

Birgitta Eriksson

Flexibilitet – ett exempel från forskning om flexibla organisationer och dess konsekvenser för arbetsmiljön

Flexibilitet är, sägs i den här artikeln, ett begrepp som används i många olika sammanhang utan att vara särskilt väldefinierat. Framför allt granskas empiriskt två påståenden som förekommer i den allmänna debatten såväl som i retorik rörande det moderna arbetslivet. Det ena går ut på att alla organisationer i det nya arbetslivet är flexibla. Innebörden i det andra påståendet är att denna nya organisationsform genererar en god arbetsmiljö för de anställda. Inget av påståendena visar sig vara empiriskt sant.

När det gäller begreppet flexibilitet kan vi konstatera att det är ett av våra modeord. Det används i många olika sammanhang inte minst inom arbetslivsområdet. Samtidigt är det inte något särskilt klart begrepp. Det finns de som har grävt ordentligt när det gäller definitionen av begreppet och funnit 50 olika betydelser av

flexibilitet (Sethi & Sethi 1990). Flexibilitet kan handla om olika faser i utvecklingen av det kapitalistiska samhället. Det kan också handla om flexibilitet på arbetsmarknaden, flexibla företag och flexibla anställda.

Birgitta Eriksson är docent i arbetsvetenskap vid Avdelningen för arbetsvetenskap, Karlstads universitet.
Birgitta.Eriksson@kau.se

Åsa-Karin Engstrand (2007) ger ett historiskt perspektiv på den allmänna diskussionen i Sverige när det gäller flexibilitet och enligt henne har olika aktörer lagt beslag på flexibilitetsbegreppet beroende på hur maktbalansen dem emellan har sett ut. På 50- och 60-talen betonade man individens geografiska och yrkesmässiga rörlighet i samband med den ekonomiska omstrukturering vi hade då och den flexibla arbetskraften var en av hörnstenarna i den Rhen och Meidnerska modellen. Så småningom ifrågasattes denna mobilitetspolitik och man började tala om regional utveckling. Nu började man betona betydelsen av att jobben skulle komma till människorna i stället för tvärt

om. Nu var det flexibilitet på de anställdas villkor och flexibilitet kom nu också att handla om reducerad arbetstid och anpassad arbetstid. Under 70-talet fick de anställda en mängd rättigheter som bidrog till ökad flexibilitet för individerna. Föräldraledigheten utvidgades, vi fick rätt till delpension och småbarnsföräldrar fick rätt att arbeta deltid. På 90-talet användes flexibilitetsbegreppet främst ur arbetsgivarnas perspektiv. Då handlade flexibilitet om tidsbegränsade anställningar och arbetskraft via bemanningsföretag. Enligt Engstrand borde det vara möjligt för arbetstagarna att lägga beslag på flexibilitetsbegreppet igen.

Flexibilitet kan alltså vara olika saker och kan förekomma på olika nivåer i arbetslivet. I olika definitioner antyds också att flexibilitet är ett relationellt begrepp – det är ett begrepp som beskriver en relation där någon har flexibilitet och någon annan är flexibel. För att en part skall ha flexibilitet så måste en annan vara flexibel (se exempelvis Bekkengen 1999; Karlsson & Eriksson 2000). Några exempel på detta är att när varumarknaden kräver en flexibel produktion måste företagen vara flexibla; när företagen snabbt måste kunna ändra sin produktion så kräver det att de anställda måste vara flexibla; och när arbetstagarna kräver flexibla arbetstider för att kunna balansera arbetet och livet utanför arbetet så måste arbetsorganisationen vara flexibel.

När man i vardagslag talar om flexibilitet så gör man det med en underton av att det handlar om något positivt. Motsatsen till flexibel är rigid och vem vill framstå som rigid? Om man ser på flexibilitet som ett relationellt begrepp där en part i relationen har flexibilitet och den andra är flexibel, så antyds att flexibilitet inte alltid måste vara någonting bra. Karlsson (2007) har gjort en genomgång av litteratur inom flexibilitetsområdet där han ställer frågan: För vem sägs flexibilitet vara bra respektive dålig – arbetsgivare eller anställda? Det finns fyra tänkbara svar på frågan:

1. Flexibilitet är bra både för arbetsgivare och anställda.
2. Flexibilitet är bra för arbetsgivare, men dålig för anställda.
3. Flexibilitet är dålig för båda parter.
4. Flexibilitet är dålig för arbetsgivare, men bra för anställda.

