet, så fanns ingen anledning till disciplinering.

## SUMMERANDE IAKTTAGELSER

Om vi jämför Stewarts teori om kollektivism med Lysgaards teori, så tycks det mig att skillnaderna är mer iögonfallande än likheterna i det att den förra inte tar sin utgångspunkt i konflikter mellan arbetsgivare och anställda utan i samarbetet inom kollektivarbetaren. I båda teorierna ingår emellertid att arbetarna ger varandra stöd, även om detta drag är mer framträdande hos Stewart än hos Lysgaard. För den senare är arbetarkollektivets bevekelsegrund att fungera som en buffert mot det teknisk-ekonomiska systemets omätlighet, ensidighet och obönhörlighet. Därigenom formeras arbetarkollektivet i opposition mot detta system – eller med Stewarts term företagskollektivismen. Enligt Stewarts analys kan arbetsplats-, fackförenings- och vardagskollektivism existera oberoende av konflikter med arbetsgivare (kapitalister), men ett arbetarkollektiv förlorar all mening om det inte finns någon konflikt med det teknisk-ekonomiska systemet. Vidare, eftersom Stewart betonar samarbete och reciprocitet i relationerna mellan arbetare, så diskuterar han inte interna konflikter i andra typer av kollektivism än företagskollektivism – något som är en viktig del i Lysgaards argumentation; arbetarkollektivets normer upprätthålls genom sanktioner mot brott mot dem.

Det finns många likheter mellan Fox analys och Lysgaards, men även en del skillnader. En grundläggande likhet är att båda teoriernas enhet finns bland arbetare i botten på arbetsplatsers makhierarkier, av Fox benämnda lägre deltagare och av Lysgaard underordnade. Alla andra anställda kan ha andra normsystem och kulturer, men inte ett kollektiv, eftersom de är positionerade i en karriärstege eller på något sätt är representanter för företaget. I båda fallen finns också en idé om att respektive kollektiv befinner sig i opposition mot ett arbetsgivarkollektiv (Fox) eller ett tekniskt-ekonomiskt system som representeras av ledningen (Lysgaard). Kollektiven mobiliserar motmakt för att upphäva effekten av företagets makt. För Fox utgör kollektivet i sig en koncentration av makt medan Lysgaard säger att det använder makt och hot om makt för att uppnå sina syften. Makt används för att moderera företagsnormernas inflytande eller till och med ersätta dem med kollektivets egna normer. Men detta innebär också att kollektiven försöker upprätthålla sina normer bland medlemmarna, ofta genom ganska hårda metoder – båda författarna nämner därvid ostracism som den värsta bestraffningen.

Den största skillnaden mellan de två teorierna är att arbetarkollektivet är en informell organisation på en specifik arbetsplats, medan de anställdas kollektiv oftast är en formell organisation som kan sträcka sig från en arbetsgrupp på en viss arbetsplats till en nationell fackförening. Större delen av Fox bok handlar därför om fackliga organisationer medan Lysgaard håller sig innanför fabriksgrindarna och bara förser oss med korta diskussioner om relationen mellan arbetarkollektivet och arbetarklassen eller mellan formella arbetsgrupper och det informella kollektivet.

Det är uppenbart att arbetarkollektiv är en form av självorganisation. De underordnade arbetarna formerar intressen genom dem, (delar av) deras identitet etableras inom dem och därigenom kämpar de för att utveckla autonomi på arbetsplatsen. Relationerna mellan kollektiven och fackföreningarna så som de beskrivs av Ackroyd och Thompson är alltså desamma som i Lysgaards teori. Där finns emellertid även en skillnad i att arbetarkollektivet omfattar alla arbetare i underordnade positioner, medan en självorganisation kan gälla mindre grupper och finnas på alla hierarkiska nivåer. Lysgaard klargör att den enhet han analyserar inte kan avgränsas till en liten grupp och bara finns på den lägsta nivån. Självorganiserade grupper kan befinna sig i konflikt med varandra som skilda entiteter, men konflikterande grupper bland arbetare kan existera bara inom enheten kollektivet.

