

STEVEN PETER VALLAS

Work

Malden, MA: Polity, 2012

Jan Ch Karlsson

I Politys bokserie om nyckelbegrepp i samhällsvetenskap har tiden nu kommit till ”arbete”, efter till exempel ämnen som tid, konsumtion, risk, genus, välfärd, makt och kultur. Författare är Steven Peter Vallas, professor vid Department of Sociology and Anthropology, Northwestern University, USA. Han är känd arbetslivsforskare som har givit många viktiga bidrag till fältet. Han deklarerar att han avser boken som en manual eller användarguide till att utföra arbetslivsforskning. Han formulerar därför tre tumregler, grundläggande principer eller axiom för oss som håller på med sådan forskning. De utgör essensen av rönen inom arbetslivsforskning. Den första är att arbete har stor betydelse i mänskligt liv, både för individer och för samhällen. Genom vårt arbete förändrar vi inte bara världen omkring oss utan även oss själva. Många studier har visat betydelsen av yrken och jobb för att forma arbetande människors identiteter.

Den andra är att arbete inte bara är ett ekonomiskt utan även ett socialt fenomen. Nyliberalism och *new public management*-ideologier – Vallas kallar dem myter – hävdar att marknaden är det effektivaste och naturligaste sättet att organisera verksamheter, vilket leder till tanken att arbete är begränsat till ekonomiska parametrar. Men, hävdar han, arbetet är mycket rikare än så: Otaliga undersökningar, såsom klassiker som Polanyi om ekonomiska institutioners inbäddning i sociala sådana och Hawthorne-studierna om ekonomiska drivkrafters begränsningar för att höja anställdas produktivitet, har fått oss att inse den betydelse som sociala, kulturella och politiska influenser har på det sätt som arbetet organiseras på. Den tredje är vad han kallar ”the

FÖRFATTARE

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

hidden underside of work”, varmed han menar att anställda finner sätt att undfly även de hårdaste formerna av kontroll från arbetsgivarnas sida, även om sätten att göra det på varierar med många institutionella och kulturella faktorer. Arbetslivsforskare bör aldrig utgå från att arbetet utförs i enlighet med formella regler och chefers direktiv – och det bör inte heller chefer göra: ”Just detta antagande har kortslutit många uppåtsträvande chefer” (s 19). Kanske kan man säga att Vallas genom dessa punkter försöker formulera essensen av sociologisk forskning om arbete – en alltid svår och riskabel ambition, men jag tenderar att hålla med om hans analys.

Efter introduktionen är boken organiserad i enlighet med makrostrukturella faktorer i arbetet. Där finns två kapitel om klass, varav ett om kapitalets kontroll av arbetsprocessen och ett om arbetsorganisationens utveckling. Därefter ett om genus, ett annat om ras och etnicitet och slutligen ett om globalisering. I kapitlet ”Capitalism, Taylorism, and the problem of labor control” diskuterar Vallas vad han kallar arbetsprocessskolan, inom vilken många marxisminspirerade etnografiska studier av arbetsplatser har genomförts. Det centrala begreppet här är managementkontroll över arbetsprocessen, arbetet och de anställda. Vallas börjar med Taylor och den debatt om nedkvalificering som följde på Bravermans nu klassiska bok om arbetets degradering i det tjugonde århundradet. I den analysen beror den kontinuerliga processen av nedkvalificering under kapitalismen på att arbetsgivarna successivt tagit över kontrollen av arbetets planering från de anställda. Braverman argumenterade för betydelsen av att tillämpa tayloristiska principer för denna process och senare företrädare för skolan har analyserat lean som en neo-tayloristisk managementoffensiv. Men, säger Vallas, det finns även andra sätt som arbetsgivare använder för att ta kontroll över anställda, varav ett särskilt betydelsefullt är företagskulturer. (För den som vill ha namn på de viktigaste forskarna som han nämner, så handlar det om Richard Edwards, Michael Burawoy och John Van Maanen.) Gradvis har arbetsgivare insett den styrka som ligger i normativa drivkrafter för att förflytta anställdas sympatier från arbetskamrater till företaget. Etnografiska studier av arbetsprocesser var extremt viktiga som empirisk grund för den teoretiska förståelsen av kulturens roll i ”produktionen av samtycke” till arbetet bland anställda och normativ kontroll över livet på arbetsplatser. Men utvecklingen av arbetsgivarnas kontroll av arbetet – eller snarare arbetsprocessskolans analys av arbetsgivarnas kontroll över arbetet – slutar inte där. Nästa steg är arbetsgivares ansträngningar att styra de arbetandes själ. Att omge de anställda med normativ kontroll på arbetsplatsen är inte tillräckligt, utan kontrollen måste tränga in i de anställdas själva identitet (Vallas nämner framför allt analyser av Arlie Hochschild, Robin Leidner, Paul du Gay, Chris Warhurst och Dennis Nickson). Arbetsgivarna har öppnat en ny kontrollfront, framhåller Vallas, de anställdas jag ”har i allt väsentligt blivit föremål för kommersiell