När det gäller de som hävdar att flexibilitet är bra både för arbetsgivare och anställda finns det – enligt Karlsson – i huvudsak två källor. Den ena är Piore och Sabel som skriver om flexibel specialisering. Den andra är en stor del av managementlitteraturen. De skriver alla om flexibla organisationer som är effektiva och lönsamma samtidigt som de anställda känner tillit och arbetstillfredsställelse eftersom de har egenkontroll och socialt stöd i arbetet. Karlsson noterar att den litteratur som hävdar att flexibilitet är av godo för både arbetsgivare och anställda saknar empiriskt stöd för sina utsagor.

Den litteratur som finns under den andra punkten, de som hävdar att flexibilitet är bra för arbetsgivare men dåligt för anställda, grundar sig emellertid på ett stort antal empiriska undersökningar. Här visar man att flexibilitet leder till bättre produkt- och servicekvalitet, högre produktivitet och högre vinster. Det har också hävdats att omstruktureringar i mer flexibel riktning är det enda skälet till att vissa företag överhuvudtaget har överlevt. Samtidigt visar man hur detta kan vara dåligt för anställda exempelvis genom avskedanden, lösare anställningskontrakt och ökad arbetsintensitet.

Några av dem som beskriver att flexibilitet är bra för arbetsgivare men dåligt för arbetstagare varnar för att flexibilitet på sikt kan vara dåligt även för företagen eftersom flexibiliteten minskar de anställdas motivation och drivkraft att bidra till produktivitet och effektivitet.

Beträffande det fjärde tänkbara svaret på frågan för vem flexibilitet är bra respektive dåligt så finns det så gott som ingen litteratur som hävdar att det är bra för de anställda men dåligt för arbetsgivare.

Flexibilitet kan alltså vara många olika saker, det är ett relationellt begrepp och det finns en variation i svaren när det gäller för vem flexibilitet är bra respektive dåligt.

Det finns många myter om “det nya arbetslivet” som florerar i den allmänna debatten, i managementlitteratur, konsultrapporter och annorstädes (se exempelvis Bradley m.fl. 2000; Noon & Blyton 1997), inte minst kring modeord som flexibilitet. Alla sådana påståenden behöver utsättas för en empirisk granskning, så att vi kan skilja ut dem som har fog för sig från dem som är grundlösa. Tillsammans med Jan Ch Karlsson har jag gjort en granskning vad gäller två vanliga uttalanden som rör flexibilitetsområdet. Det ena säger att alla arbetsorganisationer numera har en ny och flexibel form, det andra att denna nya typ av arbetsorganisation medför goda arbetsvillkor för alla anställda. Den tanke som framförs är alltså att ett nytt och enhetligt system för arbetsorganisation har införts – och detta nya system är i allt det gamlas motsats. Vi kallar det första uttalandet *flexibilitetspåståendet*, det andra *arbetsmiljöpåståendet*. Mot bakgrund av dem kan vi formulera två frågor: 1. Hur stor andel av arbetsplatserna har en flexibel organisationsform? 2. Är arbetsmiljön bättre på flexibla än på icke-flexibla arbetsplatser?

Det empiriska materialet

För att kunna besvara frågeställningarna har vi samlat in två typer av enkätdata. Ett slumpmässigt urval av anställda på den svenska arbetsmarknaden har fått besvara frågor om arbetsvillkor, grundade i den så kallade krav/kontroll/stödmodellen (Karasek & Theorell 1990). Därefter har en andra enkät sänts till ledningen vid de anställdas arbetsplatser. Arbetsplatsenkäten innehöll frågor om de områden som Atkinsons (1984) modell av det flexibla företaget utpekar: nume-

risk, funktions- och finansiell flexibilitet. Denna datainsamling genomfördes vid två tillfällen med åtta års mellanrum, vilket gav oss möjlighet att även säga något om utvecklingen av flexibiliteten över tiden.

Den första studien genomfördes 1994 och byggde på två enkäter kopplade till Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU). Individenkäten besvarades då av 1 928 personer och organisationsenkäten av 1 464 arbetsplatser, vilket innebar en svarsfrekvens på 68 och 73 procent. En replikation genomfördes 2002 med samma tillvägagångssätt, med undantag för att vi nu inte kunde knyta studien till AKU. I den nya undersökningen besvarades enkäterna av 1 779 anställda respektive 1 570 arbetsplatser. Här låg svarsfrekvenserna på 65 respektive 85 procent.

