

**Michael Allvin, Christin Mellner, Fredrik Movitz
och Gunnar Aronsson**

Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor

Nästan 30 år efter det att begreppet flexibilitet i arbetslivet kom i bruk råder det fortfarande stor osäkerhet om vad begreppet innebär och hur vanligt det egentligen är. I artikeln diskuteras flexibilitet utifrån en representativ studie av den svenska arbetskraften. I studien konstateras att både traditionellt organiserade och helt fria arbeten är relativt ovanliga. Däremot är flexibla arbetsvillkor desto mer vanligt förekommande och spridda i varierande grad bland den svenska arbetskraften.

Michael Allvin, docent,
Sociologiska institutionen,
Uppsala universitet
michael.allvin@soc.uu.se

Christin Mellner, forskare,
Psykologiska institutionen,
Stockholms universitet
cmr@psychology.su.se

Fredrik Movitz, forskare,
Sociologiska institutionen,
Stockholms universitet
fredrik.movitz@sociology.su.se

Gunnar Aronsson, professor,
Psykologiska institutionen,
Stockholms universitet
gunnar.aronsson@psychology.su.se

De senaste 30 åren har sett ett ökande antal förändringar på arbetsmarknaden i såväl Sverige som västvärlden i stort. Serviceindustrin har utvecklats till att bli den överlägset största arbetsgivaren inom OECD-området (OECD 2008). Stora industrier har skurit ner eller ”outsourcat” stora delar av den arbets- och kapitalintensiva produktionen. Yrken som baseras på manuellt arbete innehas idag endast av en fjärdedel av den svenska arbetskraften (SCB 2008). Den ökande betydelsen av informations- och kommunikationsteknologi har tillsammans med den växande andelen kunskapsbaserade varor och tjänster ökat kraven på abstrakt och teoretisk kunskap i arbetet (Warhurst & Thompson 2006, Paganetto

Studien utfördes vid förutvarande Arbetslivsinstitutet och har finansierats av Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap.

2004, Powell & Snellman 2004). Dessutom ser vi en generell trend inom organisationer och ledarskap mot decentralisering, entreprenörskap och flexibilitet, vilket har ökat kraven på självständighet och service bland arbetstagare oberoende av verksamhet och bransch. Tillsammans innebär dessa förändringar en betydande omstöpning av arbetets villkor.

Denna förändring av arbetsmarknaden är i och för sig inte någon nyhet. Den har förutspåtts, beskrivits och diskuterats sedan mitten av 1960-talet. Epiteterna är också väl kända, även utanför det akademiska sammanhanget: det postindustriella samhället, konsumtions- och informationssamhället. Även i organisationssammanhang har dessa förändringar diskuterats, analyserats och kritiserats. Flexibla, kompetenta och postbyråkratiska organisationer, *knowledge* och *service management*, är bara några av de begrepp och inriktningar som återopats för att gestalta samtidens utmaningar. När det gäller själva arbetet och arbetsplatsen är det dock en annan femma. Även om förändringarna är lika påtagliga här är motsvarande diskussion märkligt frånvarande (Allvin & Aronsson 2003).

Vi talar till exempel fortfarande om arbete i termer som hänvisar till de traditionella villkor som dominerat större delen av förra århundradet. Än viktigare är att den implicita föreställningen om arbete som bestämmer de administrativa systemen och praktikerna för såväl arbetsmarknadens parter som välfärdsstaten antyder en standard som kanske inte längre gäller för många arbeten. Beräkning och utbetalning av pension och arbetslöshetsunderstöd utgår från *heltidsanställning* som standard. Arbetstidsavtal, semesteravtal och övertidsersättning utgår från föreställningen om regelbundna *kontorstider*. Arbetsmiljörregler, arbetsskadeförsäkring och arbetsmarknadsstatistik förutsätter en *fast arbetsplats*. Skyddsåtgärder, disciplinära åtgärder, utvärderingar och en stor del av arbetslagstiftningen utgår från att det finns en given *arbetsordning*, samt att arbetstagaren är medveten om den. Professionell tillhörighet, fackligt medlemskap och juridiskt ansvarstagande förutsätter ett givet *ansvarsområde*, och så vidare.

I den här artikeln kommer vi att undersöka utbredningen av nya former för arbetets organisering. Det sker med hjälp av statistiska data från ett representativt urval av den svenska arbetskraften. Dessa data visar på ett omfattande och vidsträckt bruk av flexibla arbetsvillkor. Endast en sjättedel av jobben på den svenska arbetsmarknaden har arbetsvillkor som kan associeras med traditionella jobb. I stället är det lågreglerade och oreglerade arbeten, alltså arbeten med flexibla arbetsvillkor i varierande omfattning, som dominerar.

Den omstridda flexibiliteten

Vad menar vi då när vi talar om flexibla arbeten och flexibla arbetsvillkor? Låt oss börja med att konstatera att flexibilitet är ett omstritt begrepp. Ända sedan Michael Piore and Charles Sabel (1984) proklamerade återkomsten av det kvali-

ficerade hantverksarbetet inom så kallad flexibel produktion så har förespråkarna för förändrade arbetsvillkor blivit kritiserade för att komma med ogrundade påståenden. Kritiken har heller inte varit helt obefogad. Många förkunnelser om "den nya flexibiliteten" uppvisade – med en aristotelisk terminologi – mer patos än logos. De mest entusiastiska påståendena om framtidens flexibla arbetare, arbetsplatser, företag och organisationer kan så här i efterhand relativt lätt avfärdas som fria fantasier och fromma förhoppningar. Trots det lyckades de skapa stor uppmärksamhet i samhällsvetenskapliga kretsar och även reta upp många annars så sansade sociologer. Mer än 20 år senare är det fortfarande kutym att börja en avhandling om aktuella arbetsvillkor med att distansera sig själv från begrepp som "nya organisationsformer", "det moderna arbetet", "framtidens arbetsliv" samt inte minst "flexibilitet" (se till exempel Marchington 2005).