utveckling och tillägnelse” (s 49). Anställdas identitet ska anpassas till arbetsgivarens önskemål. Vallas avslutar kapitlet med att hävda att arbetsgivarnas kamp för kontroll över anställda aldrig blir alltigenom framgångsrik – vilket en del forskare, inspirerade av specifika tolkningar av Foucault, har hävdad. Det finns alltid ”oreglerade platser” där anställdas motstånd mot arbetsgivarnas kontroll florerar.

Mot bakgrund av Vallas allmänna uttalanden om hur betydelsefullt anställdas motstånd är och dessa slutsatser av kapitlet om arbetsgivares kontroll över arbetsprocessen borde logiskt följa att nästa kapitel skulle handla om anställdas kamp för sina egna former av kontroll – men så är inte fallet. I kapitlet ”From Fordism to flexibility?” förser han oss i stället med en analys av flexibilitet och organisationen av arbete – i sig synnerligen intressant och nyanserad. Han refererar till sådana teorier som Piore och Sable om ”flexibel specialisering” och industriella distrikt, Annalee Saxenian om ”industriella system” och Walter Powell om ”decentraliserad kapitalism”. De hävdar alla att en välvillig flexibilitet som är av godo för alla har intagit arbetsorganisationerna och att den fordistiska byråkratiska massproduktionens era är till ända. De arbetande är (eller kommer att bli, det är inte alltid klart vilket det är) ”empowered members” av självständiga team, företagen är delar av komplexa vävnader av nätverk, och alla nationer som omfamnar flexibiliteten är framgångsrika. De på alla nivåer som håller fast vid den gamla fordistiska modellen går under.

Men denna rosiga bild glömmar, erinrar Vallas oss, flexibilitetens ”mörka sida”. Flexibilitetstesens har fått utstå kraftig kritik från andra forskare; vissa påpekar att produktionsnätverken av företag snart kommer att domineras av ett eller ett par bolag och en konfiguration som i mycket liknar de fordistiska hierarkierna framträder. När det gäller anställdas emancipation och ”empowerment” genom teamarbete finner Vallas att sådant framför allt inträffar när de anställda själva tar över teamen och förändrar dem till former som ledningen inte avsett. Sammantaget hävdar han emellertid att det kan ligga något i de välvilliga tolkningarna av flexibilitet för de anställda, särskilt om det också finns ett politiskt och institutionellt engagemang för att förhindra att utvecklingen lämnas enbart till marknadskrafterna.

