

Introduktion

Lena Gonäs och Jan Ch Karlsson

I det här numret får vi möta anställda som utför faktiskt arbete under mindre än halva arbetstiden, inhyrda montörer som upplever en mycket lägre grad av anställningsbarhet än de fast anställda montörer de jobbar tillsammans med, kvinnliga chefer som inte bara stöter på glastak utan också glasväggar och glasstup, samt äldre Volvoarbetare vars klasskänsla kontinuerligt har stärkts under deras arbetsliv. En tidigare version av artiklarna presenterades vid den mycket välbesökta konferensen ”Arbetet i människors liv”, som hölls i Göteborg i maj 2009 och som arrangerades av Forum för arbetslivsforskning (www.falf.se, där det också finns information om årets konferens som hålls i Malmö 19–21 maj).

Under de senaste åren har allt fler bidrag inom svensk arbetslivsforskning handlat om anställdas motstånd mot ovärdiga arbetsförhållanden. Roland Paulsen, doktorand i sociologi i Uppsala, ifrågasätter emellertid en del av de grundläggande argumenten i den inhemska – och internationella – litteraturen. Det är inte alls säkert, menar Paulsen, att produktionsbegränsningar av olika slag har sin grund i anställdas vilja till motstånd, utan snarare i dålig arbetsorganisation. Paulsen har intervjuat ett antal anställda som utgör vad som ibland kallas ett kritiskt urval. Han har sökt anställda som tillbringar minst hälften av sin arbetstid med att göra andra saker än att jobba och genomfört intervjuer med dem. På grundval av resultaten bygger han upp en typologi över ”tomt arbete”, det vill säga den andel betald arbetstid som ägnas åt annat än arbete. Typologin innehåller två dimensioner, en individuell och en organisatorisk. Den första är ”engagemang” och handlar om den anställdes attityd till arbetet, arbetsorganisationen och anställningen; den andra är ”arbetsintensitet” och gäller upplevelsen av hur hårt den arbetande behöver jobba. Båda variablerna indelas i ”hög” respektive ”låg”, varför det blir fyra utfall: högt engagemang och låg arbetsintensitet – ”slack”; högt engagemang och hög arbetsintensitet – ”rekreation”; lågt engagemang och låg intensitet – ”lek”; samt lågt engagemang och hög intensitet – ”maskning”. Förutom att förse oss med nya empiriska beskrivningar och

begreppsbestämningar för Paulsen en teoretisk argumentation som ger nya infallsvinklar på den internationella debatten om motstånd och organisatorisk olydnad.

Begreppet ”upplevd anställningsbarhet” syftar på hur en individ ser på sina möjligheter att få ett nytt jobb om han eller hon råkar ut för arbetslöshet. En viktig del härav har visat sig vara vilka utvecklingsmöjligheter som finns i det nuvarande arbetet. Hannes Kantelius, doktorand i arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet, gör med utgångspunkt i detta begrepp en jämförelse mellan montörer som arbetar sida vid sida, men som har helt skilda arbetsvillkor. På ena sidan finns de som har en fast anställning på företaget och på andra sidan de som kommer från ett bemanningsföretag och är inhyrda – om än under en längre tid – på företaget. Utplärningstiden på jobbet är ganska lång, varför kundföretaget vill behålla de inhyrda montörerna under längre perioder men samtidigt kunna göra sig av med dem med ett par timmars varsel om så skulle krävas. Dessa montörer är, med en uttrycksfull term, en outhärlig perifer arbetskraft. För bemanningsföretaget är det naturligtvis bra att kunna hyra ut arbetskraft på detta långsiktiga sätt. De uthyrda får dock inga utvecklingsmöjligheter; kundföretaget är inte intresserat av att lära dem arbetet på mer än en eller två stationer samtidigt som bemanningsföretaget inte gör några andra ansträngningar i den riktningen. Medan de fast anställda montörerna är tillfreds med sina utvecklingsmöjligheter och upplever en hög anställningsbarhet är förhållandet det motsatta för de inhyrda montörerna. Uttryckt i en annan terminologi än den som Kantelius utnyttjar: de inhyrda ger kundföretaget flexibilitet och bemanningsföretaget stabilitet, men får i det första fallet betala detta med egen instabilitet och i det andra med egen inflexibilitet.

