



LUND UNIVERSITY

“Lämpligt högljudd”

*En etnografisk studie av unga vuxnas relation till
facklig organisering och aktivitet*

Anna Ode

Masterprogram i tillämpad kulturanalys

Handledare

Institutionen för kulturvetenskaper
TKAM02 - Våren 2021

Karin Salomonsson

Abstract - English

State of the union: an ethnographic study of young adults' relationship towards and engagement in trade unions

Since the 1990's the degree of trade unionism in Sweden has declined gradually, and this especially among young people. At the same time the employers' organizations remain strong. This uneven balance threatens the Swedish social partners' model and makes it more difficult for the unions to defend the collective agreement and to push through improvements in the labor market. By applying a power perspective the overall aim of the thesis is to study young adults' relationships towards unions and experiences of union engagement in a time of changed conditions for the union movement. What are the different representations of the union among young adults and how are these affected by contemporary societal discourses? How do young union representatives experience their role and what makes the union movement meaningful to them? What power practices, relationships and positions are active within the union movement and how do these elements constitute young adults' union participation? Interviews and observation notes constitute the thesis' main empirical data. The purpose has been answered by applying the theoretical concepts of power and discourse by Michel Foucault, as well as Pierre Bourdieu's theory of capital, habitus and social field. The thesis shows that members and non-unionized perceive the union as abstract, unnecessary, irrelevant and as a security. The perceptions are due to, and give rise to, changed linguistic practices regarding the value and role of the union, a reduced power to the union and a changed structure of everyday work. The unions are dependent on young people entering the field, simultaneously they are careful not to give the new members too much power. Being educated, committed, experienced and combative are recognized capital in the field - at least if it is directed at the employer. Questioning those who are established in the union field is not appreciated. No support from the union higher up and employers who are not cooperative make union work more difficult, which can lead to exhaustion. The hope is that the results will be useful for Swedish unions in their work with attracting, recruiting and communicating with young members and to promote young people's involvement in trade unions.

Keywords: trade unions; Swedish labour market; young adults; power; capital; field; ethnography; cultural analysis

Abstract - svenska

“Lämpligt högljudd”: En etnografisk studie av unga vuxnas relation till facklig organisering och aktivitet

Sedan 1990-talet har det fackliga medlemsantalet i Sverige gradvis minskat, och detta särskilt bland ungdomar. Samma nedåtgående trend går inte att finna på arbetsgivarorganisationernas sida. Denna obalans hotar de svenska modellen och gör det svårare för fackföreningarna att försvara kollektivavtalet och driva igenom förbättringar på arbetsmarknaden. Uppsatsens övergripande syfte är att utifrån ett maktperspektiv synliggöra ungas relationer till facket samt erfarenheter av fackligt engagemang i en tid av förändrade villkor för den fackliga rörelsen. Vilka olika bilder av facket finns det hos unga vuxna och hur är dessa påverkade av samtida samhällseliga diskurser? Hur upplever unga förtroendevalda sin roll och vad är det som gör den fackliga rörelsen meningsfull för dem? Vilka maktpraktiker, relationer och positioner är verksamma inom den fackliga rörelsen och hur konstituerar dessa unga vuxnas fackliga deltagande? Intervjuer och observationsanteckningar utgör uppsatsens huvudsakliga empiriska data. Syftet besvaras genom en tillämpning av Michel Foucaults teoretiska begrepp makt och diskurs, samt Pierre Bourdieus begrepp kapital, habitus och socialt fält. Uppsatsen visar att fackliga medlemmar och oorganiserade uppfattar facket som abstrakt, onödigt, irrelevant och som en säkerhet. Uppfattningarna beror på, och ger upphov till, förändrade språkliga praktiker kring den fackliga organisationens värde och roll, en minskad makt till facket samt en förändrad sammansättning av arbetsvardagen. Facket är beroende av att unga personer gör inträde i det fackliga fältet, samtidigt som organisationen är försiktig med att ge de nya medlemmar alltför mycket inflytande. Att vara påläst, engagerad, erfaren och kampbenägen är erkända kapital inom fältet - åtminstone om dessa egenskaper är riktade mot arbetsgivaren. Att ifrågasätta de etablerade inom fältet är inte uppskattat. Avsaknad av stöd från den fackliga organisationen högre upp och arbetsgivare som är osamarbetsvilliga försvårar det fackliga arbetet vilket kan leda till utmattning. Förhoppningen är att uppsatsens resultat ska vara till nytta för svenska fackföreningar i deras arbete med att attrahera, rekrytera och kommunicera med yngre medlemmar, samt att främja ungdomars engagemang inom fältet.

Nyckelord: fackföreningar; svensk arbetsmarknad; unga vuxna; makt; kapital; fält; etnografi; kulturanalys

Tack!

Tusen tack till min handledare Karin Salomonsson som kommit med värdefulla och sakliga kommentarer på min text och som fått mig att kämpa vidare när uppsatsarbetet känts tungt. Dina perspektiv och ord har varit ovärderliga! Jag vill också tacka de fackförbund som möjliggjort studien genom att tillhandahålla informanter, samt uppsatsens intervjupersoner som delat med sig av sina berättelser. Det har varit spännande, givande och roligt att lyssna till er. Utan er medverkan - ingen uppsats. Avslutningvis vill jag tacka mina vänner Erika och Alma som jag spenderat många pluggdagar tillsammans med och som gjort hela processen mer hanterbar och stundtals till och med ganska trivsamt, samt min partner Petter som stöttat och hållit mitt humör uppe när det varit jobbigt. Så tacksam för er!

Malmö, 2021-06-06

Anna Ode

“Lämpligt högljudd”	V
Innehållsförteckning	S.
Abstract - English	II
Abstract - svenska	III
Tack!	IV
Innehållsförteckning	V
1. Introduktion	1
1.1 Bakgrund och problemställning	1
1.2 Syfte och forskningsfrågor	4
1.3 Disposition	4
2. Unga och fackföreningen - en kunskapsöversikt	6
2.1 Unga och arbetsmarknaden	6
2.2 Individualiseringen och attityder till facket	7
2.3 Facklig praktik och ungas engagemang	9
2.4 Uppsatsens bidrag	11
3. Metodologi och empiriskt material	12
3.1 Fältarbete och insamling	12
3.2 Materialbearbetning och analys	16
3.3 Självreflexiva överväganden och etiska reflektioner	17
4. Teoretiskt ramverk	20
4.1 Michel Foucaults teoretiska begreppsapparat	20
4.2 Pierre Bourdieus teoripaket	22
4.3 Teoriernas kompatibilitet	25
5. “Att jag är med i facket, det är ingenting som jag ser varje dag” - ungas bilder av facket	27
5.1 Facket som långt bort, abstrakt och någon annan	27
5.2 Facket som oviktigt, onödigt och utan syfte	31
5.3 Facket som en säkerhet och en serviceorganisation	34
5.4 Förutsättningar för kunskap och engagemang	36

6. "Så jävla ensamt" - fackliga drivkrafter och förändringsarbete	39
6.1 Fackliga drivkrafter: att förändra och påverka	41
6.2 Fackliga drivkrafter: att lära och gå fackliga kurser	42
6.3 Förutsättningar för förändring och fackligt arbete	44
6.4 Förändringspotential och meningsfulla praktiker	48
7. "Jag ska inte komma här och komma liksom" - socialiseringsprocess, engagemang och identitet	51
7.1 Poletten trillar ner	51
7.2 Politiskt engagemang	54
7.3 Ett ungt engagemang och platstagande	56
7.4 Engagemang och förändring inom det fackliga fältet	60
7.5 Balans och facklig identitet	62
8. Slutsats och diskussion	64
8.1 Sammanfattning	64
8.2 Avslutande diskussion och tillämpbarhet	66
8.3 Framtida forskning	69
9. Referenser	71
9.1 Intervjuer	76
Appendix A - Facklig ordlista	78

1. Introduktion

1.1 Bakgrund och problemställning

I januari 2021 lägger en ung kvinna med ett stort antal följare upp en story på Instagram. Med anledning av att ett skyddsombud på en stor arbetsplats i Malmö riskerar uppsägning, vilket facket och andra menar beror på hans fackliga engagemang (Andersson 2020), uppmanar kvinnan sina följare att engagera sig och stötta den vilda strejk som planeras att äga rum för att hindra uppsägningen. Hon skriver: "Jag fattar att arbetarfrågor inte är särskilt hett i dagens samhällsklimat men detta är en fråga om medmännisklighet". Jag fastnar för storyn och tar en printscreen av den på min telefon. Texten fångar ett samtida fenomen som flera forskare hävdar (Bruhn 1999; Köpsén 2008); nämligen ett allmänt bristande engagemang för arbetares rättigheter samt fackets gradvisa nedåtående aktualitet.

Flera aspekter av detta samtidsfenomen fångar även serietecknaren Daria Bogdanska i den självbiografiska serieboken *Wage Slaves* (2016) i vilken hon skriver om facklig kamp på en restaurang med undermålig arbetsmiljö:

Jag har fått sparken hur många gånger som helst. Alltid på grund av att jag hade åsikter om orättvisor på jobbet. Men jag har aldrig tänkt på facket som verktyg eller att jag hade rättigheter överhuvudtaget. Facket kändes som något förlegat. Jag tänkte att det bara var "take it or leave it" och hoppas på bättre lycka nästa gång. Och jag var inte ensam om det. Nästan ingen jag kände i min ålder tänkte ens på att vara med i facket trots att de blev illa behandlade på jobbet tusen gånger om. Ingen vill bråka med chefer - för att alla är tacksamma över att ens ha jobb. Det var synd. Det känns som att facket behövs mer än nånsin i våra tider (Bogdanska 2016:152f)

Bogdanska och Instagramskribenten befinner sig båda i 20-årsåldern när de formulerar dessa tankar. Instagramskribentens följarskara består huvudsakligen av unga kvinnor och Bogdanska talar i serieboken för sig själv och sina vänner i samma åldersgrupp. Dessa unga personers tankar om arbetarrörelsens impopularitet går att ställa i relation till det faktum att den grupp där det fackliga medlemsantalet dalat som mest är bland just unga vuxna. En förklaring till det är att inträdet och etableringen på arbetsmarknaden tar längre tid idag än tidigare (Kåks 2007:33) men det handlar också om att unga inte i samma utsträckning ansluter sig till en fackförening (Köpsén 2008:18). Den fackliga organisationen LO¹ säger själva att det inte är någon "hemlighet att

¹ Landsorganisationen, en facklig paraplyorganisationen för Sveriges arbetarförbund.

facket har svårt att attrahera unga att bli medlemmar" (Viktor & Bergold 2011:45). Detta resulterar i att det främst är äldre personer som är aktiva inom organisationen (Bruhn 1999:27) vilket är ett problem för den fackliga rörelsen då unga vuxna förväntas ta vid när de äldre trappar ner. Utdraget från Bogdanskas seriebok ger uttryck för en rad föreställningar och idéer kring facket, till exempel facket som förlegat och som icke-existerande i ungas tankevärld - en organisation de helt enkelt inte tänker på. I den här uppsatsen vill jag borra vidare i temat unga vuxnas relation till facket. Blickfånget riktas mot de mekanismer som ligger bakom fackets minskade popularitet och jag undersöker villkoren och förutsättningarna för unga vuxna att delta och ta plats i den fackliga rörelsen.

1.1.1 Facklig historia och den svenska modellen

Med syfte att få igenom goda villkor vad gäller lön, arbetstid och anställningsform uppstod i slutet av 1800-talet arbetarrörelsen i Sverige. Ett antal fackföreningar bildades som 1898 gick ihop i LO, som än idag är en sammanslutning av Sveriges arbetarförbund. Som ett svar på detta bildade även Sveriges arbetsgivare några år senare en central organisation; Svenska Arbetsgivarföreningen, SAF (idag Svenskt Näringsliv) (Köpsén 2008:24). 1906 klubbades Decemberkompromissen mellan LO och SAF vilket möjliggjorde facklig organisering och träffandet av kollektivavtal (LO 2016). Sedan dess har Sveriges fackföreningarna haft stort inflytande över de villkor som gäller på svensk arbetsmarknad (Björkman 2006:316). Fackets auktoritet beror bland annat på dess avgörande position i den så kallade svenska modellen. 1938 slöts Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF, och därmed inrättades modellen (Köpsén 2008:24f) vars princip än idag gäller på arbetsmarknaden². Den svenska modellen innebär att det är fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, det vill säga arbetsmarknadens parter, som förhandlar om och upprättar kollektivavtalen som gäller på svensk arbetsmarknad (Kjellberg 2013:41). Den svenska modellens existens och funktion bygger på att parterna har ett stort antal medlemmar och att det finns en jämn maktbalans dem emellan (Bruhn 1999:15). Vidare innebär det faktum att parterna företräder två sidor med motstridiga intressen att det råder en polariserad maktkamp dem emellan.

² Avtalets senaste ändring gjordes 1976.

1.1.2 Facket idag och obalansen mellan parterna

En majoritet av företagen i Sverige är anslutna till en arbetsgivarorganisation³ och internationellt sett är även den fackliga anslutningsgraden i Sverige hög (Kjellberg 2019b:56). De senaste 25 åren har dock antalet fackligt anslutna gradvis minskat från 85,8 % 1986 till cirka 67 %⁴ 2019 (Kjellberg 2017:65; Kjellberg 2019a:52). En sådan nedåtgående tendens existerar inte på arbetsgivar sidan. När LO's organisationsgrad successivt minskar men Svenskt Näringslivs anslutning fortsätter vara stark uppstår en ojämn balans som hotar den svenska modellen (Kjellberg 2019a:8f, 70f). Detta gör det svårare för fackföreningarna att försvara kollektivavtalet, förhandla för sina medlemmar och att driva igenom förbättringar på arbetsplatsen. Det fallande medlemsantalet på den fackliga sidan är ett symptom på och en orsak till en försvagning av de fackliga organisationernas handlingsutrymme (Bruhn 1999:15). Ett stort antal medlemmar är en facklig styrka eftersom det genererar pengar, makt och inflytande (Björkman 2006:317; Köpsén 2008:37). Det är exempelvis avgörande när det kommer till fackets viktigaste stridsåtgärd gentemot arbetsgivaren, nämligen möjligheten att gå ut i strejk. För att aktionen ska bli påtaglig och få effekt krävs att de anställda är medlemmar i facket och ansluter sig till strejken (jfr Mulinari 2007:244).

Pedagogen Susanne Köpsén menar att den svenska fackföreningsrörelsens verksamhet kännetecknas av både en centralisering och decentralisering (2008:16). Hon skriver att det "inom fackförbunden finns [...] samarbete mellan det lokala, regionala och nationella nivåerna" (Köpsén 2008:37) men att det skett en ökad decentraliseringen de senaste åren. Detta innebär att ett stort ansvar för den fackliga verksamheten landar på den lokala fackliga organisationen och de förtroendevalda på arbetsplatsen (ibid.). Existensen av lokalt fackligt engagemang i form av förtroendevalda och klubbar är väsentliga för fackförbundens överlevnad, då människor i högre grad tenderar att fortsätta vara fackligt anslutna på arbetsplatser där det finns en aktiv facklig verksamhet (ibid.). Parallellt med minskat medlemsantal har dock även antalet förtroendevalda gått ner de senaste åren (Bruhn 1999:27) vilket alltså försvårar facklig organisering.

Hittills kan konstateras att fackets dalande medlemsantal gör att organisationen förlorar makt och att existensen av fackligt förtroendevalda är viktiga för organisationens fortlevnad. För att den svenska modellen ska överleva krävs att unga personer tar plats och får inflytande inom

³ Och är därmed bundna till att följa bestämmelserna i kollektivavtalet.

⁴ Detta kan jämföras med USA där siffran ligger på 11 procent (Kjellberg 2019a:89)

den fackliga sfären och för att kunna attrahera unga personer krävs en kunskap om deras värderingar, erfarenheter och villkor. Mot bakgrund av detta fokuserar jag i den här uppsatsen på berättelser från ett antal unga personer (både medlemmar, oorganiserade och fackligt aktiva) om deras relation till och plats i den fackliga rörelsen.

1.2 Syfte och forskningsfrågor

Uppsatsens övergripande syfte är att utifrån ett maktperspektiv synliggöra ungas relationer till facket samt erfarenheter av fackligt engagemang i en tid av förändrade villkor för den fackliga rörelsen. Målet är också att nå ökad kunskap som är relevant och tillämpbar för de fackliga organisationerna idag. Uppsatsen besvarar följande forskningsfrågor:

- Vilka olika bilder av facket finns det hos unga vuxna och hur är dessa påverkade av samtida samhälleliga diskurser?
- Hur upplever unga förtroendevalda sin roll och vad är det som gör den fackliga rörelsen meningsfull för dem?
- Vilka maktpraktiker, relationer och positioner är verksamma inom den fackliga rörelsen och hur konstituerar dessa unga vuxnas fackliga deltagande?

1.3 Disposition

I det nästkommande kapitlet, *Unga och fackföreningen - en kunskapsöversikt*, placeras uppsatsen i en forskningskontext. Jag går igenom relevanta tidigare studier på teman som unga vuxnas villkor och svensk fackföreningsrörelse. Jag beskriver dess innehåll och pekar på de kunskapsluckor som finns vilka denna uppsats ämnar att fylla. Syftet med det tredje kapitlet *Metodologi och empiriskt material* är att diskutera självreflexiva överväganden och de etiska reflektioner som uppstått i uppsatsarbetet, samt redogöra för uppsatsens etnografiska fältarbete och intervjupersoner. Kapitel fyra, *Teoretiskt ramverk*, presenterar de teoretiska begrepp jag tillämpar på materialet i resultat- och analysdelen. Michel Foucault och Pierre Bourdieus teorier står i fokus och begreppen diskurs, makt, kapital, habitus, fält och symboliskt våld introduceras. Här diskuteras även på vilket sätt dessa teorier går att kombinera.

Kapitel fem, sex och sju utgör uppsatsens resultat- och analyskapitel. I det inledande analyskapitlet, *"Att jag är med i facket, det är ingenting som jag ser varje dag"* - ungas bilder av facket, presenteras olika bilder av facket som finns bland framförallt de informanter som är medlemmar samt oorganiserade. Vidare analyseras dessa bilder i relation till samhälleliga

diskurser som individualiseringsprocessen och vad jag kallar för arbetsmarknadsdiskursen. Det andra analyskapitlet, *"Så jävla ensamt" - fackliga drivkrafter och förändringsarbete*, tar avstamp i de förtroendevaldas drivkraft att förändra på sin arbetsplats och att lära om arbetsrätt. Här redogörs också för hur de förtroendevalda upplever sina möjligheter att påverka, samt vilka faktorer som försvårar eller möjliggör förändringsarbete. Det avslutande analyskapitlet, *"Jag ska inte komma här och komma liksom" - socialiseringsprocess, engagemang och identitet*, fokuserar även det på de förtroendevalda informanterna, och mer specifikt på deras vilja att lära om samhällsfrågor och politik. Vidare diskuteras processen att förvärva ett habitus⁵ som överensstämmer med normerna inom den fackliga sfären, samt de kapital som ger erkännande och makt inom fältet. *Slutsats och diskussion*, vilket är uppsatsens sista kapitel, innehåller en sammanfattning av resultat- och analyskapitlen, en avslutande diskussion och en redogörelse för tillämpbarheten av studien, samt mina tankar om framtida forskning. I uppsatsen tillämpas diverse fackliga termer. För tydlighetens skull förklaras några av dessa i Appendix A.

⁵ På sida 24 introduceras Pierre Bourdieus analytiska begrepp habitus.

2. Unga och fackföreningen - en kunskapsöversikt

Det här kapitlet redogör för de studier som angränsar till uppsatsen och den placeras därmed i en forskningskontext. Kapitlet är uppdelat i fyra avsnitt. Först presenteras relevanta studier på temat unga vuxnas villkor och arbetsförhållanden samt till viss del ungas syn på facket. I det andra avsnittet redogör jag för studier av ungas attityder till facket, vilka ofta anses påverkade av den samhällseliga individualiseringsprocessen. I kapitlets näst sista avsnitt ger jag exempel på forskning som rör lokal facklig aktivitet samt ungas relation till politiskt engagemang. Efter att ha beskrivit studiernas innehåll pekar jag slutligen i det fjärde avsnittet på de kunskapsluckor som finns inom forskningen vilket uppsatsen avser att fylla.

2.1 Unga och arbetsmarknaden

Inom det humanistiska och samhällsvetenskapliga fältet har det under de senaste åren publicerats studier med fokus på unga vuxnas verklighet samt relation till och villkor inom arbetslivet och samhället (Parment 2016; Olofsson & Wikström (red). 2018; Plenty m. fl. 2018; Viktor & Bergold 2011). Gemensamt för dessa studier är att de presenterar en mängd fakta och perspektiv på ungdomars livssituationer och villkor kopplade till arbetslivet och arbetsmarknaden vilka är ämnen som är nära relaterade till fackliga frågor. Fackets roll i ungdomars liv är emellertid inte någonting som betonas.

I avhandlingen *Individualiseringens villkor: unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande* (2010) studerar sociologen Gunnar Gillberg ungdomars idéer om självförverkligande i förhållande till arbetslivet, samt korrelationen mellan deras bakgrund, levnadsförhållanden, drömmar och arbete. Fokus ligger på berättelser från dels unga fabriksarbetare och dels studerande inom en kreativ och entreprenörsinriktad högskoleutbildning. Trots fokus på arbete verkar inte uttalanden om facket vara framträdande i informanternas berättelser. Gillberg för endast ett kort resonemang om ungas relation till facket. Han skriver att informanterna i "hög grad" "avvisar [...] det traditionella politiska engagemanget. Fackligt arbete uppfattas inte som meningsfullt och traditionellt politiskt arbete beskrivs som ointressant" (2010:179). Vidare uppfattar inte de unga industriarbetarna kollektiva värden eller en gemensam arbetaridentitet som närvarande eller viktig (ibid. s 164f).

Ett liknande resultat går att finna i etnologen Magdalena Petersson McIntyres artikel *Att älska sitt jobb. Om passion, entusiasm och brist på företagsanda* (2015) där hon genom

deltagande observation undersökt på vilket sätt känslor och passioner är avgörande bitar i handelsanställdas förståelse för och upplevelse av sitt arbete och sin arbetsroll. Hon utgår från Lauren Berlants teori kring känslor där känslor förstås som produktiva snarare än som antingen rent negativa eller positiva (2015:38). Petersson McIntyre skriver att informanterna ställde sig okritiska till sina arbetsförhållanden och var ointresserade av fackliga frågor. Istället framhöll de hur mycket de älskade sina jobb och hur de på olika sätt identifierade sig med sin arbetsgivare (2015:35f). Hon menar att resultatet måste förstås i förhållande till den nyliberala utveckling som innebär osäkra arbetsvillkor, minskat inflytande för facket och ett ökat individuellt ansvar på arbetsmarknaden (ibid. 42).

2.2 Individualiseringen och attityder till facket

Just ett större fokus på individen är ett återkommande tema i studier som avhandlar unga vuxnas situation och förutsättningar såväl som fackets förändrade villkor, ofta med inspiration från teoretikerna Anthony Giddens, Zygmunt Bauman och Ulrich Beck. Exempelvis är ett betydelsefullt tema i Gillbergs avhandling hur de unga studenterna och fabriksanställda orienterar sig inom ramarna för en samhällelig individualiseringsprocess (2010).

Vidare skriver forskarna inom psykologi- och sociologi Michael Allvin och Magnus Sverke att facket misslyckats med att representera unga personer (2002:85). Utifrån en enkätundersökning med svar från svenska arbetare hävdar de att unga människor främst fokuserar på vilken nytta det fackliga medlemskapet har för dem själva som individer, och saknar därmed ideologiska anledningar till att vara anslutna (ibid. s 88, 91). De menar att orsaken till fackets svårigheter att rekrytera medlemmar till stor del beror på den ökade individualiseringen av samhället vilken främst anammats av unga personer (ibid. s 91f). Individualiseringstesen innebär att traditionella tillhörigheter luckras upp och att människor identifierar sig med olika typer av konsumtionsmönster istället för med till exempel andra arbetare (ibid. s 98f).

En ytterligare studie som ser ett samband mellan den samhällliga individualiseringen och ungas syn på facklig organisering är sociologen Anders Bruhns avhandling *Individualiseringen och det fackliga kollektivet: en studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket* (1999). Bruhn har intervjuat storstadsboende industritjänstemän, både medlemmar och oorganiserade anställda inom SIF's (nuvarande Unionens) avtalsområde. Han har identifierat fyra olika "idealtypiska motivresonemang" till facklig organisering versus oorganisering (1999:127):

(1) Den principiella fackmedlemmen, (2) Den principiella fackmotståndaren, (3) den instrumentelle fackmedlemmen, och (4) den instrumentelle icke-medlemmen (1999:131). I informantgruppen var idealtyperna tre och fyra de allra vanligaste. Fokus låg på vilken nytta facket hade för den enskilda individen eller den enskilde arbetsgruppen och huruvida en kände ett behov av den fackliga organisationen, medan ett betonande av principiella eller mer genomgående kollektiva motiv lyste med sin frånvaro (ibid. s 139).

Bruhns resultat överensstämmer på många sätt med slutsatserna i sociologen Anders Kjellbergs så kallade Stockholmstudie (2017). I boken *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige* återkommer Kjellberg till en undersökning som han och kollegan Lars Gunnarsson genomförde 1993 då de i Stockholmsstudien intervjuade 210 personer om vilka motiv som ligger till grund för fackligt medlemskap resp. icke-medlemskap. Studien fokuserar på både "vanliga" fackliga medlemmar, förtroendevalda och oorganiserade, samt arbetare och tjänstemän inom olika sektorer (Kjellberg 2017:134ff). Kjellberg och Gunnarsson identifierar fem olika motiv till att vara fackligt ansluten: sociala motiv, nyttomotiv, påverkansmotiv, principiella motiv och vanemotiv (ibid. s 141ff). De unga "vanliga" medlemmarna anförde främst ett konkret nyttomotiv som vägledande för fortsatt medlemskap (ibid, 150f), och var således, precis som Bruhns informanter, instrumentellt inriktade i synen på medlemskapet.

