

TOMMY ISIDORSSON &amp; JULIA KUBISA (RED.)

# Job Quality in an Era of Flexibility. Experiences in a European Context

*Routledge, 2019*

Jan Ch. Karlsson

Idén bakom den här boken är spännande: Om vi utgår från att vi sedan ett par decennier lever i en era av flexibilitet i arbetslivet – på vilket sätt har då kvaliteten på jobben förändrats därav? Nu vet vi sedan länge att begreppet ”flexibilitet” är mångtydigt och ofta bedrägligt (Furåker, Håkansson och Karlsson 2007; Skorstad och Ramsdal 2016). Det är starkt värdeladdat i det att allt som är flexibelt framstår som gott och alla ord som sätts ihop med det blir goda ord – löneflexibilitet, organisationsflexibilitet, tidsflexibilitet, flexibel arbetsmarknad, flexibelt arbetsliv. För att få ett avstamp för boken utgår redaktörerna ändå från att flexibilitet för arbetsgivare inom såväl privat som offentlig sektor är en oundviklig utveckling. De vanliga argumenten för denna presenteras: globalisering, nödvändigheten av kostnadsänkningar i företagen på grund av ökad konkurrens och att begränsa den offentliga sektorns kostnader. Så långt har vi hört det förr. Trots denna uppgivenhet tar det hela alltså snart en intressant och angelägen vändning: Vilka blir konsekvenserna för arbetsmarknaden och arbetsmiljön av en sådan utveckling?

I introduktionskapitlet nyanseras framställningen genom presentationer av en modell för jobbqualität och två modeller för analys av flexibilitet. De sägs bilda utgångspunkter för boken. Den ena flexibilitetsmodellen har föreslagits av mig (Karlsson 2007) och den spelar med rätta minst roll i boken. Den ställer frågan ”för vem är flexibilitet bra respektive dålig?” utifrån tanken att om du ska *ha* flexibilitet, så måste jag *vara* flexibel – och tvärtom. Betydligt viktigare är Dan Jonssons (2007) resonemang med utgångspunkt i att sätta in flexibilitetsbegreppet i ett antal relationer.

FÖRFATTARE

Jan Ch. Karlsson, Professor emeritus,  
Arbetsvetenskap, Karlstads universitet,  
jan.karlsson@kau.se

Något förenklat ser grunderna i hans typologi ut så här:

- Flexibilitet är önskad variabilitet
- Stabilitet är önskad icke-variabilitet
- Instabilitet är icke-önskad variabilitet
- Inflexibilitet är icke-önskad icke-variabilitet

Tanken är även här att flexibilitet alltid är flexibilitet för någon, det är ett relationellt begrepp: Det som är flexibilitet för arbetsgivare medför (ofta) instabilitet för anställda – och tvärtom; och det som är stabilitet för arbetsgivare medför (ofta) inflexibilitet för anställda – och tvärtom. Tyvärr används detta kraftfulla teoretiska verktyg inte konsekvent i bokens kapitel, varför denna möjlighet till röd tråd och teoretisk utveckling inte utnyttjas efter förtjänst.

Modellen för jobb kvalitet är hämtad från de principer som föreslagits av Muñdoz de Bustillo med flera och vars utgångspunkt är ”de attribut hos arbete och anställning som har ett direkt inflytande på arbetares välbefinnande” (2011: 470; min översättning). I grunden innehåller den tre dimensioner. Den ena är anställningskvalitet (till exempel typ av kontrakt och arbetstider), den andra är arbetskvalitet (till exempel autonomi och olycksfallsrisker) och den tredje en kombination av de tidigare dimensionerna (participation och lärande i arbetet). Den här typologin har större betydelse än flexibilitetsmodellerna, men måste ändå sägas vara underutnyttjad i boken som helhet.

De övriga kapitlen är empiriska och utgörs av fallstudier i organisationer och yrken i Storbritannien, Polen, Belgien och Sverige. De tar oss med till en rad intressanta arbetsplatser, som polisstationer (Scholarios, Hesselgraves och Pratt), paketleveranser (Newsome, Moore och Ross), sjukhus (Kubisa), destillerier (Mendonca), call centers (Zielińska) och flera organisationer som anlitar inhyrd arbetskraft (bland andra Strauss-Rats och de svenska världsledande forskarna inom området, Håkansson och Isidorsson). Redaktörerna betonar att studierna genomförts i en social miljö som präglas av följderna av den svåra ekonomiska krisen 2008. Den innebar bland annat minskat politiskt intresse för jobb kvalitet till förmån för kvantitet och legitimering av osäkra jobb inom ramen för en ideologi om flexibla anställningar (kapitel av Stephen Bouquin samt Dragoş Adăscăliţei och Dederico Vegetti).