Forskning visar att kvinnor som lyckas passera glastaket kan hamna på ett glasstup istället, det vill säga utses till chefspositioner i situationer där organisationen befinner sig i en kris och där riskerna att misslyckas är stora. De kanske tar på sig helt omöjliga uppdrag i ambitionen att visa sin duglighet. Detta fenomen kan ligga bakom att kvinnor hoppar av eller tvingas att hoppa av sina chefspositioner. Tuija Muhonen, docent i psykologi och lektor i arbetsvetenskap vid Högskolan i Malmö, analyserar kvinnliga chefers och specialisters karriärutveckling i ett longitudinellt perspektiv med hjälp av en

uppföljningsstudie (efter 11 år) bland 45 kvinnliga chefer och specialister. Dessa personer intervjuades första gången år 1996. Muhonen fokuserar enbart på kvinnor i chefsbefattningar för att undvika en jämförelse mellan kvinnor och män som chefer. I sådana jämförelser blir mannen ofta normen och den typen av analyser kan leda till polarisering mellan könen, där individuella skillnader inte får utrymme. Flera av deltagarna hade lämnat sin chefsposition. I en del fall hade det skett frivilligt medan i andra fall hade kvinnorna blivit tvingade att lämna sina poster. Olika faktorer ser ut att begränsa kvinnornas karriärmöjligheter. En sådan mekanism är fastlåsning där ålder, bostadsort och familjesituation, utbildningsnivå och även utbildningsinriktning verkar försvåra möjligheterna att byta mellan olika branscher och sektorer. Det fanns tecken på inte bara glastak, utan även glasväggar och glasstup inom de olika branscherna. Analysen leder till slutsatsen att det inte bara är en jämn könsfördelning på chefspositioner som eftersträvas utan också att arbeta för att kvalitativa aspekter som förutsättningar och utvecklingsmöjligheter i chefsbefattningar inte ska skilja sig åt mellan kvinnor och män.

Björn Ohlsson, fil dr i etnologi, Göteborgs universitet, skriver i sin artikel om hur ett antal äldre Volvoarbetare med lång anställning vid företaget upplever sin situation fram till 2005, när tiden för pensionering börjar närma sig. Artikeln redovisar vad arbetet har betytt för dem och hur det har påverkat dem och vad som har varit viktigt under olika faser i deras arbetsliv. Många av informanterna har tvingats byta arbetsplats och arbetsuppgift på grund av förändringar i produktionen, vilket bland annat har inneburit att hela avdelningar har lagts ned. Idag är det få av dem som vill byta arbetsuppgifter eller avdelning. Den sociala gemenskapen är viktig. För de äldre finns inte så stora valmöjligheter, de klarar inte längre av belastningen vid det löpande bandet i monteringsfabriken. Industriarbetet har påverkat dem på många sätt. De har arbetsskador och fysiska besvär och detta har varit en viktig grund i skapandet av den kulturella process som uttrycks genom klasstillhörigheten. Ohlsson analyserar hur klass aktualiserats och förstärkts på många sätt under åren. Han ger exempel från den vardagliga styrningen via löpande bandet till dramatiska meddelanden från någon chef att en avdelning ska läggas ned. Denna känsla av gemensam underordning har resulterat i olika former av motstånd och försvar enligt Ohlsson. Det har stärkt de äldre

Volvoarbetarnas kollektiva känsla och arbetarklasstillhörighet och format deras syn på rätten att få gå i pension i tid, medan det fortfarande är möjligt att forma ett nytt liv som pensionär.