Att det främst är unga personer som anses vara påverkade av och bärare av individualiseringsprocessen är enligt sociologerna Mattias Bengtsson och Tomas Berglund inte ovanligt (2011:227). De ifrågasätter emellertid denna uppfattning. De har utifrån enkätsvar från 1997 respektive 2007 skrivit om hur anställda i Sverige förhåller sig till det faktum att det är fackföreningarna som förhandlar med arbetsgivaren (2011:225). Studien visar att en majoritet av deltagarna fortfarande tycker att fackföreningarna är nödvändiga i förhandlingarna på arbetsplatsen (ibid. s 236) och att ungdomar inte har ett mer individualiserat förhållningssätt än människor i andra åldersgrupper (ibid. s 232).

Vi kan alltså konstatera att ett flertal studier inom ungdomsforskning och studier kring facklig verksamhet ansluter sig till ett individualiseringsperspektiv eller åtminstone påtalar individualiseringen av samhället. Anledningen till att jag presenterat dessa är för att ett flertal utsagor från mina informanter också kan förstås som individualistiskt präglade samt eftersom individualiseringsprocessen betonats i intervjuerna med förtroendevalda. Således finns det i mitt material liknande uppfattningar som i Bruhn och Kjellbergs studier. Jag vill inte ignorera mina

informanternas uttalanden och kommer därför att föra en diskussion om detta i kapitlet "*Att jag är med i facket, det är ingenting som jag ser varje dag*". Samtidigt vill jag bidra med nya perspektiv på ämnet och min intention har därför varit att kritiskt reflektera över individualiseringstesen samt att undvika en sådan tillämpning på och förståelse av mitt material.

2.3 Facklig praktik och ungas engagemang

Baserat på berättelser från hotell- och restauranganställda studerar genusvetaren Paula Mulinari i sin avhandling processer av ojämlikhet, makt och motstånd inom serviceyrket (2007). Studien fokuserar på betydelsen av kön, sexualitet, klass och ras (2007:16) men ålder är också en aspekt som har betydelse då majoriteten av informanterna är mellan 19 och 34 år (ibid. s 90). Ett flertal av Mulinaris informanter kommer också från fackföreningsrörelsen (2007:88). Mulinaris studie skiljer sig från till exempel Gillbergs (2010) i den meningen att hennes informanter, även de som inte är representanter för facket, nämner och förklarar sina tankar om den fackliga organisationen i förhållande till sitt vardagliga arbete (2007:233f). Avhandlingen handlar således bland annat om de anställdas erfarenhet av och syn på facket vilket gör den relevant för mig. Vidare har Mulinaris studie likheter med denna då hon utfört observation i en facklig kontext (ibid. s 88). Det finns dock vissa skillnader. Hon fokuserar på servicearbetet och dess mekanismer i sig, där det fackliga är ett element. Att undersöka informanternas relation till och uppfattning om facklig verksamhet är emellertid inte det primära syftet med hennes studie.

Etnologen Maria Zackariasson har i bland annat artiklarna *Att leva upp till förväntningarna: ålderns signifikans för politiskt engagerade unga* (2004) och *Lust eller plikt?: Motiv för politiskt engagemang hos utomparlamentariskt engagerade unga* (2008) undersökt ungas deltagande i politiska rörelser. Zackariasson menar att det finns en stark uppfattning om att olika åldersgrupper har skilda värderingar när det kommer till till exempel politik (2004:41). Vidare kan Zackariassons andra artikel ställas i relation till ovan nämnda studier om motiv till fackligt medlemskap, då hon fastställer att unga politiskt aktiva både anför personliga och idealistiska motiv till politiskt engagemang (2008:37).

Trots att Zackariassons artiklar inte behandlar ungas deltagande i den fackliga rörelsen är de relevanta för uppsatsen då de har ett åldersperspektiv. Hon menar att den innebörd som omgärdar en viss ålder skiftar beroende på vilket socialt eller geografiskt sammanhang en befinner sig i (2004:39), vilket kan relateras till förhållningssättet i antologin *Introduktion till*

kritiska åldersstudier (2017) där sociologen Clary Krekula och etnologen Barbro Johansson utvecklat perspektivet på ålder. De skriver att tidigare forskning ofta fokuserat på endast en ålderskategori och att de därför föreslår ett ytterligare perspektiv som betonar "relationella aspekter som lyfter fram hur ålderskategoriseringar konstrueras i relation till varandra, som varandras uteslutningar och/eller motsatser" (2017:12). De menar att det fortfarande finns utrymme för studier av en viss avgränsad ålderskategori och en specifik grupps erfarenheter (ibid.), men att resultaten i dessa studier riskerar att vara förenklade. Jag är medveten om att jag riskerar att reproducera förenklade föreställningar om unga personer i uppsatsen. Samtidigt vill jag poängtera att jag ansluter mig till det kritiska perspektivet enligt vilket ålder är någonting som görs och en maktrelation (ibid.). Att göra ålder kan bland annat ske genom ålderskodning, vilket jag uppfattar innebär att tillskriva en viss ålderskategori särskilda företeelser eller egenskaper (ibid. s 15). Dessa perspektiv och synsätt har varit vägledande i uppsatsskrivandet.

Då ett temat i min uppsats är hur fackliga representanter upplever sin roll och sitt fackliga arbete är studier som fokuserar på lokal facklig aktivitet relevanta. En av dem är den pedagogiskt inriktade forskaren Susanne Köpséns avhandling *Från revolution till reträtt: lärande i en fackförenings vardag* (2008). Köpsén har utifrån ett sociokulturellt perspektiv studerat hur fackligt lärande ser ut och fungerar i arbetsvardagen för en nystartad lokal facklig klubb inom industrin. Hon menar att det fackliga arbetet idag kräver kompetenta förtroendevalda och representanter som besitter ny kunskap, exempelvis på grund av förändrade villkor på arbetsmarknaden (Köpsén 2008:37). Precis som i uppsatsen berörs representanternas relation till och samarbete med bland andra arbetsgivaren och andra fackligt aktiva.

Avslutningsvis tänkte jag kort nämna reportageboken och antologin *Lösa Förbindelser: om kampen för fasta förhållanden i handeln* (Wrangborg (red.):2017) i vilken handelsanställda, journalister, fackligt förtroendevalda etc redogör för en mångfald av perspektiv på facklig kamp och aktivitet, samt arbetsvillkor för de som omfattas av Handels avtalsområde. Antologin är relevant för uppsatsen då det finns flera gemensamma beröringspunkter dem emellan. Boken nämner bland annat faktorer som fackliga vinster, utmattning, vikten av kunskap, fackets förändringsarbete, förändrade arbetsvillkor och unga personers utsatthet på arbetsmarknaden.

2.4 Uppsatsens bidrag

Kapitlet har presenterat ett flertal olika studier som på olika sätt relaterar till uppsatsämnet. Forskare inom pedagogik, genusvetenskap och framförallt sociologi har berört ungdomars situation på arbetsmarknaden och människors förhållande till facket. I avsnittet har redogjorts för endast två etnologer, vilka inte explicit forskar på unga människors relation till facket. Etnologer har tidigare intresserat sig för människors arbetsliv och fackliga engagemang (se t.ex. Arvastson 1987; Björklund 1984; Lindqvist 1987; Wikdahl 1992) men de senaste decennierna har ämnet inte rönt något större intresse.

Forskningen som presenterats i avsnittet omfattar kvalitativa och kvantitativa studier om unga vuxna och facket, där huvudsakligen individualiseringstesen dominerar som teoretiskt ramverk. Det existerar däremot inte någon etnologisk studie som innefattar samtliga av följande element: kvalitativa metoder, fokus på ungas upplevelse av fackliga organisationer och arbete idag, samt maktkamper inom det fackliga fältet. Arbetsmarknadens sammansättning, vilken organiseras bland annat utifrån facklig aktivitet, är något som angår samtliga människor och som påverkar människors arbetsvardag. Mot bakgrund av detta är min förhoppning att uppsatsen ska sätta det fackliga temat på dagordningen inom svensk etnologi och kulturanalys och också kunna tillämpas i den fackliga vardagen.

3. Metodologi och empiriskt material

De sociala och relationella sammanhang i vilken en studie är producerad har alltid inverkan på forskningsprocess och slutresultat. Det menar sociologen Beverly Skeggs som därför förespråkar en öppenhet kring de metodologiska tillvägagångssätt och det material som ligger till grund för en studies resultat och analys, samt forskarens relation till studiefältet. Att osynliggöra dessa bitar är att indirekt påstå att kunskapen som studien producerar är objektivt existerande (2002:2). Därför känns det relevant att nämna att jag själv varit fackligt aktiv och således har varit en del av de sammanhang som studien är producerad inom. 2013 arbetade jag inom industrin och blev då invald i styrelsen för den lokala fackliga IF Metall-klubb som fanns på arbetsplatsen. Efter tre år av facklig aktivitet lämnade jag emellertid mina uppdrag för att flytta och studera i Skåne. Mot bakgrund av detta för jag här en självreflexiv diskussion om hur min position inom fältet påverkat studien. Utöver att vara reflexivt inriktad är kulturanalytisk forskning djupt metodbaserad. Etnografiska metoder är kulturanalysens verktyg för att få inblick i samt producera kunskap om människors delade och meningsskapande praktiker och värderingar, vardagliga objekt och fenomen. Syftet med det här kapitlet är därför även att redogöra för uppsatsens etnografiska metoder, fältarbete, informanter samt etiska reflektioner.

3.1 Fältarbete och insamling

Enligt språkteoretikern Theresa Lillis har definitionen av etnografi inom akademisk forskning ofta reducerats till en enskild metod (i många fall intervjumetod). Hon menar dock att etnografi är en metodologi vilken omfattar en mångfald av tillvägagångssätt och material. Genom en tillämpning av olika tekniker skapas en bredare förståelse för fenomenet och det kulturella och sociala sammanhang där det verkar (2008:367). I likhet med Lillis argumenterar Orvar Löfgren för en bricolage- metod, vilket innebär att forskaren arbetar med en mängd olika källor och material under den etnografiska processen (2014:79). I strävan att kontextualisera och skapa förståelse för studieobjektet har jag sökt kunskap i artiklar, podcaster, tidskrifter, serieböcker, samtal med bekanta och vänner, LO's sociala mediekonton etc. (Lillis 2008:369). Uppsatsens primära empiriska data utgörs emellertid av inspelade intervjuer och observationsanteckningar. Även dagboksanteckningar från en informant samt frågelistesvar via mejl har samlats in vilket fungerat som komplement till det huvudsakliga forskningsmaterialet. Det materialet är därför inte lika framträdande i uppsatsen.

Det empiriska materialet samlades in under två fältarbeten. Det första fältarbetet ägde rum hösten 2020 då jag inom ramen för masterprogrammet Tillämpad kulturanalys genomförde en studie för fackförbundet Handels på en av deras avdelningar. Min uppgift var att undersöka ungdomars attityder till facket med fokus på unga handelsanställda i det område där avdelningen verkade. Mina resultat presenterades bland annat i en opublicerad vetenskaplig artikel i januari 2021. Delar av den här uppsatsen, främst kapitel fem, är baserad på innehållet i den vetenskapliga artikeln (Ode 2021). Det andra fältarbetet genomfördes under februari och mars 2021 då jag bestämde mig för att inför uppsatsen utveckla kunskapsmålet och samla in och komplettera med ytterligare data. Under det första fältarbetet intervjuades huvudsakligen oorganiserade arbetare samt medlemmar inom Handels avtalsområde. Under det andra fältarbetet fokuserade jag på unga som valt att engagera sig fackligt och intervjuade därför förtroendevalda inom fyra olika LO-förbund om deras syn på sin fackliga roll och den fackliga organisationen.

3.1.1 Observation

Att utföra deltagande observation innebär att som fältarbetare delta i de studerades aktiviteter. Kunskap om och förståelse för studiefenomenet förvärvas genom en användning av den egna kroppen och de egna sinnen (Chin 2011:41). De observationer som refereras till i den här uppsatsen utfördes då jag följde med representanter från Handels när de besökte olika arbetsplatser inom detaljhandeln, dagligvaruhandeln och lager där deras syfte var att rekrytera och organisera medlemmar. Representanterna arbetade själva i branschen och var fackligt aktiva på sina egna respektive arbetsplatser. Att utföra observationer har varit väsentligt för att få en kunskap om hur ett fackligt förtroendemannskap och facklig organisering kan se ut på olika nivåer i den fackliga rörelsen samt för att få en inblick i representanternas vardag.

I början av observationsveckorna höll jag mig främst i bakgrunden och talade huvudsakligen med de fackliga representanterna. Våra samtal kan förstås som korta och ostrukturerade intervjuer (Davies 2008:105). Jag var desto försiktigare med att konversera med de anställda. Med tiden kändes det emellertid svårt och fånigt att enkom stå bakom och vara tyst. Stundtals fick jag en känsla av att min tysta närvaro orsakade olustkänslor hos de anställda. Därför började även jag så småningom interagera med de vi mötte. Detta uppmuntrades av representanterna som verkade intresserade av vad jag hade att säga. I det fallet ansågs min generella kunskap om facket som en tillgång. En inledande okunskap om sitt studieobjekt kan emellertid också vara en tillgång för forskaren. När etnologen Katarzyna Herd utförde fältarbete i

fotbollssammanhang var hennes roll som forskare och hennes begränsade tidigare erfarenhet av fotbollskulturen till hennes fördel eftersom det gjorde att hon inte upplevdes som ett hot mot fotbollssupportrarnas ställning som experter (2018:130f).

Min roll blev dock än mer svårbegriplig sedan jag blev mer deltagande. När vi mötte anställda fanns det inte alltid utrymme för mig att berätta varför jag var där. Min roll var inte att representera facket men med Handels-skyllten hängande runt halsen och oförmågan att hålla mig i bakgrunden bidrog troligen till att jag i många fall uppfattades som en facklig representant. Etnologen Jón Þór Pétursson beskriver en liknande upplevelse då han utförde fältarbete i en butik där han också var anställd. Att inneha dubbla positioner i fältet som anställd och forskare var enligt honom etiskt problematiskt (2018:583). Jag kan i efterhand känna mig besvärad över att jag inte på ett tydligare sätt kommunicerade min roll som extern fältarbetare. Jag var därför noga med att klargöra min roll som student under kommande intervjuer med handelsanställda.

Erfarenheterna och upplevelserna från observationstillfällena skrev jag ner i en fältdagbok. Vanligtvis tog jag snabba anteckningarna i fältet och redigerade och utarbetade sedan mina tankar och betraktelser vid ett senare tillfälle. Anteckningarna har skiftande karaktär då vissa är kort beskrivande, medan andra är mer uttrycksfulla och personliga. Vid läsningen av författaren Raymond Queneaus bok *Exercises in Style* (2009) i vilken han presenterar 99 olika sätt att beskriva en och samma vardagssituation slog det mig att texten är ett exempel på det faktum att en händelse kan uppfattas på olika sätt beroende på observatörens perspektiv och blick. Vidare är det som anses viktigt att notera under en observation och den tolkning som görs av situationen inte given (Skeggs 2002:15; Wolfinger 2002:86f) utan konstitueras av observatörens subjektsposition. Således är forskarblicken aldrig neutral (Haraway 1988:589f).

3.1.2 Intervju

Intervjumaterialet samlades in under båda fältarbetena. Hösten 2020 intervjuades nio stycken personer mellan 20 och 31 år vilka samtliga arbetade inom Handels avtalsområde. Dessa intervjupersoner rekryterades genom att jag besökte butiker och lager och tog kontakt med personerna som jobbade där. Majoriteten av intervjuerna ägde rum på kafé eller i ett mötesrum på ett Handelskontor. Samtliga intervjuer genomfördes med en person i taget med undantag för ett tillfälle då två arbetskamrater intervjuades samtidigt. Informanterna från första fältarbetet

kallas i uppsatsen för Markus, Ida, Fredrik, Li, Adam, Farid, Niklas, Didrik, Erik och Sara⁶. Tre av dem identifierar sig som kvinnor och de resterande som män. Majoriteten av informanterna träffade jag för intervju vid endast ett tillfälle. I februari 2021 presenterade jag höstens Handels-projekt för flera fackliga representanter på ett digitalt LO-möte, där jag även passade på att framföra önskan om att komma i kontakt med unga personer med erfarenhet av facklig aktivitet inför arbetet med denna uppsats. Ett par av de medverkande kunde efter presentationen tillhandahålla kontaktuppgifter till unga förtroendevalda som var intresserade av att bli intervjuade. De kommande två månaderna intervjuades Moa, Viola, Sofia, Elsa, Adam, Anton och Jonas⁷. Fyra av dem identifierar sig som kvinnor och tre som män. De är mellan 27 och 35 år och har varit eller är fackligt aktiva på olika nivåer och i olika grad; vissa på arbetsplatsnivå, andra även på avdelnings- och förbunds nivå. Denna intervjugrupp består av fackligt aktiva från fyra olika LO-förbund⁸.

Med anledning av Covid-19 och hårda restriktioner genomfördes de flesta av intervjuerna under det andra fältarbetet över Zoom. Min upplevelse är att det fungerade fint att utföra intervjuerna digitalt och att formatet till och med kan ha vissa fördelar. Exempelvis kan det faktum att informanten befinner sig i en (förhoppningsvis) trygg hemmiljö göra denne lugn (jfr Nairn m.fl 2005:230), jämfört med situationen att dela med sig av sina tankar och upplevelser på ett stimmigt café, vilket var fallet för flera informanter under det första fältarbetet. Vidare var det i materialhanteringen enkelt att färdas tillbaka till tidpunkten för intervjuerna och uppleva intervjupersonernas ansiktsuttryck endast genom att öppna de inspelade filerna på datorn.

Det går dock inte att förbise att vissa element som hör en fysisk intervjusituation till gick förlorade när möjligheten att träffa vissa av informanterna försvann. Under samtal över Zoom är det till exempel inte möjligt för deltagarna att möta varandras blickar och det kan vara svårt att avgöra den andres kroppsspråk. Kemin som kan uppstå under ett fysisk möte riskerar dessutom att utebli. Även fast vi befann oss på olika platser är min uppfattning att jag kom informanterna nära. Zoom-samtalet fungerade snarare som ett delat socialt rum. Känslan av närhet till intervjupersonerna kan bero på att jag träffade flertalet av dem över Zoom mer än en gång. Intervjuerna från det andra fältarbetet resulterade i sammanlagt 17,5 timmars inspelning, vilket kan jämföras med cirka sju timmars inspelat material från det första fältarbetet.

⁶ Informanterna heter egentligen något annat.

⁷ Informanterna heter egentligen något annat.

⁸ se också referenslistan, avsnitt 9.1.

Under det andra fältarbetet hade jag blivit mer bekväm som intervjuare kring just detta ämne. Min strävan är alltid att intervjuerna ska ha en semistrukturerad karaktär, vilket innebär att etnografen har förberett vissa frågor och teman men inte följer dem slaviskt utan kan landa i att samtalet får utvecklas i den riktning som känns naturlig (Davies 2008:106). Detta mål var enklare att uppnå under det andra fältarbetet då jag fått kunskap om den fackliga sfären. Frågorna i intervjuerna behandlade bland annat förförståelser av facket, motiv till att vara organiserad versus att inte vara organiserad, drivkrafter till fackligt engagemang och fackliga utmaningar.

Att tillämpa intervju som metod var nödvändigt för att kunna samla in unga vuxnas egna berättelser om deras upplevelser av facket och fackligt arbete. Intervjusammanhang är emellertid inte helt oproblematiska situationer. Exempelvis är det som uttrycks i en intervju format efter normer som råder inom det aktuella ämnet som diskuteras. Vidare konstitueras intervjusituationen av sociala faktorer, relationen mellan deltagarna, samt faktorer som tid, rum, identitet och makt (Sunderland & Denny 2007:179; Lillis 2008:366). Michel Foucault framhåller att disciplinära processer ständigt är närvarande i dagens samhälle. Det innebär att inte enbart samhällseliga institutioner övervakar människan, utan även människor runt omkring oss (Foucault 1991:209ff). Dessa sociala övervakningsmekanismer påverkar hur vi agerar och talar i olika sammanhang, vilket också gäller i en intervjusituation.

Precis som under observationstillfällena hade jag under intervjusituationerna stundtals svårigheter att inta en neutral position som etnograf. Samtidigt kan en fråga sig om en till synes opartisk positionering är eftersträvansvärd och möjlig. I projektet med Handels kändes det viktigt att betona för särskilt de oorganiserade intervjupersonerna att jag inte representerade facket, detta för att de skulle känna sig bekväma att dela med sig av sina erfarenheter och tankar. Skeggs menar emellertid att det är omöjligt att som forskare helt undantrycka det egna tänkande subjektet vid utvecklandet av relationer mellan forskare och intervjuperson (2002:11). Under intervjuerna med de fackligt aktiva valde jag att berätta om min tidigare fackliga erfarenhet, då jag ville att de skulle kunna identifiera sig med mig och för att minska den eventuella distansen som fanns mellan oss. Min upplevelse är att det bidrog till att skapa ett tryggt samtal.

3.2 Materialbearbetning och analys

Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades. En inspelad fil eller en transkribering kan aldrig spegla hela "verkligheten" av en intervjusituation, trots ambitionen att inkludera

exempelvis skratt, suckar och pauser i transkriberingsdokumentet (Davies 2008:126). En video- och ljudinspelning betraktar jag som både en *utopia* och *heterotopia*, i termer av Michel Foucault. Detta innebär att filmen, likt en spegel, reflekterar ett rum som inte är existerande här och nu (utopia) samtidigt som den demonstrerar en *annan* plats som på ett annat sätt är verklig och existerande (heterotopia) (Foucault & Miskowiec 1986:24). Filens innehåll befinner sig med andra ord i ett slags mellanrum mellan föreställning och verklighet, och visar därför endast en till viss del sanningsenlig reflektion av intervjusituationen.

Att transkribera intervjuer innebär enligt etnologen Barbro Klein ett tillfälle att analysera materialet (1990:45), vilket jag tog tillvara på under arbetet med transkriberingen. Då tillämpandet av teoretiska verktyg är väsentligt i tolkningen av ett material (Ladner 2014:140) hade jag Pierre Bourdieu och Michel Foucaults teoretiska begrepp och förklaringar i bakhuvudet när jag bearbetade och skrev ut intervjuerna. Jag funderade på hur de olika utsagorna kunde förstås i relation till makt, sociala fält, vedertagna sanningar och diskurser. Jag letade efter mönster, övergripande teman och subteman, samt beröringspunkter mellan de olika utsagorna. Enligt etnologisk forskningstradition kan ett fokus på till synes vardagliga och triviala uttryck eller detaljer synliggöra eller säga någonting om större samhällsliga strukturer och processer (Ehn & Löfgren 2012:7, 47; jfr Ginzburg 2013:97f). I linje med detta har strävan i analysarbetet även varit att försöka ta fasta på enskilda ord och formuleringar i informanternas berättelser och betrakta dem som meningsbärande och konstituerade av olika typer av samhällsliga aspekter och maktordningar. I resultat- och analyskapiteln finns utvalda utdrag från intervjuerna vilka fått representera de teman som identifierats i materialet. Alla intervjuer har dock varit viktiga och ligger till grund för tematiseringen. Analysen är alltså baserad på mina erfarenheter från observationerna samt de uppfattningar som informanterna uttryckt. De personer som medverkat i studien har varit medaktörer i utformandet av studien men i slutändan är det jag som utfört tolkningen av deras utsagor och som haft makten att koppla ihop ett element i materialet med ett annat (Skeggs 2002:10; Hastrup 2014:57).

3.3 Självreflexiva överväganden och etiska reflektioner

När den lokala fackliga valberedningen på min gamla arbetsplats 2013 frågade om jag ville bli nominerad till klubbstyrelsen var mitt svar givet. Jag hade några år tidigare varit aktiv i ett partipolitiskt ungdomsförbund i vilket politisk och facklig organisering ansågs vara rätt och

eftersträvansvärt. Med detta vill jag säga att det finns en övertygelse hos mig om att fackligt arbete är viktigt. Vidare anser jag att det är oroande att de svenska arbetsförhållandena de senaste åren försämrats, och då särskilt för unga personer (Olofsson 2018:25). Av den anledningen finns hos mig ett intresse av att fackföreningarna är starka och inflytelserika, men också att unga personer blir välkomnade in i det fackliga fältet. Min politiska övertygelse, bakgrund inom facket och min position som ung person som inom en snar framtid ska göra entré på arbetsmarknaden är faktorer som spelar en roll i den här uppsatsen. Dess innehåll samt hur jag har formulerat problemet och slutsatserna måste därför förstås i förhållande till dessa omständigheter.

Min tidigare erfarenhet av fackligt arbete har vid tillfällena varit till fördel under fältarbetet. Det har exempelvis varit användbart när jag närmat mig fältet samt i interaktionen med fackliga representanter och intervjupersoner. Samtidigt innebar de tidigare erfarenheterna att jag gick in i fältet med förutfattade meningar om vad jag skulle finna. Dessa förförståelser utmanades dock då jag insåg att många sammanhang och mänskliga möten var nya för mig. Jag har exempelvis inte varit fackligt aktiv högre upp än på arbetsplatsnivå och jag har inga erfarenheter av fackligt arbete utanför mitt gamla förbund IF Metall. Genom fältarbetet har jag trätt in i en ny värld vilket har varit otroligt lärorikt och vilket har nyanserat min bild av det fackliga fältet. Det faktum att jag har interagerat med olika typer av människor med varierande relationer till den fackliga sfären har gett mig nya perspektiv. Här skedde en växelverkan förenlig med etnografens strävan att göra det bekanta obekant och det obekanta bekant (Lillis 2008:372).