När vi ser tillbaka verkar det som om kritiken ursprungligen provocerades fram av det onyanserade och huvudsakligen retoriska användandet av flexibilitetsbegreppet inom managementlitteratur. Retoriken målade upp en bild av en arbetsmarknad och arbetsvillkor i obönhörlig utveckling från ett stagnerat tillstånd av politisk reglering till en fri marknad. Den bejakade, till och med applåderade, denna förändring och utlovade ökad "empowerment", kreativitet, engagemang, anställningsbarhet och entreprenörskap till de arbetare och chefer som anammade evangeliet (se till exempel Kanter 1983, Handy 1984, Peters & Waterman 1982). Dessa vidlyftiga löften fann sin praktiska form i några tidiga rapporter från *Institute of Manpower Studies* (numera *Institute of Employment Studies*) i Storbritannien, författade av John Atkinson (1984, 1986). Atkinson (och Nigel Meager som var medförfattare på den andra rapporten) skissade i dessa rapporter på en modell för det flexibla företaget (*the flexible firm*). Modellen, som även går under namnet centrum-periferi-modellen, innehåller tre (senare fyra) strategier för att åstadkomma flexibilitet. I synnerhet två av dessa strategier, funktionell och numerisk flexibilitet, har blivit närmast synonyma med begreppet.

Flexibilitetsbegreppet och dess löften – liksom dess mer handfasta form: det flexibla företaget – kritiserades energiskt för att ha en nyliberal agenda, med genomgripande förändringar av politik och partsrelationer (Pollert 1991, Wood 1989). Även om Atkinson till sitt försvar försökte hävda att modellen för det flexibla företaget varken skulle förstås preskriptivt eller deskriptivt, så blev den envist kritiserad för just detta (Legge 2005).

Kritiken var visserligen själv ideologiskt motiverad, men det var inte i första hand mot ideologin bakom flexibilitetsbegreppet som den riktades. Kritikens huvudsakliga mål var i stället de löften som flexibiliteten förespeglade. Flera studier hävdade följaktligen att allt tal om flexibilitet inte var något annat än tom retorik, och att ute i verkligheten var det inte mycket som hade förändrats. Andra studier försökte i stället visa att flexibiliteten innebar en allvarlig försämring av arbe-

tets villkor. I båda fallen utgick kritiken från den retoriska modell som managementretoriken målat upp av flexibilitet. Flexibilitet framstod här som en mer eller mindre målmedveten politisk strategi för en systematisk och paradigmatiske omvandling av hela arbetslivet. I sina försök att explicit vederlägga de utlovade konsekvenserna av flexibiliteten kom kritiken med andra ord att implicit acceptera flexibiliteten som en rationell och sammanhängande politisk modell.

Flexibilitetens olika ansikten

Under tiden, och för det mesta helt oberoende av den här teoretiska tvistefrågan, har dock omfattande belägg för förändrade arbetsvillkor ackumulerats (till exempel Osterman 1994, Appelbaum & Batt 1994, Holman 2003). Studierna bakom dessa belägg hänvisar inte nödvändigtvis till dem som en följd av en målmedveten strategi för att åstadkomma flexibla företag (Hakim 1990). Många av studierna har en helt annan agenda.

På 1980-talet väcktes till exempel frågan om flexibla arbetstider i Sverige och på andra håll. Det huvudsakliga skälet för det var de problem att balansera arbete och familjeliv som många arbetstagare erfor, kvinnor såväl som män (Jacobs & Gerson 2001). "Flextid" ansågs vara ett mer tillfredsställande sätt att hantera problemen på än att bara reducera arbetstiden. Som en följd av det ökade bruket av flextid avsevärt, i huvudsak inom tjänstemannajobb (Becker & Moen 1999, Briscoe 2006).

En annan arbetsform, som huvudsakligen diskuterats i samband med transport och stadsplanering, är möjligheterna att arbeta utanför kontoret. Utbyggnaden av internet under 1990-talet gjorde hemarbete fashionabelt, ett miljövänligt alternativ, och ett sätt att balansera arbete och familjekrav (Jackson & Van der Wielen 1998). Användningen av distansarbete erbjöds bland annat som ett verktyg för att locka kvalificerad arbetskraft till avsides belägna kontor (Qvortrup 1998). Användandet av distansarbete har också blivit vanligare på arbetsmarknaden i allmänhet och på större arbetsplatser i synnerhet. I en undersökning från SCB i december 2008 rapporterade 90 procent av företagen med 500 eller fler anställda att de regelbundet använde sig av distansarbete (SCB statistik: "IT i företag").

Oberoende av dessa tendenser finns också en ökad "projektifiering" av organisationer och arbete som har gjort projektgruppen till en grundläggande enhet inom produktionen (Midler 1995). Projekt är inte längre nödvändigtvis storskaliga och långvariga utvecklingsprogram inom i första hand tekniska branscher, de är också en allt vanligare arbetsform för att även uppnå mer begränsade mål inom en rad branscher och inom i övrigt funktionellt organiserade företag (Ekstedt 1999). Den ökade användningen av projekt och projektlänkande arbetsformer har också inneburit en förskjutning från standardiserade operativa rutiner till ett mer målinriktat, situationsanpassat och prövande arbetssätt (Lundin & Söderholm 1995).

