

---

# Jan Ch Karlsson & Birgitta Eriksson: Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor En empirisk prövning av en retorisk figur

Arkiv förlag, Lund, 2000

Arbetslivsfältet är sedan länge minerat med myter. I en strid ström framförs diverse obelagda påståenden vilka förunderligt snabbt blir accepterade som sanningar. Den som lyckas med konststycket att glömma alla arbetsuppgifter som dagligen utförs av vårdbiträden, metallarbetare, lärare, städare och andra vanliga människor kan lätt få intryck av att hela arbetslivet är i gungning. Tro det eller ej, men majoriteten av alla anställda i landet arbetar snart hemma (på "distans") via internet, medan resten av oss sköter våra uppgifter genom att fara omkring och prata (eller skicka SMS-meddelanden) i mobiltelefon. Knappt någon är längre fast anställd. Det finns för övrigt inte många riktiga arbetsplatser kvar att vara fäst vid – de flesta företag är endast "imaginära" eller "virtuella". Chefer syns knappast till, eftersom alla hierarkier har monterats ner. I stället får man försöka hålla kontakt ("logga in") genom "nätverk" eller ute på marknaden. Och arbetets kvalifikationskrav stiger så svindlande snabbt att vi allihop ständigt måste utbilda oss för att inte hänga med i svängarna.

Det är inte uppenbart vad den omfattande mytbildningen beror på. I sin på många sätt utmärkta bok, *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor. En empirisk prövning av en retorisk figur*, urskiljer Birgitta Eriksson och Jan Ch Karlsson tre tänkbara orsaker. Den första är rolighetsfaktorn, att det helt enkelt är skojigare att hävda att allt är nytt (kanske särskilt om det också påstås vara gott). Den andra bygger på Thomas-

teoremet: att konsekvenserna av en föreställning blir verkliga om föreställningen, oavsett sanningshalt, upplevs som verklig. Forskare, konsulter, företagsledare och andra försöker (av olika skäl) suggerera fram en verklighet som ursprungligen mest är ett påhitt. Den tredje faktorn kallas det dualistiska tankefelet. En viss typ av förändring inom en avgränsad sektor (t ex en övergång från framställning av standardiserade till differentierade produkter inom delar av tillverkningsindustrin) kopplas, på ett analytiskt omotiverat vis, ihop med andra typer av avgränsade förändringar (t ex en konjunkturbetingad uppgång i andelen tidsbegränsade anställningar). Därmed frammanas en missvisande bild av ett genomgripande systemskifte i arbetslivet som helhet.

Ytterligare en viktig faktor bakom mytbildningen, som Karlsson och Eriksson bara antyder i sin diskussion härav men som utgör ett av huvudmotiven till deras empiriska undersökning, är de metodmässiga brister som präglar stora delar av litteraturen på området. Ett vanligt tillvägagångssätt vid skildringar av nya tendenser i arbetslivet har varit att försöka urskilja de arbetsplatser (eller andra kategorier, t ex yrkesgrupper) som antas ligga längst fram i utvecklingen. Sedan generaliseras (åtminstone implicit) de villkor man finner på dessa utvalda platser till arbetslivet i stort, antingen som beskrivning av nutiden eller som en prognos. Detta är en ytterligt vansklig strategi. Ett av problemen är cirkulär bevisföring. Att undersöka utbredningen av en viss företeelse

genom att studera enbart de ställen där man tidigare konstaterat att företeelsen finns är att förutsätta det som bör visas. Ett annat problem är generalisering på basis av skeva urval. Om de undersökta fallen avviker från genomsnittet eller huvuddelen av samtliga fall (vilket ofta är det uttryckliga syftet med det urval som görs), eller om man inte tar reda på huruvida de är speciella eller ej, så kan man inte generalisera de resultat man erhåller. Ibland används i stället den sneda urvalsdragningen som en prognosmetod. Förutsägelserna kan vara mer eller mindre välgrundade, men kan aldrig beläggas empiriskt utan facit i hand. Ingen kan göra en empirisk undersökning av något som ännu inte inträffat.

Notera att dessa problem gäller såväl kvantitativ som kvalitativ metodik. Samma grundläggande vetenskapliga krav måste ställas oavsett om man väljer att arbeta med standardiserade enkätfrågor, djupintervjuer eller vilken som helst form av datainsamling. Kravet på generaliserbarhet, t ex, kan inte undvikas genom att arbeta med enstaka fall i stället för större urval. Varje enskild fallstudie kan visserligen inte vara representativ i samma utsträckning som stora slumpmässiga urval av arbetsplatser eller andra undersökningsenheter. Fallstudier har i stället andra kända fördelar. Men i alla undersökningar, oavsett metod, bör man omsorgsfullt klargöra vilken räckvidd som slutsatser på grundval av den bearbetade informationen har. (Ett aktuellt exempel på en mycket väljord kvalitativ studie i detta avseende är Lamont 2000.)

