

Lena Gonäs och Jan Ch Karlsson

Det här numret består av artiklar hämtade från Forum för arbetslivsforsknings konferens vid Luleå tekniska universitet 2011. Vi har valt ut fyra av de papers som lades fram då och bett författarna göra artiklar av dem.

Redan på 1950-talet introducerade sociologen Everett C Hughs termen ”smutsigt arbete” (*dirty work*) för att beteckna arbetsuppgifter eller yrken som gärna uppfattas som motbjudande och nedgraderande. Senare forskning har påvisat att det stigma som det smutsiga arbetet medför leder till att de anställda som drabbas utvecklar starka yrkeskulturer som försvarar dem. I dessa kollektiva kulturer vänds det smutsiga till något positivt – om än ibland bara genom argumentet att ”någon måste göra det”. I Johan Sandströms artikel, ”Att arbeta för ett stigmatiserat företag”, presenteras en studie av anställda som inte har något sådant kollektivt försvar mot det smutsiga därför att de har alldeles vanliga yrken men är anställda i smutsiga företag. De kan till exempel vara ekonomiassistenter eller marknadskommunikatörer, men de har sin yrkesutövning på företag som säljer pornografi eller krigsmateriel. Det är företaget som är stigmatiserat, men detta spiller över på de anställda. Förutsättningarna för att skapa en yrkeskultur eller arbetsgruppskultur finns alltså inte, så de har inte samma skydd mot att bli betraktade som smutsiga anställda i stigmatiserade yrken.

Samtidigt måste de individuellt balansera bilden av sig själva i sitt sociala umgänge. Hur kan de undvika att jobbet på det smutsiga företaget påverkar det sätt på vilket de uppfattas som personer? Ska de försöka dölja var de arbetar så länge som det går? Kan de komma undan med att säga att det ju bara är ett jobb, det påverkar inte dem själva? Och vad ska de säga till barnen? Sandström analyserar dessa frågor om hur anställda i icke stigmatiserade yrken socialt hanterar att de arbetar på smutsiga företag.

Numrets andra artikel har författats av Paula Mulinari och har titeln ”Motstånd och fatalism. Läkares erfarenheter av rasism”. Mulinari har intervjuat läkare i två kategorier, ”svenskar” och ”rasifierade” – eller med en mindre precis terminologi, svenskar respektive invandrare. Fokus ligger på den roll som informella kontakter har för deras karriär – finns skillnader mellan de två grupperna? Läkare brukar allmänt betraktas som en privilegierad yrkesgrupp och är ofta paradexemplet på en profession, men tidigare forskning har visat på könsskillnader inom yrket som bland annat tar sig uttryck i karriärhinder för kvinnor. Samtliga intervjuade, inklusive de svenska manliga och kvinnliga läkarna, var överens om att kvalifikationer och kompetens inte var tillräckligt för en framgångsrik karriär. Även informella kontakter var avgörande, vilket påverkades av tillhörighet till

etnisk kategori och genus. Här fanns emellertid skillnader i förhållningssättet till dessa förhållanden. Svenska kvinnliga läkare tenderade att lägga skulden på organisationen och dess könsbaserade hierarkier, medan invandrade läkare i större utsträckning förlade förklaringarna till sig själva genom att de var "annorlunda" på olika sätt. I de förra fallen identifierades också manliga informella nätverk som hinder i kvinnornas karriär, medan beskrivningarna av nätverken var mer diffus i de senare fallen.

De invandrade läkarna var ändå helt på det klara med att de diskriminerades – kvinnorna som kvinnor och både kvinnor och män som invandrare. Denna intersektionalitet av skilda linjer i diskriminering är en viktig del av Mulinaris analys, samtidigt som den ställs emot teorier om motstånd och organisatorisk olydnad. Det visar sig att invandrade läkare inte gör något kollektivt motstånd mot diskrimineringen, medan svenska kvinnor har ett mer kollektivt agerande.