Sedan följer två kapitel om ”Ascriptive inequalities at work”: genus respektive etnicitet och ras. Det finns sociala processer som fördelar människor på olika yrken och sektorer av arbetsmarknaden, till och med utesluter vissa personer från den. De viktigaste typerna av sådana tillskrivna ojämlikheter är de just nämnda. Båda kapitlen handlar emellertid uteslutande om USA och efter en kort men högst informativ beskrivning av könssegregering där diskuterar Vallas fyra typer av förklaringar till dessa mönster. Den första betonar tillgångssidan och koncentrerar sig på individuella karakteristika. Lite förvånande sammanför han under denna rubrik humankapitalteori och teori om genussocialisation, men han förefaller

ändå har rätt i att båda har en individualistisk tendens – även om det är på olika sätt. Den andra typen gäller efterfrågesidan, det vill säga att den nivå på vilken förklaringarna ligger är arbetsplatsen och arbetsgivaren snarare än de anställda själva. Här är Kanters klassiska studie av kvinnor och män i företaget central, i vilken de viktigaste mekanismerna bakom könssegregering är homosocialitet och den relativa andelen kvinnor och män. Vallas pekar emellertid även på modifieringar av teorin som gjorts av senare undersökningar.

Den tredje typen av förklaringar säger att anställda är beroende av att känna vissa personer för att kunna dra fördel av informella vägar till bra och välavlönade jobb. I allmänhet tenderar mansdominerade nätverk (särskilt av vita män) att kunna tillhandahålla betydligt viktigare kontakter än kvinnodominerade nätverk (särskilt av kvinnor från minoriteter). Slutligen handlar det om nedvärdering av kvinnors arbete. Vallas (s 107) säger att ”ju mer feminiserad ett yrkes arbetsstyrka är, desto lägre är den status och inkomst som dess medlemmar får, även när jobbets objektiva krav hålls konstant”. Han nämner två rivaliserande förklaringar: Den ena säger att kvinnor tvingas in i dåliga jobb som män inte vill ha, den andra att negativa förhållanden är en konsekvens av feminisering av jobb. Den senare visar sig ha starkare stöd i litteraturen än den förra. Det här kapitlet förser oss med en briljant översikt över förklaringar till könssegregering även om den empiriska koncentrationen på kvinnors möjligheter att nå chefspositioner medför en viss begränsning av fältet.

USA är också ett djupt segregerat samhälle i fråga om ras och etnicitet. Vallas utgångspunkt för att analysera detta är att mekanismerna bakom köns- respektive ras-/etnisk segregering kan tyckas vara lika varandra, men att de i grunden är olika – om än att de korsar varandra. På samma sätt som i kapitlet om genus diskuterar han här vad han menar vara de fyra mest inflytelserika typerna av förklaring. För det första är de sociala stängningsprocesser genom vilka privilegierade grupper mobiliserar strukturella och kulturella mekanismer för att hålla underprivilegierade grupper borta från värdefulla resurser – i detta fall exempelvis välbetalda jobb. För det andra, och som en parallell till könssegregering, är skillnader i sociala nätverk betydelsefulla för arbetsgivares anställningspraxis. Detta gäller inte bara för att få ett arbete, utan också för karriärer inom ett företag när du har ett jobb. För det tredje finns effekter av ras/etnicitet liknande genusyttringarna på värderingen av jobb – och de verkar gå i samma riktning: jobb som domineras av minoriteter nedvärderas. Slutligen, och kanske paradoxalt, handlar det om växande retorik hos management om ”mångfald” på arbetsplatsen. Vallas finner att mångfalden inte motiveras av moraliska kriterier utan av marknadsmotiv: företag som inte ägnar sig åt mångfald förväntas förlora i konkurrensen med andra företag. När den enda drivkraften för mångfald är att den levererar profit är dess stabilitet som ett inslag i arbetslivet i fara. Även om mekanismer bakom

köns- respektive ras-/etnisk diskriminering inte är desamma, är det viktigt att analysera deras samspel och växelverkan konkluderar Vallas. De bör egentligen inte studeras separat utan i relation till varandra.