Dessutom, i branscher där projekt är en vanlig arbetsform, rör sig många anställda mellan olika projekt och mer eller mindre oberoende av de organisatoriska gränserna (Arthur 1994). De kan utföra samma sorts uppgifter men inom ramen för flera olika sociala konstellationer. Samarbetena inom de olika projekten kan även utgöra deras enda sociala miljö i arbetet. För dem är arbetet något som utförs i relation till ett professionellt nätverk, snarare än det som rutinmässigt åläggs individen genom en funktionell hierarki. Detta är välbekanta omständigheter för de flesta egenföretagare, frilansare och konsulter (Allvin 2008). Dessa villkor återfinns även inom branscher som utveckling av informations- och kommunikationsteknik (Carnoy, Castells & Benner 1997; Saxenian 1996), filmskapande (Storper 1994), mode (Neff, Wissinger & Zukin 2005), förlagsverksamhet (Ekinsmyth 2002) och naturligtvis inom bemanningsbranschen (Barley & Kunda 2006).

De olika villkoren för arbete som vi har beskrivit ovan är bara några exempel på relativt nya arbetsformer. Att jämföra de olika arbetsformerna är dock inte någon självklarhet. De behöver inte nödvändigtvis ha något med varandra att göra. De behöver inte ens sammanfalla med varandra. De olika villkoren är inte nödvändigtvis historiskt och geografiskt överensstämmande. Deras förekomst varierar mellan industrier, organisationer och arbeten. De varierar också i omfattning, intensitet och betydelse. Även motivet för att introducera dem varierar.

Flexibilitet som avreglering

I diskussionen om flexibilitet har, som vi sett, begreppet genomgående definierats som en strategi. Flexibilitet är en karakteristik hos ett systematiskt och intentionellt agerande. Detta agerande må sedan handla om företagets strategiska agerande på en marknad, som Atkinson säger att han menar, eller företagets strategiska agerande i den interna partsrelationen, vilket han kritiserar för att mena. I båda fallen är det alltså en aktörsegenskap, en handlingsförmåga som avses. Såväl företag som människor förväntas med andra ord agera flexibelt, eller till och med vara flexibla.

Men, som vi såg i de konkreta formerna för flexibilitet, så handlar det snarare om införandet av enskilda arbetsvillkor än om sammanhängande strategier. Arbetsvillkorens införande innebär här en förändring i regleringen av arbetet. Inom sina respektive och begränsade verksamhetsområden är kraven för arbetet inte föreskrivna av organisationen. Inom den begränsade tidsrymden tillåten för flexitid är till exempel tiden för arbete inte bestämd av organisationen. Inom ramen för överenskommelser om distansarbete, formella såväl som informella, är platsen för arbete inte bestämd av organisationen. Detsamma kan sägas om införandet av arbete inom en självständig arbetsgrupp eller projektgrupp, eller samarbetsformerna inom ett professionellt nätverk. Vi kan därför säga att

införandet av dessa arbetsvillkor innebär en avreglering av villkoren för arbete, åtminstone med hänvisning till de reglerade villkor som föregick deras införande.

I en organisation är människors verksamhet reglerad. Det är egentligen vad en organisation är, den består av och förlitar sig på det metodiska och upprepade beteendet hos människor. Människor är, å sin sida, en del av en organisation i den utsträckningen som de gör vissa saker på ett bestämt sätt. Med andra ord är människor en del av en organisation i den meningen och utsträckningen som de följer reglerna i organisationen. Trots det tänker vi sällan på organisationen och arbetet som enskilda regler. Eftersom vi tar anställning och får betalt för att följa alla reglerna som vore de en enda, så tenderar vi att acceptera dem som en pakettlösning, ett "jobb" (Powell 2001). Tillsammans så konstituerar de den situation vi träder in i som arbetstagare.

Den kombinerade effekten av dessa regler och föreskrifter gör moderna organisationer till det förmodligen mest reglerade sammanhang som vi stöter på i vardagen. Detta innebär att vi kan betrakta arbetssituationen inom en normal och relativt stor organisation som vad Karl Weick (1996) efter Walter Mischel (1977) har kallat en "stark" situation. Starka situationer är situationer som "får alla att tolka de aktuella händelserna på samma sätt, framkallar enhetliga förväntningar om det mest lämpliga reaktionsmönstret och som kräver färdigheter som alla har samma omfattning" (Mischel 1977, s 347). En stark situation minskar följaktligen självbestämmande och variationer och tvingar fram ett mer likformigt beteende. Motsatsen till starka situationer är "svaga", vilka är situationer som "inte är enhetligt kodade, inte skapar enhetliga förväntningar om önskat beteende, inte ger tillräckliga incitament för dess utförande, eller inte ger tillräckliga förutsättningar för ett lärande som krävs för att framgångsrikt kunna bemästra situationen" (Mischel 1977, s 347). En svag situation kommer följaktligen att öka självbestämmandet och den beteendemässiga variationen, men också tvetydigheten.

Avregleringarna av de olika arbetsvillkoren som vi beskrivit ovan är kanske inte tillräckliga för att skapa svaga situationer. Varje avreglering gör dock respektive situation svagare. När flera avregleringar adderas till varandra kommer de tillsammans att minska ledträdarna för och förväntningarna på handlande i situationen, och därmed öka självbestämmandet och tvetydigheten i situationen. Som en följd av en sådan reduktion av regleringarna kommer också flexibiliteten i arbetet att öka. Vi kan därmed inte identifiera flexibilitet i arbetet genom en viss modell eller dess retoriska anspråk, dess förmånstagare eller specifika konsekvenser, utan genom svagheten eller öppenheten i situationen och den motsvarande ökningen av alternativ och tvetydighet.

