

Lena Gonäs och Jan Ch Karlsson

I det här numrets första artikel möter vi en yrkesgrupp som få vet särskilt mycket om, nämligen hotellstädare. Artikeln ger också upphov till en del forsknings-etiska reflektioner i slutet av den här inledningen. Få hotellgäster lägger märke till Städarna om de inte finner saker att klaga på. Och när ledningen för hotell utformar sådana områden som lobbyer, korridorer och rum konsulterar de sällan städpersonal om konsekvenser för denna grupps arbete. Samhällsvetenskaplig forskning har varit nästan lika försumlig som hotellgäster och ledning. Ändå är detta en av de största yrkesgrupperna inom det som även på svenska brukar kallas *hospitality industry* och enligt fåtaliga men samstämmiga undersökningar i olika länder karakteriseras yrket av en kombination av dåliga arbetsvillkor, farlig arbetsmiljö och låga löner.

Huvudfrågan i Helena Lundbergs och Henrietta Huzells artikel "Lite skit i hörnen – om hotellstäderskors individuella motstånd" gäller varför de inte gör kollektivt motstånd mot det arbete som hotar deras värdighet. Det finns visserligen ett motstånd, men det tar sig individuella uttryck. Arbetet är stressigt och enformigt och städerskorna har ingenting att säga till om. Utifrån Lysgaards välkända teori om arbetarkollektivet borde kollektiva motståndsformer kunna uppstå som en försvarsorganisation gentemot arbetsorganisationens ensidiga, obönhörliga och omätliga krav. Författarna finner emellertid att förutsättningarna i form av möjligheter till en gemensam problemtolkning inte föreligger. Därtill är städerskorna alltför splittrade enligt etniska, åldersmässiga och andra linjer, samtidigt som det är ett ensamarbete utan naturliga tillfällen att samlas för att utbyta erfarenheter. Det är inte bara i valet av yrkesgrupp att analysera som artikeln är originell, utan även i det att den är resultatet av deltagande observation. Denna etnologiskt inriktade tradition inom arbetslivsforskningen är högst livaktig internationellt, men inte så mycket i Sverige. Vi ser gärna fler artiklar med sådan metodologisk bakgrund.

Sjukförsäkringar är just nu en högst kontroversiell fråga i USA inför och efter beslutet att bygga ut ett sådant system där. Det är därför särskilt intressant med en påminnelse om den svenska motsvarigheten. Per Gunnar Edebalk reder i artikeln "Arbetsgivarna, sjukförsäkringen och sjuklönen – en historik" ut turerna kring sjukförsäkringens och sjuklönen historia i Sverige med särskild betoning på Svenska Arbetsgivareföreningens (SAF) agerande. Han påvisar att arbetsgivarnas strategier bottnar i en överenskommelse om att företagen inte ska konkurrera med varandra om arbetskraft genom att erbjuda olika sociala förmåner till anställda. En enad front i dessa avseenden gynnar företagen – så är tanken. Till SAFs politik har hela tiden också hört kravet att sjukförsäkringen ska innehålla någon form av självrisk för de anställda, främst i form av karensdagar och/eller lägre ersättningsnivåer än lönen; senare kom även ett krav på en av arbetsgivarna

betald sjuklön som ett alternativ till självriskan. En stor del av debatten har gällt en motsättning mellan att systemet ska bygga på lagstiftning eller på avtal mellan arbetsmarknadens parter. En stor del av historiken präglas också av motsättningar mellan arbetare och tjänstemän, som haft helt olika förmåner i dessa avseenden. Analysen visar att arbetsgivarna ända sedan en bit in på 1900-talet drivit sina intressen hårt och kreativt, men under långa perioder utan någon större framgång. Under flera decennier ingick exempelvis inte karensdagar i försäkringen. Detta vände emellertid i samband den ekonomiska krisen i början av 1990-talet. I ett samarbete mellan Socialdemokraterna och borgerliga partier infördes ett så kallat systemskifte i sjukförsäkringssystemet. Detta system – som är det som vi fortfarande har – är helt i linje med arbetsgivarorganisationens strävanden, konkluderar Edebalk.

Medarbetarsamtalet har under de senaste decennierna blivit ett viktigt personalpolitiskt verktyg för målstyrning, arbetsplatsdemokratisering och när det gäller att ta tillvara personalen som resurs. Den tredje artikeln är författad av Liselotte Jakobsen, Cecilia Nahnfeldt, Lina Nyroos, Christina Olin-Scheller och Erica Sandlund, en forskargrupp från Karlstads universitet och projektet Jämväxt. Projektet handlar om att studera förutsättningar för att skapa ett mer jämställt och socialt och ekonomiskt hållbart arbetsliv. Författarna behandlar det dilemma som en anställd har när det gäller att diskutera arbetsrelaterad stress med sina överordnade i ett medarbetarsamtal. Stress och överbelastning kolliderar ofta med organisationens mål om hög prestation och stresstålighet hos de anställda. Det blir en känslig fråga för arbetstagaren att ta upp problem i ett samtal där uppfattningar om idealarbetskraften kolliderar med vardagsproblemen för anställda som ska balansera belastning från både arbetsliv och familjeliv. Artikeln behandlar resultat från en studie baserad på enkäter, intervjuer med chefer och videoinspelade medarbetarsamtal. Det är tydligt att den ojämna maktfördelningen mellan chef och anställd gör att dessa samtal är ett mindre lämpligt forum för att diskutera problem som relaterar både till arbetslivs- och familjesfären.

