

HISTORISK TIDSKRIFT  
(Sweden)

126:3. 2006

# Ideologistyrd arbetsorganisatorisk förändring

Staffan Stranne, *Produktion och arbete i den tredje industriella revolutionen. Tarkett i Ronneby 1970–2000*, Diss, Acta Wexionensia Nr 36/2004, Växjö University Press, Göteborg 2004. 238 s. (Summary: Globalization, technological development, and organizational change.)

Staffan Strannes avhandling tar avstamp i den standardiserade massproduktionens och reallönekapitalismens internationella kris och upplösning under 1970-talet. Ur denna "fordismens" kris utvecklades kvalitativt nya former för att organisera och distribuera den industriella produktionen. Författaren ansluter sig till Lars Magnusson, som har diskuterat utvecklingen i termer av "den tredje industriella revolutionen" i industrialismens kärnländer. En grundbult i denna förändringsprocess var den digitala informations- och kommunikationsteknologin, som inte bara revolutionerade produktionsprocesserna utan även möjliggjorde ökad internationell rörlighet av kapital, ökad internationalisering av ägandet och en tilltagande internationell arbetsfördelning. Företagen inriktade sig i allt högre grad på kärnverksamheten med flexibel specialisering och mer kundstyrd tillverkning i korta serier. Den traditionella industrisektorn gick tillbaka, medan den industriella tjänsteproduktionen ökade kraftigt. Outsourcing, downsizing och lean production blev nyckelbegrepp i det nya produktionsparadigmet. Nya strategier för arbetsorganisation och ledning medförde plattare organisationer, integrerade arbetsuppgifter samt ökade kompetenskrav och ökade löneskillnader. Partsrelationerna utvecklades mot ökad decentralisering och individualisering, vilket bland annat försvagade fackets inflytande. För svenska förhållanden innebar detta en nedmontering av den svenska modellen i sin klassiska form.

## *Avhandlingens syfte och innehåll*

Avhandlingens huvudsyfte är att studera vilket genomslag denna utveckling fick för arbetsprocesser, ledningsprocesser och partsrelationer i en lokal produktionsenhet inom ett multinationellt företag, Tarkett i Ronneby, under perioden 1970–2002. Avsikten är med författarens egna ord att "spegla hur internationaliserad (global) samordning och kontroll (ägande) under nya teknologiska förutsättningar (IT) har förändrat produktionsvillkoren och i en lokal studie undersöka produktionsprocessens utveckling och förändring". Stranne betonar att undersökningen inte är tekniskt och ekonomiskt deterministisk. "Sociala faktorer som kapitalägarnas och deras representanters agerande och de anställdas motstånd och/eller samtycke, är grundläggande för industriell och samhällelig förändring" (s 7).

Tarkett i Ronneby ägdes fram till mitten av 1960-talet helt av familjen Wehtje, som hade skaffat sig en stark position inom svensk byggmateriel- och byggnadsin-

dustri. Därefter inlemmades företaget i svenska och sedermera i utländska finansbolag och transnationella koncerner. I samband med att Stora sålde Tarkett till fondkommissionärsbolagen Goldman Sachs Capital Partners och Douglas Hansson år 1994 flyttades ledningen från Sverige till Tyskland. När företaget några år senare fusionerades med franska Sommer Allibert under koncernnamnet Tarkett Sommer, blev Sommer Allibert majoritetsägare. Tarkett Sommer AG hade år 2000 verksamhet i ett femtiotal länder med cirka 7 400 anställda, varav 1 600 i Sverige. Vid Tarkett Sommer AB i Ronneby fanns det år 2002 644 anställda, varav 509 män och 135 kvinnor. Inom dåvarande Industrifacket fanns 394 män och 74 kvinnor.