Lyckligtvis har en reaktion mot mytbildningen inom arbetslivsområdet nu inletts. Sedan några år har etablerade föreställningar börjat granskas empiriskt på ett mer noggrant sätt än tidigare (se t ex le Grand m fl 2001a, b; National Research

Council 1999; Neumark 2000; eller de referenser som Jan Ch Karlsson anger i en bokanmälan nyligen i denna tidskrift; Karlsson 2001). Karlsson och Eriksson tar sig med hjälp av en egen empirisk studie an föreställningen om en tilltagande "flexibilitet" i arbetslivet. De bygger sin analys på ett stort slumpmässigt urval av arbetsplatser och anställda runt om i landet, och kan därmed generalisera sina fynd till arbetslivet i Sverige som helhet. Datamaterialet omfattar dels svaren från en enkät som gick ut i februari 1995 till de individer som under 1993 och 1994 hade intervjuats i SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU), dels svaren från en enkät som gick ut senare under 1995 till företrädare för de anställda individernas arbetsplatser. Sammanlagt inkom svar från 1 992 individer och 1 446 arbetsplatser. (Anmärkningsvärt nog redovisas inte bortfallets storlek i boken. Vad jag förstår är dock bortfallet knappast problematiskt stort, givet urvalsstorlekarna i AKU.)

Till utgångspunkt för en avgränsning och definition av begreppet flexibilitet tar Karlsson och Eriksson den välkända och mycket spridda (om än inte allmänt accepterade) modell som utvecklats av John Atkinson (1984). Enligt denna modell kombinerar det flexibla företaget (eller arbetsplatsen) tre typer av omställningsförmåga: funktionell, numerisk och finansiell. Den funktionella flexibiliteten innebär att de anställda är mångkunniga, så att de lätt kan röra sig mellan olika arbetsuppgifter. Den numeriska flexibiliteten handlar om förmågan att snabbt kunna förändra personalens storlek, med hjälp av t ex tidsbegränsade anställningar och entreprenadkontrakt. Den finansiella flexibiliteten, slutligen, omfattar framför allt ett lönesystem som kan understödja kompetensutveckling och heterogena anställningskontrakt.

Den funktionella flexibiliteten handlar alltså om interna rörelser bland anställda som ledningen vill ha långsiktiga relationer med, medan den numeriska flexibiliteten gäller förflyttningar över företagets yttre gränser av personal som är lätt utbytbar. Modellen förutsätter därmed en intern uppdelning av företagets anställda mellan en kärnarbetskraft å ena sidan och mer perifera grupper å den andra.

Enligt den "retoriska figur" (Karlssons och Erikssons uttryck) som föreställningen om flexibilitet utgör kan man förvänta sig, för det första, att de flexibla arbetsplatserna har ökat i frekvens så att de idag är dominerande i arbetslivet samt, för det andra, att personalens villkor är bättre på flexibla arbetsplatser än på mindre flexibla ställen. Att undersöka i vilken mån dessa två förväntningar överensstämmer med faktiska förhållanden i Sverige är författarnas huvudfrågor. Den första frågan rymmer såväl en tids- som en rumsdimension. Tidsaspekten avstår dock författarna från att studera, eftersom de bara har data från en tidpunkt (1995). Visserligen ställdes frågor i enkäten angående förändringar, men det interna bortfallet på dessa frågor blev enligt författarna så stort att svaren inte kunde analyseras på ett meningsfullt sätt. (Man kan tillägga att den typen av information hade varit av tveksam halt även utan internbortfall, pga betydande reliabilitetsproblem.)

Vad gäller utbredningen av flexibla arbetsplatser kommer Karlsson och Eriksson fram till att den är högst begränsad. Med de operationaliseringar som författarna använder blir resultatet att cirka fyra procent av alla arbetsplatser i Sverige är flexibla i Atkinsons mening. Nu kan denna siffra naturligtvis inte ges en absolut tolkning, eftersom andra rimliga operationaliseringar ger andra tal. Men det visar sig att även av-

gränsningar som är mycket generösare mot tesen om flexibilitet ger påfallande låga andelar flexibla arbetsplatser. Trots att det inte kan uteslutas att andelen har ökat under senare år, i linje med retoriken, är den mycket begränsade utbredningen vid 1990-talets mitt oförenlig med en stark variant av flexibiliseringstesens. Slutsatsen är att flexibla arbetsplatser långtifrån dominerar i svenskt arbetsliv. Denna slutsats stöds av två andra, åtminstone delvis jämförbara, svenska studier som refereras i boken (Edling & Sandberg 1996, NUTEK 1996).

Fast nog har vi alla sett åtminstone tendenser till en flexibilisering av arbetslivet? Är de verkligen bara en illusion? Karlsson och Eriksson citerar (s 95) med gillande ett resonemang om "avlagringar" och "sediment" som i Sverige förts av bl a Torsten Björkman, Bo Helgeson och Christer Marking. I stället för en genomgripande övergång från ett tillstånd till ett annat betonas här ett långsamt historiskt förlopp där nya inslag kontinuerligt blandas med rester av tidigare lösningar. Arbetslivet är inte homogent och dess förändringar kan inte förväntas vara enhetliga. Den utveckling som sker präglas av tröghet snarare än dramatik, med begränsade eller splittrade tendenser till förnyelse. Jag tycker att denna bild är såväl teoretiskt som empiriskt rimlig.