Här vill jag även beröra det faktum att det kan vara en känslig och riskabel praktik att dela med sig av sina tankar om och syn på facket. Att vara fackligt ansluten eller aktiv anses nämligen inte i alla sammanhang som en oproblematisk eller neutral position, trots att det enligt Europakonventionen är en mänsklig rättighet att organisera sig i en fackförening (LO, TCO & EFBWW 2013:6). Kjellberg skriver exempelvis att antalet "företag utan fackliga traditioner och med i vissa fall fackföreningsfientliga arbetsgivare" (2019b:86) har ökat de senaste åren i och med avregleringar och privatiseringar på arbetsmarknaden (ibid.). Då det existerar en polariserad kamp mellan fack och arbetsgivare vilka har olika intressen kan facklig organisering alltså uppfattas som icke-önskvärd och kanske till och med ett hot mot arbetsgivaren. I Mulinaris studie framkommer exempelvis att arbetare avstår från att ansluta sig till facket med rädsla för att blir

uppsagda (2007:244). Att vara "facklig" kan alltså innebära att vara utsatt för repressalier, vilket även ett flertal av mina informanter påtalade.

Mot bakgrund av vad som konstaterats ovan medför denna typ av forskning ett ansvar. Jag har därför strävat efter att reflektera kring etiska aspekter under samtliga delar av forskningsprocessen (Kalman & Lövgren 2019:14). Jag har behövt ha i åtanke att det kan vara känsligt att som facklig representant redogöra för sina känslor inför och åsikter om sitt fackförbund, ett faktum som kan ha påverkat hur informanterna talade under intervjuerna och vad de valde att berätta. Jag har varit noga med att poängtera att det är frivilligt att svara på intervjufrågorna och att det är tillåtet att hoppa över frågor i de fall de upplevs som obekväma.

Intervjuerna präglades emellertid av en öppenhet och vid ett flertal tillfällen avhandlades känsliga ämnen och det riktades även kritik mot fackförbunden. Med risk för att gå händelserna i förväg kan en kritik av fackförbundet påverka den fackliga representantens möjligheter att avancera och växa inom förbundet. Hildur Kalman och Veronica Lövgren som forskar inom socialt arbete skriver om denna aspekt och menar att det kan få konsekvenser för en informant om det kommer fram att denne medverkat i en kritiskt orienterad studie, och att det därför är av stor vikt att deltagandet i studien är "skyddat gentemot det sammanhang som studeras" (2019: 18). Intentionen har därför varit att i största möjliga mån anonymisera informanterna. Uppsatsen presenterar därför inte deras namn, arbetsplats, exakt ålder eller datum för intervjuerna. När det gäller de förtroendevalda intervjupersonerna anges inte vilket respektive förbund de tillhör. Inte heller tillkännages deras fackliga uppdrag, positioner eller på vilken nivå i den fackliga organisationen de verkar.

Den information som informanterna upplevde som alltför känslig har inte transkriberats eller återgetts i uppsatsen. Det finns även aspekter i materialet som jag själv beslutat att inte ta med, trots att jag upplevt dem som spännande. Det har exempelvis handlat om en av informanternas smeknamn, vilket alltså inte kommer att redogöras för då det riskerar att undanröja informantens anonymitet. I det beslutet hade jag tanken med mig om att studiens potentiella risker inte får "vara större än de vinster som ett forskningsprojekt skulle kunna medföra" (Nyström 2019:75). Med det sagt vill jag poängtera att vissa känsliga teman kommer att beröras i analysen, dels eftersom de var närvarande i informanternas berättelser, men också för att jag anser att det är av värde utifrån en facklig, akademisk och samhällsrelaterad kontext.

4.0 Teoretiskt ramverk

Det här kapitlet syftar till att presentera de teoretiska begrepp som fungerat som verktyg för att analysera det insamlade materialet. I uppsatsen tillämpas filosofen Michel Foucaults tankar kring diskurs och makt samt sociologen Pierre Bourdieus teori vilken omfattar begreppen kapital, habitus, fält, doxa och symboliskt våld. Trots att Foucault anses vara en del av det poststrukturalistiska fältet (Nilsson 2017:181) och Bourdieu till en början var strukturalistiskt inriktad (Broady & Palme 1991:13) finns likheter mellan teoretikerna och jag menar att en kombination av dem är fruktbar i analysen av fackets position samt maktstrukturer inom den fackliga rörelsen. Dess kompatibilitet kommer att redogöras för senare i detta kapitel men först en genomgång av de för uppsatsen mest relevanta begreppen.

4.1 Michel Foucaults teoretiska begreppsapparat

Det poststrukturalistiska fältet kritiserar strukturalismens tanke om att världen ordnas efter dikotoma oppositioner samt att det är fixerade strukturer som styr individen. Poststrukturalister ifrågasätter också förfarandet att göra anspråk på sanningen (Foucault 1993:11ff). För att fånga världens komplexitet och dynamiska karaktär använder poststrukturalister begreppet *diskurs*. Diskursen utgörs enligt Michel Foucault av artikulerade och upprepade språkliga praktiker (ibid. s 16). Samtidigt är en diskurs den ordning som kontrollerar och bestämmer hur denna artikulering uttrycks. Diskursen sätter ramarna för vad som är både möjligt och otänkbart att artikulera inom en given diskursiv ordning (Foucault 1993:7f; Foucault 2002a:133f). Diskurser måste artikuleras för att vara aktiva och pågår således inte bortom språket.

Vidare kan diskurser beskrivas som meningsskapande och kontingenta strukturer vilka omskapas, upprätthålls och reproduceras, enligt Foucault, framförallt genom språket (1993:7). En diskurs egenskaper och funktioner är alltså inte naturgivna och de till synes obestridda fakta och det som tas för givet i en diskurs är i själva verket sköra och föränderliga element (Foucault 2002a:40f). I en diskurs skapas ett elements mening i förhållande till andra omgärdande element. Det handlar om att begrepp länkas samman med andra som i sin tur avgör innebörden av diskursen. Det är alltså genom utsagor och artikulationer som en meningförskjutning av ett objekt kan ske. Foucault tar boken som exempel på ett objekt vars innebörd blir till genom sin angränsning till ytterligare objekt. Boken må vara en existerande materialitet men dess mening formas i relation till andra böcker, skrifter och uttryck; "den är en knut i ett nätverk" (Foucault

2002a:38). Bokens konstruktion är inte statisk utan dess enhet grundar sig i en specifik diskursiv ordning (ibid.). Tänker vi oss en facklig diskurs uppstår facket i relation till exempelvis elementen antalet medlemmar - arbetsmarknaden sammansättning - kollektivavtal - förhandling.

Foucault betonar som sagt språkets roll i diskursen men exemplet med boken som ett diskursivt objekt tyder på att en användning av diskursbegreppet inte innebär ett reducerande till att uteslutande inbegripa språkliga praktiker. Min tolkning är att även handlingar, föreställningar, dokument, bestämmelser etc är diskursiva element vilka formar exempelvis den fackliga diskursen. Vidare hävdar Foucault att det är händelser som skapar en diskurs. Hans förståelse av händelsen är att den inte utgörs av en faktisk och fysisk substans och att den inte är "en handling eller en egenskap hos en kropp" (1993:40). Samtidigt är den heller inte helt transcendent eller abstrakt. Händelsen både påverkas av, samt har inverkan på, ett materiell plan, och befinner sig därmed i ett tillstånd av "okroppslig materialism" (ibid. s 41). Även detta tolkar jag som att diskursen till viss del inte enbart är av språklig karaktär.

Foucault menar även att *viljan till sanning* är en del av utestängningssystemen som omgärdar en diskurs (1993:10ff). Vad som anses vara sanningen i diskursen är föränderligt och förhandlingsbart men upprätthålls av institutionella system genom ett form av tvång eller våldsutövande (ibid. s 11). Med andra ord pågår inom diskurser olika former av *maktprocesser*. Det är inom diskursiva system som maktrelationer produceras, reproduceras och ombildas (Foucault 1978:101). Enligt Foucault är makt starkt sammanflätat med vetande, alltså en kunskap som är vedertagen (ibid. s 100). Jag tolkar den allmänt accepterade kunskapen som sammanlänkad med strävan efter att formulera sanningen i den rådande diskursen. Enligt Foucaults maktmodell genomsyras samtliga sfärer och relationer av makt (ibid. s 93). Makten är dock, liksom diskursen, inte någonting som existerar bara i sig själv bortom ett utövande eller uttryck av den. Den är en effekt av handling och existerar således endast när den praktiseras (Foucault 2002b:340; Foucault 1978:94). Makten kan inte fixeras, tillskrivas, innehas eller tillhöra en specifik person eller organisation. Det innebär att styrkeförhållanden som existerar mellan olika aktörer inte är naturgivna (1978:94). Med andra ord är makten relationell, förhandlingsbar och någonting som ständigt görs.

För att en maktrelation ska kunna uppstå krävs akter av motstånd eller motmakt (Foucault 1978:95). Det måste alltså finnas utrymme och möjlighet för den underordnade att agera och visa agens (Foucault 2002b:340). Makten har med andra ord aldrig ett fullständigt övertag (ibid. s

342) och är inte orubblig då det är möjligt att utmana och ifrågasätta den (Foucault 1978:82). Dessa motståndspraktiker tar sig uttryck på olika sätt, som både små och stora, uttänkta och medvetna samt omedvetna och spontana handlingar (ibid. s 96).

Framst två typer av diskurser kommer att beröras i uppsatsens analys; den fackliga diskursen och arbetsmarknadsdiskursen. Vardera diskurs omfattar olika element som konstituerar betydelsen av diskurserna. Som tidigare nämnts innefattar den fackliga diskursen element som antalet medlemmar, förhandling och samverkan, medan arbetsmarknadsdiskursen bland annat inkluderar arbetsrättsliga lagar och politiska beslut. Trots att jag skiljer dessa åt går de på olika sätt in i varandra och konstitueras av och får mening genom liknande element, exempelvis arbetsrätten. Dessutom påverkar innebörden av arbetsmarknadsdiskursen den fackliga diskursen och vice versa. Här pågår alltså en växelverkan då diskurserna ligger så nära varandra.

Maktbegreppets olika nivåer och innebörder menar jag kan bidra till ett begripliggörande av de maktspel som produceras inom den fackliga organisationen och i relation till arbetsgivaren. Maktbegreppet kommer att tillämpas i analysen i de fall jag ser exempel på maktutövning eller motmakt. Foucaults syn på makt som existerande i samtliga sfärer och relationer tilltalar mig då det erbjuder en frihet i tillämpningen av begreppet. Stundtals ter sig maktbegreppets innebörd emellertid alltför flytande och okonkret. Makt omförhandlas och omvandlas ständigt i den mänskliga interaktionen men det utesluter inte att vissa maktrelationer uppfattas som näst intill fixerade eller att det inte finns kulturellt och socialt erkända och sanktionerade maktsymboler och hierarkier. Inom olika sociala kontexter finns starka föreställningar kring vilka kluster eller samling av kapital som medför och ger makt. För att på ett mer påtagligt plan kunna identifiera de praktiker, relationer och positioner som är makt inom det fackliga fältet och analysera hur dessa påverkar unga vuxnas fackliga platstagande krävs således mer tillämpbara verktyg. Med det sagt bedriver jag i uppsatsen en Foucaultinspirerad maktanalys men väljer att ta in Bourdieus teoretiska begrepp för att konkretisera och fördjupa analysen ytterligare.

4.2 Pierre Bourdieus teoripaket

Pierre Bourdieu intresserar sig för hur klass, status- och maktsymboler produceras, upprätthålls, reproduceras och distribueras inom olika sociala fält. Mest tyngd har han lagt vid att teoretisera kring spelregler och maktordningar inom det intellektuella fältet⁹ (Broady 1992:9f). Inom detta

⁹ Exempel på intellektuella sfärerna är litteraturen, konsten, vetenskapen etc (Broady 1992:14).

fält existerar det han kallar för kapital vilka ger makt och status. Kapitalen utgörs av olika materiella samt symboliska och immateriella tillgångar (Bourdieu 1986:15). Det grundläggande kapitalet är det *ekonomiska* vilket avgörs av ekonomiska medel i form av intäkter, förmögenheter och arv (ibid. s 16). De resterande kapitalen, det *kulturella* och det *sociala*, är resultat av och har sitt ursprung i det ekonomiska kapitalet (ibid. s 24).

Det kulturella kapitalet existerar i tre tillstånd: de (1) *förkroppsligade*, (2) *objektiva* och (3) *institutionaliserade* formerna. Det förstnämnda innebär att subjektet förkroppsligat normer kring beteende och rörelse samt att denne besitter en vetskap om sociala koder och kunskap om hur en bör föra sig i olika sammanhang. Det kulturella förkroppsligade tillståndet kan jämföras med processen att förvärva ett visst *habitus* (ibid. s 18f), vilket är ytterligare en central term i Bourdieus begreppsapparat. Ett subjekts habitus är ett resultat av den levda erfarenheten och de sociala och materiella villkor och omständigheter denne levt under. Genom att historisk och levd erfarenhet ristas in i kroppen utvecklas ett specifikt habitus (Bourdieu 1992:51). Samtliga människor har ett unikt habitus, men delar också vissa klassifikation av habitus med andra människor, exempelvis ett gemensamt klasshabitus (ibid. s 33) eller könshabitus (Bourdieu 1999:13; Moi 1994). Subjektets habitus avgör dess intressen, avsikter, handlingar, rörelser, kroppsspråk och beteenden.

Den objektiva formen av kulturellt kapital utgörs av faktiska och fysiska föremål som böcker, konst, instrument etc (Bourdieu 1986:19). Slutligen omfattas den sista formen av kulturellt kapital, den *institutionaliserade*; av utbildningsbevis, akademiska meriter, diplom etc (ibid. s 20). Det sista kapitalet är det *sociala*, vilket innebär privilegiet att kunna luta sig mot ett stort socialt kontaktnätverk med viktiga förbindelser. Det kan handla om ett medlemskap i en organisation eller att vara en del av en större och mäktig familj (ibid. s 21).

En kapitalform är under vissa omständigheter möjlig att konvertera och omvandla till en annan kapitalform. Exempelvis kan det ekonomiska kapitalet ge kulturellt kapital i form av konst (ibid. s 16, 24). Kapitalens potentiellt genererande av makt och inflytande är relationellt och kontextuellt. Det är således endast inom vissa domäner som vissa specifika kapital blir erkända och betraktade som värdefulla (Bourdieu 1992:43). Att besitta vad som anses vara rätt kapital i det givna fältet ger individen *symboliskt kapital* (Bourdieu 1986:18). Som nämnts ger det ekonomiska, kulturella och sociala kapitalet framgång inom det intellektuella fältet. Med det sagt

begränsas inte deras auktoritet till enbart denna domän. De olika kapitalen kommer i uppsatsen att appliceras på det fackliga fältet där andra inofficiella uttalade normer råder.

Efter att vid ett flertal tillfällen använt fältbegreppet är det dags att redogöra för dess konkreta innebörd. Bourdieu menar att världen struktureras utifrån olika *sociala fält*. Ett fält utgörs av en grupp människor som kämpar för en gemensam angelägenhet och ett delat intresse (Bourdieu 1992:42). De olika fälten har sina egna uttalade och uttalade regelverk som deltagarna ska följa (ibid. s 41). Ett fälts överlevnad förutsätter deltagare som investerar och satsar inom fältets ramar och som ackumulerat ett habitus som har vetskap om och som överensstämmer med logiker, spelregler och normer inom fältet (ibid. s 42). Rätt habitus är en förutsättning för och ett resultat av fältets processer och aktiviteter. Det krävs alltså att subjektet besitter ett visst habitus för att kunna träda in i fältet, men rätt typ av habitus ackumuleras också genom att verka inom fältets ramar (ibid. s 42f).

Striden är ett ofrånkomligt element inom fälten, vars struktur kan skifta beroende på vilket fält som avses. Det rör sig emellertid alltid om en strid mellan fältets nybörjare, de *heterodoxa*, och de dominerande medlemmarna, de *ortodoxa*. De nya deltagarna strider om att få tillträde till gemenskapen och de etablerade försöker förhindra nykomlingarna från att träda in för att säkra sina egna positioner och undvika konkurrens (ibid. s 42). De ortodoxa sitter på en betydande andel symboliskt kapital medan de heterodoxa, som Bourdieu ofta menar är de yngsta inom fältet, inte i samma utsträckning hunnit förvärva de fältspecifika och eftersträvansvärda kapitalen. Striden handlar om vilka som ska ha tolkningsföreträdet och rätten att definiera vilka kapital som ger erkännande och makt inom fältet, samt fältets vedertagna och grundläggande sanningar, det vill säga fältets *doxa*. Genom olika strategier försöker de ortodoxa rättfärdiga och skydda doxan medan de heterodoxa har olika taktiker för att omdefiniera den (ibid. s 43f).

De ortodoxas hegemoni gör att de besitter makten att utöva *symboliskt våld*; en typ av våld som praktiseras på ett abstrakt och dolt plan genom kommunikation och vetande. Dessa maktutövanden är därför svåra att uppfatta och sätta fingret på (Bourdieu 1999:11, 48f). Trots stridigheter inom fältet kan det fortsätta att existera i de fall deltagarna förenas i det gemensamma intresset som de kämpar för utåt, och de heterodoxa inte försöker störta den allra mest fundamentala ideologin som fältet baseras på (Bourdieu 1992:44f).

I analysen är jag inspirerad av Bourdieus fältbegrepp då jag menar att arbetsmarknadsdiskursen kan förstås som ett socialt rum bestående av olika fältlika system,

exempelvis det fackliga fältet. Detta fält konstitueras av vissa specifika regelverk, principer, kunskapssystem och kapital som ger företräde. Vidare pågår det inom det fackliga fältet kamper vad gäller organisationens värderingar, ideologi och väg framåt (doxa). Jag gör dock inte anspråk på att tillämpa fältbegreppet helt i enlighet med Bourdieu. Jag har istället en friare syn på fältets gränser, vilka jag uppfattar som rörliga och möjliga att överlappa med andra närliggande fält. Under parternas samverkan överlappar exempelvis arbetsgivarens fält och det fackliga fältet vilket ger upphov till vad jag kallar samverkansfältet. Jag menar även att en persons status som heterodox eller ortodox kan växla beroende på fält. Det är till exempel möjligt att som facklig ha stort inflytande inom samverkansfältet på arbetsplatsen och därmed förstås som en ortodox i det sammanhanget, och samtidigt uppfattas vara en heterodox i det fackliga fältet, eller vice versa. Jag uppfattar alltså positionen som kontextuell och relationell.

4.3 Teoriernas kompatibilitet

Som tidigare nämnts kommer teoretikerna i viss mån från olika forskningsinriktningar och har olika sätt att tolka och uppfatta världens beskaffenhet. Foucaults ontologi fastställs av språket och begreppssystem - verkligheten formas alltså av våra talpraktiker. Bourdieu kan tolkas vara mer strukturalistiskt inriktad då han exempelvis näst intill framställer fältets heterodoxa och ortodoxa som två motpoler. Pedagogerna Donald Broady och Mikael Palme skriver emellertid att Bourdieu i och med habitustesen till viss del frångick den strukturalistiska orienteringen då han ansåg att strukturerna inte har någon "självständig existens" (Broady & Palme 1991:20).

Samtidigt skriver antropologen Monique Scheer att Bourdieu enligt kritiker är alltför deterministiskt orienterad eftersom han tenderar att underskatta individers agens; en kritik som hon själv opponerar sig emot (2012:203). Hon påpekar att ett habitus individuella agens förvisso är starkt sammankopplat med en socialiseringsprocess, men för den skall inte begränsad till den. Hon menar vidare att de dispositioner som konstituerar ett habitus inte är definitivt och slutgiltigt fixerade (ibid. s 204). Bourdieu skriver att dominansrelationers utformning inte är naturgivna utan att de upprätthålls av olika aktörer och institutioner (1999:48). Mot bakgrund av detta går det att ifrågasätta kritiken av Bourdieu som determinist. Även postmodernismen, som Foucault är en del av, har kritiserats för att ignorera individens aktörskap (Schlosser 2013:33). Vidare har Foucaults diskursbegrepp hävdats vara alltför statiskt (Tornbjørn 2002:23). Jag anser dock att dess

stabila karaktär erkänner diskurser som relativt låsta i olika sammanhang, utan att för den sakens skull ignorera möjligheten till förändring.

Flera forskare, bland andra Jennifer A. Schlosser (2013), som kritiskt studerat "fängelsernas sociologi" genom en tillämpning av både Foucault och Bourdieu, anser att teorierna på olika sätt står i relation till varandra. Schlosser argumenterar för en kombination av olika sociologiska tankar eftersom det möjliggör en teoretisering av olika aktiva element inom ett område eller en institution, exempelvis individen, praktiker, processer, hierarkier, regelverk etc (2013:33). Det handlar om att inte enbart begränsa sig till det materiella eller det diskursiva.

Trots vissa motstridiga tendenser ser även jag likheter mellan de två teoretikernas tankar. Exempelvis finns gemensamma drag mellan diskurs och fält. Facket kan förstås som både ett diskursivt sammanhang och ett typ av fält. Inom både en diskurs och ett fält pågår olika typer av maktspel och kamper för att definiera *doxa* (Bourdieu) eller "*sanningen*" (Foucault). Både diskurser och fält kämpar för att dess innehåll och grundläggande element ska framstå som naturliga. Vidare menar Foucault att: "ingen kommer in i diskursens ordning om han inte uppfyller vissa krav eller inte från början är kvalificerad för att uppfylla dem" (1993:26). Han skriver även att det inom diskurser finns ett restriktionssystem kallat *ritual*. Det är ritualen som fastställer det vetande samt de egenskaper, positioner och beteenden som krävs för att delta som ett talande subjekt i diskursen (ibid. s 28). Innebörden i dessa utsagor går i linje med de principer som sätter ramarna för ett fält, samt nödvändigheten att besitta ett visst habitus och en viss kunskap om fältets mekanismer för att ta tröda in i och ta plats i fältet (Bourdieu 1992:42f).

Diskurs och fält ska däremot inte förstås som synonymier. Diskursbegreppet kan tillämpas för att beskriva samhällsliga strömningar, medan fältet ringar in en social grupps struktur och regelverk. Fältteorin inbegriper fler konkreta och tillämpbara teoretiska begrepp (såsom kapital, *doxa* och habitus) än Foucaults diskursteori. Bourdieu erkänner även vissa sanktionerade maktsymboler vilket jag saknar hos Foucault. Här resonerar jag i likhet med etnologen Björn Ohlsson (2008) som hävdar att vissa reella kapital ger makt. Till följd av den ekonomiska diskurs vi lever i *är* kapitalägare mäktiga, men de innehar för den sakens skull inte en total makt. Makten har med andra ord både en stabiliserad och kontextbaserad karaktär (2008:22f). Mot bakgrund av detta menar jag att en kombination av både Bourdieu och Foucault är fruktbar.

5. "Att jag är med i facket, det är ingenting som jag ser varje dag"

- ungas bilder av facket

I det här inledande analyskapitlet presenteras och diskuteras de olika bilderna av facket som finns bland informanterna. Ett huvudfokus ligger på de informanter som är medlemmar och de som inte är anslutna till en facklig organisation. *Förtroendevaldas* uppfattningar om och erfarenheter av facklig organisering och arbete är huvudämnet för de två följande kapitlen och berörs här endast till viss del. I kapitlet ställs också dessa bilder av facket i relation till arbetsmarknadsdiskursen som introducerades i kapitel fyra. Avslutningsvis diskuterar jag hur vissa av bilderna kan förstås i relation till den samhälleliga individualiseringsprocessen som betonats främst från sociologiskt håll.

5.1 Facket som långt bort, abstrakt och någon annan

Under mitt fältarbete blev det tydligt att kunskapen om och erfarenheten av facket som organisation skilde sig åt mellan de människor jag mötte. De som varit fackligt aktiva under en längre tid var mycket insatta i fackliga frågor, medan andra tackade nej till att bli intervjuade med hänvisning till att de inte ansåg sig kunna något om facket. Intervjupersonerna arbetade i olika branscher, kom från olika bakgrunder och hade arbetat olika lång tid, därför var det föga förvånande att nivån på kunskapen i gruppen varierade. När informanterna berättade om den bild de hade av facket när de gjorde entré på arbetsmarknaden hade emellertid flera av dem liknande erfarenheter. Markus berättar:

Markus: Alltså man har ju alltid hört talas om facket men man har ju aldrig förstått vad det var men där och då [på första arbetsplatsen] blev man ju varse om liksom vad det var, vad det innebar liksom.

Anna: Mm. Hörde du om det i skolan nånting?

Markus: (funderar). Nej det kan jag faktiskt inte påminna mig om att jag har gjort, tyvärr. Det tror jag hade varit viktigt. Kanske att.. du vet så, i förbifarten på en historiektion men... nej.

Oavsett om informanterna fått med sig hemifrån att ett fackligt medlemskap är viktigt eller inte upplevde en majoritet att de hade en stor okunskap om facket som organisation när de påbörjade sin första anställning. Endast ett fåtal minns att fackliga frågor berördes i skolans undervisning.

Farid berättar att han "hade en lärare som brann för såna frågor" och Fredrik menar att en av hans lärares lektioner genomsyrades av en politisk övertygelse vilket påverkat hans syn på facket. Vidare berättar Anton att ett fackförbund kom till hans klass på gymnasiet. I övrigt existerar inga klara minnen eller erfarenheter av fackliga organisationer från skoltiden.

Frånvaron av fackligt snack tidigare i livet resulterar i att facket för många ter sig som långt borta när det är dags att ta första steget in på arbetsmarknaden, särskilt för de personer som tar anställning på en arbetsplats där det inte finns någon facklig klubb eller facklig representant (Kjellberg 2013:66). Enligt Markus citat ovan blev det tydligt för honom vad facket var för organisation först när han började på sitt första jobb. I intervjun berättar han att det fanns en facklig kultur på arbetsplatsen. Alla har dock inte "turen" att hamna på en sådan arbetsplats. Didrik och Erik är två informanter som jobbar på en arbetsplats utan en facklig tradition. Dagarna innan intervjun med dem följde jag med en facklig representant till deras arbetsplats för en informationsträff med de anställda. Under mötet hade den fackliga representanten svårt att engagera deltagarna som mestadels satt tysta. Drivande i samtalet var främst representanten och personalens gruppleddare. Erik berättar under vår intervju hur han upplevde besöket:

Jag tror att många här är erfarna. Dom har många år i arbetslivet. För mig och Didrik som bara har jobbat något år typ så känns det ju som att när dom [facket] kommer hit och presenterar, så tar dom nästan lite för givet att vi vet vad dom är till för. [...] Dom presenterar ju inte: det här kan vi hjälpa er med. Och som det känns när man är i vår ålder och man sitter här med dom som är 40 plus så är det inte så att vi frågar: vad hjälper det mig? Liksom då känns det som att: åh fan, han har ingen kunskap kring detta. (Erik)

Erik menar att representanten tog för givet att samtliga anställda hade en grundläggande kunskap om facket, vilket Erik och Didrik inte ansåg sig ha. Jag, precis som de, upplevde att diskussionerna stundtals var obegripliga för en som inte är insatt i arbetsmarknadsfrågor eller fackliga angelägenheter. Det var framförallt den fackliga representanten och gruppleddaren som använde komplicerade fackliga begrepp utan att förklara dess innebörd. Trots att de andra mötesdeltagarna satt tysta och att det egentligen inte fanns någonting som antydde att de hade mer kunskap än Erik och Didrik, tillskriver Erik dem egenskaper som kunniga och erfarna inom fackliga frågor. Erik verkar helt enkelt ta för givet att det fanns en större kunskap hos dessa personer eftersom de var äldre. Han och Didrik som de enda unga personerna i sin arbetsgrupp aktade sig därför för att ställa "dumma frågor", som han uttryckte det.