I kapitel 2 redogör författaren för sina teoretiska utgångspunkter, metod, källor och begrepp samt de centrala analyskategorierna klass, genus och hegemoni. Avhandlingen har en övergripande historiematerialistisk ansats. Arbetarklass operationaliseras med utgångspunkt i Erik Ohlin Wrights klassanalys, vars grundläggande kategorier är ägande av kapital, beslutanderätt över produktionsmedlens användning (kompetens) och kontroll över egen och andras arbetskraft. *Kontroll* och *kompetens* nyanseras dock för att bättre kunna fånga upp vad som är förändring i *ytstrukturell* respektive *djupstrukturell* bemärkelse. I den senare bemärkelsen är kontroll ett uttryck för företagsledningens strategiska och ideologiska målinriktning, delegerat som *ansvar*. Utifrån denna ansats leder ökade kompetenskrav och ökat ansvar till en förskjutning inom arbetarklassen mot mer *motsägelsefulla klasspositioner* och därmed till *lägre grad av klassmedvetande*. Författaren antar utgångsmässigt att så skedde vid Tarkett i Ronneby under den aktuella undersökningsperioden. *Makt* operationaliserat som kontroll och ansvar är utgångspunkt för analysen av genus med anknytning till teorier om könskodade maktbaser, maskulinisering och genusarbetsdelning (se nedan). Stranne lanserar begreppet *lokal hegemoni* för sin tillämpning av Gramscis hegemonibegrepp om dominans genom tvång och/eller samtycke vid studiet av ledningsprocessens utveckling i ett företag. Med lokal hegemoni menas att den lokala företagsledningen genom en strategi baserad på samtyckebaserad dominans stärkte produktionsenheten som lokal arena, inte bara för förhandling om resursfördelning och makt över arbetet, utan även kulturellt och ideologiskt. Därutöver knyter författaren under resans gång an till flera andra teorier och modeller som korresponderar med det övergripande historiematerialistiska perspektivet.

Den grundläggande metodiska ansatsen är *abduktion*, det vill säga en fortlöpande interaktion mellan empiri och teori samt även mellan olika konkreta analysnivåer. Författaren betonar att studien skall omfatta effekter på lokal nivå av generella utvecklingstendenser (internationaliserat ägande och teknisk förändring), men också hur generella trender (ideologisk förändring) *genereras* på lokal nivå i exempelvis klasspositioner (s 33). I kapitel 3 tecknas några ekonomisk-historiska utvecklingslinjer inom industrin och inom den fackliga verksamheten i Sverige i syfte att ge en samhällelig kontext åt den lokala studien. Kapitel 4 pre-

senterar de centrala produktionsorganisatoriska modeller och strategier för organisatorisk förändring som används i den lokala studien. Avsikten är att "konstruera ett fält för organisatorisk förändring" utifrån idealtyper som taylorism, toyotism, flexibel specialisering, just in time och lean production, samt förändringsstrategier som kompetensutveckling och deltagande strategi.

Den empiriska studien av Tarkett i Ronneby börjar med kapitel 5, där produktionsinriktning och omorganisation beskrivs mot bakgrund av internationaliseringen och där den nya informations- och kommunikationstekniken beskrivs och analyseras. Inom ramen för utländska multinationella företags internationaliseringssträvanden specialiserades tillverkningen på objektgolv av plast för främst offentliga lokaler, vilket också innebar outsourcing och lean production. Samtidigt med ökad kundorientering skedde även en integrering mellan produktion och distribution och företaget åtog sig att ombesörja även montering och reparation av golv med mera. Den reglerade detaljstyrningen inom den tayloristiska organisationen ersattes av målstyrning i självständiga skiftgrupper. Kapitel 6 ägnas åt hur arbets- och ledningsprocesserna vid företaget förändrades, varvid teknikutveckling, integration av arbetsuppgifter, kompetensutveckling, bemanning samt skydds- och arbetsmiljöfrågor är centrala. Här diskuteras också ideologisk förändring och identitet i den målstyrda organisationen utifrån begreppet "lokal produktionsenhetsbaserad hegemoni". I kapitel 7 behandlas förändringar i lönesystem, arbetstider och andra anställningsförhållanden. Lönesystemet tenderade från slutet av 1980-talet att förändras mot större differentiering och individualisering i kvalifikationssystemen, samtidigt som bonussystemet utvecklades i en mer utjämnande riktning. Övertidsarbetet ökade främst till följd av minskad bemanning. När det gällde anställningsförhållandena höjdes kompetenskraven och demarkationslinjerna utåt markerades tydligare. Detta bidrog, enligt författaren, till att konsolidera den "lokala hegemonin". I det näst sista kapitlet, kapitel 8, hävdas att även partsrelationernas decentralisering och individualisering under 1990-talet bidrog till att stärka den produktionsenhetsledda samtyckebaserade dominansen.