I stället för att referera bokens kapitel vill jag presentera några begreppsliga innovationer eller begrepp som jag menar bör ha större spridning, nämligen ”skenflexibilitet”, ”utvidgning”, ”beroende egenföretagande” och ”flexikvalitet”. Begreppet *skenflexibilitet (bogus flexibility)* myntas i Julia Kubisas kapitel ”For the sake of care. Nurses’ struggles for job quality in the context of flexibility arrangements: the case of Poland”. Hon behandlar frågan vad som hänt med sjuksköterskornas arbete till följd av de flexibilitetspraktiker som införts inom vården i

besparingssyfte sedan slutet av 1990-talet. Antalet sjuksköterskor har skurits ned drastiskt utan att antalet patienter eller vårdbehovet har minskat. Samtidigt har lönerna hållits nere, så att det knappast går att leva på dem. Med tanke på arbetsgivarens flexibilitet och med motiveringen valfrihet finns numera tre olika former för att vara anknuten som sjuksköterska till en vårdinrättning. Den ena är förstas som vanlig anställd på heltid, den andra i en civilrättslig form genom ett individuellt kontrakt och den tredje som egenföretagare. De två sistnämnda gäller ofta på deltid och innehåller inget arbetsrättsligt eller socialpolitiskt skydd. På grund av de låga lönerna går det inte att försörja sig på ett heltidsarbete, varför sjuksköterskorna dessutom har både ett och två deltidsjobb på civilrättslig basis eller som företagare. Resultatet för deras del är ett stort mått av instabilitet i (arbets)livet.

Därmed skulle vi kunna förvänta oss att den polska vårdens arbetsgivare åtnjuter en hög grad av flexibilitet. Enligt Kubisas analys är emellertid så inte fallet – särskilt inte på lång sikt. Det intensifierade arbetet och sjuksköterskornas brist på autonomi medför att de inte kan ta hand om patienterna på den nivå som skulle behövas och som de önskar. Vårdkvaliteten sjunker betänkligt, vilket gör att arbetsgivarna har svårt att uppnå sina mål i det avseendet. Även i deras fall blir resultatet instabilitet. När Kubisa ställer frågan ”flexibilitet för vem i det polska hälsosystemet?” blir svaret: Inte för någon. Det är en skenflexibilitet, som i praktiken innebär instabilitet för alla.

*Utvidgning (extensification eller overflowing work)*, som jag ursprungligen tänkte kalla ”extensifiering” men besinnade mig, är det begrepp som är den genomgående analytiska tråden i Dora Scholarios, Hannah Hesselgreaves och Raymond Pratts kapitel ”Quality of working time in the police. The experience of shift extensification for officers and staff”. Det handlar om oförutsägbara eller instabila aspekter av arbetstiden som bottenar i arbetsgivarens behov. I den här studien av brittisk polis gäller det mer specifikt oplanerad utvidgning av skift i tjänstgöringslistor i motsats till exempelvis betald övertid. Vi har väl alla tagit del av skönlitterära berättelser i böcker och film om poliser som ständigt hamnar i konflikt med familj och vänner för att arbetet kräver deras tid utan att de kunnat planera för det i förväg. Det visar sig vara ett dramatiskt tacksamt tema som har sin grund i verkligheten.

Studien visar att oplanerad skiftutvidgning är ett utbrett fenomen, särskilt bland poliser i yttre tjänst men även bland kontorsarbetarna. Detta gäller i synnerhet i slutet av skiften, men också att personal blir inkallad tidigare än enligt schemat. Utvidgningen av arbetstiden strider mot EU:s rekommendationer, men sker rutinmässigt. För den anställda medför den svårigheter med sömn och att återhämta sig från arbetet, liksom en konstant instabilitet i relationen mellan arbete och övrigt liv. Det är mycket vanskligt att bestämma att göra saker med

familjen eller planera sin fritid under sådana villkor. Arbetsgivaren, däremot, åtnjuter på så sätt ett avsevärt mått av flexibilitet.

*Beroende egenföretagande (dependent self-employment)* är en av ett helt kluster av liknande ”flexibla” konstruktioner på arbetsmarknaden, till exempel vad som kallats *bogus* eller *sham* eller helt enkelt *false self employment*. Företeelsen analyseras i kapitlet ”Supply chain capitalism’. Exploring job quality for delivery workers in the UK” av Kirsty Newsome, Sian Moore och Cilla Ross. Paketleveranser har växt till en betydande verksamhet i och med den starkt expansiva e-handeln. Författarna har funnit tre typer av relationer mellan paketleverantörer och företag. En är en traditionell anställning och en annan en blandning av sådana anställda och de som formellt är egenföretagare, men där båda grupperna utgår från samma arbetsplats, ett lager. En tredje är en form i vilken paketleverantören arbetar från sitt eget hem och kör ut paketen i egen bil på uppdrag av ett leverantörsföretag. Allt och alla övervakas elektroniskt i realtid, inklusive bilarna och paketen, men skillnaden är att egenföretagarna inte får betalt per timma enligt en fast tariff utan per leverans. I praktiken innebär det att de måste utföra betydligt fler leveranser än de anställda.