Flexibilitetspåståendet: Flexibla och icke-flexibla arbetsplatser

Det finns flera modeller av hur de nya företags- och arbetsorganisationerna ser ut. Den vi har valt har framlagts av den engelske ekonomen John Atkinson (1984, Atkinson & Maeger 1986) och det finns två huvudsakliga skäl för detta val. För det första gäller modellen den nivå vilken arbetet utförs och där arbetsmiljöerna existerar, det vill säga arbetsplatsen. För det andra har den varit mycket inflytelserik och starkt påverkat föreställningarna om hur arbetet faktiskt är organiserat. En bedömare (Pollert 1988:301; vår översättning) säger exempelvis att den "otvivelaktigt haft en effekt som policymodell och bör tas på allvar som en – potentiellt – 'självuppfyllande profetia'." Modellen är en av de främsta inspirationskällorna till flexibilitetspåståendet, varför vi genom att utgå från den i den empiriska undersökningen ger uttalandet så stora chanser som möjligt att visa sig ha en faktisk grund.

Enligt Atkinsons modell söker arbetsgivare uppnå flexibilitet genom att dela in arbetskraften i två kategorier: kärna och periferi. I kärnan finns fast anställda med goda villkor, som i gengäld måste vara beredda på snabba omställningar till nya arbetsuppgifter när organisationens verksamhet så kräver; deras kunskaper i arbetet är i stor utsträckning specifika för organisationen, varför denna är mån om att behålla den. Förändringsbenägenheten i arbetsuppgifter hos kärnan ger organisationen vad Atkinson kallar *funktionsflexibilitet*. Periferin består av flera grupper som istället ger den *numerisk flexibilitet* genom att antalet arbetande med kort varsel kan ökas eller minskas allt efter organisationens behov. Till den perifera arbetskraften hör visstidsanställda, människor som befinner sig i olika typer av arbetsmarknadspolitiska åtgärder och de som har sin anställning i andra organisationer såsom vaktbolag, städfirmor och personaluthyrningsföretag. Slutligen eftersträvar arbetsorganisationerna *finansiell flexibilitet* genom lönesystem som gynnar de andra två typerna av flexibilitet. Huvudsakligen innebär detta en lönemix, i vilken kärnan har fast lön och de egna anställda i periferin har prestationslön.

Den grundläggande poängen i Atkinsons modell är att den nya, flexibla organisationen samtidigt är funktionellt, numeriskt och finansiellt flexibel. De företeelser den innehåller har i och för sig funnits tidigare i större eller mindre utsträckning, men det nya sägs vara just den systematiska integrationen av dem till en enhetlig och flexibel arbetsorganisation. Och det är också vad flexibilitetspåståendet handlar om.

Låt oss så gå till den empiriska bilden härav (*tabell 1*). Funktionell flexibilitet operationaliseras på det sättet att en arbetsplats ska ha åtminstone några anställda, som har en kompetens som huvudsakligen är specifik för arbetsplatsen och att internutbildning förekommer. För att vara numeriskt flexibel krävs att där finns externt anställda, visstidsanställda och personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Finansiell flexibilitet utgörs av den lönemix som vi nämnde tidigare. Och viktigast: en flexibel arbetsplats har samtliga flexibilitetstyper.

Tabell 1. Andel arbetsplatser som har skilda typer av flexibilitet (procent).

Typ av flexibilitet	2002	1994	Procent-differens 2002–1994
Funktions	62	62	0
Därav: Specialkompetens	75	72	3
Internutbildning	75	82	-7
Numerisk	19	18	1
Därav: Visstidsanställda	71	72	-1
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	38	49	-11
Externt anställda	46	32	14
Finansiell	23	25	-2
Flexibla arbetsplatser	4	4	0

Låt oss börja med hur det ser ut nu (vilket vad data beträffar innebär 2002). Specialkompetens krävs på tre fjärdedelar av arbetsplatserna, och lika stor andel internutbildar åtminstone delar av sin personal – även om det endast är bland 8 procent av arbetsplatserna som hela personalgruppen får internutbildning. De båda formerna av funktionsflexibilitet är alltså relativt utbredda var för sig och kombinationen av dem är heller inte ovanlig. Såväl specialkunskap som internutbildning förekommer vid drygt 60 procent av arbetsplatserna.