I sammanfattningen strukturerar författaren sina resultat utifrån förändringar knutna till internationalisering, teknikutveckling och organisatorisk förändring. Genom internationaliseringen av ägandet och utflyttningen av huvudkontoret från Sverige inskränktes den fackliga insynen och inflytandet i företaget. Det faktum att den lokala företagsledningens möjligheter att bestämma över produktionen minskade och produktionen inskränktes, samtidigt som den allmänna arbetslöshetsnivån var hög, stärkte den lokala vi-känslan vid produktionsenheten i Ronneby. Detta skedde också med produktionsenhetsledningens medvetna anspelningar på ökad konkurrens, såväl utifrån som mellan produktionsenheterna inom koncernen. Företagsledningen kunde därmed vinna tolkningsföreträde för genomförandet av den målstyrda organisationen. Denna strategi diskuteras som

ett mönster av ideologisk förändring under lokal produktionsenhetsledd hegemonisk dominans genom samtycke.

Den digitala tekniken förändrade arbetsprocessen dramatiskt. Genom att drivaggregaten kunde ställas in digitalt och centralt, i stället för mekaniskt och manuellt, kunde inställningarna synkroniseras. Kortare omställningstider och "flygande" färgbyten gav förutsättningar för "flexibel specialisering" med inriktning på direkta kundrelationer i stället för långa serier och lagerhållning. Utvecklingen av teknik och produktion sammanfattas med Robert Reichs terminologi som en förändring från "high volume" till "high value", men också som en kombination av bägge genom flexibel specialisering. Ökad arbetsintensitet, minskad bemanning och större krav på kompetensutveckling bidrog till ökad produktivitet men medförde även stress och ökade långtidssjukskrivningarna.

Den digitala teknifieringen innebar att arbetet blev renare och fysiskt sett lättare. "Ändå" tenderade den manliga dominansen att öka, betonar författaren, men problematiserar inte vad som är fysiskt "tungt arbete" (jfr arbete inom vården). Minskningen av andelen kvinnor diskuteras mot bakgrund av ökad teknifiering och ökat ansvar för de produktionsanställda i den målstyrda organisationen. Skiftgrupperna själva fick bära ansvaret för till exempel arbetsdelning, arbetsrotation och integration av arbetsuppgifter, samt även för underhåll, reparation och hantering av korttidsfrånvaro. Yrkesbeteckningar och arbetsuppgifter blev mer egaliserade och mindre könskodade, och den så kallade samordnarfunktionen öppnade för kvinnors deltagande i den nya arbetsledningsprocessen.

Den målstyrda organisationen innebar att ansvaret decentraliserades, medan kontroll och makt centraliserades. Stranne menar att de anställda trots allt upplevde internationaliseringen utifrån en "positiv förväntanshorisont" med möjligheter till ökad produktivitet och nya marknader snarare än som ett hot (s 201). Detta förklaras genom intensifierad ideologisk styrning från ledningens sida, enligt den "lokala hegemonins" logik. Konkret handlade det om att befästa företagsledningens tolkningsföretråde rörande begrepp som internationalisering, målstyrning, flexibilitet, helhetssyn och kundanpassning, i syfte att öka effektivitet, produktivitet och kvalitet. Att facket accepterade dessa förändringar, som i grunden ledde till minskad facklig makt, förklaras med att förändringarna mot vidgat inflytande över den direkta arbetssituationen med rikare arbetsinnehåll motsvarade fackliga krav formulerade exempelvis i programmet "det goda arbetet". Under 1990-talet dominerade dessutom arbetslöshetsproblematiken fackets intresse och frågor om makt och ägande kom i skymundan. I *ytstrukturell bemärkelse* handlade det således om *sammanfallande intressen*. I *djupstrukturellt avseende* stärktes däremot arbetsgivarens hegemoni och fackets möjligheter att driva traditionella fackliga intressefrågor minskade.