Att uppleva den fackliga terminologin som svår är inte Didrik och Erik ensamma om. Mulinari återger i sin avhandling en insändare från den fackliga tidningen *Hotellrevyn* från 1990 i vilken skribenten *Vanliga knegare* kritiserar de fackliga representanter som kommer till arbetsplatsen iklädda snobbiga kläder vilka "vid dessa tillfällen pratar [...] ett språk som väldigt få fattar" (2007:249). Det fackliga sättet att tala med svårbegripliga termer på en allt för avancerad nivå i samtal med unga skedde under ett flertal tillfällen under fältarbetet. Denna språkpraktik och detta kunnande är något som förvärvats genom en socialiseringsprocess inom det rådande fackliga fältet och har blivit så naturaliserat i de förtroendevaldas vardag att det är svårt att föreställa sig att gemene person inte talar samma språk.

Enligt Stockholmsstudien är en persons fackliga icke-medlemskap inte nödvändigtvis ett aktivt val utan kan även handla om avsaknaden av en kontakt med facket samt brist på information (Kjellberg 2017:163). Det empiriska materialet visar att LO-förbunden förstår betydelsen av att möta sina medlemmar och potentiella medlemmar. De arbetar exempelvis aktivt med uppsökande verksamhet. Ett möte med en facklig representant garanterar dock inte beslutet att ansluta sig till organisationen. Didrik och Erik berättar nämligen under vår intervju som ägde rum efter besöket att ett medlemskap inte känns relevant i dagsläget. Här hade fackförbundet ett tillfälle att interagera med de unga, knyta kontakt och få med dem i organisationen. Mötet präglades emellertid av olika förförståelser, perspektiv och en brist på konkret information om vad facket är och varför ett medlemskap är viktigt.

Tidigare har nämnts att den fackliga organisationen kan förstås som ett socialt fält. Jag menar även att en grupp arbetare på en arbetsplats kan uppfattas vara ett fältliknande sammanhang i den mening att det där råder och existerar hierarkiska system och vissa specifika gemensamma mål och kamper (Bourdieu 1992:41f). När den fackliga representanten steg in i mötesrummet på arbetsplatsen och mötte gruppen skedde en interaktiv process mellan två sociala fält parallellt med att det uppstod en maktkamp dem emellan. De två fälten är på olika sätt sammanlänkade då den fackliga representanten arbetar inom samma bransch som gruppen och troligen därför har liknande arbetsmässiga erfarenheter och materiella villkor. Det innebär att representanten delade ett kulturellt förkroppsligat kapital (Bourdieu 1986:18f) och hade ackumulerat ett likartat klasshabitus som de anställda (Bourdieu 1992:33).

De gemensamma nämnarna mellan deltagarna och den fackliga representanten gav hen troligen ett visst erkännande. Samtidigt var hen inte en av dem. När Erik säger "när *dom* kommer

hit" och syftar på facket talar han om den fackliga representanten. Den fackliga representanten uppfattas alltså vara 'facket'. Detta innebär följaktligen att hen kom in som den sakkunniga i dagordningens huvudsakliga fråga vilket kan uppfattas som att hen besitter makt, men det kan också innebära att hen blir det avvikande subjektet i sammanhanget och därmed förlorar makt. Att enbart hävda fackrepresentantens maktutövning vore alltså alltför enkelt. Enligt Foucault uppstår maktrelationer inte när en part har ett absolut övertag, utan när samtliga parter har möjlighet att praktisera makt och motmakt (Foucault 1978:95; 2002b:340). Med det sagt ska representanten inte tolkas som en av de sammanlänkade fältens givna ortodoxa. Hens uttalanden om värdet av att organisera sig må anses vara en obestridd sanning i en facklig kontext, men enligt den parallella diskursen och arbetsgruppens logik, vilken saknade en facklig kultur, uppfattades budskapen inte som någon vedertagen kunskap. Vad som ansågs vara doxan varierade med andra ord i de olika fälten. Tystnaden och bristen på respons som representanten fick erfaras är i sig ett form av maktutövande. Vidare besatt deltagarna i arbetsgruppen ett socialt kapital gentemot representanten eftersom de var fler (Bourdieu 1986:21).

I mötet skedde således en växelverkan av diskursiva maktuttryck- och utövningar. Ändock är mötet ett exempel på hur facket på avdelningsnivå inte anpassat sitt språk och sin retorik efter unga vuxnas bristande erfarenhet och kunskap om facket och därmed stänger dem ute från att delta i rörelsen. Under mötet uttrycktes en typ av symboliskt våld när representanten genom språkliga praktiker uteslöt vissa deltagare, som Didrik och Erik (Bourdieu 1999:11).

Fackets abstrakta karaktär som flera informanter påtalar kan alltså komma sig av en avsaknad av facklig organisering och arbete lokalt på arbetsplatsen. När allt dessutom flyter på som det ska sker oftast inget naturligt möte med facket, om inte arbetsplatsen får besök av en facklig representant från avdelningsnivå vilket skedde i Erik och Didriks fall. Fredrik resonerar att det är först när individen har ett behov av facket som organisationen blir synlig och konkret:

Det är [inte] någonting du märker av så mycket. Att jag är med i facket, det är ingenting som jag ser varje dag. Alltså jag ser inte att jag har en säker.. det finns inget att ta i, att det finns. Utan det kommer först när jag eventuellt får sparken eller [arbetsplatsen] stänger och vi blir varslade eller någonting, det är ju då dom kommer och hjälper. (Fredrik)

Fredrik menar att den fackliga organisations existens inte går att "ta i" och därför blir abstrakt. Detta kan anses vara paradoxalt då den fackliga organisationen bland annat är med och förhandlar kollektivavtalet och därmed konstituerar stora delar av de anställdas arbetsvardag.

Med andra ord är facket verksamhet av stor betydelse för de som arbetar, men trots detta är det svårt att få en inblick i och konkret förståelse för organisationens verksamhet. Samtidigt inbegriper inte ett fackligt arbete enbart att förhandla med arbetsgivaren. Den fackliga organisationen driver även “samhällspolitiska frågor som är angelägna ur arbetares perspektiv” (Köpsén 2008:37) och verkar därmed på olika nivåer i samhället och inom olika sfärer. Kanske är det också denna mångsidighet som gör organisationen svårgreppbar.

Mediehistorikern John Durham Peters och etnologen Robert Willim menar att tekniska infrastrukturer ofta är osynliga och tas för givna av människor som de brukas av. Förekomsten av infrastrukturen avslöjas först när en teknisk apparat eller liknande slutar att fungera eller när ett problem uppstår (Peters 2015:31ff; Willim 2017:62). Processen när den tekniska infrastrukturen vardagliggörs och blir en naturlig del av människors liv kallar Willim en process av *mundanisering* (2017:58). Med risk för att vrida det teoretiska begreppet allt för hårt, menar jag att facket kan tolkas vara en typ av infrastruktur vars arbete konstituerar en individs arbetsvardag men som ofta ter sig som vagt och osynligt för individen (Björkman 2006:323). Organisationens existens blir främst synlig och framträdande när harmonin i arbetsvardagen störs eller bryts och när individen har ett behov av facklig hjälp och rådgivning. När den fackliga infrastrukturen och arbetet tas för givna menar jag att en form av mundaniseringsprocess pågår.

5.2 Facket som oviktigt, onödigt och utan syfte

Som tidigare nämnts var tillfället för besöket från den fackliga organisationen första gången Erik mötte en facklig representant. Under intervjun ifrågasätter Erik varför han inte fått information om facket tidigare och menar att: “Får man inte informationen innan man börjar jobba så känner man kanske: ja det här kanske inte är så viktigt”. Varför får då inte unga personer mer information om facket innan sin etablering på arbetsmarknaden och varför talar inte föräldrar med sina barn om exempelvis anställningstrygghet och rättigheter på arbetsmarknaden utifrån ett fackligt perspektiv? Förtroendevalda Sofia har en teori:

Om man bara tänker en generation upp så var det bara så självklart liksom att såhär: vi har haft pissiga villkor, vi går ihop, vi förändrar dom och så gör vi det liksom. Och sen har dom då uppfostrat sina barn med detta. Men dom barnen har inte gjort det vidare liksom. Det är ju typ så krasst man kan säga det, att dom som förändrade, som gjorde alla göttiga lagar på så 70-80-talet¹⁰, deras barn har inte fört det vidare till sina barn. Vi är typ barnbarnen. Vi har inte fått informationen för att när våra föräldrar växte upp så var det rätt så gött på arbetsmarknaden. Och då är det bara som att dom helt har glömt bort att det var för en anledning, och det måste man fortsätta prata om hela tiden. Man kan inte luta sig tillbaka. Och det har ju folk gjort. Och nu är vi liksom typ tillbaka på 1900-talets början liksom med just rättigheterna till våra jobb och att folk är daglönare igen liksom. Och hur fan gick det till? Alltså det är ju riktigt deppigt. (Sofia)

Genom att generationen som Sofia och mina föräldrar tillhör inte talar om facklig kamp som en samtida angelägenhet eller kommunicerar vikten av facklig organisering blir diskursen kring facket att den fackliga organiseringen hör historien till och att den idag inte är viktig. Utifrån det antagandet att det bland annat är språkliga praktiker och händelser som producerar och omskapar diskurser (Foucault 1993:7) kan alltså ett förändrat sätt att tala om facklig organisering leda till en förändrad facklig diskurs. Här har en meningsförskjutning av den fackliga organisationen skett vilket kan vara anledningen till att unga personer som Erik inte fått information om facket innan inträdet på arbetsmarknaden. När fackets nutida värde och roll inte artikuleras eller erkänns tappar också facket symboliskt kapital. Även här framkommer att den språkliga praktiken att inte tala om vissa företeelser kan fungera som maktavväpnande (Foucault 1978:101). Niklas har en teori kring varför LO-förbunden de senaste 25 åren successivt tappat medlemmar vilken också relaterar till de förbättrade arbetsvillkoren:

Kanske för att arbetsvillkoren har varit rätt så bra på många ställen och sen har den utvecklingen stannat av. Alltså man kan inte förbättra i all evighet heller, för till slut så når man nån nivå där det är okej och sen kan man bara försöka fortsätta arbeta för att göra nånting men det kanske ibland inte behövs på vissa ställen [...]. Sen kan det naturligtvis vända i framtiden. Säg att lagar förändras och villkoren blir sämre, då behövs det igen. Men det är inte så att det är ett evigt behov av någonting som hela tiden ska förbättra någonting om man har kommit till en nivå som är okej och därför tror jag kanske att många känner att dom inte behöver vara med där längre, för att det är okej (skratt) och då matar man en maskin som inte har något syfte. (Niklas)

¹⁰ Sofia talar bland annat om 1970-talet då flera arbetsrättsliga lagar infördes vilket stärkte fackets ställning (Köpsén 2008:25). Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) 1977, Lagen om anställningsskydd (LAS) 1974, Förtroendemannalagen (FML) 1974 etc.

Niklas resonemang överensstämmer med tankarna som *den principielle fackmotståndaren* har, vilket Bruhn menar är en person som tycker att facket har haft en viktig roll historiskt men att organisationen inte fyller någon funktion eller anses som meningsfull idag tack vare en välfungerande arbetsmarknad (Bruhn 1999:135). Niklas resonerar att människor uppfattar den fackliga organisationen som värdefull huvudsakligen när arbetsvillkoren på arbetsmarknaden är oschyssta, medan fackligt arbete under relativt bättre tider anses som överflödigt och utan syfte. Allvin och Sverke skriver att "facket i grunden är en kamporganisation som blommar upp under konflikt" (2002:87) vilket följaktligen kan innebära att fackets roll inte är framträdande under tider som präglas av stabilitet och välmående på arbetsmarknaden.

Enligt Sofias och Niklas utsagor tenderar fackligt engagemang att upphöra när villkoren på arbetsmarknaden når en tillräckligt god nivå. Sofia betonar emellertid vikten av att fortsätta bedriva en facklig kamp eftersom att "luta sig tillbaka" i förlängningen innebär en försämring av människors arbetsvillkor, ett resonemang som går i linje med övriga förtroendevalda informanter. För dem upplevs fackligt arbete som meningsfullt främst när det sker kontinuerligt. Markus som tidigare varit fackligt aktiv säger exempelvis: "För det är ju inte bara att man ska bygga, man måste ju underhålla också. [...]. Att ta saker för givet: nu är det såhär och så kommer det alltid att vara. Men så är det inte, för det är bara tillfälligheter om man inte upprätthåller det". Innebörden i Markus utsaga överensstämmer med Foucaults förståelse av samhälleliga diskurser som kontingenta och ombytliga. Genom exempelvis omskrivningar i arbetsrätten kan arbetsmarknadsdiskursens innehåll skifta, vilket kommer att diskuteras senare i analysen.

Att ett fackligt medlemskap uppfattas som oviktigt kan även relateras till den fackliga kulturen på arbetsplatsen. Flera av de informanter som valt att ställa sig utanför den fackliga organisationen arbetar på arbetsplatser där det inte finns en facklig kultur. Stockholmsstudien visar att social påverkan från bland annat fackrepresentanter och arbetskamrater många gånger är avgörande när individen ska välja att ansluta sig till en fackförening eller inte (Kjellberg 2017:153). Finns det ingen uppmuntran till och tradition av facklig organisering i arbetsgruppen väljer i regel heller inte den enskilde individen att bli medlem. Sara säger exempelvis att det på hennes gamla arbetsplats "var mer konstigt om du inte var med. Då var man ju korkad om man inte var med typ" men att det på hennes nuvarande arbetsplats är "mer att du är korkad om du är med har jag fått en upplevelse som. Alltså att det behöver man inte vara. Eller typ 'jag har aldrig

varit med i facket', att det är typ den grejen liksom". Sara var under många år fackligt ansluten då hon arbetade på en annan arbetsplats där de flesta var medlemmar. För ett tag sen valde hon att lämna organisationen eftersom att hon inte ansåg sig ha någon användning för medlemskapet. Men utträdet verkar också ha att göra med den generella syn som finns på facket på hennes nuvarande arbetsplats. Sara verkar vilja passa in på arbetsplatsen och hennes orientering styrs därför av de normsystem som existerar där. Språkliga praktiker kring fackligt medlemskap har format den fackliga kulturen på Saras arbetsplatsen. Upplevelsen och beskrivningen av fackligt medlemskap som onödigt och korkat har etablerats och blivit en del av arbetsgruppens delade habitus, vilket i sin tur påverkar den fackliga diskursens innebörd.

5.3 Facket som en säkerhet och en serviceorganisation

Niklas senaste citat om att fackets relevans styrs av villkoren på arbetsmarknaden överensstämmer på vissa sätt med uppfattningarna som finns hos de andra informanterna som inte är anslutna till en facklig organisation. Didrik berättar att ett fackligt medlemskap skulle vara önskvärt om han arbetat på en arbetsplats där arbetsförhållandena är osäkra:

Hade jag jobbat på [en större arbetsplats] så tror jag att det hade sett annorlunda ut. Utan jag tror att då hade jag säkerligen varit med i facket men här känns det lite att.. Ja det, jag vet inte hur man ska säga men det känns ganska säkert. Det kanske är dumt att säga att man känner sig säker på sin arbetsplats men det känns ganska säkert och jag känner [chefen] sen innan också. Så jag tror inte att jag hade behövt att vara med i facket för tillfället i alla fall. (Didrik)

Enligt citatet ser Didrik att ett fackligt medlemskap kan vara till nytta och innebära en säkerhet för individen, men att han, med hänvisning till sin egen säkra arbetssituation och välfungerande arbetsplats, inte har något behov av den hjälp eller säkerhet facket kan ge. Didriks uttalande går att ställa i relation till de uppfattningar som den *instrumentelle icke-medlemmen* i Bruhns studie har. Denne avfärdar inte fackligt medlemskap fullt ut utan resonerar att ett medlemskap kan komma att vara relevant om ens arbetssituation skulle komma att ändras och ifall medlemskapet upplevs som en konkret nytta för individen (1999:143). I Stockholmsstudien benämns dessa skäl som "konkreta nyttomotiv", vilket var den vanligaste orsaken till att vara fackligt ansluten bland undersökningens unga informanter (Kjellberg 2017:150f). De "allmänna nyttomotiven", vilket exempelvis handlar om fackligt medlemskap som en trygghet och säkerhet, framträdde

emellertid starkast bland de äldre deltagarna (ibid.). Just säkerhetsaspekten och att facket kan tillhandahålla hjälp vid eventuella oegentligheter på arbetsplatsen är dock något som betonas hos de vanliga medlemmarna i min studie, trots att de är unga. Ida berättar till exempel att "i min vänskapskrets så är dom flesta med, just som en säkerhet för en själv om det skulle vara nånting" och Adam säger att facket "hjälpes en om det krisar på jobb, om det inte går rätt till".

Hittills kan konstateras att både medlemmar och de oorganiserade anser att ett fackligt medlemskap kan skänka trygghet till individen. Bland de som inte är anslutna till facket finns ingen principiell motvilja mot organisationen vilket går i linje med Bengtsson och Berglunds slutsats om att unga personer inte är mer kritiska till facket än andra åldersgrupper (2011:228). Snarare framstår facket som irrelevant just nu baserat på deras egen arbetssituation. Detta kan förstås som ett kortsiktigt perspektiv på medlemskapet då det enbart blir aktuellt när individen stöter på problem. Som en kommentar på detta förespråkar förtroendevalda Moa ett kontinuerligt medlemskap och menar att facket annars blir en serviceorganisation: "Dom [facket] står ju fortfarande för en trygghet. Men jag tror också det här... Ja men också synen på att facken är en serviceorganisation. Det här liksom att dom hjälper till när det kniper".

Den instrumentella synen på facket som tycks vara vanlig bland unga arbetare hävdar flera sociologer har att göra med den rådande samhällsliga individualiseringsprocessen (Allvin & Sverke 2002:91f). Det faktum att individen blir alltmer fristående från ett traditionellt kollektiv kan alltså innebära att individen huvudsakligen ser till sig själv när denne resonerar kring fördelar och nackdelar med ett fackligt medlemskap. En majoritet av de förtroendevalda informanterna framhöll just individualiseringen av samhället. När jag frågar Jonas vad han tror är orsaken till att LO-förbunden successivt tappat medlemmar de senaste åren svarar han:

Ett mer individualiserat samhälle. Det är inte kollektivet som är det stora längre [...]. Vi har tappat den kollektiva känslan, när vi gör saker tillsammans så får det väldigt tydlig kraft men det är ju det logiska som har följt med ganska länge nu skulle jag säga, att.. och kommer ju redan i skolan egentligen, att vi kan bli så mycket, vi har så många valmöjligheter och unika utbildningar och så [...]. Det har blivit så många fler valmöjligheter och förväntningar på oss också, att vi ska vara väldigt unika och då blir det ett väldigt större jag-tänk än ett kollektiv-tänk. (Jonas)

Gillberg menar i sin avhandling att "individualiseringen är [...] en effekt av generativa mekanismer som har sin rot i förändrade strukturella villkor, inte en förklarande orsak i sig"

(2010:88) och motsätter sig därför sociologen Anthony Giddens syn på individualiseringsprocessen som en "strukturell förutsättning i sig" (ibid.). Jag tolkar det som att individualiseringsprocessen i grunden inte är en given och objektivt existerande process, utan att den uppstår och blir möjlig genom exempelvis förändrade reella sociala förhållanden och bestämmelser, detta i likhet med Jonas som menar att ett mer individualiserat samhälle är ett resultat av exempelvis ökade valmöjligheter.

I linje med detta hävdar Kjellberg att ungdomar idag tvingas förhålla sig till "en ofrivillig, strukturell individualism" (2013:66) på grund av förändrade förutsättningar och villkor på arbetsmarknaden. Unga personer tenderar att arbeta inom branscher där deltidsanställningar samt tidsbegränsade anställningar dominerar. Dessa osäkra arbetsvillkor riskerar att leda till en svag anknytning till arbetsplatsen (ibid.). Även arbetsmarknadens ökade outsourcing och omfattande andel bemanningsanställda underminerar fackliga gemenskaper på arbetsplatsen. På samma tema säger förtroendevalda Sofia att: "Det har skett för många politiska beslut som har gett konsekvenser för liksom arbetsmarknaden [...] vilket gör att vi kan inte vinna den här frågan. Typ så: Dom tar in allmän visstid hela tiden! Ja men dom får det, så att vad ska vi göra? Vi kan liksom inte göra någonting". Sofia låter frustrerad när hon nämner reglerna kring allmän visstid som ett exempel på en politisk bestämmelse vilken påverkar hennes handlingsutrymme och makt som fackligt förtroendevald.

Utvecklingen av denna nya typ av arbetsmarknadsstruktur menar Kjellberg är en orsak till en utbredd individualisering samt den fackliga anslutningsgradens nedåtgående spiral (Kjellberg 2013:66f). I linje med detta skriver journalisten Elina Pahnke: "Individualismen är ingen känsla som bara infunnit sig i vårt medvetande. Det är lagarna som uppluckrats och skydds nätet som försvunnit. Det är ingen känsla, det är materiella omständigheter" (2017:131). Individualiseringsprocessen är emellertid inte en fixerad struktur i sig utan en samhällelig diskurs vars befintlighet är beroende av en pågående artikulering och produktion av den. Den existerar således inte bortom faktiska händelser och omständigheter.

5.4 Förutsättningar för kunskap och engagemang

Jag hävdar alltså att omskrivningar i arbetsrätten resulterar i att arbetsmarknadsdiskursens innehåll skiftar. Men trots en ökad osäkerhet på arbetsmarknaden för huvudsakligen unga personer visar mitt material att ett flertal informanter ställer sig okritiska till sina arbetsvillkor

(jfr Petersson McIntyre 2015:35f). Det kan handla om att dessa villkor är det enda de fått uppleva och att villkoren därmed är normaliserade. Med andra ord är inte arbetsmarknadsdiskursen *förändrad* för unga arbetare, utan snarare en till synes given och ej ifrågasatt diskurs, vilket stämmer överens med diskursens förmåga att framstå som normal. Unga personer måste, sett till de senaste 30 åren, förhålla sig till den "nya" sammansättningen av arbetsvardagen vilket alltså kan resultera i individualistiska värderingar och orienteringar. Dessa erfarenheter av att vara ung på arbetsmarknaden inristas på kroppen och etableras i sinnet och blir således en del av individens habitus.

Mot bakgrund av detta motsätter jag mig uttalanden om att ungdomar *är* individualister (jfr Parment 2016:80), som om det vore en immanent och essentiell egenskap hos dem. Snarare är det mänskliga subjektet diskursivt och konstitueras av konkreta handlingar och förhållanden (Foucault 1993:40). Det finns dessutom kritiker som ifrågasätter att individualiseringsprocessen är allmänt spridd och utbredd i samtliga vardagliga och samhälleliga sfärer (se t.ex. Kränge & Øia 2005). Bengtsson och Berglund visar exempelvis i sin artikel att ungdomar inte har ett mer individualiserat förhållningssätt än andra åldersgrupper, åtminstone när det gäller synen på facket som kollektivets förhandlande part (2011:236). Jag menar att osynliggörandet av fackets roll och arbete i det vardagliga samtalet med unga samt ungas bristande erfarenhet av facket innebär dåliga förutsättningar att ta ett självständigt och genomtänkt beslut om facklig anslutning. Att flera av informanterna har en instrumentell syn på fackligt medlemskap kan bero på att de aldrig getts tillfälle att reflektera kring olika aspekter av medlemskapet. Denna typ av reflektion verkar inte komma av sig själv utan måste uppstå på initiativ av samt uppmuntras av någon annan. Sara menar att hon inte aktivt funderar på och resonerar kring fackliga frågor i sin vardag:

Sara: När man gör en sån här grej [deltar i en intervju] får man ändå lite frågor. Alltså man tänker ju själv egentligen, att ja: ska man vara med? Ska man inte.. Alltså vad.. ska man gå ur...? Alltså ja lite så. Man börjar ju ifrågasätta lite ändå. [...]. Man blir ändå lite sådär att man tänker efter.

Anna: Mm. Ja man kanske inte heller går och tänker på dom här frågorna hela tiden.

Sara: Nej man gör ju inte det. Nej. Man bara går till jobbet och jobbar och trivs (skratt).