Frågan om flexibla arbetsplatser är bra eller dåliga för de anställda är mer komplicerad att besvara. Enligt den retoriska figur som Karlsson och Eriksson vill pröva empiriskt är arbetsvillkoren bättre på mer flexibla arbetsställen än på andra, och denna relativa fördel kommer alla anställda på flexibla företag till godo. På denna punkt är jag tveksam till författarnas tolkning av flexibilitetstesens. Det är rimligt att tro att flexibiliteten, i Atkinsons tappning, är positiv främst för två kategorier: arbetsplatsernas ledning och kärn-

arbetskraft. Den perifera arbetskraften har däremot troligen en sämre position på flexibla arbetsplatser än på andra ställen. Mitt intryck är att detta är en utbredd ståndpunkt, och det hade varit intressantare att se en prövning av den än den variant som testas i boken. I själva verket är en viktig förutsättning för det flexibla företagens framväxt, som Karlsson och Eriksson utgår ifrån, en försvagning av löntagarnas makt visavi arbetsgivarna (t ex via en ökad arbetslöshet). Att en sådan försvagning skulle leda till en generell förbättring av löntagarnas arbetsvillkor förefaller inte särskilt plausibelt, åtminstone inte utan någon tilläggsargumentation.

Jag är litet skeptisk även till vissa andra moment i denna del av analysen. Det är t ex oklart varför den fysiska arbetsmiljön skulle påverkas av graden av flexibilitet. (Nu visar det sig finnas ett samband, som jag dock tror kan förklaras av skillnader i bransch- och yrkessammansättning mellan "flexibla" och mindre flexibla arbetsplatser.) Vidare operationaliseras den sk krav-kontroll-modellen (Karasek 1979, Karasek & Theorell 1990), som tas till utgångspunkt vid författarnas avgränsning av mentala arbetsvillkor, på ett enligt min mening delvis missvisande sätt. Slutsatsen av den empiriska prövningen blir hur som helst att skillnaderna mellan "flexibla" arbetsplatser och andra arbetsplatser vad gäller personalens villkor i huvudsak är små eller obefintliga. Även detta resultat talar alltså emot den tes som prövas. Av ovan angivna skäl skulle jag dock gärna vilja se ytterligare analyser för att bli helt övertygad.

Men låt inte mina kritiska randanmärkningar skymma bokens stora kvaliteter. Särskilt den empiriska analysen, men även den begreppsmässiga diskussionen, är i stort sett väl genomförd och mycket givande. Jan Ch Karlsson och Birgitta Eriksson förtjänar en

eloge för att ha gett sig i kast med ett centralt problem inom arbetslivsområdet på ett så fruktbart sätt. Det är bara att hoppas att de framöver söker sig vidare längs samma väg, och att de får sällskap av många fler på resan. Med ökad forskning av hög kvalitet kan myterna kring arbetets villkor i bästa fall komma att skingras till förmån för kunskap om faktiska förhållanden. Detta vore positivt inte minst för arbetslivets framtida utveckling. Då våra handlingar till stor del styrs av våra föreställningar, finns goda skäl att se till att föreställningarna är verklighetstroga snarare än illusioner.

Professor **Michael Tåhlin**  
 Institutet för social forskning  
 Stockholms universitet

## Referenser

- Atkinson J (1984) *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Institute for Manpower Studies, Brighton.
- Edling C & Sandberg Å (1996) "Är Taylor död och pyramiderna rivna?" s 148–182 i le Grand C, Szulkin R & Tåhlin M (red) *Sveriges arbetsplatser. Organisation, personalutveckling, styrning*. 2:a upplagan, SNS Förlag, Stockholm.
- le Grand C, Szulkin R & Tåhlin M (2001a) "Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsnehåll under tre decennier", s 79–119 i Fritzell J, Gähler M & Lundberg O (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. SOU 2001:53. Fritzes, Stockholm.
- le Grand C, Szulkin R & Tåhlin M (2001b) "Lönestrukturens utveckling i Sverige" s 121–173 i Fritzell J, Gähler M & Lundberg O (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. SOU 2001:53, Fritzes, Stockholm.
- Karasek R A (1979) "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign" *Administrative Science Quarterly* 24, s 285–307.
- Karasek R A & Theorell T (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, New York.

- Karlsson J Ch (2001) "Staffan Marklund (red): Arbetsliv och hälsa 2000" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 7, nr 2, s 141–144 (bokanmälan).
- Lamont M (2000) *The Dignity of Working Men. Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- National Research Council (1999) *The Changing Nature of Work. Implications for Occupational Analysis*. National Academy Press, Washington, DC.
- Neumark D (red) (2000) *On the Job. Is Long-Term Employment a Thing of the Past?* Russell Sage Foundation, New York.
- NUTEK (1996) *Towards Flexible Organisations*. NUTEK, Stockholm.