*Kommentarer*

Ämnet för avhandlingen är intressant och angeläget. Det rör grundläggande förändringar i arbetslivet som vi alla på ett eller annat sätt har att förhålla oss till. Ambitionen att genom en konkret lokal studie försöka begripliggöra dessa tekniska, organisatoriska och sociala förändringsprocesser är också lovvärd. Det är dessutom välkommet att studien gäller processindustrin, som är tämligen jungfrulig mark för arbetslivshistoriska studier. Jag har huvudsakligen tre större kritiska kommentarer till avhandlingen vilka är nära relaterade till varandra. Den första gäller forskningsläget och därmed också studiens positionering och problemmässiga fokus. Den andra rör metod och källor, medan den tredje handlar om förhållandet mellan teori och empiri.

Stranne tangerar flera stora forskningsfält och har många historiografiskt förtjänstfulla genomgångar, inte minst inom det organisationsteoretiska fältet. Det finns däremot inget egentligt forskningsläge när det gäller studier av organisatorisk förändring och arbetsmarknadsrelationer i *multinationella företag*, det vill säga den typ av företag som avhandlingen handlar om. Det innebär att den på detta område så viktiga forskningen om Human Resource Management (HRM) förbigås helt. Därmed avses i denna kontext förhållandet mellan de *internt* bestämda lednings-, organisations- och förändringsstrategierna i internationella koncerner (HRM-policy), och det som är *externt* bestämt i lag och kollektivavtal i det nationella Industrial Relations (IR) systemet.<sup>1</sup> Det handlar med andra ord inte minst om policyproduktion och ideologisk styrning genom bland annat kompetensutveckling och organisationsförändringar, det vill säga moment som är centrala i studien. Det är därför anmärkningsvärt att författaren inte nämner HRM eller förhåller sig till denna forskning.

Koncernledningen som aktör kommer därmed bort i avhandlingen. Hegemonipolicyn kan inte endast eller ytterst ha varit lokalt bestämd. Den "lokala hegemonin" borde således ha relaterats till koncernledningens övergripande policy och ideologiproduktion för att inte bli missvisande. Inget talar mot att företagsledningen vid Tarkett i Ronneby försökte underlätta genomdrivandet av den målstyrda organisationen genom att stärka den lokala företagskulturen och vi-känslan, och att detta skedde via jämförelser med andra produktionsenheter inom koncernen eller genom anspelningar på risker för nedläggningar. Fenomenet är känt från den internationella litteraturen om multinationella företag.<sup>2</sup> Att utifrån Gramsci

1. Se Daniel Fleming & Christer Thörnqvist (utg), *Nordic Management-Labour Relations and Internationalization. Converging and Diverging Tendencies*, Nord 2003:15, Köpenhamn 2003, särskilt inledningskapitlet.

2. Se t ex Herman Knudsen, "Between the Local and the Global. Representing Employee Interests in European Work Councils", i Fleming & Thörnqvist, 2003, särskilt avsnittet om Management and Labour in MNC och där anförd litteratur, s 49ff.

diskutera utvecklingen i termer av hegemonisk dominans genom samtycke är fruktbart i sig, men frågan är vems hegemoniska dominans det ytterst handlar om. Här hade en ansats i ett mer uppdaterat och fokuserat forskningsläge rörande transnationella företag kunnat ge ett bättre utgångsläge för problemställning, analys och förklaring. Nu framstår det som egentligen är internationella trender i multinationella företag närmast som resultat av en "produktionsenhetsledd lokal hegemoni".