Numerisk flexibilitet innebär att det på arbetsplatsen finns personal i periferin med ett lösare anställningskontrakt än vad som förekommer i kärnan. Det är inte särskilt vanligt att man utnyttjar extern arbetskraft. Det förekommer vid mindre än hälften av alla arbetsplatser. Med tanke på den debatt som förs hade man kanske kunnat vänta sig att det var vanligare. Då är det betydligt mer utbrett att företagen utnyttjar visstidsanställda. Det gäller för drygt 70 procent av alla arbetsplatser och 38 procent har personal som befinner sig i arbetsmarknadspoli-

tiska åtgärder. Den andel som utnyttjar alla tre formerna av numerisk flexibilitet är en knapp femtedel, vilket innebär att det är den minst vanliga typen.

Finansiell flexibilitet, slutligen, är en komplex form av flexibilitet. Vi nöjer oss dock med att belysa det som vi uppfattar som grunden i Atkinsons resonemang, nämligen att det är olika typer av lönesystem för kärna respektive periferi. Frågan är alltså huruvida det på arbetsplatsen finns anställda såväl med tidsbaserad lön som anställda med prestationslön. Denna form av flexibilitet finns vid närmare en fjärdedel av arbetsplatserna.

I relation till flexibilitetspåståendet att alla arbetsplatser är nya och flexibla är det kanske lämpligare att uttrycka förhållandet negativt: ungefär en tredjedel är inte funktionsflexibla, fyra femtedelar inte numeriskt flexibla och tre fjärdedelar inte finansiellt flexibla. Men det är flexibiliteten totalt – alltså en kombination av dessa flexibilitetstyper – som såväl flexibilitetspåståendet som Atkinsons modell egentligen avser. Här finner vi att endast 4 procent av arbetsplatserna uppfyller kriterierna, medan 96 procent inte gör det. Flexibilitetspåståendet tycks alltså tillhöra de uttalanden om det nya arbetslivet, som har en mycket bräcklig empirisk grund.

Hur har då utvecklingen varit? Om vi jämför olika typer av flexibilitet för 2002 och 1994 (procentdifferenserna i tabell 1), ser vi att förändringarna är små eller inte finns alls. Det går därför inte heller att påstå att det finns någon allmän trend mot flexibla arbetsplatser. Vi kan dock notera en viss flexibilisering när det gäller vissa av de aspekter som ingår i Atkinsons modell. Andelen arbetsplatser som utnyttjar externt anställda har ökat betydligt (14 procentenheter) och det har skett en viss ökning (3 procentenheter) av de arbetsplatser som kräver personal med specialkompetens. Samtidigt finns det aspekter som snarast pekar på en inflexibilisering. Det gäller internutbildning och användandet av arbetskraft inom arbetsmarknadspolitiken. Andelen arbetsplatser där åtminstone någon har internutbildats har minskat med 7 procentenheter under perioden och andelen som i sin arbetsstyrka inberäknar människor i arbetsmarknadspolitiska åtgärder har minskat med 11 procentenheter. Slutsatsen blir alltså att flexibla arbetsplatser inte är särskilt vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden och att det inte finns någon tydlig trend som talar för att de flexibla arbetsplatserna håller på att öka. Utan överdrift kan vi säga att flexibilitetspåståendet är falskt.

Nu kan man naturligtvis hävda att allt hänger på definitionen av flexibilitet och av det nya: Med en annan modell och en annan operationalisering kunde resultatet ha blivit ett annat – och flexibilitetspåståendet kanske istället hade besannats. Det är möjligt, men det mesta talar emot att så skulle vara fallet. Två andra försök att empiriskt kartlägga förekomsten av nya organisationer på den svenska arbetsmarknaden har lagts fram, varför de kan utgöra jämförelsepunkter. Den ena av dem (Edling & Sandberg 1996; 2003) har en liknande design som

vår, men det teoretiska begreppet är ”ny ledning”, definierat med utgångspunkt i utmärkande drag i managementlitteraturen – vilket innebär en operationalisering som skiljer sig helt från Atkinsons modell och vår tolkning av den. Resultatet är dock detsamma – endast 2 procent av arbetsplatserna kännetecknas av ny ledning.