\* \* \*

I den här artikeln har jag bara haft möjlighet att ta upp vad Lysgaard kunde tänkas ha sagt om han haft möjlighet att ta del av några sentida anglosaxiska teorier inom närallgiggande fält. Jag vill därför passa på att utfärda följande *cliffhanger*: jag planerar en uppföljande artikel i vilken jag reflekterar över vad Paul Stewart, Alan Fox samt Stephen Ackroyd och Paul Thompson kunde tänkas ha att säga om Lysgaards teori om de hade kunnat ta del av den.

## REFERENSER

- Ackroyd S (2012): "Even more *misbehavior*: What has happened in the last twenty years?" I: Barnes A, Taksa L (red): *Rethinking misbehavior and resistance in organizations* (s 1–27). (Book Series Advances in Industrial and Labor Relations, vol 19). Emerald Group Publishing.
- Ackroyd S & Thompson P (1999): *Organizational misbehaviour*. London: Sage.
- Augustsson G (1996): *Etniska relationer i arbetslivet*. Doktorsavhandling. Umeå: Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Bergman P (1995): *Moderna lagarbeten*. Doktorsavhandling. Lund: Arkiv.
- Boglund A (1989): *Medarbetare och medlem. Individuell och kollektiv rationalitet i arbetslivet*. Doktorsavhandling. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L & Karlsson JC (2003): *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Elder-Vass D (2010): *The causal power of social structures. Emergence, structure and agency*. Cambridge: Cambridge University Press.



- Fox A (1971): *A sociology of work in industry*. London: Collier-Macmillan.
- Fältholm Y (1998): *Work, cooperation and professionalization: A multiple case study*. Doktorsavhandling. Luleå: Luleå University of Technology.
- Goffman E (1956): *The presentation of self in everyday life*. Edinburgh: University of Edinburgh.
- Homans GC (1950): *The human group*. New York: Brace.
- Kalleberg R (2001): "Introduksjon." I: Lysgaard S: *Arbeiderkollektivet* (s 7–53). Oslo: Universitetsforlaget.
- Karlsson JC (1983): "Kulturer i lönearbetet." I: Karlsson J (red): *Om lönearbete – en bok i arbetssociologi* (s 189–210). Stockholm: Norstedts.
- Karlsson JC (2012): *Organizational misbehaviour in the workplace. Narratives of dignity and resistance*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Lindgren G (1985): *Kamrater, kollegor och kvinnor: en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Doktorsavhandling. Umeå: Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Lipset SM (1956): *Union democracy*. Glencoe: Free Press.
- Lysgaard S (2001 [1961]): *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Marks A & Thompson P (2010): "Beyond the blank slate: Identities and interests at work." I: Thompson P & Smith C (red): *Working life. Renewing labour process analysis* (s 316–338). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Martinez Lucio M & Stewart P (1997): "The paradox of contemporary labour process theory: The rediscovery of labour and the disappearance of collectivism." *Capital and Class* 62:49–77.
- Marx K (1969 [1867]): *Kapitalet*. Vol 1. Lund: Cavefors.
- Merton RK (1957): *Social theory and social structure*. Glencoe: Free Press.
- Roethlisberger FJ & Dickson WJ (1964 [1939]): *Management and the worker*. New York: John Wiley.
- Salaman G (1974): *Community and occupation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sjöström J (2013): *Det komplexa deltagandet. Praktikgemenskaper, kunskapsprocesser och arbetsmiljöarbete vid ett pappersbruk*. Doktorsavhandling. Linköping: Tema T, Linköpings universitet.
- Stephenson C & Stewart P (2001): "The whispering shadow: Collectivism and individualism at Ikeda-Hoover and Nissan UK." *Sociological Research Online*, (6)3.
- Stewart P (2006): "Individualism and collectivism in the sociology of the collective worker." I: Alonso LE & Lucio Martinez M (red): *Employment relations in a changing society. Assessing the post-Fordist paradigm* (s 182-199). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Van Maanen J & Barley SR (1984): "Occupational communities: Culture and control in organizations." I: Staw BM & Cummings LL (red): *Research in organizational behavior* (s 287-365), volume 6. Greenwich, Con: JAI Press.
- Wenger E (1998): *Communities of practice. Learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.