Trots den abduktiva ansatsen blir förhållandet mellan teori och empiri ibland oklart. Det beror främst på att det empiriska underlaget i vissa delar är alltför tunt samt att viktiga metodiska och källkritiska problem inledningsvis avhandlas alltför lättvindigt, eller avhandlas utan att konsekvent beaktas. Författaren har använt en del konventionellt källmaterial från företaget och facket samt därutöver gjort intervjuer och genomfört en forskningscirkel, som pågått under drygt ett års tid med ett fyrtiotal möten. Att använda muntliga källor är intressant och viktigt. Författaren har lagt ner stort arbete, särskilt på forskningscirkeln som utgör en värdefull dokumentation i sig. Det finns dock metodiska problem med cirkelns sammansättning och de slutsatser som kan dras utifrån diskussionerna i denna.

Cirkeln har bestått av fackklubbens styrelse, vilket var fackklubbens önskemål. Många diskussioner i cirkeln har rört konkreta tekniska och organisatoriska förändringar och på den punkten är det mindre problem. Däremot är det inte lika lätt att utifrån cirkeln uttala sig om de anställdas syn på dessa förändringar, vilket författaren inledningsvis själv berör utan att närmare gå in på hur detta skall hanteras. Snarare föregrips resultat (s 17f). Om cirkelns sammansättning förs ett längre källkritiskt resonemang i kapitel 2, som mynnar ut i ett antagande om att klubbstyrelsens medlemmar trots allt i egenskap av förtroendevalda hade bättre kännedom om lokala förhållanden och ett större kontaktnät bland arbetskamraterna än de anställda i gemen. På så sätt skulle de ha bättre förutsättningar att uttrycka erfarenheter och upplevelser som delades av många. Författaren säger också att "Ingenting tyder på att klubbstyrelsen skulle ha någon oväntad eller 'onormal' ställning gentemot vare sig företagsledningen eller de anställda i övrigt vid företaget. Det finns på det sättet ingen anledning att misstänka att klubbstyrelsen till exempel skulle gå företagsledningens ärenden eller verka i eget intresse på något sätt som skulle kunna anses överraskande" (s 38). Därmed avskrivs problemet och fortlöpande källkritiska kommentarer kring styrelsens/cirkelns utsagor saknas. Redan utgångsmässigt och på teoretiska grunder kan man ju anta att de organisationsförändringar som hade genomförts på företaget hade förutsatt en viss ideologisk styrning av facket, inte minst av styrelsen. Detta hade varit värt en diskussion. Att det blev styrelsen som utgjorde cirkeln fick även konsekvenser för könssammansättningen i gruppen, där endast en kvinna var representerad. Hon är också den enda kvinna i produktionen som har intervjuats, förutom ett samtal

som fördes med två kvinnor vid ett studiebesök. Ändå är genusperspektivet centralt i avhandlingen jämte klassperspektivet.

Företagsledningens inställning till cirkelverksamheten är en närliggande fråga, som däremot inte problematiseras. Ledningen ställde sig positiv till arbetet med forskningscirkeln och erbjöd 20 timmar på betald arbetstid till cirkelns förfogande. Senare fick gruppen ytterligare 20 timmar. Att mötena hölls på betald arbetstid – en hel arbetsvecka i detta slimmade företag! – föranleder några funderingar. Det ligger nära till hands att tänka att företaget under täckmantel av goodwill i fråga om forskningscirkeln ville motverka ett fackligt tolkningsföreträde i den utveckling som behandlades på sammankomsterna och därmed bädda för lojalitet gentemot företaget. Ledningen kunde med andra ord ha tillämpat samma strategi för ideologisk styrning som fanns bakom kvalitetscirkelarna. Här skulle man utifrån Gramsci kunna tala om samtycke baserad dominans!