Avreglering och återreglering

När Walter Mischel formulerade distinktionen mellan starka och svaga situationer var det med hänvisning till en fråga inom den akademiska psykologin huruvida det var situationens eller personens särdrag som bestämmer hennes beteende, inom psykologisk terminologi helt enkelt förkortat som *state or trait*. När organisationsforskare som Karl Weick (1996, se även Bell & Staw 1989) återoppar samma distinktion ett tjugotal år senare är det som ett argument för en postbyråkratisk vision om de funktionella regleringarnas försvinnande. De menar att eftersom moderna organisationer inte längre erbjuder tillräckliga och likformiga förväntningar utan i stället möter individen som svaga situationer, så kommer hennes personliga egenskaper att "skina igenom" och därmed göra det möjligt för lärandet, karriärerna och organisationen att låta sig inspireras av personliga uttrycksformer och individuella skillnader (Bell & Staw 1989).

Att definiera flexibilitet som vi gör här, i termer av en avreglering, kan ge samma intryck av en minskad reglering och en motsvarande ökning av handlingsfrihet och valmöjligheter. Men även om organisationer förutsätter ett reglerat handlande så betyder inte det att en avreglering med nödvändighet leder till ett icke-reglerat handlande. Att på detta sätt ställa regler och förordningar *mot* handlande och valmöjligheter, innebär en tveksam uppdelning av verkligheten i objekt och subjekt. Regler och förordningar äger inte en objektivitet i sig själva. De får objektiva egenskaper endast i den utsträckning som de åtföljs av handlande. På samma sätt låter sig handlingar och valmöjligheter definieras som sådana endast i den utsträckning som de är rationella och därmed regelstyrda. Vi kan därför sluta oss till att även om regler/förordningar och handlingar/valmöjligheter kanske inte är helt reducerbara till varandra, så förutsätter de ändå varandra. För våra ändamål räcker det dock med att konstatera att de inte utesluter varandra, och följaktligen att en avreglering av en organisations struktur inte behöver leda till dess förmodade motsats, ett helt oreglerat handlande. Det behöver därmed heller inte bli beroende av personliga preferenser, temperament eller personlighet. En avreglerad organisation behöver med andra ord inte leda till att individer får större möjlighet att uttrycka sin individualitet. I stället kommer individer, direkt eller indirekt, att tvingas rikta sin uppmärksamhet mot andra principer för styrning.

Parallellt med det successiva bruket av flexibla arbetsvillkor har det också skett en motsvarande utveckling av ledningstekniker vilka opererar oberoende av den byråkratiska infrastrukturen. Dessa tekniker ingår ofta i eller hänvisar till moderna företagsövergripande ledningsstrategier såsom strategiskt ledarskap, ekonomi- och kvalitetsstyrning. Ett genomgående drag i dem är dock en standardisering av arbetets utförande och en påföljande utvärdering av dess resultat. Dessa resultatmätningar kan i sin tur innebära allt från en enkel ekonomisk balans-

räkning till en värdering av kundtillfredsställelse. I båda fallen förlitar de sig dock helt på att individen har tillräckliga förutsättningar och handlingsutrymme för att kunna uppnå de fastställda resultaten. Eftersom dessa styrtekniker opererar genom individens vilja och ambition förutsätter de en viss handlingsfrihet. De hämmas i själva verket av den funktionella organisationen med dess byråkratiska styrelseformer och passiva arbetskraft. Däremot förutsätter och utvecklas de i en miljö som präglas av konkurrens och entreprenörskap (du Gay, Salaman & Rees 1996; Rose 1992).

Som vi ser, lämnar inte arbetets avreglering och de påföljande svagare situationerna individen i ett oreglerat vakuum. Upphävande av de externt formulerade reglerna i en byråkratisk organisation kommer bara att flytta de anställdas uppmärksamhet till andra och mer egenhändigt formulerade regleringar. Avregleringen av arbetet ger alltså inte bara arbetstagaren möjligheten att fatta sina egna beslut, den kräver också att hon fattar rätt beslut.

Metod

Operationella definitioner

I syfte att mäta arbetsförhållanden med olika grader och former av reglering har ett instrument konstruerats, vilket innefattar fyra variabla dimensioner av arbete: arbetstid, arbetets rumsliga placering, genomförande respektive samarbete. De fyra variablerna är lika i den meningen att de mäter i vilken utsträckning respondenter kan reglera och avgränsa det egna arbetet. Antagandet görs att ett skifte av externt formulerade regleringar skett där nya former av regleringar i stället ökat, vilka är av annan kvalitativ art än de som var gällande i det traditionella, standardiserade arbetet. När en individ har möjlighet eller tvingas att själv reglera det egna arbetet i en av de fyra dimensionerna definieras dimensionen som oreglerad. Omvänt, när en respondent inte anser sig ha möjlighet att själv reglera och avgränsa sitt jobb i en av dimensionerna ses dimensionen som reglerad (se vidare Allvin 2008).

Reglering av arbetstid mäts genom att fråga respondenter i vilken utsträckning de har möjlighet att själv bestämma när under dagen och veckan de ska utföra sina arbetsuppgifter. Om en respondent svarar att beslutet är helt upp till henne definieras arbetstiden som oreglerad. En likartad fråga ställs gällande arbetets rumsliga dimension.