Enligt Edling och Sandberg skall nio olika villkor vara uppfyllda för att man skall kunna tala om att en ny ledning är införd. Villkoren är grupperade under tre huvudrubriker: idéstyrning, ekonomiska styrelement samt arbetets organisation. De ekonomiska styrelementen är att man har infört resultatansvar nedanför den högsta ledningen och att en flexibel lönesättning tillämpas i åtminstone någon grad. Det visade sig vara så bland 40 procent av företagen och 20 procent hade dessutom infört idéstyrning. Det innebär att man har kvalitetscirklar/utvecklingsgrupper, introduktionskurser för nyanställda, internutbildning samt utvecklingssamtal. Endast 6 procent av arbetsplatserna tillämpade de nya ledningsstrategierna när de organiserade arbetet på mikroplanet. Det innebär att de anställda under chefsnivå får vara med och fatta beslut om vilka arbetsuppgifter som skall utföras och hur dessa skall genomföras samt att skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän har minskat på arbetsplatsen.

Edling och Sandbergs undersökning bygger på data insamlade 1991. I vår undersökning 2002 medtogs deras frågor vilket gör det möjligt att testa huruvida deras modell påvisar någon trend som tyder på en ökning av det nya ledningskonceptet. En jämförelse av de båda undersökningarnas resultat visar att de ekonomiska styrelementen ökade under 90-talet (från 40 till 54 procent). Detsamma gäller andelen som också genomfört idéstyrning (från 20 till 39 procent). Även de som tillämpar de nya ledningsprinciperna på mikroplanet har blivit fler (23 procent jämfört med 6 tidigare). Detta får till följd att de arbetsplatser som uppfyller alla villkoren också har ökat, men endast från 2 till 4 procent. Resultaten pekar alltså på att det finns en tendens till ett ökat införande av ny ledning. Samtidigt måste vi hålla i minnet att det är mycket ovanligt att det nya ledningskonceptet är genomfört fullt ut.

Den andra studien har genomförts inom NUTEK (1996) och omfattar endast privata företag. Kraven på att en organisation ska kunna betecknas som flexibel är här att det finns en organiserad utbildning för de anställda och en hög grad av decentraliserat ansvar. (Teoretiskt har man ytterligare två kriterier, nämligen en icke-byråkratisk organisation och ett huvudsakligen individbaserat lönesystem, men dessa ingår inte i den empiriska undersökningen.) Definitionen är således betydligt mer begränsad än den som Edling och Sandberg respektive vi laborerar med. Trots detta blir resultatet att endast en dryg fjärdedel av företagen är flexibla – vilket är en något mindre andel än de som inte uppfyller något av kriterierna och därför benämns ”traditionella”.

De tre undersökningarna – Edling och Sandbergs, NUTEKS och vår – bygger på helt olika modeller och operationaliseringar, men ingen av dem kan empiriskt påvisa någon överväldigande förekomst av ”det nya” – och framför allt inte belägga flexibilitetspåståendet att alla arbetsorganisationer numera skulle tillhöra denna kategori.

Det tycks oss således finnas skäl att hysa en viss tillit till det empiriska svar vi fått på den första frågan: en mycket liten andel arbetsplatser är nya och flexibla – och det finns ingen trend mot flexibilitet. Därmed måste vi också dra slutsatsen att flexibilitetspåståendet saknar empirisk grund.

Arbetsmiljöpåståendet: Arbetsinnehåll på flexibla och icke-flexibla arbetsplatser

Rubriken kan tyckas något märklig efter det att vi konstaterat att det finns väldigt få flexibla arbetsplatser. Men på något sätt bör vi ändå försöka att empiriskt testa även arbetsmiljöpåståendet, det vill säga det som säger att de anställdas jobb har bättre kvaliteter på flexibla än på andra arbetsplatser. För att kunna genomföra en sådan granskning måste vi sänka kraven på vad som är flexibilitet, så att vi får ett större antal sådana arbetsplatser att laborera med. Efter en hel del statistiskt experimenterande har vi funnit att man kan uppnå detta pragmatiska mål genom att helt ta bort finansiell flexibilitet från den operationella definition vi hittills utgått från, och dessutom utesluta den variabel i numerisk flexibilitet som gäller arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det innebär naturligtvis en stark inskränkning i förhållande till Atkinsons modell, men den har alltså visat sig vara nödvändig för att vi över huvud taget ska kunna studera den empiriska grunden för arbetsmiljöpåståendet.

