

# Historik över arbetsgivares kontroll av arbetstiden

RECENSERAD BOK

DANIEL BODÉN

FRÅN VÄLLINGKLOCKA TILL MINUTJAKT.  
ÖVERVAKNING OCH STYRNING AV ARBETET  
FRÅN DAGSVERKEN TILL GIGEKONOMI

Arkiv förlag, 2023

Jan Ch. Karlsson

Bodén har modet att inte följa modet i sin historiska exposé över kontroll i arbetslivet: Istället för foucaultiansk diskursanalys väljer han en materialistisk analytisk strategi. Han säger (s. 18):

Till skillnad från Foucault söker jag med denna studie förstå övervakningens rötter hos särskilda aktörer med bestämda sociala och materiella intressen. Jag menar, i enlighet med ett historiematerialistiskt perspektiv på världen, att den sociala och materiella verkligheten betingar medvetandet. Inte tvärtom.

Däriigenom blir kontroll ett relationellt begrepp: En aktör kan påverka en annan aktörs agerande eller brist på agerande. Det intressanta blir vilka dessa aktörer är och vad som ger den ena makt över den andra. Det är en begreppsbildning som idag känns som en frisk fläkt.

Bodéns tema är kontroll över arbetsprocessen i Sverige under de senaste 200 åren. Han urskiljer fyra dimensioner som kontrollen kan gälla. För det första *vem* som är anställd i organisationen.

Även om det kan finnas begränsningar i tillgången på en viss typ av arbetskraft gör arbetsgivare ett noggrant

FÖRFATTARE

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

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25785>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

urval om de har möjlighet. En andra dimension är själva *utförandet* av arbetet. Det kan gälla allt från enskilda handgrepp i manuella jobb till kabinpersonalens leende. En tredje kontroldimension är själva *produkten*, inklusive tjänster. Men det är den fjärde dimensionen som analysen koncentreras till, nämligen *arbetstiden*. Det handlar såväl om dess förläggning (främst tid på dygnet) som dess längd. Författaren gör detta till en närmast existentiell fråga: Den som kontrollerar arbetstiden – arbetsgivaren eller den arbetande – kontrollerar en stor del av livet. En annan begreppslig indelning har att göra med att analysen sträcker sig över en så lång period. Den gäller de tre samhällsekonomiska epokerna jordbruksamhälle, industrisamhälle och tjänstesamhälle. Slutligen en teknologisk periodisering av hjälpmedel för att kontrollera arbetet: manuell, mekanisk och elektronisk. Boken är disponerad i enlighet med epokerna: Förutom inlednings- och avslutningskapitel finns ett kapitel om var och en av dem: jordbruk, industri och tjänster. Samtidigt betonas att kapitalism börjar utvecklas i slutet av den första epoken och dominerar de två senare.

Bland självägande bönder, fiskare och liknande grupper i jordbrukssamhället finns en kollektiv normativ kontroll – i den mån, menar Bodén, som vi överhuvudtaget kan tala om kontroll. De som har arbetsplikt av något slag, som bönder på gods, pigor och drängar, statare, lärlingar och gesäller i skråväsendet, är utsatta för en sträng övervakning. Där finns särskilda yrkesgrupper för detta, som rättare. De ska, enligt en instruktion ”rätta och driva arbetsfolket” (s. 44) till att arbeta disciplinerat. Samtidigt uppstår därmed också ett motstånd mot disciplineringen. Bodén återger ett exempel från en berättelse från ett gods. Det var en

Rättare som hade torparna till att börja arbetet kl. 4 fm. sommartiden. Torparna här hade hört att på Koberg börja de inte arbetet innan 1/2 6 fm. Så en morgon behaga torpara strejka – detta var innan skräddare Palm börja agitera – Rättaren ”ringde” kl. 4 fm. ingen av drängar eller småtorpara rörde sig ur fläcken. Länsman, förvaltarn från Koberg kom dit. Det lästes upp både ur strafflagen och tjänstehjonsstadgan, men inget hjälpte, till sist fick de lov börja arbetet 1/2 6 fm. även här. Förut fick de inte ledigt, mer än då rättaren försov sig.

Den omfattande proletariseringen av jordbruksbefolkningen från mitten av 1700-talet och framåt förser industrikapitalismen med arbetskraft i form av lönearbetare. Därigenom blir också lönearbetet den samhälleliga normen. De som inte kommer från godsens hårda kontroll har svårt att inordna sig i fabrikenas tidsregim och det är en lång process att disciplinera arbetskraften i detta avseende. En av åtgärderna är att inhägna fabriksområdet – inte så mycket för att hålla obehöriga ute som för att hålla arbetarna inne. Även nya yrkesgrupper som ska ”rätta och driva arbetsfolket” utvecklas: rättarna blir förmän. Sedan kommer den vetenskapliga företagsledningen,

vars tillämpningar bland annat innebär förenklingar av arbetet, som ytterligare stärker arbetsgivarnas kontroll – och deras position och vinster.

Bodén betonar stämpelurets betydelse för tidsdisciplineringen. Innan dess införande är det förmännens uppgift att registrera arbetstiden, nu blir det arbetarna själva som får göra det. Något som var en nyhet för mig är stämpelurstillverkarnas kampanjer för att införa flexitid på arbetsplatserna. Det medför ju ett ännu starkare krav på tidsregistrering – eller som L M Eriksson uttrycker saken i sin reklam till företagen: ”Bara med stämpelklocka klarar ni flexibel arbetstid”. Med den allt mer omfattande rationaliseringsrörelsen förstärks kontrollen av och i arbetstiden, bland annat genom ytterligare ett nytt yrke med sådan uppgift: tidsstudiemännen. Även kontorsarbetet börjar tayloriseras och kontrolleras allt hårdare. Kontoristerna går från att associeras med ägarna i uppgifter och levnads sätt till att bli vanliga lönearbetare.