I presentationen av källorna sägs att muntliga källor och det traditionella skriftliga källmaterialet skall stå i "en abduktivt tesprövande dialektisk relation" till varandra. Forskningscirkeln och intervjuerna skall vara ett komplement till det traditionella arkivmaterialet. Författaren har gått igenom verkstadsklubbens verksamhetsberättelser för hela undersökningsperioden, medan klubbstyrelsens mötesprotokoll har använts för perioden 1971–1981. För resten av 1980-talet har endast ett fåtal klubbmötesprotokoll använts och för 1990-talet är det skriftliga materialet från facket reducerat främst till de mycket översiktliga verksamhetsberättelserna. Övriga fackliga handlingar för denna period, som är "den tredje industriella revolutionens" årtionden, är så vitt det framgår av käll- och litteraturförteckningen inte genomgångna. Det innebär att intervjuer och forskningscirkeln – med dess metodiska problematik – i hög grad fått ersätta annat fackligt källmaterial (frånsett verksamhetsberättelserna och vissa andra handlingar). Jag saknar kommentarer kring detta och kring det fackliga arkivmaterialet över huvud taget.

Beträffande företagets material uppger författaren att han varken har haft tillgång till styrelseprotokoll eller koncernhandlingar. Företagets årsberättelser, som är offentliga, kunde dock ha använts. Policydokument från koncernledningsnivå brukar också finnas både i företagets och i fackets arkiv. Personer inom koncern- och företagsledningen kunde dessutom ha intervjuats specifikt om koncernledningens policy. Materialet från företaget är med få undantag koncentrerat till 1993, då ett chefutvecklingsprogram igångsattes, och till början av 2000-talet, i samband med att den målstyrda organisationen genomfördes, vilket också det kunde ha kommenteras. Vidare saknas kommentarer om varför den partsgemensamma skyddskommitténs protokoll och säkerhetstjänstens övriga handlingar inte har använts. Ändå behandlas skydds- och arbetsmiljöfrågorna som en viktig aspekt av arbets- och ledningsprocessernas utveckling i kapitel 6. Eftersom arbetsmiljöfrågorna under de senaste årtiondena har länkats allt mer till frågor rörande



produktion, kvalitet och kompetens, hade det också av denna anledning varit viktigt att undersöka säkerhetstjänstens arkivhandlingar. Författaren hade sannolikt också kunnat undvika besvärande luckor i tabellen om sjukfrånvaro (s 109) och framför allt i diagrammet rörande yrkesskadeanmälningar (s 119), där det saknas uppgifter för perioden 1970–1984, vilket utgör halva undersökningsperioden.

Det tunna empiriska underlaget i detta avsnitt medför även feltolkningar och i flera fall relateras inte heller lokala företeelser till den generella utvecklingen rörande lagar, föreskrifter och avtal (t ex asbestfrågans hantering på företaget under 1970-talet). Det gäller även den konkreta utvecklingen av sådant som arbetsskador och sjukskrivningar. Den drastiska ökningen av antalet arbetsskadeanmälningar år 1993 vid företaget (se diagram s 119) sätts exempelvis i samband med att en arbetsmiljöenkät genomfördes bland de anställda i slutet av 1992, vilket förmodas ha medfört att de blev mer uppmärksamma på arbetsrelaterade krämpor. I själva verket var den tillfälliga ökningen en allmän trend i landet, relaterad till en förändring i lagen om arbetsskade försäkring. Från och med januari 1993 gällde ett snävare arbetsskadebegrepp, vilket facket reagerade starkt emot. Anmälningar av skador som uppstått före 1993 och som inkommit senast under juni 1993 skulle dock bedömas enligt de gamla mer generösa reglerna. Av denna anledning bedrevs under våren 1993 en landsomfattande facklig kampanj för att man skulle rapportera arbetsskador före halvårsskiftet. Det ledde till en fördubbling av antalet anmälda arbetssjukdomar 1993 jämfört med 1992.

Den i vissa delar tunna empirin leder till att teorierna tenderar att bli självförklarande. Teorin sätts ibland oreflekterat över den empiriska verkligheten och det mänskliga handlandet. Det gäller främst diskussionerna om genus, vilket får till följd att kvinnor framstår som passiva objekt. Ett exempel är resonemanget om minskningen av andelen kvinnliga produktionsanställda i företaget. Utifrån diagrammet på sidan 15 över utvecklingen av antalet produktionsanställda och andelen kvinnor på företaget 1970–2002, drar Stranne slutsatsen att kvinnorna utgjorde en arbetskraftsreserv på 1970- och 1980-talen. Det kan mycket väl ha varit så. Efter 1984 förändrades bilden, hävdar han vidare, och det blev i stället männen som utgjorde en buffert samtidigt som andelen kvinnor sjönk. Minskningen av andelen kvinnor är dock marginell och andelen fluktuerar fram till 1997. Därefter sker en nedgång. Författaren är medveten om det bräckliga statistiska underlaget, men menar att det ändå kan vara en utgångspunkt för vidare frågeställningar.