Genomförandedimensionen avser arbetares inflytande över planeringen av arbetsprocessen, eller självbestämmande i arbetet (jämför Karasek & Theorell 1990). Frågan som ställs är i vilken utsträckning arbetare enskilt planerar det egna arbetet på kort och lång sikt.

Samarbetsdimensionen avser arbetets hierarkiska reglering: i vilken utsträckning arbetare har möjligheten att själv välja informatörer och samarbetspartners för specifika arbetsuppgifter. Med andra ord avser den att mäta i vilken utsträckning arbetare är begränsade till de kompetenser och funktioner som specificeras och tillhandahålls av den egna organisationen, eller om de kan bestämma sig för att gå bortom gränserna för den egna arbetsplatsen, avdelningen eller till och med organisationen i sökande efter samarbetspartners för att lösa arbetsuppgifter.

Det är således mindre troligt att oreglerade arbetsförhållanden involverar reguljära arbetstider, en bestämd arbetsplats, ett standardiserat utförande, klara ansvarsområden, tydliga beslutslinjer och samarbetspartners, medan sådana förhållanden är mer sannolika i jobb med reglerade arbetsförhållanden.

Regleringen i dessa fyra dimensioner – tid, rum, genomförande och samarbete – antas, åtminstone logiskt, vara oberoende av varandra. Man kan, till exempel, ha möjlighet att välja sina arbetstider, men fortfarande förväntas utföra sina uppgifter på en specifik arbetsplats, och vice versa.

Att dimensionerna är logiskt oberoende av varandra betyder att reglering i en dimension principiellt sett inte förutsätter reglering i en annan dimension. Vi kan därmed hantera reglering i de olika dimensionerna som utbytbara i relation till jobbet som helhet. Vi kan med andra ord behandla ett jobb som är reglerat i en dimension som jämförbart med andra endimensionellt reglerade jobb, oavsett i vilken dimension de är reglerade. Variationer mellan jobb beror följaktligen inte på huruvida en specifik dimension är reglerad eller inte, utan på hur många dimensioner som är reglerade. Vi kan därför behandla antalet reglerade dimensioner som en variabel i sig. Vi klassificerar följaktligen ett jobb som *helreglerat* om arbetsförhållandena är reglerade i alla fyra dimensioner. *Lågreglerade* jobb kännetecknas av att arbetsförhållandena i två eller tre dimensioner inte är reglerade. Om arbetsförhållandena inte är reglerade i någon av de fyra dimensionerna kan jobbet i stället ses som *oreglerat*.

Urval

En enkät skickades 2005 ut till ett slumpmässigt urval av individer vilka representerade den arbetsföra befolkningen i Sverige mellan åldrarna 21 och 65. I syfte att säkerställa ett tillräckligt stort antal svarande arbetsgivare användes ett stratifierat urval genom att ett slumpmässigt urval av 1 000 individer gjordes bland dem som var klassificerade som arbetsgivare, frilansare eller egenföretagare i SCBs databaser. Antalet svarande för det totala urvalet av 4 000 individer var 2 731 (68,3 procent), av vilka 600 (22 procent) var arbetsgivare och 1 889 (69,2 procent) var anställda. Personer som vid tiden för datainsamlingen uppgav att de inte jobbade eller drev ett eget företag och inte heller gjort det under de senaste sex månaderna, till exempel arbetslösa, studenter, sjukskrivna och föräldralediga

(totalt 242 personer) uppmanades att inte besvara enkäten. Analyserna baseras således på totalt 2 489 individer, av vilka 1 328 (53 procent) är män och 1 161 (47 procent) är kvinnor. Den genomsnittliga åldern bland de svarande är 44,57 (SD 10,96). Bortfallsanalyser visar inga signifikanta skillnader i demografiska bakgrundsvariabler mellan de svarande och bortfallet.

Utformande av arbetsregleringsindexet

Graden av reglering mättes med totalt sex frågor på fyr- och femgradiga skalor. Variablerna har dikotomiserats och sedan adderats inom respektive dimension, vilket betyder att respondenter kodas som antingen reglerad eller inte reglerad i varje dimension. I ett andra steg har resultaten för varje dimension adderats, vilket skapar ett index som representerar det sammanlagda antalet reglerade dimensioner för varje individ.

Resultat

Resultaten presenteras i fem avsnitt: (1) andel av arbetskraften som är reglerad inom respektive dimension; (2) andel av arbetskraften som är reglerad i olika antal dimensioner (regleringsnivå); (3) skillnader mellan arbetstagare och arbetsgivare; (4) skillnader mellan arbetsmarknadssektorer och regioner; (5) skillnader i årslön.

Andel arbetskraft reglerad inom respektive dimension

Som första steg undersökte vi regleringen inom respektive dimension. Här visar resultaten att 59 procent av arbetskraften har jobb som är reglerade med avseende på tid, 74 procent med avseende på rum, 20 procent med avseende på utförande och 80 procent med avseende på samarbete. Vi ser här att en majoritet av arbetskraften har jobb som är reglerade i var och en av de olika dimensionerna, med undantag för utförandedimensionen där endast 20 procent uppger sig vara helt reglerade.