I utdraget framkommer att Sara under vår intervju börjat tänka kring det fackliga medlemskapet, något hon inte är van vid. Här ser jag en tydlig skillnad från de intervjupersoner som är

förtroendevalda eller som varit förtroendevalda. Dessa delar med sig av långa reflektioner kring medlemskapet och har ett annat sätt att tänka än de informanter som "bara" är medlemmar samt de oorganiserade informanterna. I Bruhns avhandling resonerar han att principiella och ideologiska perspektiv antagligen hade varit mer vanligt förekommande i hans material om informantgruppen utgjorts av fackligt aktiva (1999:132). Det tror jag är en reflektion som stämmer, då de förtroendevalda medlemmarna i min studie menar att ett stort fackligt medlemsantal ger makt till kollektivet arbetare, eller som tidigare förtroendevalda Markus nedan resonerar, att ett medlemskap kan vara en solidaritetshandling i den mening att den pengan kan hjälpa andra anställda som inte har lika schyssta villkor som en själv:

För att det är en säkerhet, delvis. Och för att jag tror på liksom the cause, typ [...] Även om inte jag personligen behöver den liksom, till exempel den juridiska hjälpen om det skulle uppstå något liksom problem eller sådär, då jag inte har haft dom problemen på det viset riktigt, så finns det alltid nån annan som kommer behöva det. Och då får man liksom vara medfinansiär på det liksom. Så det är väl bara tron på själva arbetet som görs här [lokalt och nationellt] liksom [...] Och att det är en viktig motbalans liksom till då Svensk Handel till exempel som vill ju företagets bästa. Men företagets bästa är inte alltid dom anställdas bästa. (Markus)

På grund av ett deltagande i den fackliga apparaten har de förtroendevalda fått andra perspektiv på fackligt medlemskap. I de följande analyskapitlen riktas blickfånget mot just dessa informanter, vilka valt att delta i det fackliga fältet och som genom en socialisering in i fältet lärt sig de grundläggande idéer och kapital som finns inom rörelsen.

6. "Så jävla ensamt" - fackliga drivkrafter och förändringsarbete

De förtroendevalda informanterna har varit aktiva inom det fackliga fältet olika länge. Några av dem under cirka ett halvår medan andra började engagera sig för ungefär 10 år sedan. Samtliga har minnen från och erfarenhet av att vara nya och unga deltagare i det fackliga fältet. Det här kapitlet inleds med en redogörelse av de huvudsakliga drivkrafterna som informanterna hade till att bli fackligt engagerade från början. Vidare diskuteras hur de förtroendevalda upplever sina möjligheter att påverka på arbetsplatsen, samt vilka faktorer som försvårar eller möjliggör förändringsarbete. Då den svenska modellen bygger på en samverkan och förhandling mellan fack och arbetsgivare innebär ett fackligt förtroendemannaskap ofta en nära kontakt med arbetsgivaren. Att bedriva facklig verksamhet lokalt medför också ett samröre med den fackliga organisationen på avdelnings- eller förbunds nivå. Därför behandlar avsnittet relationen mellan samtliga tre parter: förtroendevald, arbetsgivare och den fackliga organisationen.

Tidigare fastslogs att en majoritet av informanterna, oavsett om deras föräldrar förespråkar facklig anslutning eller inte, upplevde en okunskap om facket som organisation när de påbörjade sin första anställning. Följaktligen var det ovanligt att informanterna hade med sig hemifrån att fackligt engagemang är eftersträvansvärt. Viola berättar:

Mina föräldrar är ju inte alls fackliga utan... Jag kommer från en röd familj men inte på det sättet att jag ska engagera mig. Utan jag röstar rött men det är liksom: vi är arbetare. Vi gör inget, vi ska inte engagera oss i politiken eller det fackliga. Det kan vi låta någon annan göra. Men vi ser till att rösta rätt. Så var kulturen i mitt hem. Det är så jag växte upp. Man ska väl inte vara den som.. Man hejar gärna på den som ifrågasätter men man är inte det själv. (Viola)

Enligt Violas citat finns det i hennes familj en föreställning om att arbetare inte är de som ska engagera sig varken politiskt eller fackligt. Viola har genom sin uppfostran förvärvat ett habitus där 'inte ska väl jag-mentaliteten' är närvarande. Detta verkar vara ett resultat av hennes klassbakgrund. Att klass har en väsentlig del i resonemanget förstärks ytterligare i nästa citat:

Jag är ingen akademiker på något sätt utan jag kommer från en arbetarfamilj. Jag är själv arbetare. Jag kände: Alltså shit, kommer jag klara detta? Väldigt mycket var såhär: kan jag detta? Ska lilla jag förhandla mot min VD och min HR¹¹-chef som är liksom hundra gånger kompetentare än vad jag är och vem är jag att säga till? Men det var nog orättvisan i sig. Alltså jag är rätt envis. När jag tyckte att någonting var orättvist, nej men det är inte såhär det ska gå till. Då är jag rätt så uthärdlig liksom, jag släpper liksom inte det. (Viola)

En bit in i sitt fackliga engagemang är det dags för Viola att börja förhandla med sin arbetsgivare, en uppgift som gör henne osäker. När Viola refererar till sig själv som “lilla jag” och ifrågasätter sin rätt att “säga till” synliggörs vilken position hon upplevde sig ha i relation till sin arbetsgivare. Arbetsgivaren var den med makt och kompetens, något hon själv inte uppfattade att hon hade. Jag tolkar det som att främst två sociala kategoriseringar är verksamma här. För det första skulle “lilla jag” kunna kopplas till hennes unga ålder, då Viola vid tillfället var i 20-årsåldern. Upplevelsen av att som ung sakna auktoritet och känslan av att pondus och respekt kommer med åren, på grund av en större erfarenhet och högre ålder, framkommer i flera intervjuer. Denna uppfattning kommer jag att återkomma till i slutet av kapitlet. För det andra kopplar Viola sin osäkerhet och upplevda inkompetens till sin arbetarklassbakgrund. Hon artikulerar en föreställning om akademiker som mer bildade än arbetarklassen vilket kan skapa ett bildningskomplex och en osäkerhet hos arbetaren gentemot arbetsgivaren. Dessutom står en som arbetare i beroendeställning till sin arbetsgivare.

Trots en osäkerhet och upplevd inkompetens hos Viola som arbetare visar materialet att det är just representanter från arbetarklassen som väljer att engagera sig fackligt. Sofia resonerar exempelvis att arbetarklassen organiserar sig eftersom de “har lite mer rutin på det” än vad överklassen har. Vidare visar Bengtsson och Berglund i sin artikel att det huvudsakligen är arbetarklassen som uppfattar facket som en nödvändig och relevant institution (2011:236). Detta är föga förvånande då arbetsrättsliga villkor och frågor i alla högsta grad angår just arbetarklassen. De har alltså ett betydande motiv till fackligt engagemang. Dessa motiv verkar väga tyngre än osäkerheten och ‘inte ska väl jag-mentaliteten’. För trots uppfattningen om att ett förtroendemannaskap är för någon annan valde Viola att bli fackligt aktiv, huvudsakligen för att motverka orättvisor på jobbet. Violas citat berör teman som kompetens och utbildning samt viljan att förändra på arbetsplatsen, två teman som kommer att vara i fokus i det följande.

¹¹ Human resources/personalchef

6.1 Fackliga drivkrafter: att förändra och påverka

I likhet med Viola anför informanterna möjligheten att kunna påverka och förändra på arbetsplatsen som det huvudsakliga motivet till fackligt engagemang. Detta stämmer överens med Stockholmsstudien som visar att ett påverkansmotiv till fackligt medlemskap är särskilt vanligt bland just förtroendevalda (Kjellberg 2017:149f). Att inneha rollen som förtroendevald ger möjligheter och förutsättningar till att påverka på arbetsplatsen, bland annat eftersom arbetsgivare som är bundna till kollektivavtal är skyldiga att rådgöra och förhandla med facket om angelägenheter som har med arbetsplatsen och de anställda att göra.

Drivkraften att förändra arbetsvillkoren för sig själv och sina arbetskamrater finns bland annat hos Adam som arbetat på ett bemanningsföretag i ett par år och som varit placerad på samma arbetsplats under hela sin anställning. Han berättar att den ordinarie personalen och de bemanningsanställda har olika arbetsvillkor, trots att de jobbar under samma tak och har liknande arbetsuppgifter. Den ordinarie personalen får till exempel rotera mellan olika arbetsmoment i högre grad än de bemanningsanställda: "då kör vi ren plock i åtta timmar och dom kör typ max fyra timmar". Ofta ställs högre krav på de inhyrda samtidigt som de saknar vissa grundläggande materiella bekvämligheter som de övriga anställda är berättigade till, som omklädningskåp. Detta sätt att strukturera arbetet är inte unikt för Adams arbetsplats. I antologin *Lösa förbindelser* (2017) vittnar lageranställda om olika villkor för personal som jobbar på samma arbetsplats.

Nyttjandet av bemanningsanställd personal har ökat på svensk arbetsmarknad sedan det blev tillåtet på 1990-talet¹². Denna bransch är en av aktörerna i den nuvarande arbetsmarknadsdiskursen vilken gör att facket förlorar makt (Kjellberg 2013:67). Den fackliga rörelsen riskerar att splittras då arbetskrafts- sammansättningen ger upphov till ett vi- och dem-tänk mellan den inhyrda och ordinarie personalen (Sand 2017:170f). Detta bekräftas under intervjun med Adam då han genomgående ställer dessa två grupper av arbetare mot varandra.

Jag ser det som att de anställda ingår i ett fält i den mening att de jobbar på samma arbetsplats och utför liknande eller samma arbetsuppgifter. De måste förhålla sig till vissa regler, exempelvis kravet att utföra sina arbetsuppgifter till arbetsgivarens belåtenhet. Dessa arbetsmässiga erfarenheter och liknande klasshabitus bidrar till att de delar likartade intressen.

¹² Beslutet av tillåta personaluthyrning motiverades med att bemanningsanställda skulle tas in som arbetskraft främst under arbetstoppar då den ordinarie personalen var för få (Torp 2017:10). Idag hyr emellertid företag systematiskt in bemanningsanställda och planerar för att en viss procent av arbetskraften ska vara inhyrd (ibid.).

Samtidigt verkar inte detta förena arbetarna över företagsgränserna. Det har troligen att göra med att det parallellt existerar olika arbetsförhållanden mellan fältets deltagare och därmed en kamp om fältet. Den gemensamma kampen och samhörigheten hamnar då i skymundan. Inom ett fält pågår alltid stridigheter, men då dessa är så utbredda i denna kontext och sanktioneras av en maktapparat utifrån (arbetsgivaren eller politikerna) riskerar fältet att splittras. Detta kan ses som maktens strategi för att söndra och försvaga en gemensam arbetaridentitet och därmed det fackliga motståndet. Fackligt engagemang existerar visserligen på Adams arbetsplats, men eftersom företaget hyr in ett stort antal personer är även det fackliga uppdelat; det finns en klubb för de ordinarie arbetarna och en för de inhyrda. Detta har sina fördelar eftersom de anställda går under olika kollektivavtal. Samtidigt försvårar det en gemensam facklig kamp. Adam har nyligen valt att engagera sig för att han vill förbättra villkoren för de bemanningsanställda. När jag frågar honom varför han tror att LO-facken successivt tappar medlemmar svarar han:

Ja men typ som jag sa då... [den gamla klubbordföranden] gjorde ingenting på nästan två år men [den nya vice ordföranden i klubben] har gjort nu så att det börjar hända grejer liksom. Då kan det ju vara att folk: ja men det händer inget, varför ska jag då vara med liksom? Och det är ju synd tycker jag då. Dom hade själva kunnat gå med och engagera sig, så som jag har gjort nu. Att jag vill ju gå med för att jag vill engagera mig för att det ska bli bättre för [de bemanningsanställda]. (Adam)

I de fall en anställd är missnöjd med den nuvarande fackliga styrelsen menar Adam att den rätta vägen att gå är att själv engagera sig för att få en förändring. I Köpséns studie går att läsa om hur det på en arbetsplats inom industrin kommer fram att det fackliga styrelsearbetet har brustit under lång tid. Detta leder till att andra anställda börjar engagera sig i det fackliga arbetet vilka tillslut lyckas avsätta den gamla styrelsen (2008:117). För Köpséns informanter låg behovet av att vara med och påverka till grund för det fackliga engagemanget, men fokus låg mer på att förändra det fackliga arbetet än på arbetsförhållandena. Enligt Adams utsaga ökar alltså dåliga arbetsförhållanden incitamentet till fackligt engagemang. Flera av informanterna arbetar emellertid på någorlunda välfungerande arbetsplatser men har ändå valt att bli fackligt aktiva.

6.2 Fackliga drivkrafter: att lära och gå fackliga kurser

För att kunna bedriva fackligt arbete och kunna påverka på sin arbetsplats krävs kunskap om vilka regler och avtal som gäller och vad som är möjligt att förändra (Köpsén 2008:45; Berggren

2017:105). Mot bakgrund av detta anför informanterna även viljan att lära sig om sina arbetsvillkor och möjligheten att gå på fackliga kurser som motiv till engagemang. Sofia berättar:

Sen så när jag kom till [den andra arbetsplatsen]: gud vad allting är så trevligt, gud så bra, det behövs ju egentligen inte! Och sen: oh, it does. Så att jag kände väl mer bara att jag vill veta mer om min rättigheter och vad vi har, vad ett kollektivavtal är, vad är det för lagar? Så att jag hade ju absolut viljan i att lära mig [...]. Så det var mer det: jag vill ha koll på detta, för att det verkar ju som att det inte är självklart att någon annan har det liksom. Och då blev det ju också: jaha det här står i avtalet. Hm.. Men vi har ju inte det så här.. Intressant.. Och sen kom det bara fler och fler såna grejer, så det var väl det som var drivkraften, att lära mig liksom. (Sofia)

Sofia berättar att hon blev fackligt aktiv när hon jobbade på en arbetsplats utan kollektivavtal och där arbetsvillkoren var undermåliga. När hon ett par år senare fick anställning på en arbetsplats som hade kollektivavtal fanns en positiv inställning. Med tiden insåg hon dock att det fanns stora brister i arbetsmiljön även där vilket medförde viljan och behovet att lära om arbetsrätten. Viljan verkar även ha utlösts av det faktum att ingen annan kände till lagar och avtal. På arbetsplatsen fanns inte någon fackligt förtroendevald och den rollen fick då Sofia ta på sig.

Även hos Moa fanns drivkraften att utbilda sig, men på hennes arbetsplats fanns redan ett kontinuerligt fackligt arbete när hon blev övertalad av en facklig arbetskamrat att engagera sig. Moa blev övertygad när hon fick veta att förtroendevalda får gå särskilda kurser:

Alltså jag tror att om hon som fick mig engagerad hade sagt: kan du inte engagera dig och vara förtroendevald och företräda de andra medlemmarna? så hade jag nog sagt nä för att det hade också känts som någonting som är väldigt långt bort och som jag inte har någon aning om men nu gled jag in lite mer på utbildningsargumentet, liksom att jag fick lov att gå kurs om jag också [...] gick med i styrelsen. (Moa)

Enligt citatet hade Moa intresset för att lära och utbilda sig redan innan hon blev fackligt aktiv. Jag menar att detta kan betraktas som ett försprång i processen att socialiseras in i rollen som “facklig”, då det verkar som att viljan och motivationen att gå fackliga kurser är en central egenskap i det fackliga habituset. Både ett successivt lärande genom att utföra fackligt arbete på arbetsplatsen samt ett organiserat lärande i form av fackliga kurser anses och framhålls nämligen som väsentliga inom den fackliga sfären (Köpsén 2008:41). På LO’s hemsida står till exempel att: “Medlemmar och förtroendevalda med kunskap är fackföreningens viktigaste resurs” (LO

2021). I linje med detta erbjuder fackförbunden en mängd olika utbildningar och som fackligt aktiv förväntas en gå kurser som är riktade specifikt till förtroendevalda¹³. Uppfattningen om arbetsrättslig kunskap som ytterst viktig kan därför sägas vara en del av det fackliga fältets doxa och att ha gått fackliga kurser kan tolkas vara ett kulturellt institutionaliserat kapital inom fältet (Bourdieu 1992:44; Bourdieu 1986:20). Egenskaper som överensstämmer med ett specifikt fälthabitus byggs vanligtvis upp inom ramarna för fältet, men för Moa stämde hennes habitus till viss del redan överens med det fackliga habituset innan inträdet (Bourdieu 1992:43).

6.3 Förutsättningar för förändring och fackligt arbete

Då det i ett förtroendemannaskap ingår att gå fackliga kurser, driva medlemmarnas frågor och i vissa fall att förhandla med arbetsgivaren har de förtroendevalda grundläggande förutsättningar när det kommer till förändringsarbete på arbetsplatsen. Förtroendevalda Sofia menar att denna typ av inflytande är att ha makt: "Att vara fackligt ansluten är ju att ha makt att kunna få förhandla". I vilken grad de förtroendevalda upplever att de har makt att påverka på arbetsplatsen varierar dock. Viola har tidigare berättat om att hon till en början kände sig osäker när det kom till att förhandla med arbetsgivaren eftersom hon trodde att de var mer kompetenta än hon, vilket kunde ge arbetsgivaren ett övertag. Det visade sig emellertid inte stämma:

Efter ett tag så märkte jag att även fast dom besitter rätt tunga tjänster, eller yrkesroller på jobbet så kan dom inte arbetsrätt. Jag kan ju arbetsrätt betydligt bättre än vad dom kan. Jag vet inte om.. [det är] för att jag har gått utbildning i arbetsrätt, eller om jag.. Haft diskussioner med andra förtroendevalda, liksom: okej, hur ser praxis ut? Och hur kan vi göra det här på det här sättet? Än vad dom kanske har gjort. Eller i alla fall min HR-chef. För jag är helt jävla amazed att hon är HR-chef alltså. Hon kan inte ens LAS¹⁴. Alltså det är helt sjukt. [...]. Det är många gånger man har fått smälla henne på fingrarna. Typ vad håller du på med nu? Nu har du brutit mot MBL 19¹⁵ igen. Man säger: oj ska man informera facket om detta? Ja det är rätt så väsentligt! (Viola)

Här blir det återigen tydligt att bildning är ett avgörande element och en tillgång enligt det fackliga fältets doxa, samt att ett socialt kapital i det fackliga fältet möjliggör resonemang med

¹³ Innehållet i de fackliga kurserna har varierat genom åren men ett fokus på användbar och tillämplig kunskap i det fackliga arbetet och i den förtroendevaldas uppdrag har alltid varit framträdande (2008:41f). Det kan exempelvis handla om hur en läser och tillämpar det som står i avtal, lagar och föreskrifter, samt förhandlingsfärdigheter och liknande.

¹⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁵ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

och stöd från andra fackligt aktiva (Bourdieu 1986:21; jfr Köpsén 2008:147). Inom arbetsgivarens fält läggs dock inte samma resurser på utbildning. Moa säger:

Jag tänker att hade dom verkligen tyckt att det var viktigt att förhandla, att cheferna kunde arbetsrätt och hade koll på MBL och Förtroendemannalagen, då hade ju dom också haft utbildningar, så våra gruppchefer kunde gått liksom utbildning hos Svenskt näringsliv, eller [arbetsgivarorganisationen] då och kunna lära sig hur.. Ok nu går vi in i schemaperiod, hur ska jag som arbetsgivare nu göra detta på rätt sätt? Då hade dom ju också kunnat det, precis som vi lär våra hur... (Moa)

Moa menar att arbetsgivarorganisationerna inte lägger samma vikt vid att ha utbildade och kunniga representanter inom arbetsrätt som den fackliga organisationen gör. Detta kan tyckas märkligt då den svenska modellen bygger på förhandling mellan parterna. Jag ser arbetsgivar sidan och den fackliga organisationen som två olika fält, men som vilka inom kontexten av den svenska modellen på olika sätt måste samverka och därmed skapa ett nytt gemensamt fält. Jag kallar det här för ett samverkansfält mellan arbetsgivare och fackförbund. Inom samverkansfältet pågår en strid mellan parterna som bland annat handlar om vilken sida som “vinner” förhandlingen. Vidare existerar det inom det gemensamma fältet delade förhållningssätt och bestämmelser, exempelvis hur en förhandlingsframställan ska gå till, hur en beter sig under en förhandling, hur en talar (arbetsrättslig terminologi) och vilka lagar och avtal en måste förhålla sig till. Då de vardera fälten har olika typer av regelverk, habitus och doxa, samt motstridiga intressen, kan svårigheter uppstå inom det gemensamma fältet.

Moa menar att hon kan “arbetsrätten mycket, mycket bättre än dom som jobbar på HR” och att “det är lite skrämmande, men det ger en också ett övertag”. Samtidigt tycker hon att det är frustrerande när arbetsgivaren gång på gång bryter mot MBL vilket försvårar den fackliga samverkan. Att arbetsgivarna inte förvärvat rätt kunskaper och exempelvis bryter mot MBL tolkar jag som en maktstrategi för att trotsa och utmana samverkansfältets doxa.

Trots arbetsgivar sidans okunskap och att den svenska modellen ska bygga på en jämn maktbalans mellan parterna menar Jonas att arbetsgivaren är den part som har mest makt:

När man kommer och ska förhandla med en chef som säkert har fina utbildningar och liksom ett gott kontaktnät och så.. och sen kommer vi som är rätt så utelämnade egentligen [...]. Vi har kanske inte det kontaktnätet, vi har inte en lika stadig grund för att.. ja det ska ju vara ett jämnt förhållande på arbetsmarknaden mellan fack och arbetsgivare, men när du sitter som enskild förtroendevald mot VD'n, det är inte ett jämnt maktförhållande alltså, det är det inte. Utan i så fall så behöver vi ju väga in styrkan i förbundet och att det liksom står bakom, och gör det inte det så är det där ett skevt maktförhållande. Även om det jag säger är mer rätt, att jag är mer påläst, så kan arbetsgivaren strunta i det, kanske hänvisa då till arbetsgivarorganisationen och säga att: nej dom säger att det är på ett annat vis. Men om då jag vänder mig tillbaka till mitt förbund och inte får samma uppbackning, så har ju jag kört fast. (Jonas)

I och med chefens goda kontaktnät och fina utbildningar - sociala och kulturellt institutionaliserade kapital (Bourdieu 1986:20f), och en avsaknad av uppbackning från förbundet menar Jonas att arbetsgivaren har ett övertag gentemot den fackliga representanten. Detta kan bidra till ett uteblivet inflytande och en vanmakt inför och oförmåga att påverka på arbetsplatsen (jfr Mulinari 2007:228f). Att vara förtroendevald inom facket är på olika sätt att ha socialt kapital då det förvärvas bland annat genom nätverkande på de fackliga kurserna (Köpsén 2008:116). Det är vidare kutym och vanligt att lokala fackliga representanter vänder sig till ombudsmännen på avdelningen eller förbundet för hjälp och stöd (ibid. s 117, 121). Jonas menar dock att det utan den stöttningen är svårt att komma vidare i samverkan med arbetsgivaren. När förbundet inte backar de lokala representanterna ges arbetsgivaren än mer makt (jfr Mulinari 2007:233).

Jonas berättar att han vid ett flertal tillfällen blivit underminerad av den fackliga organisationen på högre nivå, exempelvis när den gamla ledningen på hans arbetsplats försökte "styra [...] vilka saker vi skulle förhandla och vilka saker vi inte skulle förhandla [...]: den frågan är inte så viktig, den kan vi ta vid ett annat tillfälle. Men resultatet var ju att vi bara förhandlade deras frågor". För att få hjälp att lösa detta vände sig Jonas till fackförbundet men trots ett möte mellan företag och ombudsman kom de inte längre i frågan. Detta verkar vara en stor frustration för Jonas som betonar att "när arbetsgivaren sätter hårt emot så måste förbundet backa upp oss snarare än att börja tvivla". I likhet med Jonas resonerar informanterna i Mulinaris studie att facket på en högre nivå agerar mesigt och behöver bli hårdare (2007:245).

Även Sofia har erfarenhet av utebliven stöttning från den fackliga organisationen på högre nivå. Sofia jobbade förut på en arbetsplats utan kollektivavtal, utan årliga löneförhöjningar

och där ensamarbete var normen. Detta medförde att en ohållbar mängd arbete lades på en enskild anställd. Hon berättar att “detta var startpunkten för mitt fackliga uppvaknande” och att hon “blev medlem och försökte då så här: nej men vi borde ha kollektivavtal. Det här är bullshit”. I och med att ett stort antal organiserade personer möjliggör inflytande och sätter press på arbetsgivaren försökte Sofia den kommande tiden att få med samtliga anställda så att de kunde kräva ett tecknande av kollektivavtal. Men när hon väl lyckats rekrytera samtliga av sina arbetskamrater till facket var det alltid någon som slutade och en ny person som började. Detta gjorde att de aldrig kom ända fram. Hon berättar om svårigheterna hon stötte på:

Vi kämpade rätt så mycket för att få ett skyddsombud. [...] Arbetsgivaren: vi har valt den här personen. Och vi: neej så är det inte. Vi ska ju få välja! Och då röstade vi igenom en person då [...] Och han fick inte alls någon info från [den fackliga organisationen]. Han fick inte bli skickad på en utbildning, han fick ingenting. Utan helt plötsligt är han ett skyddsombud. Och alla sa: hjälp oss! Och han har jättemycket cases hela tiden då såklart, för att det är ju en jättekonstig arbetsmiljö liksom. Det var som att vår ombudsman då inte var... Vad ska man säga, inte så engagerad eller intresserad av att faktiskt hjälpa oss. Alltså det är the harsh truth. (Sofia)

I citaten framkommer att Sofias arbetsgivare inte hade koll på att ett skyddsombud väljs av de anställda, vilket kan bero på frånvaron av den fackliga kulturen på arbetsplatsen. När skyddsombudet väl hade röstats fram på rätt sätt hamnade en stor mängd arbete på denne. Sofia och hennes arbetskamrater upplevde då att de inte fick någon stöttning från sin ombudsman. Hon påtalar under intervjun att ombudsmännen ofta har en hög arbetsbelastning och att färre medlemmar och mindre resurser i form av medlemsavgifter gör att den fackliga organisationen inte har möjlighet att anställa fler ombudsmän. Detta kan vara en förklaring till den uteblivna stödet från avdelningen. Ändock bryter den fackliga organisationen på avdelningsnivå fältets doxa genom att inte skicka skyddsombudet på utbildning.