I kapitel 5 om produktionsinriktning och omorganisation diskuteras den iakttagna trenden rörande andelen kvinnor i produktionen hypotetiskt utifrån tre tolkningsalternativ (s 105): 1) Företaget blev mindre intresserat av att anställa kvinnor. 2) Kvinnorna blev mindre intresserade att få anställning vid Tarkett. 3) Färre kvinnor var tillgängliga för anställning vid företaget. För 1980-talet menar författaren att mycket talar för det sista alternativet beroende på den offentliga sektorns expansion. Minskningen under 1990-talet förmodas däremot bero på att

kvinnorna i hög grad valde att inte söka anställning vid Tarkett. Detta antagande stöds på en intervju med personalchefen Per Mattson, som i ett annat sammanhang även åberopar en undersökning som produktionsledningen hade gjort i samarbete med Arbetsförmedlingen i Ronneby år 2000. Frågan är varför författaren endast valt att resonera hypotetiskt i stället för att bygga på empirin och därmed kunnat ta ställning till de olika tolkningsalternativen. Varför fick inte kvinnor som hade slutat komma till tals i intervjuer? Varför studerade författaren inte själv den nämnda undersökningen, som borde ha funnits både på företaget och på Arbetsförmedlingen? Tillkom det andra arbetstillfällen i denna intressanta region som kunde ha lockat kvinnorna? Utbildades sig kvinnorna i högre grad? Varför är lokalsamhället så osynligt i denna studie, som enligt inledningen också skall vara lokalhistorisk?

Utän att utreda problemet vidare sätter författaren den iakttagna minskningen av andelen kvinnor i samband med förändringar i produktionen. Allt fler daterade arbetsmoment, nya former av ansvarstagande, självständigt verkande arbetsgrupper, rotationstillämpning och nya krav på mångkunnighet i den målstyrda organisationen kunde ha "skrämt bort" kvinnorna. En närliggande tänkbar tolkning är, menar han, att teknifieringen vid företaget i grunden också var en maskuliniseringsprocess och att kvinnorna därmed trängdes bort. Här åberopas bland annat Wendy Faulkners resonemang om hur tekniken är genuspräglad och hur den genuspräglar. Författaren konstaterar slutligen att "Det framstår som rimligt att kvinnorna under 1990-talet och i början av 2000-talet valde bort arbeten som successivt ställde allt större krav på teknisk kompetensutveckling i kombination med ökat ansvarstagande, i situationer där de fortfarande bar det huvudsakliga ansvaret för hem, hushåll och barn" (s 106).

Som grund för resonemanget finns bara statistik över fyra-fem år som visar att andelen kvinnor minskade, uttalanden och andrahandsuppgifter från personalchefen Per Mattson om orsakerna bakom, samt kunskap om den allmänna tekniska och organisatoriska utvecklingen inom företaget. Men vi vet egentligen ingenting om orsaken sedd från kvinnornas egen horisont. En utbyggd empiri och en dialog mellan teori och empiri (enligt den abduktiva ansatsen) kunde ha öppnat även för andra tolkningar och framför allt hade resonemanget inte behövt stanna vid antaganden. Trots alla goda föresatser bakom genusperspektivet, hamnar författaren ibland farligt nära rena fördomsresonemang, vilket i grunden handlar om metodproblem.