Genom konstruktionen med egenföretagare kan verksamhetens risker övervältras på egenföretagarna, som själva får stå för kostnader förknippade med misslyckade leveranser när de måste återvända till kunden senare, liksom för tidsåtgång för sådant som att lasta, lossa och köra bilen. Arbetsdagens porositet och dess kostnader är något som leverantörsföretagen slipper – den får paketleverantörerna själva stå för. Till den flexibilitet som detta ger arbetsgivarna kommer att de inte behöver bekymra sig om kostnader som normalt följer med anställningar. Pensionsavgifter, sjukpenning, finna vikarier om det skulle behövas och så vidare – allt sådant faller på egenföretagarna själva. Författarna definierar också beroende egenföretagande som ”en begreppslig mekanism genom vilken arbetsgivare flyttar risken med anställningens sociala kostnader till den enskilda arbetaren och i synnerhet tar bort tillgången till anställningsrättigheterna” (s. 82; min översättning). Ett kriterium för egenföretagande är dessutom att där finns ett stort mått av autonomi. Så är inte fallet här. Leverantörerna är bundna till ett enda distributionsföretag, de är ständigt övervakade och måste rätta sig efter de order de får därifrån för att få nya uppdrag. De är verkligen beroende, även om de formellt är självständiga egenföretagare. De betalar arbetsgivarens flexibilitet med egen instabilitet.

Det sista begreppet jag vill nämna är *flexikvalitet (flexiquality)*, som lanseras i redaktörernas avslutningskapitel. Denna kombination av flexibilitet och kvalitet betraktas som ett alternativ till den i praktiken misslyckade sammanställningen av flexibilitet och säkerhet – *flexicurity*. Tanken är alltså att förena arbetsgivarens flexibilitet med jobb kvalitet för de anställda. En given undran är vart frågan

”flexibilitet för vem?” tog vägen. Eller finns en underliggande tanke om att hög jobbkvalitet automatiskt medför flexibilitet för de som finns i dessa jobb? I vilket fall betonar författarna att flexibilitet förutsätter starka fackföreningar och därmed en kollektiv röst med mera makt bakom. Mot detta har jag inga invändningar, men vill lägga till vikten av informell makt och motstånd på arbetsplatser (Axelsson, Karlsson och Skorstad 2019).

Redaktörernas slutsats betonar att ett perspektivbyte måste till för att flexibilitet ska kunna uppnås: Istället för att studera hur jobbkvaliteten urholkas av flexibilitet bör vi undersöka aspekter av jobbkvalitet för att studera flexibilitet i avsikt att finna flexibilitet – en lösning som är av godo för alla parter. Dessa slutsatser bör ställas i relation till boken som helhet. Det förhållandet att de teoretiska resurser som presenteras i introduktionskapitlet inte präglar boken – de nämns bara i förbigående i vissa kapitel och inte alls i andra – medför att det är svårt att utläsa något systematiskt svar på frågan hur flexibilitet påverkar jobbkvaliteten i Europa. Samtidigt kanske det skulle vara för mycket begärt. Vi får nöja oss med ett antal separata fallstudier, av vilka många är högst intressanta i sig. Dock är det värt att notera att det inte går att finna några exempel alls på att flexibilitet på arbetsmarknaden eller i arbetsorganisationer skulle vara av godo för de anställda. Istället har arbetsgivarnas flexibilitet ökat markant sedan 1980-talets kris, samtidigt som de anställdas jobbkvalitet har minskat. Enligt bokens författare finns här ett orsakssamband: Jobbkvalitetens tillbakagång beror på mekanismer som stärkt arbetsgivarnas flexibilitet. Kanske kan redaktörernas plädering för flexibilitet framstå som en from förhoppning mot den bakgrunden. Men den är också möjlig att tolka som ett djärvt forskningsprogram.

## REFERENSER

- Axelsson, Jonas, Jan Ch. Karlsson och Egil J. Skorstad (2019) *Collective Mobilisation in Changing Conditions. The Worker Collectivity in a Turbulent Age*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Furåker, Bengt, Kristina Håkansson och Jan Ch. Karlsson (red.) (2007) *Flexibility and Stability in Working Life*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Jonsson, Dan (2007) 'Flexibility, Stability and Related Concepts', s. 30-41 i Bengt Furåker, Kristina Håkansson och Jan Ch. Karlsson (red.) (2007) *Flexibility and Stability in Working Life*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Karlsson, Jan Ch. (2007) 'For Whom Is Flexibility Good and Bad? An Overview', s. 18-29 i Bengt Furåker, Kristina Håkansson och Jan Ch. Karlsson (red.) (2007) *Flexibility and Stability in Working Life*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Muñoz de Bustillo, Rafael, Enrique Fernández-Macias, Fernando Esteve och José-Ignacio Antón (2011) 'E Pluribus Unum? A Critical Survey of Job Quality Indicators.' *Socio-Economic Review*, 9(3): 447-75.
- Skorstad, Egil och Helge Ramsdal (red.) (2016) *Flexible Organizations and the New Working Life. A European Perspective*. London: Routledge.