Sofias berättelse visar på hur svårt det kan vara att få igenom förändringar på arbetsplatsen, trots en vilja och stor organisering hos de anställda. Hon berättar att det i slutändan aldrig tecknades något kollektivavtal och att hennes fackliga kamp på arbetsplatsen upphörde när hon blev sjukskriven för arbetsrelaterad stress. Liksom Jonas känner Sofia en stor vanmakt när “man kämpar så jävla mycket och det kommer liksom inte fram riktigt, det är väl också en av de jobbigaste sakerna med att vara förtroendevald. Att saker tar så lång tid”. Hon fortsätter att resonera kring förtroendemannaskapet:

Det är det som är så tydligt att man måste vara så jävla stark för att palla ett förtroendeuppdrag. Alltså i början av det här att facket ska påverka på arbetsplatsen, det mottas aldrig positivt (skratt), utan alltså du måste vara beredd på att motstå skit för att sen kunna få arbetsgivaren att fatta att det här är ett samarbete, vi är också här för er skull, för att det här ska funka i längden och att ni ska ha arbetare som faktiskt vill stanna kvar här, inte bli sjukskrivna, inte dö på jobbet. Kan vi liksom landa i det? Men det tar ju flera år och oftast så hinner ju dom förtroendevalda försvinna liksom och att man bara börjar på noll hela tiden, för att man hinner heller inte utbilda sina kollegor, för man har inte tid att prata om dom här sakerna. Det blir ofta att kunskapen är på den personen som är förtroendevald. (Sofia)

Sofia känner stor frustration över att arbetsgivare är osamarbetsvilliga och oförstående inför att även de vinner på en säker och trygg arbetsplats där de anställda trivs. Att den fackliga kunskapen riskerar att hamna på en person vittnar flera informanter om och framkommer även i Köpséns studie av en lokal facklig klubb. Ordföranden i den klubben tenderade att ta på sig mycket ansvar och att inte informera eller delegerar arbetsuppgifter till de övriga i styrelsen, vilket till slut innebar en för stor arbetsbelastning (Köpsén 2008:144ff). Sofia berättar att hon var den enda som var förtroendevald på sin senaste arbetsplats och att hon därför "var den som hade fått gå utbildningar och den som skulle ha koll och driva allt. Men det var så himla.. Det var så jävla ensamt". Mitt i meningen byter Sofia ordval från *himla* till *jävla*, kanske för att betona hur illa hon faktiskt tyckte att det var. Här ser vi att det dalande medlemsantalet och följaktligen det minskade antalet förtroendevalda i Sverige resulterar i att en enskilda personer får driva fackliga frågor själva (jfr Mulinari 2007:256) och därmed upplever en avsaknad av facklig gemenskap och stöttning.

6.4 Förändringspotential och meningsfulla praktiker

Hittills kan sägas att många av informanterna har en dyster syn på förtroendemannaskapet. Viktigt är dock att poängtera att även ljusglimtar och en tro på det fackliga arbetet som värdefullt också kommer fram i materialet. Även fast Moa vittnar om att det finns tillfällen då det varit tungt att vara förtroendevald och då arbetsgivaren brustit verkar hon generellt nöjd med den lokala samverkan och tycker att mycket saker faktiskt sköts som det ska. Moa kan se att hennes fackliga arbete varit viktigt för medlemmarna:

Mina största drivkrafter i livet är ju såhär att lära mig saker och att liksom göra världen bättre för alla och så här stå upp för dom som är svagare [...]. Så att jag liksom blev lite indragen av kurs, det är ju sant, men anledningen att jag fortsatte var ju inte att jag fick fortsätta gå kurser, även om det också sporrade mig för då fick jag också lära mig mer och jag fick nätverka mer och jag fick mer inspiration. Men anledningen till att jag fortsatt är ju för att jag har märkt är att det jag har förhandlat och kunnat göra på min arbetsplats faktiskt har gjort skillnad för mina kollegor och fått dom att må bättre och fått dom att bli glada. Så där är ju ett annat värde som har fortsatt att driva mig. (Moa)

Här återkommer Moa till drivkraften att lära, vilken varit väsentlig i början av hennes förtroendemannaskap. Hon menar emellertid att det som fått henne att fortsätta inom det fackliga har varit för att hennes arbete förbättrat situationen för arbetskamraterna. Även Elsa har en övervägande god erfarenhet av fackligt engagemang. Hennes arbetsgivare är positivt inställd till facket vilket gör att de har ett bra samarbete och att det finns utrymme för förbättring. Elsa berättar att de nyligen drev igenom ett förbud mot ensamarbete på arbetsplatsen. Hon säger att hon då var “väldigt stolt över oss alla för att vi nådde fram till en förbättring”.

För informanterna upplevs alltså fackligt arbete som meningsfullt, särskilt i de lägen de har makt att driva igenom förbättringar på arbetsplatsen som gjort skillnad och haft betydelse för medlemmarna. Även Zackariasson visar i sin studie att ett politiskt engagemang tenderar att fortgå särskilt då det märks att det har en större betydelse (2008:38f). Följaktligen innebär detta att facklig organisering fortfarande kan vara framgångsrik, trots en generell och samhällslig minskad makt till facket. Även om det handlar om till synes “små” lokala vinster ska inte de positiva konsekvenserna för ett antal människor i deras vardagsliv underskattas.

Till och med Jonas och Sofia som verkar vara de informanter som haft det som svårast i sina förtroendemannauppdrag upplever att det fackliga arbetet faktiskt har lett någonstans och därmed varit meningsfullt. När Sofia för andra gången blev sjukskriven, denna gång från sitt senaste jobb där hon var ensam förtroendevald, tog hennes kollegor över det fackliga. Hon säger att “det tar år för att dom här processerna ska komma fram och det är extremt dränerande, men det ger så jävla mycket att det ändå händer någonting. Man bara: tack gode gud!”. Sofia menar att “det är en sån jävla lättnad”. I intervjun med Jonas framkom att han av olika anledningar tappat sitt engagemang (vilket kommer att diskuteras vidare i nästa kapitel). Efter några veckor av dagboksskrivande där han som informant “tvingades” resonera kring sitt fackliga arbete fick han emellertid “lite energi faktiskt” och “tillbaka lite engagemang, eller lite positivitet alla fall.”. Under intervjuerna kunde han också se att han faktiskt gör skillnad med sitt förtroendeuppdrag:

Bara genom att finnas på arbetsplatsen och att arbetsgivaren vet vilka förväntningar som finns på dom gör att dom liksom i alla fall har en ambition att agera rätt. Så visst gör det skillnad. Och sen så, vi har ju gjort väldigt bra grejer. [...] Alla förlorade strider leder i princip ändå alltid till någon positiv förändring, liksom även om det kanske inte blev så som vi tyckte att det skulle bli så har det ändå blivit lite och lite och lite bättre än det blev tidigare. Sen har vi faktiskt haft dom sakerna som vi.. där arbetsgivaren betett sig svinigt där vi faktiskt har vunnit. (Jonas)

Jonas menar även att det fackliga arbetet i relation till arbetsgivaren har blivit enklare med åren, detta sedan arbetsplatsen bytte ledning. Nu upplever han att han till skillnad från innan har auktoritet gentemot arbetsgivaren. Han säger att den förra ledningen på arbetsplatsen bestraffade de som engagerade sig fackligt och att det främst var kvinnor som fick utstå repressalier. Detta slapp Jonas vilket han tror beror på att han är en vit man. Däremot räckte inte detta för att den gamla ledningen skulle ta hans fackliga engagemang på allvar. Jonas resonerar att det har att göra med ytterligare variabler som till exempel ålder: "Åldern spelar ju roll till viss del, liksom varför arbetsgivaren kanske inte ser en som en jämbördig motpart".

Nu med den nya ledningen säger Jonas att "när jag säger till så väger dom orden tyngre än när mina kollegor har sagt precis samma sak tidigare". Detta tror han dels beror på att han är en vit man, men också tack vare det faktum att han "har varit fackligt aktiv ganska länge" och suttit på tunga fackliga poster samt att han blivit äldre. Interaktionen mellan dessa olika element ger symboliskt kapital i form av ett erkännande av att han har viktiga saker att säga och bör bli lyssnad på. Att Jonas ord idag väger tyngre än vissa av hans jobbarkompisar är ett tecken på makt. Här skulle vi kunna tala om ålder "som uttryck för temporalitet" (Krekula & Johansson 2017:20) då Jonas grad av auktoritet i relation till arbetsgivaren förändrats och utvecklats med åren (jfr Krekula, Närvänen & Näsman 2005:85). Genom tid och engagemang har Jonas blivit allt mer respekterad på sin arbetsplats, vilket möjliggjort processen att gå från heterodox till ortodox inom samverkansfältet på arbetsplatsen.

I nästa kapitel kommer fokus fortsatt ligga på hur de förtroendevalda upplever sin roll och sitt fackliga engagemang. Ytterligare aspekter av fackligt lärande och påverkansarbete kommer att behandlas; socialt fackligt lärande, vilket syftar till att socialiseras in i rollen som facklig inom ramen för det fackliga fältet.

7. "Jag ska inte komma här och komma liksom" - socialiseringsprocess, engagemang och identitet

Föregående kapitel konstaterade att de fackliga utbildningarna erbjuder kunskap som är användbar och tillämpbar i det fackliga arbetet och i den förtroendevaldas vardag, exempelvis kunskap om arbetsrättsliga lagar och avtal. Utöver detta fokuserar också de fackliga utbildningarna på ideologi, värderingar och politik. Denna typ av lärande och hur det påverkat informanterna är ämnet för det här kapitlet. Vidare diskuteras lärande även i den mening att lära sig att vara förtroendevald och att förvärva ett habitus som överensstämmer med normerna och doxan inom det fackliga fältet, det vill säga hur de socialiseras in i rollen som fackliga representanter. Vilka kapital premieras och ger erkännande och inflytande i den fackliga sfären? Avsnittet behandlar framförallt relationen mellan förtroendevald och fackförbund.

7.1 Poletten trillar ner

Då de fackliga kurserna behandlar värderingsfrågor och ideologi får deltagarna med sig en bredare kunskap än enbart den som är konkret tillämpbar i det vardagliga fackliga arbetet. I linje med detta berättar flera av informanterna att de fackliga utbildningarna gett dem vissa värdefulla insikter samt fått dem att tänka kring frågor som tidigare inte haft samma utrymme i deras liv och tankevärld eller som de tidigare inte haft ord för. För Jonas och Moa handlar det bland annat om insikter och reflektioner kring klass:

Det har ändå gett mig väldigt mycket att ha blivit fackligt engagerad, för dels så har jag kommit till väldigt många insikter egentligen. För jag nämnde ju det innan, att jag läste [...] alla gamla sociologer utan att egentligen politiskt reflektera över det utan det var kanske först när jag gick lite fackliga utbildningar som jag kunde reflektera till.. alltså själva klassbegreppet som hade saknats innan egentligen och en klasstillhörighet.. som fick det att bli verkligt på något sätt. Ja.. och det var ju en viktig insikt för mig. (Jonas)

Jag har ju sett så mycket saker i samhället men som jag inte haft ord på. Som när jag började gå facklig utbildning, alltså då har jag ju haft ett politiskt engagemang innan och liksom fått vissa ord och att vissa poletter har trillat ner. Men i det fackliga så trillade så himla många fler poletter ner i.. [...] varför det är viktigt att kunna göra klassresor.. kanske varför det inte är så himla enkelt också. (Moa)

Jonas och Moa berättar att de har haft anledning att tänka kring klass innan sitt fackliga engagemang, dels eftersom Jonas läst klassbaserade teorier på universitetet och dels för att Moa varit aktiv i ett vänsterorienterat politiskt parti, men också för att de båda har en arbetarklassbakgrund. Ändå verkar denna kunskap inte varit tillräcklig eller tätt sig tillräckligt konkret för dem. Här har de fackliga kurserna varit värdefulla och fyllt ett hål. Klassbegreppet är närvarande i flera av de förtroendevaldas berättelser. Moa betonar vikten av att prata om klass och uttrycker ett missnöje över att gemene person i Sverige tycks identifiera sig med medelklassen, trots att de har ett arbetaryrke. Jonas menar att en arbetarklasstillhörighet hos vissa anses vara någonting fult. “Folk vill gärna sträva efter det goda livet och vill gärna se att vi lever det goda livet” säger han och hävdar att ett arbetaryrke därför för en del människor kan uppfattas som ett misslyckande. Samtidigt menar han att en arbetarklassbakgrund anses vara en fördel i LO-fackliga sammanhang:

Inom LO, liksom arbetaryrkena och vara förtroendevald inom ett förbund så är det inte fint att vara, eller att komma från en väldigt välbärgad familj eller något sånt, utan det kanske är snarare gör att det ifrågasätter ens legitimitet. Utan legitimiteten kommer ju från att vara arbetare och känna till förhållandena från golvet och hela vägen. Och det är väl liksom ett ideal inom arbetarrörelsen. (Jonas)

De förtroendevalda informanternas klassbakgrund- och tillhörighet är någonting som framhålls av dem själva i intervjuerna. Samtliga är uppvuxna med föräldrar som även de jobbat inom arbetaryrken. Till skillnad från de personer Jonas hänvisar till ovan verkar klasstillhörigheten inte ses som ett misslyckande. Tvärtom uppfattar jag en stolthet över sin klasstillhörighet hos flera av informanterna. I termer av Bourdieu skulle en därför kunna säga att de fackliga informanterna delar ett klasshabitus vilket fungerar sammanförande, samt att en arbetarklassbakgrund betraktas vara ett kulturellt förkroppsligat kapital i det fackliga fältet (1992:33; 1986:18). Att leva under vissa särskilda materiella förhållanden och ha denna erfarenhet ger med andra ord erkännande och tolkningsföreträde inom detta specifika fält.

De fackliga kurserna uppmuntrar alltså till reflektion kring värderingsfrågor och samhällsfrågor, vilket är ett drag jag ser tydligt hos de förtroendevalda informanterna. Flera talar till exempel om frågor knutna till människovärde, om hur den nyliberala politiken förstör välfärdssamhället samt ondgör sig över den pågående individualiseringen av samhället, vilken diskuterades i kapitel fem. Elsa säger att hon “har ett stort intresse för samhället och hur allting

fungerar” och att hon valde att engagera sig fackligt bland annat för att hon “vill förstå vad som händer och sker. För att det angår mig liksom. Jag vill förstå.”. Det handlar alltså om en vilja att förstå hur samhällsellement på olika sätt hänger samman. Här verkar de fackliga kurserna bidra med kunskap. Stundtals under intervjuerna påtalas dock att gemene person inte ser den “större bilden”. Flera av informanterna menar till exempel att folk generellt, och särskilt ungdomar, inte känner till arbetarrörelsens historia. Anton säger att: “Ungdomarna idag vet inte vad facket har stridit för för hundra år sen och hur det var då. Det är någonting jag saknar”. Att Anton trycker på den historiska aspekten av den fackliga rörelsen är inte förvånande då de historiska fackliga vinsterna ofta betonas inom fältet, bland annat under de fackliga utbildningarna. Jonas menar dock att fackförbunden genom detta lever kvar i det gamla:

Det är inte kollektivet som är det stora längre, och det är verkligen en identitetskris egentligen för fackföreningarna och arbetarrörelsen. Vi har den här stora bilden av oss själva, när vi tänker tillbaka på sent 70-tal och 80-tal, stora reformer, och Sossarna hade liksom majoritet i riksdagen, och vi fick igenom LAS och alla möjliga lagar som var väldigt bra för arbetarrörelsen. Och så försöker vi leva kvar lite på den bilden av vilka vi är, bara det är den börjar ju krackelera lite, för att den självbilden överensstämmer inte längre. Vi är ju betydligt svagare, vi tappar medlemmar. (Jonas)

Vi ser inte heller dom stora kollektiva segrarna... dom finns rätt sällan egentligen ute i arbetslivet. Liksom fackföreningsrörelsen.. ja vi snackar ju fortfarande om Toys R Us-konflikten. Det var på 90-talet liksom (skratt).. Vi har inga stora segrar och sånt [...]. Det är nog den senaste liksom stora vinsten och det är rätt länge sen nu. (Jonas)

Jonas berättar om när den amerikanska butikskedjan Toys R Us etablerades i Sverige 1995 och vägrade teckna kollektivavtal. Till följd av detta gick anställda i butikerna ut i strejk vilket tvingade kedjan att till slut teckna avtal med Handelsanställdas förbund (LO 2014). På LO's hemsida där organisationen radar upp viktiga årtal för fackföreningsrörelsen nämns just konflikten med Toys R Us (LO 2016). Enligt listan verkar händelsen vara den senaste stora fackliga vinsten, vilket överensstämmer med Jonas bild. Att trycka på arbetarrörelsens historia och de framgångar rörelsen nått kan vara ett effektivt sätt att skapa sammanhållning inom fältet samt en känsla av stolthet över att vara en del av arbetarrörelsen och det fackliga fältet idag. Bourdieu menar nämligen att en kollektiv historia fungerar sammanförande och stärker fältets gemenskap (1992:46f). Samtidigt kan också en särskild betoning på just historiska segrar vittna

om att facket idag inte är den maktapparat det en gång var. Enligt Jonas utsagor präglades 1970- och 80-talet av stora reformer, införandet av arbetsrättsliga lagar, ett socialdemokratiskt styre och hög anslutningsgrad. Dessa element i kombination med varandra skapar en facklig diskurs som är mäktig, inflytelserik och på framåtskridande. Idag när den fackliga diskursen i vissa fall istället utgörs av till exempel förlorade vinster och dålig anslutningsgrad förändras diskursens innebörd och mening. Detta blir i sin tur en identitetskris för rörelsen. Det bör dock tilläggas att det i föregående kapitel kom fram att lokala vinster och förändringsarbete fortfarande existerar.

7.2 Politiskt engagemang

För informanterna har en ökad kunskap och fler insikter inneburit en vilja att engagera sig inom även andra sfärer i samhället. Jonas berättar att han genom praktiserandet av sitt fackliga arbete kunde identifiera brister inom exempelvis LAS och därför valde att även bli politiskt aktiv: "När jag började känna att arbetsrätten inte alltid riktigt räckte till utan det behövdes engagemang på en nivå till". Med andra ord kan ett stort driv och engagemang inom en politisk sfär bidra till aktivitet i en annan (jfr Zackariasson 2008:40). Nästan samtliga av de förtroendevalda informanterna är medlemmar i ett politiskt parti, antingen i Socialdemokraterna eller Vänsterpartiet. Att det är dessa partitillhörigheter det är fråga om stämmer in på Allvin och Sverkes tes om att personer som är fackligt engagerade av ideologiska skäl, vilket flera av de förtroendevalda är, ofta är vänsterpolitiskt orienterade (2002:91). Moa berättar också att anledningen till att hon blev tillfrågad av en facklig arbetskamrat att sitta i klubbstyrelsen hade att göra med Moas politiska engagemang. Genom detta ansågs hon passa in i rollen som facklig. I intervjumaterialet framkommer att det inom LO-facken råder en maktkamp mellan olika politiska falanger. Anton säger att hätska diskussioner kan uppstå under utbildningarna:

Även i det fackliga kan vi ha olika synpunkter, allt är inte bara frid, utan där är vissa som vad jag upplever som mer... Alltså vad ska man säga, åt det röda hållet som vill att facket ska vara ännu... Medan vissa är mer åt det liberala hållet men som ändå sympatiserar med facket eller det fackliga. Så det är liksom, oftast så blir det diskussioner om vad man vill göra. Dom kan ha brustit lite, att dom här argumentationerna har gått lite hej vilt till. Men sen är det liksom att: nej men vi kämpar ändå för samma sak. (Anton)

Diskussionerna på utbildningarna menar Anton uppstår eftersom deltagarna har olika syn på hur "facket ska vara" och hur de ska handla. Han redogör med andra ord för ett exempel på en strid

inom det fackliga fältet vilken handlar om definitionen av fältets doxa (Bourdieu 1992:42). Anton säger att deltagarna i slutändan trots interna stridigheter inser att alla fackliga i grunden strider för samma sak, vilket överensstämmer med ett socialt fälts struktur: trots maktkamper inom fältet förenas deltagarna i det gemensamma intresset (ibid. s 44).

Även Jonas berättar om tillfällena då olika politiska riktningar inom fältet varit oense, till exempel under en kongress som han deltog i för några år sedan: "Det var en väldigt såhär polariserad kongress, två sidor. Man kan väl säga gråsossar mot vänsterpartister (skratt)". Vidare säger han att "dom flesta [omröstningarna] slutade väl kanske 55 procents majoritet till förbundsstyrelsen, gråsossarna". När Jonas benämner förbundsstyrelsen som "gråsossar" går tankarna till ett gäng äldre personer utan stora politiska visioner. Här skulle det alltså kunna vara fråga om en form av ålderskodning från Jonas håll (Krekula & Johansson 2017:19). Han var själv en ung deltagare med nya idéer kring organisationens verksamhet. Att benämna de andra som gråsossar blir ett sätt att skapa distans och bedriva motmakt mot fältets etablerade ortodoxa.

I Jonas citat framgår att de högst uppsatta inom hans fackliga organisation (förbundsstyrelsen) är "gråsossar" samt att majoriteten av kongressens deltagare gick på gråsossarnas linje. Detta kan tyckas vara väntat med tanke på LO-fackens nära kontakt med Socialdemokraterna. Sedan slutet av 1800-talet har det funnits en facklig-politisk samverkan mellan LO och Socialdemokraterna vilken syftar till att påverka på partipolitisk nivå och att politikerna ska driva fackets frågor (LO 2013). Trots att Jonas menar att det även fanns vänsterpartister bland kongressens deltagare visar mitt material att dessa i relation till socialdemokrater är avvikande inom det fackliga fältet. Sofia berättar:

Alla vänsterpartister som är fackliga vittnar om det, nej men alltså du kommer inte kunna komma längre internt utan du måste... [...] det är en helt annan grej att bli typ nominerad till typ vissa uppdrag, men att jobba fackligt, alltså du måste typ vara medlem i Socialdemokraterna då. Att så: var ombudsman typ. (Sofia)

Sofia menar att vänsterpartister kan bli nominerad till vissa fackliga uppdrag, men att vara anställd på den fackliga organisationen, som till exempel ombudsman, kräver ett medlemskap i Socialdemokraterna. Sofia berättar om ett tillfälle då hon inte hade möjlighet att delta på ett möte arrangerat av facket och S-kvinnor, eftersom att hon inte är medlem i Socialdemokraterna. Denna typ av exkludering verkade inte anses vara av ondo då samtliga som skulle på mötet, utom Sofia, var medlemmar i Socialdemokraterna. Jag tolkar det som en strategi hos fältets ortodoxa för att

stänga ute de alltför radikalt orienterade heterodoxa deltagarna. Detta uteslutande kan passera och accepteras eftersom det inte är fråga om en fullständig exkludering; Sofia hade ju varit välkommen om hon blev medlem i Socialdemokraterna. Eftersom uteslutandet skedde subtielt menar jag att det kan förstås som ett typ av symboliskt våld. Sofia hävdar också att: "så många sammanhang som du missar för att du inte är med i båda [facket och Socialdemokraterna]". En av informanterna berättar att hen anslöt sig till Socialdemokraterna, enbart för att kunna få inflytande inom den fackliga sfären. Att vara socialdemokrat är med andra ord ett kapital i det LO-fackliga fältet, vilket ger erkännande och förutsättningar för att träda in i olika maktrum.

7.3 Ett ungt engagemang och platstagande

Flera av informanterna menar att de fackliga kurserna har fungerat stärkande och medfört en drivkraft att engagera sig alltmer på arbetsplatsen (jfr Köpsén 2008:115f). För Moa väcktes till exempel en vilja att avancera i klubbstyrelsen och börja förhandla med arbetsgivaren, trots att hon fortfarande var någorlunda ny i styrelsen. Denna inställning som Moa hade skiljde sig emellertid från bland annat Viola när det kom till att ta plats som ny i det fackliga fältet. Moa menar att hon aldrig känt att "inte ska väl jag" vilket andra intervjupersoner vittnar om att de upplevt. När Moa visade tecken på driv och engagemang togs det emellertid inte emot särskilt väl av vissa gamla representanter i klubben:

Det var en kamp att få lov att göra saker överhuvudtaget i början. Dels då för att jag var väldigt ung och dels för att jag var väldigt drivande. Så det var både det här: ja men du har inte erfarenhet. Och sen så tror jag att där var också rädslan att jag skulle ta över.
(Moa)

Svårigheterna att ta plats och driva saker är det fler än Moa som har mött. Även Elsa har upplevt att äldre inom fältet hållit henne tillbaka på grund av hennes unga ålder och brist på erfarenhet. Hon menar emellertid att detta även berott på att hon är kvinna:

Jag har faktiskt ett exempel där det blev väldigt tydligt då jag satt i ett möte och diskuterade med en äldre herre faktiskt, som också är arbetsplats- och skyddsombud, där jag blev väldigt tillknäppt och klappad på huvudet liksom. Jag var ung och jag var tjej och jag har inte varit med och jag har ingen erfarenhet, så jag ska inte komma här och komma liksom. [...]. Så ja, ibland blir man väl lite förminskad. Just i det fallet var det väl både på grund av att jag var kvinna och ung. Men just med ålder kan jag nog ibland känna att jag märker ibland att dom tycker att man tar i med lite för stora ord kanske. Att man inte har varit med tillräckligt länge för att kunna uttala sig. (Elsa)

Elsa menar att ålder, erfarenhet och kön var konstituerande faktorer i mötet med den “äldre herren” som ifrågasatte henne auktoritet. Här ser vi att ålder och kön har vissa gemensamma korspunkter, vilket tydliggjorts i ett flertal intervjuer. När informanterna berättar om sina upplevelser och saker de varit med om har de stundtals svårt att avgöra om det sätt de blivit behandlade på beror på deras unga ålder eller kön. Kanske är det helt enkelt så att både görandet av kön och ålder varit verksamma i situationerna. Flera påtalar att det tenderar att vara gubbig stämning inom det fackliga fältet och Moa säger att hon “träffat många som har börjat engagera sig och sen backat för att det har blivit för jobbigt med liksom det utanförskapet som den här grabbigheten medför. Att man på något sätt måste slå igenom för att liksom få plats i det manliga rummet”. Hon menar vidare att hon lyckats göra detta och att hennes sätt att vara “varit nån typ av skyddande faktor för mitt fortsatta engagemang”. Moa har med andra ord ackumulerat ett till viss del manligt habitus vilket fungerat skyddande i det fackliga fältet, där manlighet verkar vara ett kapital vilket ger tillträde och erkännande.