Andel arbetskraft reglerad i olika antal dimensioner (regleringsnivå)

I nästa steg undersöks kombinationer av olika dimensioner, närmare bestämt i vilken omfattning arbetskraften är reglerad i de olika dimensionerna tagna tillsammans. Av hela arbetskraften var endast 16 procent reglerade i alla fyra dimensioner av vårt regleringsindex, och är följaktligen att betrakta som helreglerade (*tabell 1*). Så många som två femtedelar (39 procent) rapporterade att de inte var reglerade i två eller tre av de fyra dimensionerna, oberoende av vilka dimensioner som avses. De är med andra ord att betrakta som lågreglerade. Endast 8 procent av arbetskraften rapporterade arbetsvillkor utan reglering i någon av de fyra dimensionerna, eller arbetsvillkor som är helt oreglerade.

Tabell 1. Regleringsnivå fördelat på parter (%) och arbetstagares årslön (SEK)

Regleringsnivå	Totalt (n = 2 216)	Arbetstagare (n = 1 761)	Arbetsgivare (n = 455)	Årslön (1 000 SEK)
Oreglerade	8	7	29	383
Regl. 1 dim.	17	16	42	322
Regl. 2 dim.	22	22	17	290
Regl. 3 dim.	37	38	10	256
Regl. 4 dim.	16	17	2	228
Genomsnittligt antal reglerade dimensioner	2,4	2,4	1,2	

Skillnader arbetstagare – arbetsgivare/egenföretagare

Arbetstagare rapporterade allmänt sett högre regleringsnivåer än arbetsgivare (*tabell 1*). Arbetstagare var i snitt reglerade i 2,4 dimensioner medan arbetsgivare var reglerade i 1,2 dimensioner. En jämförelse mellan arbetsgivare med och utan anställda (egenföretagare) visade att arbetsgivare med anställda i snitt var reglerade i 1,4 dimensioner medan arbetsgivare utan anställda endast var reglerade i 1,1 dimensioner. Det här beror i huvudsak på att egenföretagare i mindre utsträckning är reglerade i tid och rum.

Skillnader arbetsmarknadssektorer – regioner

Eftersom arbetets reglering till stor del beror på den typ av arbete som utförs är det ett rimligt antagande att regleringsnivån skiljer sig mellan olika sektorer. Den bör därmed även skilja sig mellan olika regioner, med tanke på den ojämna geografiska fördelningen av sektorer. Den genomsnittliga regleringsnivån i olika sektorer analyserades på två sätt. Först jämfördes privata med offentliga sektorer (*tabell 2*). Därefter jämfördes olika sektorer sinsemellan och oberoende av huruvida de är privat eller offentligt ägda.

Tabell 2. Genomsnittlig reglering bland anställda fördelat på privat och offentlig sektor, och uppdelat för stat, landsting och kommun.

Sektor	Män (n = 856)	Kvinnor (n = 844)	Alla arbetstagare (n = 1 700)
Hela arbetsmarknaden	2,2	2,6	2,4
Total offentlig sektor	2,1	2,7	2,5
Statliga verk och bolag	2,0	2,5	2,2
Landsting	2,1	2,7	2,7
Kommun	2,2	2,9	2,6
Total privat sektor	2,2	2,5	2,3

Resultaten visar att i den privata sektorn var 9 procent av de anställda helt oreglerade, 49 procent var reglerade i tre eller fler dimensioner och den genomsnittliga regleringen var 2,3 dimensioner. Inom den offentliga sektorn var däremot 5 procent helt oreglerade, 60 procent reglerade i tre eller fler dimensioner och den genomsnittliga regleringen var 2,5 dimensioner. Det fanns dock betydande skillnader inom den offentliga sektorn. Statligt anställda hade till exempel en genomsnittlig regleringsnivå som var jämförbar med den privata, 2,2 dimensioner, medan kommunalt anställda var reglerade i 2,6 och landstingsanställda i 2,7 dimensioner. Vi ser även att det finns betydande skillnader i grad av reglering mellan män och kvinnor inom den offentliga sektorn, vilket till stor del hänger samman med såväl den horisontella som vertikala arbetsdelningen.

För att studera skillnader i arbetets reglering mellan olika branscher användes en bred kategorisering bestående av tio övergripande branscher innefattande såväl den privata som offentliga sektorn (*tabell 3*). Denna kategorisering är i sin tur baserad på den ursprungliga och mer detaljerade kategorisering med 26 branscher som i allt väsentligt täcker den svenska arbetsmarknaden och som används i den officiella statistiken (enligt svensk näringsgrensindelning, SNI, 2008). De största branscherna är hälso- och sjukvård (21 procent), tillverkning och industri (17 procent) samt företagstjänster (15 procent). Den sistnämnda är den bransch som vuxit mest under de senaste tio åren (Arvidsson & Ekstedt 2006). När män och kvinnor analyserades separat så återfanns, inte helt överraskande, den största manliga gruppen inom industrin (25 procent) och den största kvinnliga inom hälso- och sjukvården (35 procent).

Vid jämförelse skiljde sig graden av reglering i de olika sektorerna betydligt (chi två 275,17, DF 36, $p < .000$). Som förväntat, och som visats i många tidigare studier, är reglering starkt relaterad till förekomsten av tayloristiska och fordristiska produktionssätt: bilindustrin samt hälso- och sjukvård har den högsta

graden av reglering, medan IT-konsultation och forskning som vänder sig till små och medelstora företag samt egenföretagare, har den lägsta (*tabell 3*). Som vi ser är hälso- och sjukvård den mest reglerade sektorn med ett medelvärde på 2,6, medan företagstjänster uppvisade de mest lågreglerade villkoren med ett medelvärde på 1,9.