Vidare krävs även här en modell som utgångspunkt, nämligen en som anger kriterier för goda respektive dåliga arbeten. Den mest teoretiskt systematiska och empiriskt beprövade (van der Doef & Maes 1998, 1999) tycks vara den som utvecklats av Robert Karasek (Karasek & Theorell 1990). Den är uppbyggd kring de här tre dimensionerna: de krav som arbetet ställer på den anställde, den kontroll denne har i och över arbetet, samt i vilken mån man får ett socialt stöd från arbetskamrater och överordnade. Varje dimension kan tilldelas värdet ”hög” eller ”låg”. Höga arbetskrav har de vilkas tid inte räcker till för att utföra de egna arbetsuppgifterna, de som får fysiska besvär och de med ett arbete som innehåller många upprepningar. Övriga har låga arbetskrav. Ett arbete med hög egenkontroll präglas av att det är utvecklande, att den som utför det får utnyttja sina idéer, kunskaper och färdigheter, samt själv får bestämma hur de egna arbetsuppgifterna ska utföras. I annat fall är egenkontrollen låg. Ett arbete som innehåller uppskattning och feedback från arbetskamrater eller ledning (emotionellt respektive värderande stöd) samt konkret samarbete (instrumentellt stöd)

har hög grad av socialt stöd. Om inte är det sociala stödet lågt. Genom att kombinera dimensionerna och deras värden specificerar modellen olika typer av arbeten (*tabell 2*).

Tabell 2. *Typer av arbeten enligt Karaseks modell.*

	Höga arbetskrav		Låga arbetskrav	
	Hög egenkontroll	Låg egenkontroll	Hög egenkontroll	Låg egenkontroll
Högt socialt stöd	Kollektivt aktivt arbete	Kollektivt högstressarbete	Kollektivt lågstressarbete	Kollektivt passivt arbete
Lågt socialt stöd	Isolerat aktivt arbete	Isolerat högstressarbete	Isolerat lågstressarbete	Isolerat passivt arbete

De goda arbetena kallas ”aktiva” och innehåller höga krav och hög kontroll; de allra bästa finns där anställda med sådana jobb även får ett högt socialt stöd: kollektiva aktiva arbeten. När höga krav istället kombineras med låg grad av kontroll blir resultatet dåliga jobb: högstressarbeten; i de sämsta jobben finns dessutom ett lågt socialt stöd: isolerade högstressarbeten.

Med dessa kategorier som utgångspunkt och med tillämpning av den uppmjukade definitionen av flexibilitet, kan vi så jämföra arbetsmiljöpåståendet med det empiriska utfallet (*tabell 3*). Tabellen visar också sambandet mellan arbetsmiljö och ny ledning enligt Edlings och Sandbergs definition. När det gäller flexibilitet och arbetsmiljö kan vi konstatera att det inte finns något signifikant samband mellan de båda modellerna. Tittar vi på olika aspekter som ingår i dem, finns det ett samband mellan funktionell flexibilitet och egenkontroll vilket innebär att det bland dem som arbetar på arbetsplatser med denna typ av flexibilitet är större andel som upplever sig ha hög egenkontroll. Det är nu inte så konstigt då flexibilitet per definition innebär att de anställda lär sig nya saker, något som också ingår i att ha hög egenkontroll. Funktionsflexibilitet kan alltså bidra till att förbättra arbetsmiljön genom ökad egenkontroll. I övrigt finns det inga signifikanta samband mellan olika typer av flexibilitet på arbetsplatserna och den arbetsmiljö de anställda upplever sig ha. Det framgår också av tabellen att inte heller Edlings och Sandbergs modell av det nya arbetslivet uppvisar något samband med den samlade arbetsmiljön, även om resultaten också här pekar på att vissa inslag i det nya har betydelse för de anställdas upplevelse av egenkontrollen i arbetet. Det handlar om idéstyrning och tillämpning av ny ledning på mikroplanet.

Tabell 3. Olika typer av arbetsvillkor på arbetsplatser med olika typer av flexibilitet respektive olika aspekter av ny ledning (procent).

	Numerisk flexibilitet		Funktionsflexibilitet		Finansiell flexibilitet		Flexibla arbetsplatser		Idéstyrning		Ekonomisk styrning		Arbetsorganisation		Ny ledning	
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
Arbetskrav																
Höga	82	81	80	82	81	81	80	81	79	82	82	83	79	81	78	81
Låga	18	19	20	18	19	19	20	19	21	18	18	17	19	19	22	19
Egenkontroll																
Hög	48	44	48	39	40	46	47	43	47	40	41	40	53	42	46	46
Låg	52	56	59	61	46	54	53	57	53	60	59	60	47	58	54	54
Sociaft stöd																
Högt	68	65	66	66	62	66	63	66	67	65	63	66	66	65	62	66
Lågt	32	35	34	34	38	34	37	34	33	35	37	43	34	35	38	34
Arbetsmiljö																
Isolerat högstress	19	20	19	22	24	19	21	20	19	22	24	21	17	21	21	21
Isolerat lågstress	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	0	3
Isolerat passivt	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
Isolerat aktivt	9	9	10	8	9	10	10	9	9	8	10	8	12	9	10	9
Kollektivt högstress	28	29	26	33	29	28	26	30	27	31	28	32	25	30	22	29
Kollektivt lågstress	12	10	10	10	10	10	11	9	12	10	10	8	13	9	14	10
Kollektivt passivt	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
Kollektivt aktivt	26	22	25	20	19	24	23	23	24	20	21	22	24	22	21	22