Att ungas engagemang på olika sätt hålls tillbaka framhålls alltså av flera informanter. Samtidigt menar de att den fackliga organisationen också betonar vikten av att just unga engagerar sig. Jonas säger att han “hört liksom från flera unga förtroendevalda som börjar starta igång något, och som sen bara tappar det helt för att dom känner att dom inte får tillräcklig uppbackning gentemot arbetsgivaren sen utan känner sig väldigt ensamma och utsatta”, en bild vilken Sofias berättelse bekräftar i det föregående kapitlet. Samtidigt menar Jonas att “det är väl mycket så, det är kul att få fram unga, ambitiösa personer och så sätter vi dom på framsidan på branschtidningen”. Det fackliga fältet vill med andra ord visa upp unga personer och ger dem ett visst tillträde till det fackliga fältet, men inte till den grad att de får ett alltför stort inflytande. Sofias citat är ett ytterligare exempel på detta:

I vissa fall blir man ofta typ inkvoterad för att man: det är en ung person, det ser jättebra ut! (båda skrattar). Det är en ung organisation, tada! (förställer rösten). Man: ja okej. Men oftast så tycker jag att det är bra.. I alla fall i vår avdelning så tycker jag ändå att man har liksom en vilja av att såhär: det ska vara unga personer. Vi försöker se er och: åh vi vill att ni ska vara med. Man: ja det vill ni.. (viskar): fast bara till en viss gräns. (talar i normal samtalston igen): för man vill ju ändå att folk bara ska vara såhär... Ojobbiga. Jag är ju tydligen en jobbig person, fast ändå helt okej! Jag är lite på gränsen (skratt). Jag får ändå vissa uppdrag men andra så: njaaee. - (Sofia)

Sofia menar att “det ser jättebra ut” när de fackliga representanterna är unga, och att det kan vara en anledning till att de kvoterar in i fältet. Denna syn finns även hos Mulinaris informanter som i vissa fall uppfattar att de kvoterar in i facket på grund av att de är unga och rasifierade (2007:254). Mulinari resonerar att uppfattningen beror på att unga och rasifierades generellt saknas inom det fackliga fältet (ibid. s 255).

I tidigare forskning har konstaterats att ungdomar ofta anses vara bärare av framtiden och besitta kunskap om det nya (Kåks 2007:31). Unga symboliserar med andra ord framtid, nytänkande och framåtskridande. Att sätta unga personer på branschtidningarnas framsidor kan vara ett sätt för det fackliga fältet att tillskriva sig själv dessa element. Jag tolkar det även som ett sätt att motverka och utmana den rådande samhällseliga uppfattningen (som konstaterades i det första analyskapitlet) om att facklig organisering främst hör historien till. Det kan även vara ett sätt att tilltala unga att ansluta sig till fältet, då de kan identifiera sig med fältets deltagare. Att unga söker sig till unga är inte en aspekt som ska underskattas. För Anton och Adam har deras unga ålder i vissa sammanhang varit förtroendeingivande och en resurs (Krekula & Johansson 2017:19), då deras unga arbetskamrater tenderar att vända sig specifikt till dem när de behöver hjälp eller stöttning (jfr Mulinari 2007:253).

Paradoxalt nog menar dock som sagt informanterna att unga, i olika sammanhang och i vissa fall, ställs utanför fältet, vilket överensstämmer med Krekula och Johanssons uppfattning om att åldergörande kan resultera i inkludering och exkludering (2017:20). Dessa motstridiga beteenden stämmer in på fältets principer. Fältet är beroende av att det kommer in nya deltagare då det garanterar dess fortlevnad, men parallellt med detta uppfattas också nykomlingarna som ett hot. De heterodoxa nykomlingarna är ofta de yngre och de är därför fortfarande i processen att ackumulera rätt habitus enligt fältets princip och det kan därför anses för riskfyllt att ge dem för stort inflytande. Vidare stämmer dessa paradoxala element överens med det faktum att det

inom en diskurs, i det här fallet den fackliga diskursen, kan operera olika typer av, och ibland motsägelsefulla, maktprocesser parallellt (Foucault 1978:102). Rädslan för att ge unga deltagare alltför stort inflytande kan även grunda sig i en oro hos de ortodoxa över att unga inte är kapabla att driva kampen, då dessa upplevt hur svårt och krävande ett fackligt arbete kan vara.

I Sofias citat ovan framkommer att det finns en vilja att unga fackliga representanter ska vara "ojobbiga". Vidare menar hon att hon ligger på gränsen till att vara en jobbig person men att hon fortfarande anses vara "helt okej". Sofia fortsätter att resonera kring hur en "ska vara" som facklig för att få inflytande och kunna klättra inom fältet:

Sofia: Då måste man också vara på ett visst sätt. Eller alltså.. Jag själv är ju en sån, på ett sätt, dom hittade mig ju där [i en grupp för fackligt engagerade ungdomar]. Men som med alla organisationer så... ja vad ska man säga.. du ska ju in i ledet typ. Alltså det är ju ändå (skrattar till), det är ju så på många vis liksom. Du ska vara liksom lämpligt högljudd på rätt frågor.

Anna: Mm. Vad är rätt frågor, vad är fel frågor? Och vad är för högljutt?

Sofia: Mm.. alltså man kan ju säga såhär, unga personer är ju oftast mer radikala liksom generellt, för att det är så av någon anledning (båda skrattar).. men åh jag vet knappt. Det är bara så tydligt att dom som premieras, att dom som blir föreslagna till olika uppdrag, dom som fortsätter liksom.. det är en typ av person. Och dom som har haft vissa typer av uppdrag som sen inte får något uppdrag, det är en annan typ av person. Det är dom som har lite obekväma åsikter, som tycker att vi behöver göra bättre, som tycker att vi behöver göra annat.

När Sofia uttalar en föreställning om unga personer som mer radikala konstrueras en ålderskategori vars innehåll stämmer överens med den bild Zackariasson menar att forskning och media har och målar upp av unga som är politiskt engagerade. Hon skriver att det finns en uppfattning om att unga personer inte bryr sig om politik, men att i de fall de faktiskt gör det, så är det en fråga om en extremare form av politisk aktivism (2004:34)

Sofia säger att en representant för den fackliga organisationen måste rätta sig i ledet, precis som inom alla organisationer. Med andra ord kräver ett deltagande i det fackliga fältet en anpassning efter fältets doxa. Sofia har dock svårt att sätta fingret på vad detta innebär. Jag tolkar det som att de önskvärda och premierande egenskaperna inte är helt uttalade, utan att de snarare synliggörs i de ortodoxas olika praktiker, till exempel i praktiken att föreslå en viss typ av person till ett högt uppsatt uppdrag. Sofia menar att de personer som får andra typer av uppdrag är de

som “har lite obekväma åsikter, som tycker att vi behöver göra bättre, som tycker att vi behöver göra annat”. En sådan typ av person är Jonas som kämpat för att förändra sitt fackförbund inifrån, vilket kommer diskuteras under nästa rubrik.

7.4 Engagemang och förändring inom det fackliga fältet

För informanterna har även fler insikter inneburit en vilja att engagera sig alltmer och på olika nivåer i den fackliga organisationen. Jonas säger att: ”Allt eftersom jag gick fler utbildningar så blev jag mer engagerad också, samtidigt som jag också började engagera mig [högre upp i den fackliga organisationen]”. Genom detta engagemang och allt eftersom Jonas började förhandla mer och mer fick han syn på vilka sätt han tyckte förbundet var otillräckligt. Följaktligen väcktes en vilja att förändra förbundet inifrån. Ett led i detta för Jonas var att närvara på fackförbundets kongress och lägga motioner vilka syftade till att minska förbundsstyrelsens makt och kapital:

Det går väl tillbaka där också till kongressen, att då blev jag tillsammans med ett stort gäng andra... vad ska man säga, kategoriserade som lite bråkstakar så, och det kanske inte är så konstigt för frågorna vi drev då var till exempel att vi skulle ha rotationsprincip inom ledarskapet, det var en attack på arvoden, att det var för höga arvoden. Och det är såklart att det kom en motreaktion på det. Och det har ju hängt med hela tiden egentligen. (Jonas)

Att driva dessa frågor var ett sätt för Jonas och hans kamrater att bedriva motmakt mot de ortodoxa inom fältet samt ett försök att omdefiniera fältets doxa. Det är därför förståeligt att förslagen inte mottogs väl av de högst uppsatta inom förbundet. På grund av hans ifrågasättande av de ortodoxas dominans blev han stämplad som en bråkstake vilket hängt med sedan dess. Mot bakgrund av detta resonerar Jonas att han aldrig kommer att lyckas bli ombudsman, vilket han en gång i tiden strävade efter. Jonas berättar vidare att försöken till förändring inom förbundet alltid trycktes ner. Han menar att “det fanns så mycket statiska.. [...] man försöker bevara ordningen väldigt mycket”. Den fackliga organisationens statiska karaktär påtalar även Sofia:

Jag har liksom aldrig varit med om en mer stelbent organisation. Alltså det är helt sjukt. Det är så jävla.. det går inte att förändra någonting. [...]. När man har en kongress vart X år och vi har en organisation som är baserad på att hela vår medlemskår byts ut typ vartannat år, alltså hur går det ihop? Det blir extremt mycket maktkoncentration. Alltså extremt mycket. Då blir det ju samma personer som åker på kongressen. (Sofia)

Att det är samma personer som åker på kongresserna år efter år kan vara orsaken till att det är “gråsossar” som har majoritet i de flesta omröstningarna, vilket Jonas tidigare påtalat. Trots att Sofia och Jonas tillhör två olika LO-förbund, vilka har egna kongresser, delar de många upplevelser. De tröga förändringsprocesserna vittnar även Mulinaris informanter om, vilka säger att byråkratin inom facket “leder till att saker och ting går förlorade på vägen” (2007:247).

Jonas menar att hans försök att påverka och ifrågasätta hur den fackliga organisationen arbetar inte har varit välkommet hos den fackliga ledningen:

Jag har ju riktat mycket kritik mot fackförbundet, och det har ledningen lyft själva också liksom: ”varför engagerar ni er så mycket i frågor inom förbundet? Eller konflikter inom förbundet? För vi står ju någonstans på samma sida mot arbetsgivaren”. [...] Men där blir det också att jag har ju helt andra förväntningar på en arbetsgivare än vad jag har på mitt egna förbund. [...]. Om mitt fackförbund agerar på ett sätt som jag kanske tycker är fel, där ställer jag andra krav på det också. Samtidigt som då när vi blir förtroendevalda, ja då blir det ju att vi uppmanas att: ja men vi ska ifrågasätta oegentligheter på arbetsplatsen och så, och det gör vi ju, men då kanske man också ska förvänta sig att då kommer vi också ifrågasätta oegentligheter inom det egna förbundet också. Det går inte att man ska vara nej-sägare på arbetsplatsen, men sen bara ja-sägare inom förbundet. För det är egentligen det som uppskattas. Det är ju det man vill ha egentligen, så lite konflikter som möjligt och att alla hoppar när dom säger hoppa helt enkelt. Men det är inte riktigt dom personerna dom har skolat. (Jonas)

Jonas berättar att de fackligt aktiva blivit skolade i att ifrågasätta och driva frågor gentemot arbetsgivaren, samt förväntas vara kampbenägna och kritiska (dock inte alltför kampbenägna enligt informanterna). Dessa egenskaper är en del av det fackliga habituset, vilka enbart får uttryckas inom samverkansfältet och i den fackliga kampen på arbetsplatsen, men inte inom det fackliga fältet. På samma tema berättar en informant att hen och hens fackliga kollega hamnade på reservlistan till den kommande kongressen, trots att de båda har flera års erfarenhet av fackligt arbete. Hen förklarar det med att de “ifrågasätter väldigt mycket bara, och det är inte uppskattat”. Genom praktiska läroprocesser har det tydliggjorts för informanterna vilka element som är eftersträvansvärda och som gör det möjligt att bli det talande subjektet inom den fackliga diskursen. Att vara ifrågasättande och kritiskt granska fältets ortodoxa hör emellertid inte till dessa önskvärda element.

7.5 Balans och facklig identitet

Trots känslan av att inte komma vidare har informanterna fortsatt att kämpa med förbättringsarbete på arbetsplatsen och inom det fackliga fältet, till den grad att de till slut inte klarat av det längre. En majoritet av de förtroendevalda informanterna är eller har nämligen varit sjukskrivna på grund av utmattning och arbetsrelaterad stress. Sjukskrivningarna verkar ofta vara resultat av kombinationen långdragna processer, svårigheter att driva frågor, osamarbetsvilliga arbetsgivare, avsaknad av stöttning från den fackliga organisationen och att ensam behöva driva frågor, vilket analysen pekat på tidigare. Men det handlar också om att det fackliga engagemanget slutligen blir så stort att det blir en del av ens identitet vilket gör det svårt att tacka nej och välja bort arbetsuppgifter. Jonas berättar:

Jag tror att det är väldigt lätt att bli väldigt engagerad. När jag blev så engagerad i det, så blev det en rätt så stor del av min identitet. I och med att det var en så stor del av min identitet så kände jag ett väldigt stort ansvar för saker. Till exempel att: vi borde göra det här, vi behöver hålla utbildningar, vi behöver ta oss ut på arbetsplatserna, och finns det ingen som kan göra det ja men då behöver jag göra det. Så det handlade rätt så mycket om plikt-känsla. Det kände jag i alla fall, att jag kände ett väldigt stort ansvar för verksamheten, så där levde jag ju verkligen dygnet runt med fackliga grejer. (Jonas)

När det fackliga engagemanget blir tillräckligt stort infinner sig en känsla av ansvar och plikt att driva det fackliga arbetet vidare. Om arbetet inte fortsätter att drivas riskerar deltagarna att uppleva det som ett personligt misslyckande, då identifikationen med rörelsen blivit så pass stor. Jonas utsaga kan jämföras med känslorna hos Zackariassons informanter vilkas politiska engagemang till stor del drevs av lust och var förknippat med meningsfullhet, men att dessa positiva känslor i vissa fall byttes ut mot en plikt-känsla (2008:41). Jonas skriver att den viktigaste biten i hans driv varit "att vara en del av och kämpa för någonting större än en själv". Dessa stora ord och definition av fackligt engagemang vittnar om att arbetet betraktas som avgörande och ytterst viktigt, något som förklarar varför många av informanterna känner ett stort ansvar för rörelsen. Zackariasson skriver att ett av elementen som ökar incitamentet för fortsatt engagemang hos unga politiskt aktiva är när de "uppfattar sig som delaktiga i något större" (2008:34). För mina informanter har denna upplevda delaktighet och lojaliteten med rörelsen resulterat i ett fortsatt engagemang vilket till slut gått ut över deras egen hälsa.

Viola berättar att det fackliga engagemanget under flera år var hela hennes värld och att hon tillslut inte visste vem hon var utan den fackliga biten: "När jag väl skulle prata om mig, då började jag väl tänka väldigt mycket på: vem fan är jag? Vad har jag att tillföra i ett samtal som inte är fackligt eller är politiskt? [...]. Vad kan jag tillföra om det inte handlar om dom två sakerna?" Att vara facklig blev en identitet som inte begränsades till Violas arbetsvardag utan istället genomsyrade hela hennes liv. Viola berättar att hon i och med att hon blev frisk från sin sjukskrivning var tvungen att "revidera, vad är det jag vill göra? Vad är det jag bara varit snäll och sagt ja till? Så jag har ju tagit bort rätt mycket uppdrag utanför arbetsplatsen, för att kunna vara mer på jobbet, för att kunna.. Jag vet inte, ha bättre balans". Violas engagemang fram till sjukskrivningen präglades alltså även det av en plikt känsla och att ta på sig saker för att vara snäll, och inte av lust. Violas uteblivna balans handlade om att hon var för lite på jobbet för att istället prioritera sina fackliga uppdrag på en högre nivå i den fackliga organisationen. I sin arbetsvardag drogs hon mellan dessa två platser.

Även Elsa menar att hon "har jättesvårt att hitta balans" mellan det fackliga och sina ordinarie arbetsuppgifter (jfr Köpsén 2008:171). Hennes engagemang verkar dock fortfarande upplevas som mestadels lustfyllt. Problemet när hon blev utmattad handlade snarare om att hon ville "göra allt och helst samtidigt", vilket tillslut inte fungerade. Informantgruppen som utgörs av förtroendevalda i den här studien består alltså av ytterst drivna personer som velat och vill mycket med sitt engagemang. Flera berättar emellertid att de i och med sina sjukskrivningar varit tvungna att inse att den fackliga rörelsen inte hänger på dem och att det är okej att tacka nej till uppgifter och uppdrag.

8. Slutsats och diskussion

Syftet med det här kapitlet är att väva ihop uppsatsens olika trådar. Jag börjar med en sammanfattning av kapitel fem, sex och sju för att sedan föra en avslutande diskussion som också redogör för studiens applicerbarhet, det vill säga hur resultaten kan vara användbara för de fackliga organisationerna. Under arbetet med uppsatsen har jag kunnat identifiera ett flertal olika intressanta spår vilka jag inom ramen för uppsatsen inte haft utrymme eller möjlighet att utveckla. I kapitlets sista del resonerar jag kring dessa aspekter och argumenterar för behovet av fortsatt forskning.

8.1 Sammanfattning

I det femte kapitlet, "*Att jag är med i facket, det är ingenting som jag ser varje dag*" - *ungas bilder av facket*, konstaterades att informanterna inte hade en bred kunskap om facket eller någon förståelse om organisationen när de gjorde sitt inträde på arbetsmarknaden. Detta kan resultera i en bild av facket som en abstrakt organisation långt bort, särskilt för de som hamnar på en arbetsplats där det inte existerar någon facklig aktivitet eller tradition. Jag presenterade ett konkret exempel från fältarbetet då facket på avdelningsnivå misslyckades med att anpassa språket efter ungas kunskapsnivå samt diskuterade de maktordningar som var närvarande och praktiserades vid tillfället. Vi såg även att det existerar en syn på den fackliga organisationen som en säkerhet och en serviceorganisation, men även som oviktig, onödig och irrelevant under tider då arbetsmarknaden präglas av stabilitet eller när individen upplever trygghet på sin arbetsplats. Denna uppfattning beror på, och ger upphov till, förändrade språkliga praktiker kring den fackliga organisationens värde och roll, en minskad makt till facket samt osäkra arbetsförhållanden och en förändrad sammansättning av arbetsvardagen. Unga personer måste förhålla sig till den "nya" arbetsmarknadsdiskursen vilket kan ge upphov till individualistiska orienteringar. Mot bakgrund av detta *är* inte unga personer individualister. Min bild är även att en bristande erfarenhet av fackliga frågor kan innebära att unga inte getts tillfälle eller haft möjlighet att reflektera kring mer kollektivt inriktade motiv till medlemskap.

I kapitel sex, "*Så jävla ensamt*" - *fackliga drivkrafter och förändringsarbete*, konstaterades att viljan att förändra på arbetsplatsen och att gå facklig kurs och lära om bland annat arbetsrätt är de två huvudsakliga motiven till fackligt engagemang hos informanterna. Dessa två drivkrafter hänger samman då kunskapen om lagar och avtal är väsentlig för att kunna

identifiera problem på arbetsplatsen och kunna driva frågor. Trots att flera av informanterna innan sitt förtroendeuppdrag inte ansåg att ett fackligt engagemang "var för dem" och att de kände osäkerhet inför uppdraget vägde motiven över. Att inneha rollen som förtroendevald ger möjligheter till och makt att påverka på arbetsplatsen. Vidare ansågs det meningsfullt att lära om arbetsrätt då det gav de förtroendevalda auktoritet i förhållande till arbetsgivaren. Flera informanter menar dock att det kan vara svårt att organisera anställda och driva igenom förändringar på arbetsplatsen i de fall de saknar stöttning från den fackliga organisationen på högre nivå och när arbetsgivaren är osamarbetsvillig. Krockar i samverkan mellan fack och arbetsgivare kan förklaras med motstridiga och olika doxa, habitus och intressen i de "grundläggande" vardera fälten fack och arbetsgivare tillhör. Detta gör att samverkansfältets förhållningssätt och regelverk ibland inte efterföljs av båda parterna. Vidare konstaterades att många informanter upplever sig ensamma i sin roll som förtroendevald. Trots svårigheter och långdragna processer visar materialet att informanterna trots allt lyckats få igenom förbättringar på sina arbetsplatser. Det är framförallt då som det fackliga engagemanget blir meningsfullt.

I kapitel sju, "*Jag ska inte komma här och komma liksom*" - *socialiseringsprocess, engagemang och identitet*, framkom att de fackliga kurserna gett informanterna värdefulla insikter och bidragit till reflektion. Att arbetarrörelsen historiskt varit stark och inflytelserik förenar fältet, men det faktum att facket de senaste åren tappat makt menar vissa är en identitetskris för rörelsen idag. Ökad kunskap ger ökat engagemang inom både den fackliga rörelsen och inom partipolitiken. Att ha en arbetarklassbakgrund- och tillhörighet, ett medlemskap i Socialdemokraterna samt att vara erfaren, äldre och man är kapital inom det fackliga fältet vilket ger inflytande och inträde i olika maktrum. Ungas engagemang framhålls ofta som viktigt inom fältet och det finns en önskan att få med unga i rörelsen. Dock är en försiktig med att ge unga alltför stort inflytande. De som premieras inom fältet är vidare de som är "ojobbiga" och som inte ifrågasätter fackets ledning, vilket kan anses kontraproduktivt då det fackliga representanterna blivit skolade i att ifrågasätta och vara kritiska. Dessa egenskaper är emellertid endast uppskattade inom fältet i de fall de riktas mot arbetsgivaren. Avslutningsvis framkom att informanterna på grund av osamarbetsvilliga arbetsgivare, avsaknad av stöttning från facket på högre nivå, svårigheter att hitta balans mellan arbete och facklig tid, ett stort engagemang, plikt känsla och identitet med rörelsen i flera fall resulterat i utmattning.

8.2 Avslutande diskussion och tillämpbarhet

När jag tänker tillbaka på min tid som fackligt förtroendevald framträder nästan uteslutande positiva minnen, kanske för att jag hade turen att hamna på en arbetsplats med lång facklig tradition där nästan samtliga av mina arbetskamrater var anslutna till IF Metall. Jag hann emellertid inte avancera inom det fackliga fältet innan jag började studera på annan ort. Jag var aktiv tillräckligt länge för att känna lojalitet med organisationen och stolthet över att ha varit med i den fackliga rörelsen, men var samtidigt inte tillräckligt involverad för att kunna se några större brister i förbundet. Under uppsatsarbetet har jag varit en utomstående observatör som lyssnat till andra unga personers berättelser och har genom den positionen fått en mer nyanserad bild av facket. Jag har fått en ökad kunskap om de maktrelationer och erkända kapital som råder inom LO-facken, om hur unga personer ser på facket samt fått syn på meningsskapande praktiker inom rörelsen. Det är denna typ av kunskap jag hoppas att min uppsats kan bidra med.

I det andra kapitlet *Unga och fackföreningen - en kunskapsöversikt* presenterade jag studier som på olika sätt står nära min egen. Flera av de åsikter och uppfattningar som mina informanter gett uttryck för går att ställa i relation till dessa. Jag vill dock hävda att det också finns väsentliga olikheter mellan den presenterade tidigare forskningen och den här uppsatsens resultat. Maria Zackariasson har skrivit om ungas motiv till engagemang i andra politiska rörelser och visat på att engagemanget kan väcka en plikt-känsla och känsla av skyldighet gentemot rörelsen (2008). Jag har i uppsatsen kunnat visa att denna känsla även kan infinna sig hos deltagare inom det fackliga fältet. Men medan känslorna kring engagemang var övervägande positiva hos Zackariassons informanter, fanns mer kritiska röster i mitt material. Informanterna tror på fackets vision och har ett stort engagemang inom rörelsen, men de är för den sakens skull inte enbart positivt inställda till organisationen. Uppfattningarna liknar de som informanterna i Paula Mulinaris studie har, vilka stödde fackets arbete men också beskrev organisationen som mesig (Mulinari 2007:244). Mulinari fokuserar däremot mer på själva arbetet inom restaurangbranschen och applicerar ett annat teoretiskt perspektiv än jag gjort i uppsatsen. Inte heller Susanne Köpsén (2008), som skrivit om förtroendevaldas upplevelse av lokalt fackligt arbete, tillämpar ett liknande teoretiskt ramverk. Hon har istället applicerat ett lärandeperspektiv.

Jag har genom Bourdieus och Foucaults teoretiska begrepp kunnat visa på hur normalitet och avvikelse fungerar och skapas inom det fackliga fältet, samt vilka kapital och maktkamper som råder, vilket inte varit ämnet för tidigare forskning. Deltagarna som är för jobbiga,

ifrågasättande eller alltför vänsterorienterad har svårare att klättra inom organisationen, medan deltagare som är "ojobbiga", rutinerade och kunniga samt socialdemokrater premieras. Vidare påtalar informanterna att en anpassning till ett manligt habitus fungerar skyddande. Uppsatsen visar att informanterna socialiserats in i det fackliga fältet, men att de även haft en agens att bedriva motmakt mot fältets etablerade, både genom att försöka förändra organisationen inifrån men även genom att berätta om sina upplevelser i den här studien. Deras individuella habitus är därmed inte enbart bestämt av eller i enlighet med den fackliga socialiseringsprocessen och doxan, utan har en egen agens (Scheer 2012:204).

Jag har också visat på hur unga personer idag resonerar kring fackligt medlemskap. Tidigare studier har påtalat hur ungas instrumentella syn på medlemskapet hänger samman med den samhällliga individualiseringsprocessen (Allvin & Sverke 2002; Bruhn 1999). Då medlemmarna och de oorganiserade uttryckte individualistiskt präglade påståenden, och de förtroendevalda påtalade individualiseringen av samhället samtidigt som de ifrågasatte denna struktur, kändes det tvunget att belysa temat. Jag ville dock ta diskussionen ett bit längre och undvika en beskrivning av unga personer som individualister. Jag pekade därför på de villkor som kan ge upphov till individualistiska orienteringar. Språkliga praktiker och ett osynliggörande av fackets värde inom ramen för arbetsmarknadsdiskursen har till exempel påverkat hur unga idag uppfattar facklig organisering. Jag har i analysen visat att unga vuxna inte får någon information om organisationen innan de går ut på arbetsmarknaden, och ibland inte ens då. De förtroendevalda informanterna resonerar på ett helt annat sätt kring fackligt medlemskap än vad de "vanliga" medlemmarna och de oorganiserade gör, detta eftersom de socialiserats in i rollen som fackligt aktiv och fått utrymme att fundera på olika sidor av facklig organisering. Jag hävdar att unga personer generellt idag inte får tillräckliga förutsättningar att reflektera kring olika motiv till medlemskap. Facket borde därför kommunicera fler aspekter av medlemskapet till både oorganiserade, nya medlemmar och gamla medlemmar för att undvika ett individualistiskt och kortsiktigt perspektiv och för att påminna om varför facklig organisering är viktigt.