Vi fortsätter i detta nummer med diskussionen om begreppet följeforskning som företeelse och konkret praktik. Här är det en grupp forskare från Högskolan i Dalarna som tar upp debatten. Det är Elisabeth Ahnberg, Mats Lundgren, Jan Messing och Ina von Schantz Lundgren som anknyter till en artikel som vi publicerade i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 1/2009 med titeln ”Gemensam kunskapsbildning för regional tillväxt” av Göran Brulin, Karin Sjöberg och Lennart Svensson. Författarna till artikeln i detta nummer redovisar erfarenheter från följeforskning i fyra konkreta fall och dess resultat. Syftet är att kritiskt granska följeforskningens och följeforskarens roll i lokala och regionala utvecklingsprojekt. Följeforskaren måste, enligt artikelförfattarna, balansera två roller: den fria forskarens och den som rådgivare. Risker är att följeforskaren blir kritiserad för att gå uppdragsgivarens ärenden. Samtidigt innehåller följeforskningen både utvärderande och forskande moment och en ytterligare fråga är hur den balansakten ser ut. Går det att genomföra kritiskt granskande följeforskning?

* * *

Till de officiella forskningsetiska riktlinjerna hör att de människor som beforskas ska vara medvetna om detta. Det ska finnas ett "informerat samtycke" till att vara föremål för forskning. Många tidskrifter har också detta krav inskrivet för att en artikel över huvud taget ska kunna bedömas för publicering. Med den utgångspunkten är det idag självklart att forskaren måste skaffa sig ett sådant samtycke. För den typ av forskning som Lundbergs och Huzells artikel är ett uttryck för kan denna regel emellertid få icke avsedda konsekvenser. Med anledning av artikeln har *Arbetsmarknad & Arbetslivs* redaktionskommitté diskuterat denna fråga och vi fick som redaktörer i uppdrag att ta upp detta problem. Vi har ingen färdig lösning, men vi vill peka på just möjliga oavsedda negativa konsekvenser för forskning som utförs genom intervjuer och deltagande observation på arbetsplatser.

Sådan forskning kräver tillgång till arbetsplatser, vilket innebär tillåtelse från arbetsgivaren. Ofta diskuteras detta under termen forskarens access till forskningsfältet. Detta har varit ett dilemma så länge etnologiskt inriktad arbetslivsforskning funnits, varvid två lösningar har tillämpats. En av dem exemplifieras av Lundberg och Huzell genom en referens till en av de verkliga klassikerna inom området, Donald Roy, som valde att på 1950-talet dölja att han tagit jobb på en fabrik i forskningssyfte. Han ville att hans omgivning skulle se honom som "one of the boys on the line" (1952:427). När Michael Burawoy (1979) råkade göra sin deltagande observationsstudie i samma fabrik ett par decennier senare, gjorde han det med ledningens vetskap och goda minne, vilket också medförde att han fick tillgång till data från företaget som Roy inte hade. Det tycks emellertid som att dessa möjligheter minskar idag. Intrycket av att läsa etnologiska studier av arbetsplatser från många länder är att forskare har allt större svårigheter att få komma in där. Många arbetsgivare verkar inte anse sig ha något intresse av att släppa in forskare som ska undersöka arbetsorganisationen och de anställdas villkor och sätt att se på och handla i arbetet. Det här är en sådan redogörelse från en brittisk forskare, som förgäves under lång tid försökt att öppet komma in som arbetande i livsmedelshallar:

I would have liked to further explore the logic of some aspects of work organization with management in particular. However, the covert approach was the only option open as I was persistently refused access, when I used an open approach explaining that I wished to research employment relations. (Mulholland 2009:164)

Det dilemma som normen om informerat samtycke leder till är alltså att det primärt inte är de anställda, det vill säga de som vanligen är föremål för den här typen av studier, som kan avgöra huruvida forskaren får tillträde till arbetsplatsen utan arbetsgivaren. För att ta exempel ur vår egen fatabur har vi på vårt ämne en forskare som vid en undersökning fick utpekad för sig av en chef vilka

anställda hon fick intervju och vilka hon inte fick tala med; en annan fick enbart intervju chefer, inga anställda på golvet, trots att det var deras arbetsmiljö hon ville studera. Det finns en risk att kravet på informerat samtycke leder till att en internationellt stor och livaktig forskningstradition kan inskränkas genom bristande access till arbetsplatser, samtidigt som det omöjliggör publicering i många tidskrifter om forskaren istället skaffar sig tillträde på dolt sätt. Tom Inglis (2010:519n) uttrycker det problem vi vill fästa uppmärksamhet på så här: "For me, it is a question of balancing the need to try to tell the truth about social life and the need to protect the rights of individuals." Vi välkomnar debattinlägg om detta dilemma.

Referenser

- Burawoy M (1979): *Manufacturing consent*. Chicago: University of Chicago Press.
- Inglis T (2010): "Sociological forensics: Illuminating the whole from the particular." *Sociology*, vol 44, nr 3, s 507-522.
- Mulholland K (2009): "Life on the supermarket floor: Replenishment assistants and just-in-time systems." I Bolton S C & Houlihan M (red): *Work matters. Critical reflections on contemporary work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Roy D (1952): "Quota restriction and goldbricking in a machine shop." *American Journal of Sociology*, vol 57, nr 4, s 427-442.