I nästa kapitel rör sig Vallas ännu högre upp i nivåerna, nämligen till globaliseringsprocesser. Han börjar med att slå fast att ”I nära anslutning till globaliseringen av arbetet har kommit en stadig ström av rapporter om industriella skändligheter i en eller annan form” (s 134). Detta gäller inte endast för fattiga länder utan även för USA och, vill jag tillägga, de nordiska länderna. Han anför en uppsjö av skrämmande exempel på sådana illgärningar, ledda och legitimerade av nyliberala argument. Enligt denna ideologi förvrider varje form av myndighetsingripande i det ekonomiska och sociala livet marknadens goda och naturliga funktionssätt. Detta inkluderar givetvis anställdas rättigheter såsom de formulerats av fackföreningar och politiker. I debatten mellan försvarare och kritiker av globaliseringens effekter på arbetslivet sällar sig Vallas uppenbarligen till kritikerna, varvid han refererar till många samhällsvetenskapliga studier som stöder hans argument. Han påpekar också att de enorma västliga kapitalistiska företagen aktivt har motsatt sig förbättringar av anställdas rättigheter och arbetsvillkor över hela världen.

Hans analys är dock inte alltigenom pessimistisk. Vad som sker på arbetsmarknader och i arbetsorganisationer är inte resultat av enbart ekonomiska mekanismer – sociala faktorer spelar en viktig roll. Det finns fortfarande möjligheter till aktiva statliga interventioner som kan motverka de negativa konsekvenserna av arbetets globalisering under nyliberala regimer. Han diskuterar övernationella rörelser som de som är inriktade på att stoppa så kallade sweatshops, försvara mänskliga rättigheter och stärka internationell solidaritet, och som åtminstone i någon utsträckning har lyckats mildra en del av de värsta uttrycken för arbetslivets globalisering. Om vi tänker på de många allvarliga problem – jag vägrar kalla dem utmaningar – som världens anställda står inför, är det lätt att uppfatta Vallas slutsats om framtiden för samhällsvetenskapliga undersökningar av arbetsmarknader och arbetsliv som en underdrift: ”Det finns en hel del arbete att uträtta” (s 169).

Inte förvånande är det en mycket amerikansk bok i sina perspektiv. Svensk och nordisk arbetslivsforskning saknas så gott som helt och till stor del även bredare europeiska studier. Det kan till exempel kännas lite konstigt för europeiska forskare inom fältet att läsa ett helt kapitel om ”Labour Process Theory” utan att namn som Paul Thompson, Stephen Ackroyd, Chris Smith eller Sharon Bolton alls förekommer i presentationen och diskussionen. Vallas ignorerar även dessa författares egen indelning av arbetsprocessteorins utveckling i fyra ”vågor”. Nordiska forskare kan också notera att hans analys befinner sig på samhälls- och organisationsnivån, medan arbetsvillkor och arbetsmiljö lämnas därhän – nivåer som

vi ofta befinner oss på. Samtidigt kan vi lära massor från boken om vi betraktar den som en översikt av USA-baserad internationell forskning om arbete. Den har också en starkt kritisk skärpa med argument som illustreras rikligt med exempel från empiriska studier.

I den internationella litteraturen om arbetslivet har utkommit en hel del utmärkta anglosaxiska översikter under det senaste decenniet eller så. Några exempel är *The realities of work* av Noon, Blyton och Morrell (2013), *Work and society* av Strangleman och Warren (2008), *The politics of working life* av Edwards och Wajcman (2005) och *Social theory at work* av Korczynski, Hodson och Edwards (2006). Vallas bok fyller en viktig plats i detta sammanhang.

REFERENSER

- Edwards P, Wajcman P (2005): *The politics of working life*. Oxford: Oxford University Press.
Korczynski M, Hodson R, Edwards P (red) (2006): *Social theory at work*. Oxford: Oxford University Press.
Noon M, Blyton P, Morrell K (2013): *The realities of work*. London: Macmillan.
Strangleman T, Warren T (2008): *Work and society. Sociological approaches, themes and methods*. London: Routledge.