I den tredje artikeln behandlar Sten Gellerstedt oron för en ökning av utarmade jobb på svensk arbetsmarknad, jobb som innehåller allt mindre av utvecklande arbetsuppgifter och mer av löpande band och uppstyckade, förprogrammerade arbeten. Han använder begreppet digital taylorism för att beskriva den styrning som sker genom IT-baserad teknik som alltmer används för att kontrollera olika yrkesgrupper. Artikeln baseras på dels intervjuer med ombudsmän ansvariga för arbetsmiljöfrågor inom LO-förbund, dels kvantitativa data som är hämtade från SCB:s Arbetsmiljöundersökningar. Resultaten pekar på att andelen arbetstagare med utarmade jobb inom LO-sektorn är högre 2009 än 1991, främst bland kvinnor. Även för lägre tjänstemän finns denna tendens. Samtidigt finner författaren en polarisering mellan olika arbeten inom LO-sektorn. Processindustrin innehåller arbeten med ökad komplexitet medan slutmontering inom industrin har förenklats liksom många arbeten inom servicesektorn. Att utarmade jobb ökar mest bland kvinnor menar Gellerstedt har att göra med att kvinnors intressen negligerats. Trenden är tydlig under de senaste tjugo åren. LO-kvinnorna har fått sämre arbetsvillkor än männen. När det gäller digital taylorism menar Gellerstedt att det är viktigt att utveckla sätt och metoder där digital teknik kan användas för att utveckla demokratin i arbetslivet. Här finns erfarenheter av hur tekniken kan användas för att utvidga arbetsuppgifter, skapa större överblick och möjligheter att delta i planeringen av arbetet.

I den avslutande debattartikeln använder sig Lotti Ryberg-Welander av begreppet *employment relations* (ER) för att diskutera förändringarna i sjukförsäkringen. Enligt författaren skiljer sig ER från det traditionella begreppet *industrial relations* (IR) genom att det innefattar inte enbart relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden utan även de enskilda arbetstagarnas relationer till sina arbetsgivare. Ryberg-Welander diskuterar förändringarna i sjukförsäkringen under de senaste två decennierna och dess påverkan på relationen mellan arbetstagare

och arbetsgivare samtidigt som hon även analyserar statens roll. Här pekar hon på en dramatisk omsvängning i hur staten nu agerar mer i sitt eget självständiga intresse i stället för att stå för *accumulation* innebärande effektivitet och utveckling, *pacification* eller med andra ord sätt att skapa lugn och ordning och slutligen legitimering för att skapa stabilitet på arbetsmarknaden. Frågan är vad det leder till på arbetsplatserna.

För arbetsgivarna har förändringarna i sjukförsäkringen inneburit ökad byråkratisering och inblandning av myndigheter på arbetsplatserna. För de anställda har förändringarna varit omfattande. Ett problem med den enskilda individens anställningstrygghet uppträder när Försäkringskassan bedömer att individen ifråga är fullt arbetsför i förhållande till hela arbetsmarknaden. Här skriver Ryberg-Welander att det inte är troligt att Försäkringskassans bedömning i sig är saklig grund för uppsägning, men den torde i vilket fall som helst väsentligt försvaga arbetstagarens förhandlingsposition på arbetsplatsen. En inte helt arbetsför arbetstagare innebär en belastning för såväl arbetsgivare som andra arbetstagare. Det kan leda till ytterligare differentiering på en arbetsplats mellan dem som har goda och utvecklande arbetsuppgifter och dem som inte har detta.

En ytterligare fråga gäller vad som händer med det fackliga inflytandet i ett läge där en ökande andel av de anställda måste söka slå vakt om sina egna individuella intressen för att sälja sin arbetskraft och inte törs agera kollektivt. Här menar författaren att förändringarna i sjukförsäkringen medför att intressekonflikterna mellan parterna på arbetsmarknaden förlorar i kraft genom att de anställdas organisationer inte längre engagerar sig i långsiktiga åtaganden och överenskommelser. I stället kommer det att handla om rehabilitering och kompletterande försäkringar, nödvändiga åtgärder som dock kan skymma de mer långsiktiga strukturella kraven och engagemangen.