Var då för övrigt den här tekniken så avancerad? I dag arbetar snabbköpskassörskor och administrativ personal i förvaltningarna allmänt med datateknik. Man lär sig data i skolan och hemdatorer är allmän egendom. Kvinnorna kanske till och med ville gå till teknologiskt mer avancerade och bättre betalda yrken i regionen. Ansvaret i de självstyrande skiftgrupperna i denna produktion av plastgolv bör också ställas mot ansvaret för att hantera gamla och sjuka människor

eller att ta hand om dagisbarn i slimmade kommunala organisationer. I stort sett samma organisationsförändringar hade tillämpats inom den offentliga sektorn, framdrivna av de stora nedskärningarna och sparbetingen under 1990-talet.

Problemet med att ett tunt empiriskt underlag alltför lättvindigt sätts in i teoretiska tolkningsramar illustreras även i en diskussion om varför kvinnorna blev "överrepresenterade" i den nya samordnarfunktion som infördes i den målstyrda organisationen. (Det bör dock sägas att denna diskussion är en del av ett större och i många avseenden intressant avsnitt om avvecklingen av den gamla arbetsledarfunktionen.) I början av år 2000 var cirka 23 procent av samordnarna kvinnor mot cirka 18 procent kvinnor generellt bland de produktionsanställda vid aggregaten. Men detta relaterar endast till ett mättillfälle och samordnarfunktionen skulle rotera, även om detta inte tillämpades fullt ut. "Överrepresentationen" skulle således kunna vara en tillfällighet. Trots det blir den föremål för ett antal hypotetiska tolkningar, bland annat utifrån Anita Göranssons teori om könskodade maktbaser. Med denna utgångspunkt skulle kvinnornas "överrepresentation" som samordnare kunna tolkas som ett stöd för tesen att den reella makten inte *decentraliserades* i den plattare och målstyrda organisationen, utan tvärtom *centraliserades*. Kvinnorna fick tillträde till befattningar på arbetsledande nivå, från vilka den reella makten hade flyttades bort.

Stranne knyter här även an till Ulla Wikanders diskussion om att teknikintroduktion och omorganisation åtminstone temporärt kan bryta den tidigare rådande könsarbetsdelningen eller göra denna mindre stabil. Den nya organisationen vid Tarkett var mer könsneutral, vilket var särskilt tydligt vid en nyinstallerad bandpress. Här hade det varit motiverat att diskutera om Wikanders tes, som utvecklades för analys av en tayloristisk organisation, utan vidare är tillämplig på en målstyrd organisation. En annan tolkningsram som presenteras utgår från Jackie Krasas Rogers tes att manligt dominerade arbetsplatser generellt sett hade högre grad av kompetensutveckling. Därmed skulle kvinnornas framflyttade positioner reduceras till en *spill over*-effekt. Författaren tar inte heller här närmare ställning till de olika tolkningsförslagen, som upprepas i sammanfattningen.

Om det hade varit fråga om en hypotesgenererande förstudie hade det varit mer förklarligt varför författaren nöjt sig med att ge några intressanta uppslag för en kommande undersökning. I det här fallet är dock genus en av avhandlingens viktigaste analyskategorier. Men genus undersöks inte närmare empiriskt och resultatet blir inte analys och förklaring utan just hypoteser. Intressanta genus-teorier riskerar därmed också att reduceras till strukturalistiska modeller, i vilka kvinnorna blir osynliga som självständiga aktörer och framstår som ständigt underordnade objekt.

Staffan Stranne håller betydligt mer av vad han lovar när det gäller analys av klass utifrån kategorier som kontroll och ansvar. Det är också bra att författaren utifrån sitt konsekventa maktperspektiv försöker skilja på vad som är ytstrukturu-

relt och vad som är djupstrukturellt i fråga om till exempel inflytande, makt och kontroll. Diskussionen om betydelsen av sammanfallande intressen mellan fack och arbetsgivare under 1990-talet är också övertygande. När det slutligen gäller hegemoni, som i tappning av "lokal hegemoni" är avhandlingens viktigaste tolkningsram, blir resonemanget ofullgånget eftersom det inte relateras till den policy som utgick från koncernledningsnivå.

*Annette Thörnquist* \*

\* Fakultetsopponent