*** p<0.001

** p<0.01

* p<0.05

es=ej signifikant

Förändringar över tid framgår av *tabell 4*. Om vi nöjer oss med att kommentera de bästa och de sämsta arbetena så är kollektiva aktiva arbeten vanligare på icke-flexibla arbetsplatser och isolerade högstressarbeten frekventare på flexibla. Det gäller nu och det gällde för åtta år sedan. Detta är resultat som går stick i stäv med arbetsmiljöpåståendet. Skillnaderna är dock små och dessutom är de inte statistiskt signifikanta. Även om vi därmed inte kan påstå att icke-flexibla arbetsplatser är så mycket bättre än flexibla, så måste vi ändå dra slutsatsen att det retoriska arbetsmiljöpåståendet inte har någon stabil empirisk grund. Det finns inget som talar för att flexibla arbetsplatser skulle vara bättre än andra för de anställda. Det gällde såväl 1994 som 2002.

Tabell 4. Andel anställda enligt olika typer av arbeten på icke-flexibla och flexibla arbetsplatser. Vertikal procent.

	Icke-flexibla arbetsplatser		Flexibla arbetsplatser		Procentdifferens 2002–1994	
	2002 (es)	1994 (es)	2002 (es)	1994 (es)	Icke-flexibla arbetsplatser	Flexibla arbetsplatser
Isolerat högstress	20	18	21	20	2	1
Isolerat lågstress	2	2	3	2	0	1
Isolerat passivt	2	2	3	2	0	1
Isolerat aktivt	9	8	10	14	1	-4
Kollektivt högstress	30	30	26	25	0	1
Kollektivt lågstress	9	9	11	8	0	3
Kollektivt passivt	5	5	4	5	-1	-1
Kollektivt aktivt	23	26	22	23	-3	-1
Totalt	100	100	100	100		

es=ej signifikant

Däremot har det länge funnits klara belägg för att såväl klass som kön samvarierar på ett systematiskt sätt med jobbets kvalitet. Så här sägs till exempel i en översikt (Wikman 2000:39-40):

Det är stora skillnader mellan olika yrkesgrupper och mellan män och kvinnor när det gäller inflytande och kontroll och dessa skillnader har förstärkts under 1990-talet. Bland manliga högre tjänstemän är andelen som anser att de inte kan påverka sin arbetstakt konstant omkring 30 procent, medan det bland manliga okvalificerade arbetare har skett en ökning från drygt 40 procent till nära 55 procent 1997. En ännu högre andel kvinnor saknar kontroll över arbetstakten och bland kvinnliga såväl tjänstemän som arbetare har det skett en kraftig ökning av denna andel.

Vi ska därför titta på socioekonomisk grupp (klass) och kön i relation till arbetsmiljön, varvid vi nöjer oss med att redovisa dagens situation när det gäller de bästa respektive sämsta jobben: kollektivt aktiva och isolerade högstressarbeten (*tabell 5*). Vi kan först titta på de socioekonomiska grupperna. Resultatet är mycket tydligt: Ju högre upp i den sociala hierarkin vi kommer, desto större andel är det som har den allra bästa arbetsmiljön och ju längre ned vi kommer, desto större andel som har den allra sämsta arbetsmiljön. Beträffande könsskillnader framkommer att det är en större andel män än kvinnor som har den bästa typen av arbete, samtidigt som det också är större andel män än kvinnor som har den sämsta. Skillnaden mellan män och kvinnor är dock inte lika stor som den mellan olika socioekonomiska grupper.

Tabell 5. Logistisk regressionsanalys av sambandet mellan klass, kön och typ av arbetsplats samt kollektivt aktivt arbete respektive isolerat högstressarbete. Oddskvoter.