Tabell 3. Genomsnittlig reglering fördelat på bransch (n = 2 329)

Sektor	Genomsnittlig reglering
Företagstjänster *	1,9
Bygg och anläggning	2,1
Övrig service **	2,1
Infrastruktur, underhåll	2,3
Detaljhandel, hotell och restaurang	2,4
Råvaruproduktion	2,4
Utbildning	2,4
Transport, kommunikation	2,5
Tillverkning och industri	2,5
Hälso- och sjukvård	2,6

* Företagstjänster innehåller verksamheter som kontorsstädning och bemanning, men också bank- och finansservice.

** Övrig service innehåller till exempel frisörer, artister och begravningsentreprenörer.

Med tanke på skillnaderna i den genomsnittliga graden av reglering mellan olika sektorer och det faktum att storleken på sektorerna skiljer sig åt regionalt i Sverige, med nästan hälften av företagstjänsterna lokaliserade till Stockholm och hälften av råvaruproduktionen till glesbygd, är det inte förvånande att graden av reglering skiljer sig åt regionalt. Den genomsnittliga nivån av reglering för arbetstagare i större städer (Stockholm, Göteborg och Malmö) är 2,2, medan motsvarande siffra för medelstora städer är 2,3, för mindre städer 2,4, och glesbygden 2,5.

Skillnader i årslön

För de anställda är reglerade jobb förknippade med lägre ekonomisk ersättning för det arbete som utförs (*tabell 1*). Resultaten visar att anställda som är reglerade i alla fyra dimensioner får betydligt lägre lön än de som regleras i färre dimensioner. De får endast 60 procent av den genomsnittliga lönen för dem med helt oreglerade arbetsförhållanden.

Diskussion

Som vi kan se av resultaten är de flesta jobben reglerade i de fyra undersökta dimensionerna. Undantaget här är utförandedimensionen där endast 20 procent är reglerade. Regleringen är också progressiv, återigen med undantag av utförandedimensionen, i den meningen att tid är den dimension som har den lägsta andelen reglerade medan samarbete är den dimension som har den högsta. När vi således bara ser på arbetets reglering en dimension i taget verkar jobben på den svenska arbetsmarknaden vara grundligt reglerade och på ett ganska traditionellt sätt.

Sammantagna ger emellertid regleringen av de olika dimensionerna en annan bild. Endast 16 procent av jobben är reglerade i alla fyra dimensioner, medan 47 procent är lågreglerade eller oreglerade. Även om de flesta arbetsgivare har arbeten som är betydligt mindre reglerade än de anställdas, kvarstår storleksförhållandet mellan reglerade, lågreglerade och oreglerade jobb för de anställda även efter det att man filtrerat bort arbetsgivarna.

När man försöker att lokalisera dessa jobb på arbetsmarknaden visar resultaten på en tydlig variation mellan olika sektorer. Även om alla regleringsnivåer återfinns inom alla sektorer, är högreglerade jobb oftare förekommande bland det manuella arbetet inom tillverkning och industri samt hälso- och sjukvård. Lågreglerade och oreglerade jobb förekommer å andra sidan oftare inom företagstjänster, byggnadsverksamhet och övriga service. Precis som dessa sektorer är lågreglerade och oreglerade jobb vanligare förekommande inom eller i omedelbar närhet av större städer.

Bilden av lågreglerade och oreglerade jobb som framkommer genom denna studie överensstämmer således tämligen väl med resultaten av befintliga fallstudier. Detta är välbetalda, mansdominerade tjänstemannajobb företrädesvis i storstäderna och inom den växande tjänstesektorn, särskilt inom de mer kunskapsintensiva tjänster som riktar sig till företag. Resultaten överensstämmer också med den kritik som ofta riktas mot många av dessa fallstudier, nämligen att det visserligen pratas mycket om dessa jobb men att de är ganska ovanliga i det verkliga livet. Ett belysande exempel är konsulter eller arkitekter. Det är jobb som alla känner till, men deras faktiska förekomst på arbetsmarknaden är trots allt begränsad. Våra resultat visar också att endast 8 procent av arbetskraften – 7 procent om vi räknar bort arbetsgivarna – uppger att de har jobb som är helt oreglerade.

Snarare än att leverera några överraskande nyheter om de kvalitativa egenskaperna hos lågreglerade och oreglerade jobb, ger dessa resultat en viss legitimitet till instrumentet och dess anspråk. Detta är dock inte det huvudsakliga resultatet från denna studie. Det viktigaste resultatet är snarare den utbredda förekomsten och spridningen av oreglerade, eller flexibla arbetsvillkor.

Den här undersökningen pekar på den oregelbundna spridning av flexibilitet som fenomen snarare än att endast identifiera och isolera flexibla arbeten som sådana, för att bevisa eller motbevisa deras förekomst på arbetsmarknaden. Förekomsten av flexibilitet betraktas här som en gradfråga och något som återfinns överallt, om än i varierande proportioner. Sett på detta sätt framstår arbetsmarknaden som översvämmad av flexibla *arbetsvillkor*, även om flexibla *jobb* är relativt sällsynta.