För den senare utvecklingen accentuerar Bodén betydelsen av nyliberalismens politiska genomslag med privatiseringar i offentlig sektor och förändrade styr-system i form av det som kallas New Public Management. Denna utveckling blir möjlig, menar han, genom en politisk högervåg i kombination med en försvagad fackföreningsrörelse – en utveckling som markerar en övergång från industrikapitalism till finanskapitalism. Därvid medför digitaliseringen en stark expansion av kontrollformer, samtidigt som osäkra anställningar ökar markant. Det senare handlar inte, som flexitiden, om flexibilitet för de anställda utan för arbetsgivarna. Detta paras alltså med att digital övervakning och kontroll blir vardag på arbetsplatserna. Enligt en undersökning från Handels som Bodén refererar (s. 127) är de vanligaste medlen för detta i denna bransch ”Stämpelklockor, digital loggning och prestationsmätning, mätning av individuell försäljning, utpasseringskontroller, *mystery shoppers*, alkohol- och drogtestning, bakgrundskontroller samt gps- och kameraövervakning”. I boken ges flera andra exempel, som bevakning av chaufförer via GPS, röstkommandon för var och vad lagerarbetare ska plocka och minutstyrning via handdatorer eller mobiler i hemtjänsten. Men författarens främsta exempel gäller plattformsjobben i gigbranschen. Här är de arbetande inte alltid anställda utan fungerar som egna företagare. De får också ofta själva stå för saker som de behöver för att kunna utföra jobbet. Bodén återger (s. 144) till exempel vad Foodora kräver i det avseendet av sina leveransbud:

- En Iphone 4s (eller senare modell) eller en Android phone (4.2 eller senare modell) med internetdata
- Cykel, moped eller bil
- Ett giltigt arbetstillstånd (om du behöver det), ett svenskt personnummer eller samordningsnummer
- Att vara 18 år eller äldre

Buden konkurrerar också med varandra om uppdragen och förtjänsten är låg. Jobben styrs av datorer och algoritmer. Hela boken inleds med ett fall i vilket en plattformsarbetare får en automatiskt genererad e-post i vilken en algoritim meddelar att han fått sparken på grund av bristande prestationer.

Ibland talas i samband med den tekniska utvecklingen av övervakning och styrning på arbetsplatserna om en digital taylorism. Bodén invänder dock att utvecklingen gått vida utöver vad som kunde åstadkommas på Taylors tid. Han säger (s. 149-150):

Ny spårings- och övervakningsteknik som samlar in data gör det möjligt för företag att kontrollera arbetet med allt större intensitet. Uppgifter om de anställdas beteenden bearbetas med algoritmiska processer som skalar bort lager av det vardagliga arbetets komplexitet, abstraherar och fattar beslut utan mänsklig inblandning. Apparna kontrollerar arbetstid, tempo, utförande och kvalitet och står i vissa fall själva för att såväl anställa som friställa personal.

Samtidigt pekar han på att inte heller denna teknik gör arbetsgivarna enväldiga. Även nu förekommer såväl individuellt som kollektivt motstånd bland de arbetande. Dock har de formella fackliga organisationerna svårt att få större genomslag i denna miljö.

Generellt tar Bodén i någon mån upp agitation bland lönearbetare och fackföreningsrörelsens framväxt samt den specifika samförståndsandan i den svenska modellen. Jag saknar emellertid en mer utvecklad diskussion om motstånd och organisatorisk olydnad på arbetsplatserna. Det är ju dialektiken mellan arbetsgivarers kontroll och lönearbetares motstånd och organisatoriska olydnad som driver fram nya former av kontroll enligt de flesta samhällsvetare som studerar sådana frågor (till exempel Ackroyd & Thompson 2022; Karlsson 2012; Skorstad 2021).

Jag ser mycket positivt på den här boken, men som recensent bör jag göra ett par randanmärkningar: Den har ett för läsaren ovanligt krångligt referenssystem. Först måste vi bläddra fram till en notförteckning där vad som brukar stå inom parentes i harvardsystemet uppges och sedan leta oss fram till en annan förteckning där den fullständiga referensen finns. Vissa referenser i noterna saknas dock i listan. Vidare skriver Bodén "nationalekonomen Frederick Winslow Taylor" (s. 83), men Taylor var ingenjör och så långt från nationalekonom som man kan komma.

Sammantaget menar jag att boken kanske inte innehåller så mycket nytt för erfarna samhällsvetare, men dess styrka ligger just i den historiska översikten av kontrollformer i arbetslivet. Den kan därför fungera bra som obligatorisk läsning i introduktionskurser till samhällsvetenskapliga ämnen på universitet och högskolor.

## REFERENSER

Ackroyd, S. & Thompson, P. (2022). *Organisational Misbehaviour*. SAGE.

Karlsson, J.C. (2012). *Organizational Misbehaviour in the Workplace. Narratives of Dignity and Resistance*. Palgrave Macmillan.

Skorstad, E.J. (2021). *Organisasjonsformer. Arbeidsvilkår og effektivitet*. Gyldendal.