	Kollektivt aktivt arbete	Isolerat högstressarbete
Klass		
Okvalificerade arbetare (ref.)	1.00	1.00
Kvalificerade arbetare	1.70 *	0.61 **
Lägre tjänstemän	2.06 **	0.64 **
Tjänstemän på mellannivå	4.08 ***	0.31 ***
Högre tjänstemän	4.77 ***	0.26 ***
Kön		
Män	1.26 *	1.37 **
Kvinnor (ref.)	1.00	1.00
Typ av arbetsplats		
Flexibel (ref.)	1.00	1.00
Icke-flexiblel	1.22 es	0.82 es
R ² (Nagelkerke)	0.08	0.07
N	1 534	1 534

*** p<0.001

** p<0.01

* p<0.05

es=ej signifikant

Sammantaget finner vi således att framför allt tillhörighet till socioekonomisk grupp, men också kön, har en stor och systematisk betydelse för arbetsinnehållet; skillnaderna mellan flexibla och icke-flexibla arbetsplatser är däremot mycket små, ibland obefintliga och icke statistiskt signifikanta. Vi kan alltså konstatera att de "gamla" variablerna klass och kön har betydligt mer med bra och dåliga arbeten att göra än det så kallade nya arbetslivets flexibla och icke-flexibla arbetsorganisation.

Sammanfattning

Med hjälp av data insamlade med åtta års mellanrum om anställda och deras arbetsmiljö samt organisationen av deras arbetsplatser, har vi testat den empiriska sanningshalten i två uttalanden som man ofta stöter på om ”det nya arbetslivet”. Det ena kallar vi flexibilitetspåståendet, vilket säger att alla arbetsorganisationer numera är flexibla; det andra benämner vi arbetsmiljöpåståendet, som hävdar att arbetsmiljön är bättre på flexibla än på andra arbetsplatser. Resultatet blev att inget av påståendena kan beläggas empiriskt och utvecklingen är heller inte sådan att de får något stöd. Båda påståendena är således vilseledande. Utvecklingen av ledning och arbetsorganisation samt konsekvenserna för arbetsinnehållet tycks vara betydligt mer komplex än en enhetlig och total övergång från det gamla till det nya.

Referenser

- Atkinson J (1984): Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. (IMS Report No. 89). Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Atkinson J & Meager N (1986): Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs. London: NEDO.
- Bradley H, Erickson M, Stephenson C & Williams S (2000): Myths at Work. Cambridge: Polity.
- Edling C & Sandberg Å (1996): ”Är Taylor död och pyramiderna rivna? Nya former för företagsledning och arbetsorganisation”. I Le Grand C, Szulkin R & Thålin M (red): Sveriges arbetsplatser – organisation, personalutveckling, styrning. Stockholm: SNS.
- Edling C & Sandberg Å (2003): ”New Management Systems and Worthwhile Work: the Swedish Experience”. I Gold M (red): New Frontiers of Democratic Participation at Work. Aldershot: Ashgate.
- Engstrand Å-K (2007): ”Flexibility's New Clothes: A Historical Perspective on the Public Discussion in Sweden”. I Furåker B, Håkansson K & Karlsson J Ch (red): Flexibility and Stability in Working Life. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Karlsson J Ch (2007): ”For Whom is Flexibility Good and Bad? An Overview”. I Furåker B, Håkansson K & Karlsson J Ch (red): Flexibility and Stability in Working Life. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Karlsson J Ch & Eriksson B (2001): Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor. En empirisk prövning av en retorisk figur. Lund: Arkiv.
- Karasek R & Theorell T (1990): Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.
- NUTEK (1996): Towards Flexible Organisations. Stockholm: NUTEK
- Pollert A (1988): ”’The Flexible Firm’: Fixation or Fact?”. Work, Employment and Society, vol 2, sid 281-316.
- Sayer A & Walker R (1992): The New Social Economy: Reworking the Division of Labour. Cambridge, Mass: Blackwell.
- Sethi A K & Sethi S P (1990): ”Flexibility in Manufacturing: A Survey”. The International

- Journal of Flexible Manufacturing Systems, vol 3, sid 289-328.
- Van der Doef M & Maes S (1998): "The job demand-control(-support) model and physical health outcomes: a review of the strain and buffer hypotheses." *Psychology and Health*, vol 13, sid 909-936.
- Van der Doef M & Maes S (1999): "The job demand-control(-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research." *Work & Stress*, vol 13, sid 87-114.
- Wikman A (2002): "Arbetsmarknadens utveckling i Sverige." I Marklund S (red) *Arbetsliv och hälsa 2000*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.