Tidigare nämnda studier har, precis som denna uppsats, påtalat fackets utmaningar med fallande organisationsgrad. Opinionsundersökningar vittnar dessutom om att facket generellt har ett lågt förtroende bland svenska medborgare (Lindberg & Neergaard 2013:14). Jag har dock kunnat se, trots en okunskap bland unga, att fackligt medlemskap fortfarande uppfattas som en säkerhet. Informanterna må i flera fall känna frustration över hur svårarbetat fackligt

påverkansarbete är, men om vi ser till motivet till varför de valde att engagera sig var det för att fackligt engagemang uppfattades vara vägen till förändring. På något sätt lyckas dessa fackliga budskap ändå slå igenom och nå unga trots fackets minskade inflytande och brist på "fackligt snack". Här kan vi se att den fackliga diskursen både har en stringent och stabil karaktär. De fackliga organisationerna har utmaningar och mycket att jobba med för att få ytterligare inflytande, men de har samtidigt också kvar en form av auktoritet och erkännande.

Informanter har vittnat om hur de på olika sätt blir motarbetade av både arbetsgivare och fackförbund, vilka genom olika praktiker och handlingar försöker upprätthålla sitt maktövertag. Kanske är det så att strävan efter att slå ner och stävja de alltför ifrågasättande är en egenskap hos makten, oavsett vem det är som har maktövertaget inom det rådande fältet. Att bli motarbetad och sakna stöttning är, utöver bland annat ett stort engagemang och en identifikation med rörelsen, ett par av de faktorer som verkar ligga till grund för flera av de förtroendevaldas utmattningssyndrom. Här vill jag poängtera att det inte behöver vara en slump att just dessa människor ställt upp på intervju. Då de upplevt jobbiga perioder har de troligen ett behov av att prata om sina upplevelser. Det är därför inte säkert att en majoritet av de fackligt aktiva inom LO känner igen sig i uppsatsens resultat. Alla skulle kanske inte förknippa fackligt engagemang med en känsla av att inte komma vidare samt mycket kamp för liten utdelning.

Ändock menar jag att mitt resultat är viktigt för de fackliga organisationerna samt arbetsgivarorganisationerna att ta till sig. Facket måste släppa in unga vuxna och lyssna till ungas röster, på riktigt. Jag hävdar att det är avgörande för fältets överlevnad. Ett första steg är att få unga personer att känna sig välkomna. Organisationen måste bli medveten om att unga idag ofta inte har någon kunskap om facket när de börjar arbeta och att det fackliga språket därför kan vara svårt att förstå. Vidare borde en stöttning av just ungas engagemang prioriteras. Materialet visar att det fackliga engagemanget känns meningsfullt när informanterna märker att de gör skillnad. När förbundet inte stöttar finns en risk för utebliven påverkan på arbetsplatsen och därmed en syn på engagemanget som meningslöst. Detta är inte till fördel för fältets fortlevnad.

Det är även allvarligt att arbetsplatser som ansluter sig till den svenska modellen och som har kollektivavtal inte följer samverkansfältets doxa genom att till exempel bryta mot MBL eller på olika sätt försöker motverka och försvåra facklig arbete. Svenskt Näringsliv säger sig vara för den svenska modellen men i praktiken innebär dess representanters okunskap och brist på samarbetsvilja att den fackliga organisationen blir svagare, vilket skapar en obalans mellan

parterna. Detta kan visserligen sägas ligga i deras intresse då det existerar en maktkamp parterna emellan. Sett till den svenska modellen och dess överlevnad borde dock arbetsgivarorganisationerna se över hur de agerar i praktiken. Då flera informanter efterfrågar utbildade förhandlingsparter skulle detta kunna vara ett första steg.

Jag är säker på att många fackföreningar har god kunskap om sina medlemmar och potentiella medlemmar. De är, som jag bekräftat i uppsatsen, bra på att vara ute på fältet och möta människor. Representanterna har dock sällan tid att föra djupgående samtal med de anställda. Min förhoppning är att intervjuerna med unga arbetare och min möjlighet att ägna mig åt deras berättelser och perspektiv har bidragit till en ökad kunskap om ungdomars relation till facket, samt att studien kommer att vara användbar för fackföreningarna i deras arbete med att attrahera, rekrytera och kommunicera med unga medlemmar.

8.3 Framtida forskning

I det empiriska materialet har jag kunnat identifiera närvaron av olika typer av känslor. Fackligt engagemang producerar en mångfald av känslor såsom hjälplöshet, frustration, skuld, lättnad, pepp etc. I intervjumaterialet har även det känslomässiga arbete som informanterna utför på sina arbetsplatser betonats. Dessa upplevelser kan relateras till erfarenheterna i antologin *Lösa förbindelser - om kampen för fasta förhållanden inom handeln* (Wrangborg 2017:75; Pettersson 2017:88). Här är även etnologen Magdalena Petersson McIntyres forskning relevant. Tidigare nämndes att hon visat på hur handelsanställdas känslor är avgörande för hur de uppfattar och erfar sitt arbete och sin arbetsroll. För hennes intervjupersoner upplevdes det både som roligt och tvingande att ha positiva känslor inför sitt arbete samt ett intresse av de produkter de sålde (Petersson McIntyre 2015:37). Vidare var det viktigt att känslor och entusiasm inte tog överhand; "Känslor både mobiliseras och kontrolleras" (ibid. s 39) som Petersson McIntyre skriver. Det finns alltså tidigare forskning på temat vilket jag menar är relevant att bygga vidare på.

Jag hävdar även att ett fokus på känslors betydelse hade varit förenligt med uppsatsens teoretiska ramverk. Antropologen Monique Scheer har utvecklat Pierre Bourdieus teori om habitus genom att addera känslors plats och funktion inom begreppet (2012). Hon skriver om "känslopraktiker" och menar att ett görande av känslor uppstår genom kroppsliga erfarenheter konstituerade av sociala, kulturella och historiska sammanhang (2012:193), och är därmed nära kopplat till hur en människas habitus formas. Trots att det i uppsatsens empiri alltså framträder

olika former av känslouttryck och att jag kunnat identifiera tidigare forskning och teoretiska perspektiv på temat har uppsatsen inte behandlat ämnet, på grund av brist på tid och utrymme. Därför vore det fruktbart att i framtida kulturanalytiska studier fokusera på vilka känslor som produceras inom det fackliga fältet samt omgärda fackligt engagemang.

Ett ytterligare tema som framkommit är hur olika maktordningar- och positioner sammanflätas och interagerar inom det fackliga fältet. Jag har kunnat visa på att det finns vissa korspunkter mellan ålder och kön, men även sociala kategorier som klass och etnicitet verkar ha varit konstituerande när det kommer till att ta plats inom det fackliga fältet. Jag har endast kunnat beröra dessa aspekter ytterst kort i uppsatsen och menar därför att det finns ett behov av att forska vidare inom detta ämne. Jag efterfrågar särskilt ett större fokus på hur ålder interagerar med andra sociala kategorier, då just ålder ofta osynliggjorts i tidigare intersektionella analyser (Krekula, Närvänen & Näsman 2005:81). En sådan studie är Paula Mulinaris avhandling där hon fokuserar på hur interaktionen mellan kön, sexualitet, klass och ras strukturerar restauranganställdas arbetsvardag och upplevelser av sitt arbete. Under arbetet med avhandlingen noterade Mulinari att även ålder var relevant i sammanhanget (2007:91, 139f). Ändå betonas inte denna aspekt på samma sätt som de övriga sociala positionerna. Mot bakgrund av detta finns ett behov av vidare studier där ålderns korrelation med andra maktordningar undersöks.

Avslutningsvis vill jag säga att jag hoppas att min uppsats väckt intresse hos andra kulturanalytiker och etnologer att utforska olika mekanismer av fackligt engagemang och element inom det fackliga fältet. I analysen föreslog jag att facket kan förstås som en infrastruktur vilken på många sätt konstituerar arbetsstrukturen- och sammansättningen i människors arbetsvardag. Eftersom kulturanalytiska och etnologiska studier börjar i det vardagliga borde detta faktum i sig vara tillräckligt för att ämnet ska anses spännande samt vara ett prioriterat studieobjekt inom disciplinerna.

9.0 Referenser

- Allvin, M. & Sverke, M. (2002). Generationsskillnader och individualisering - slutet för solidariteten? I Sverke, M. & Hellgren, J. (red.). *Medlemmen, facket och flexibiliteten: svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. (ss. 85-102). Lund: Arkiv.
- Andersson, M. (2020, december 29). Arriva vill göra sig av med huvudskyddsombud. *Sekotidningen*. Hämtad från:
<https://sekotidningen.se/nyhet/arriva-vill-gora-sig-av-med-huvudskyddsombud/>
- Arvastson, G. (1987). *Maskinmänniskan: arbetets förvandlingar i 1900-talets storindustri*. Göteborg: Korpen.
- Bengtsson, M. & Berglund, T. (2011). Negotiating alone or through the union? Swedish employees' attitudes in 1997 and 2006. *Economic & Industrial Democracy*, 32(2), 223-241.
- Berggren, C. (2017). I brist på bemanning. I Wrangborg, J. (red.) (2017). *Lösa förbindelser: om kampen för fasta förhållanden i handeln*. Stockholm: Leopard.
- Björklund, A. (1984). *Hamnens arbetare: en etnologisk undersökning av stuveriarbetet i Göteborg = [Workers in the port of Gothenburg]: [an ethnological study]*. Diss. Stockholm: Univ. Stockholm.
- Björkman, H. (2006). Targeting individuals and specific groups of employees: an emerging trade union challenge. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12(3), 315–332.
- Bogdanska, D. (2016). *Wage slaves*. Stockholm: Galago.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of Capital. I Richardson, J.G. (Red.). *Handbook of theory and research for the sociology of education* (ss. 15-29). Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1992). *Texter om de intellektuella: en antologi*. Stockholm: B. Östlings bokförl. Symposion.
- Bourdieu, P. (1999). Den manliga dominansen. Göteborg: Daidalos.
- Broadly, D. (1992). Förord. I Bourdieu, P. *Texter om de intellektuella: en antologi* (ss. 7-18). Stockholm: B. Östlings bokförl. Symposion.
- Broadly, D. & Palme, M. (1991). Utgivarnas förord. I Bourdieu, P. (1991). *Kultursociologiska texter* (ss. 8-20). ([Ny utg.]). Stockholm: B. Östlings bokförl. Symposion.

- Bruhn, A. (1999). *Individualiseringen och det fackliga kollektivet: en studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Diss. Uppsala: Univ. Örebro.
- Chin, E. (2011). Reflections on Race, the Body and Boundaries. How to Get on the Bus. *Ethnologia Europea*, 41(1), 41-51.
- Davies, C.A. (2008). *Reflexive ethnography: a guide to researching selves and others*. (2., [rev. and updated] ed.) London: Routledge.
- Ehn, B. & Löfgren, O. (2012). *Kulturanalytiska verktyg*. (1. uppl.) Malmö: Gleerup.
- Foucault, M. (1978). *The history of sexuality. Volume 1, An introduction*. (First American Edition). New York: Pantheon Books.
- Foucault, M. (1991). *Discipline and punish: the birth of the prison*. Harmondsworth: Penguin.
- Foucault, M. (1993). *Diskursens ordning: installationsföreläsning vid Collège de France den 2 december 1970*. Stockholm: B. Östlings bokförl. Symposion.
- Foucault, M. (2002a). *Vetandets arkeologi*. ([Ny utg.]). Lund: Arkiv.
- Foucault, M. (2002b). *The essential works of Foucault, 1954-1984 Vol. 3 Power*. London: Penguin.
- Foucault, M., & Miskowicz, J. (1986). Of Other Spaces. *Diacritics*, 16 (1), 22-27.
doi:10.2307/464648
- Gillberg, G. (2010). *Individualiseringens villkor: unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Ginzburg, C. (2013). *Clues, myths, and the historical method*. (Johns Hopkins paperback edition.) Baltimore, Md.: Johns Hopkins University Press.
- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575-599.
- Hastrup, F. (2014). Analogue Analysis. Ethnography as Inventive Conversation. *Ethnologia Europaea*, 44(2), 48-60.
- Herd, K. (2018). That little football girl. Swedish club football and gender expectations. *Ethnologia Scandinavica*, 48, 123-138.
- Kalman, H. & Lövgren, V. (Red.) (2019). *Etiska dilemman: forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. (Andra upplagan, reviderad och utökad). Malmö: Gleerups.

- Kjellberg, A. (2013). Kan facketets försvagning hejdas - facklig styrka och organisering i en globaliserad värld. I Lindberg, I. & Neergaard, A. (Red.). *Bortom horisonten: fackets vägval i globaliseringens tid* (ss. 39-89). Stockholm: Premiss.
- Kjellberg, A. (2017). *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. (Andra utvidgade och reviderade upplagan. E-boksutgåva). Lund: Arkiv.
- Kjellberg, A. (2019a). *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2023*. Stockholm: Arena Idé.
- Kjellberg, A. (2019b). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility, 2019(1)). Department of Sociology, Lund University.
- Klein, B. (1990). Transkribering är en analytisk akt. *Rig. (73)*, 41-66.
- Krange, O. & Øia, T. (2005). *Den nye moderniteten: ungdom, individualisering, identitet og mening*. Oslo: Cappelen.
- Krekula, C. & Johansson, B. (Red.) (2017). *Introduktion till kritiska åldersstudier*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.
- Krekula, C., Närvänen, A. & Näsman, E. (2005). Ålder i intersektionell analys. *Kvinnovetenskaplig tidskrift. 2/3*, 81-94.
- Kåks, H. (2007). *Mellan erfarenhet och förväntan: betydelser av att bli vuxen i ungdomars livsberättelser*. (1. uppl.) Diss. Linköping: Linköpings universitet.
- Köpsén, S. (2008). *Från revolution till reträtt: lärande i en fackförenings vardag*. Diss. Linköping: Linköpings universitet.
- Ladner, S. (2014). *Practical ethnography: a guide to doing ethnography in the private sector*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press.
- Lillis, T. (2008). Ethnography as Method, Methodology, and "Deep Theorizing". Closing the Gap between Text and Context in Academic Writing Research. *Written Communication, 25(3)*, 353-388.
- Lindberg, I. & Neergaard, A. (Red.) (2013). *Bortom horisonten: fackets vägval i globaliseringens tid*. Stockholm: Premiss.
- Lindqvist, M. (1987). *Klasskamrater: om industriellt arbete och kulturell formation 1880-1920*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

- LO. (2013, oktober 04). Facklig-politisk samverkan. Hämtad från https://www.lo.se/start/material/pm_facklig_politisk_samverkan
- LO. (2014, september 02). Strejken på Toys R Us. Hämtad från https://www.lo.se/start/om_oss/historia/strejken_pa_toys_r_us
- LO. (2016, maj 04). Några årtal ur LOs historia. Hämtad från https://www.lo.se/start/om_oss/historia/nagra_artal_ur_los_historia
- LO. (2021, januari 12). Facklig utbildning. Hämtad från https://www.lo.se/start/det_gor_lo/facklig_utbildning
- LO, TCO & EFBWW (2013). *Skyddet för den fackliga föreningsfriheten i olika internationella rättsakter och dess påverkan på EU-rätten*. Stockholm: LO, TCO & European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW).
- Löfgren, O. (2014). The black box of everyday life: entanglements of stuff, affects and activities. *Cultural Analysis*, 13, 77-98.
- Moi, T. (1994). Att erövra Bourdieu. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 15(1), 3-25.
- Mulinari, P. (2007). *Maktens fantasier & servicearbetets praktik: arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö*. (1. uppl.) Diss. Linköping: Linköpings universitet.
- Nairn K, Munro J, & Smith AB. (2005). A counter-narrative of a “failed” interview. *Qualitative Research*, 5(2), 221–244.
- Nilsson, G. (2017). Genusperspektiv och feministisk teori. I Gunnarsson Payne, J. & Öhlander, M. (Red.). *Tillämpad kulturteori* (ss. 175-202). (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.
- Nyström, A.S (2019). Mellan empati och kritisk granskning? Forskningsdeltagande som risk. I Kalman, H. & Lövgren, V. (Red.). *Etiska dilemman: forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. (Andra upplagan, reviderad och utökad). Malmö: Gleerups.
- Ode, A. (2021). State of the union. A study of young adults’ relationships towards trade unions. *Opublicerat manuskript*.
- Ohlsson, B. (2008). *Vi som stannade på Volvo: en etnologisk studie om äldre bilindustriarbetares arbetsliv och framtidsplaner*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Olofsson, J. (2018): Ungas etableringsvillkor och arbetslivet förändringar - några utgångspunkter. I Olofsson, J. & Wikström, F. (Red.). *Unga inför arbetslivet: om utanförskap, lärande och delaktighet* (ss. 15-66). (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.

- Olofsson, J. & Wikström, F. (Red.) (2018). *Unga inför arbetslivet: om utanförskap, lärande och delaktighet*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.
- Pahnke, E. (2017). En generation utan trygghet. I Wrangborg, J. (Red.). *Lösa förbindelser: om kampen för fasta förhållanden i handeln*. Stockholm: Leopard.
- Parment, A. (2016). *90-talister: som medborgare, medarbetare och konsument*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Peters, J. D. (2015). *The Marvelous Clouds. Toward a Philosophy of Elemental Media*. London: the University of Chicago Press.
- Petersson McIntyre, M. (2015). Att älska sitt jobb: Om passion, entusiasm och brist på företagsanda. *Kulturella Perspektiv - Svensk Etnologisk Tidsskrift*, 2015(3–4), 34–43.
- Pettersson, E. (2017). Plötsligt händer det! I Wrangborg, J. (Red.). *Lösa förbindelser: om kampen för fasta förhållanden i handeln*. Stockholm: Leopard.
- Pétursson, J. Þ. (2018). Organic Intimacy. Emotional Practices at an Organic Store. *Agriculture and Human Values*, 35(3), 581–594.
- Plenty S., Andersson A. B., Hjalmarsson S., Mood C., Rudolphi F., & Treuter G. (2018). *Hur går det för våra unga vuxna? : en rapport om sysselsättning och levnadsvillkor*. Stockholm: Institutet för framtidsstudier.
- Queneau, R. (2009). *Exercises in style*. (Rev. ed.) Richmond: Oneworld Classics.
- Sand, J. (2017). Olika uniformer - olika villkor. I Wrangborg, J. (Red.). *Lösa förbindelser: om kampen för fasta förhållanden i handeln*. Stockholm: Leopard.
- Scheer, M. (2012). Are Emotions a Kind of Practice (And Is That What Makes Them Have a History)? A Bourdieuan Approach to Understanding Emotion. *History and Theory*, 51(2), 193–220.
- Schlosser, J. (2013). Bourdieu and Foucault: A Conceptual Integration Toward an Empirical Sociology of Prisons. *Critical Criminology*, 21(1), 31–46.
- Skeggs, B. (2002). Respectable Knowledge: Experience and Interpretation. *Formations of class and gender. Becoming Respectable*. London: SAGE Publications Ltd.
- Sunderland, P.L. & Denny, R.M. (2007). *Doing anthropology in consumer research*. Walnut Creek, Calif.: Left Coast.
- Tornbjørn, C. (2002). *Den nationella modern: moderskap i konstruktioner av svensk nationell gemenskap under 1900-talets första hälft*. Lund: Nordic Academic Press.

- Torp, E. (2017). Tryggheten som försvann. I Wrangborg, J. (Red.). *Lösa förbindelser: om kampen för fasta förhållanden i handeln*. Stockholm: Leopard.
- Viktor, S. & Bergold, J. (2011) *Unga vuxnas arbetsvillkor och syn på arbetslivet*. Landsorganisationen i Sverige.
- Wikdahl, M. (1992). *Varvets tid: arbetarliv och kulturell förändring i en skeppsbyggerstad*. Stockholm: Gidlund.
- Willim, R. (2017). Imperfect Imaginaries. Digitization, Mundanisation and The Ungraspable. I Koch, G. (red.). *Digitisation: theories and concepts for empirical cultural research* (ss. 53-77). Abingdon, Oxon: Routledge.
- Wolfinger, N. (2002). On Writing Fieldnotes: Strategies and Background Expectancies. *Qualitative Research*. 2(1), 85-93.
- Wrangborg, J. (Red.) (2017). *Lösa förbindelser: om kampen för fasta förhållanden i handeln*. Stockholm: Leopard.
- Wrangborg, J. (2017). Storebror är här. I Wrangborg, J. (Red.). *Lösa förbindelser: om kampen för fasta förhållanden i handeln*. Stockholm: Leopard.
- Zackariasson, M. (2004). Att leva upp till förväntningarna: ålderns signifikans för politiskt engagerade unga. *Tidsskrift for Kulturforskning*, 3(1), 33–49.
- Zackariasson, M. (2014). Lust eller plikt? Motiv för politiskt engagemang bland utomparlamentariskt aktiva unga. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 8(1), 31-48.

9.1 Intervjuer

- Niklas (2020). Intervjuare Anna Ode
- Markus, (2020). Intervjuare Anna Ode
- Ida (2020). Intervjuare Anna Ode
- Fredrik (2020). Intervjuare Anna Ode
- Didrik (2020). Intervjuare Anna Ode
- Erik (2020). Intervjuare Anna Ode
- Sara (2020). Intervjuare Anna Ode
- Li (2020). Intervjuare Anna Ode
- Farid (2020). Intervjuare Anna Ode
- Moa (2021). Intervjuare Anna Ode

Viola (2021). Intervjuare Anna Ode
Sofia (2021). Intervjuare Anna Ode
Elsa (2021). Intervjuare Anna Ode
Anton (2021). Intervjuare Anna Ode
Jonas (2021). Intervjuare Anna Ode
Adam (2021). Intervjuare Anna Ode

Appendix A - Facklig ordlista

Beskrivningarna av de fackliga begreppen har hämtats från uppslagsverket Arbetsmiljöupplysningen samt fackförbundet IF Metall¹⁶.

Fackförbund och fackföreningar

“En fackförening eller ett fackförbund är en organisation där anställda inom ett visst yrke eller en viss arbetsplats går ihop för att arbeta för sin situation och sina rättigheter på arbetet.

Fackföreningen kan ge stöd i frågor om arbetsvillkor och hjälpa till vid tvister med arbetsgivaren. [...]. De lokala fackföreningarna finns ute på arbetsplatserna och är anslutna till större förbund. Förbunden är i sin tur anslutna till centralorganisationer.”

(<https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Vem-gor-vad/Fackforeningar/>)

Fackklubb

“På företag med många anställda bildas en klubb. Medlemmarna väljer en styrelse som representerar dem i det fackliga arbetet och tar till vara medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren. Klubbarna ansvarar för allt fackligt arbete på dessa arbetsplatser och genomför också alla lokala förhandlingar med arbetsgivaren.”

(<https://www.ifmetall.se/arbetsgivare/om-fackklubbar-och-avdelningar/>)

Förtroendevald

“Att vara fackligt förtroendevald innebär konkret att man är vald med förtroende av de medlemmar på arbetsplatsen som kollektivavtalet omfattar.”

(<https://www.ifmetall.se/arbetsgivare/anstallda-med-fortroendeuppdrag/>)

Kollektivavtal och parterna

“Kollektivavtalet innehåller bland annat bestämmelser om löner (till exempel lägsta löner, ob-tillägg, övertidsersättning, semesterlön), arbetstider, försäkringar (Fora), med mera. Kollektivavtalet och dess innehåll förhandlas fram mellan arbetsgivarorganisationerna och de fackliga organisationerna – parterna.”

(<https://www.ifmetall.se/arbetsgivare/om-kollektivavtal/>)

¹⁶ Med det sagt är det inte säkert att informanterna tillhör IF Metall.

Förhandlingar

“I vissa fall är arbetsgivare skyldiga att förhandla med den fackliga organisationen. Det regleras i medbestämmandelagen (MBL) och i kollektivavtalet. [...] Enligt MBL, lagen om medbestämmande i arbetslivet, är arbetsgivaren skyldig att förhandla om förändringar på arbetsplatsen. Även arbetsgivare utan kollektivavtal måste därmed i många fall kalla till förhandling innan viktiga förändringar genomförs.“

(<https://www.ifmetall.se/arbetsgivare/om-forhandlingar/>)

Avdelning och ombudsman

“Medlemmar i en eller flera kommuner bildar en avdelning. Denna stödjer den fackliga verksamheten på arbetsplatserna inom avdelningen. [...] På avdelningsexpeditionen finns ombudsmän och andra anställda som arbetar med förhandlingshjälp, a-kassa, medlemsavgifter, med mera. Det är avdelningens ombudsmän som genomför förhandlingar på alla företag där ingen fackklubb finns.”

(<https://www.ifmetall.se/arbetsgivare/om-fackklubbar-och-avdelningar/>)

Kongress

“Kongressen är förbundets högsta beslutande organ och hålls vart tredje år¹⁷. Då bestämmer [...] valda ombud från avdelningarna [fackförbundets] mål och inriktning på den fackliga verksamheten.”

(<https://www.ifmetall.se/om-oss/hur-vi-ar-organiserade/var-organisation/>)

Förbundsstyrelse

“Förbundsstyrelsens uppdrag är att leda förbundets verksamhet mellan kongresserna.”

(<https://www.ifmetall.se/om-oss/hur-vi-ar-organiserade/var-organisation/>)

¹⁷ Detta skiftar mellan de olika LO-förbunden. Det finns också förbund som håller kongress var fjärde eller var femte år.