Referenser

- Allvin M (2008): "New rules of work: Exploring the boundaryless job." I: Näswall K, Hellgren J & Sverke M (red): *The individual in the changing working life* (s 19-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Allvin M & Aronsson G (2003): "The future of work environment reforms: Does the concept of work environment apply within the new economy?" *International Journal of Health Services*, vol 33, nr 1, s 99-111.
- Appelbaum E & Batt R (1994): *The new American workplace: Transforming work systems in the United States*. Ithaca: Cornell University Press.
- Arthur MB (1994): "The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry." *Journal of Organizational Behaviour*, vol 15, nr 4, s 295-306.
- Arvidsson N & Ekstedt E (2006): "The growth of project organisation and its effects on working conditions." I: Olofsson J & Zavisic M (red): *Routes to a more open labour market*. Stockholm: The National Institute for Working Life Yearbook.
- Atkinson J (1984): *Flexibility, uncertainty and manpower management*. IMS Report. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Atkinson J & Meager N (1986): *Changing working patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. Report for the National Economic Development Office, NEDO. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Barley SR & Kunda G (2006): *Gurus, hired guns, and warm bodies: Itinerant experts in a knowledge economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Becker PE & Moen P (1999): "Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies." *Journal of Marriage and the Family*, vol 61, nr 4, s 995-1007.
- Bell NE & Staw BM (1989): "People as sculptors versus sculpture: The roles of personality and personal control in organization." I: Arthur MB, Hall DT & Lawrence BS (red): *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Briscoe F (2006): "Temporal flexibility and careers: The role of large-scale organizations for physicians." *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (1), s 88-104.
- Carnoy M, Castells M & Benner C (1997): "Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley." *International Labour Review*, 136 (1), s 27-48.
- Ekinsmyth C (2002): "Project organization, embeddedness and risk in magazine publishing." *Regional Studies*, 36 (3), s 229.
- Ekstedt E (1999): *Neo-industrial organising: Renewal by action and knowledge formation in a project-intensive economy*. London: Routledge.
- du Gay P, Salaman G & Rees B (1996): "The conduct of management and the management of conduct: Contemporary managerial discourse and the constitution of the 'competent' manager." *Journal of Management Studies*, 33 (3), s 263-282.
- Hakim C (1990): "Core and periphery in employers' workforce strategies: Evidence from the 1987 E.L.U.S. survey." *Work Employment Society*, 4 (2), s 157-188.
- Handy CB (1984): *The future of work: A guide to a changing society*. Oxford: Basil Blackwell.
- Holman D (red) (2003): *The new workplace: A guide to the human impact of modern working practices*. Chichester: Wiley.
- Jackson PJ & van der Wielen JM (red) (1998): *Teleworking: International perspectives. From telecommuting to the virtual organisation*. London: Routledge.
- Jacobs JA & Gerson K (2001): "Overworked individuals or overworked families?: Explaining trends in work, leisure, and family time." *Work and Occupations*, 28 (1), s 40-63.

- Kanter RM (1983): *The change masters: Innovation for productivity in the American corporation*. New York: Simon and Schuster.
- Karasek R & Theorell T (1990): *Healthy work*. New York: Basic Books.
- Legge K (2005): *Human resource management: Rhetorics and realities (Anniversary edition)*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Lundin RA & Söderholm A (1995): "A theory of the temporary organization." *Scandinavian Journal of Management*, 11 (4), s 437-455.
- Marchington M (2005): *Fragmenting work: Blurring organizational boundaries and disordering hierarchies*. Oxford: Oxford University Press.
- Midler C (1995): "'Projectification' of the firm: The Renault case." *Scandinavian Journal of Management*, 11 (4), s 363-375.
- Mischel W (1977): "The interaction of person and situation." I Magnusson D & Endler NS (red) *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Neff G, Wissinger E & Zukin S (2005): "Entrepreneurial labor among cultural producers: 'Cool' jobs in 'hot' industries." *Social Semiotics*, 15 (3), 307.
- OECD (2008): *Labour force statistics: 1986-2006* (s 482). Geneva: Organisation for Economic Co-Operation and Development.
- Osterman P (1994): "How common is workplace transformation and who adopts it?" *Industrial & Labor Relations Review*, 47 (2), s 173-188.
- Paganetto L (2004): *Knowledge economy, information technologies and growth*. Aldershot: Ashgate.
- Peters TJ & Waterman RHJ (1982): *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. New York: Harper & Row.
- Piore MJ & Sabel CF (1984): *The second industrial divide*. New York: Basic Books.
- Pollert A (red) (1991): *Farewell to flexibility?* Oxford: Blackwell.
- Powell WW (2001): *A new logic of organizing: Causes and processes of diffusion*. Studia oeconomiae negotiorum (s 53). Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Powell WW & Snellman K (2004): "The knowledge economy." *Annual Review of Sociology*, 30 (1), s 199-220.
- Qvortrup L (1998): "From teleworking to networking: Definitions and trends." I Jackson PJ & van der Wielen JM (red) *Teleworking: International perspectives: From telecommuting to the virtual organisation*. London: Routledge.
- Rose N (1992): "Governing the enterprising self." I Heelas P & Morris P (red) *The values of the enterprise culture: The moral debate* (s 141-163). London: Routledge.
- Saxenian A (1996): "Beyond boundaries: Open labor markets and learning in Silicon Valley." I Arthur MB & Rousseau DM (red) *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford: Oxford University Press.
- Storper M (1994): "The transition to flexible specialisation in the US film industry: External economies, the division of labour and the crossing of industrial divides." I Amin A (red) *Post-Fordism: A reader*. Oxford: Blackwell.
- Warhurst C & Thompson P (2006): "Mapping knowledge in work: Proxies or practices?" *Work, Employment and Society*, 20 (4), s 787-800.
- Weick KE (1996): "Enactment and the boundaryless career: Organizing as we work." I Arthur MB & Rousseau DM (red) *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford: Oxford University Press.
- Wood S (red) (1989): *The transformation of work*. London: Unwin Hyman Ltd.