



# LUND UNIVERSITY

## Arbetstidens symbolvärde

Rosengren, Calle

2009

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Rosengren, C. (2009). *Arbetstidens symbolvärde*. KTH.

*Total number of authors:*

1

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00

**Arbetstidens symbolvärde –**  
om historisk kontinuitet och förändring i synen på arbetstid samt normers inverkan på  
arbetstidens gestaltning

**Calle Rosengren**



**KTH Industriell teknik  
och management**

## Summary

The point of departure of the present thesis is what happens to working time in sections of the labor market where the content of production is becoming more knowledge-intensive, that is, where production is largely based on creativity, knowledge development and communication – processes that are difficult to control and locate in time. Paired with the rise in information and communication technology (ICT), room for interpretation is created by necessity as concerns the boundaries of work and what constitutes a satisfactory work effort. The thesis argues for the need to pay attention to social norms if we are to comprehend what guides action in such "free" job situations – free in the sense that there is room for individual control of work hours.

From a historical perspective, an understanding is sought of what constitutes the social norms surrounding working time and in what way they contribute to the temporal patterns the worker gives to his/her workday. In order to grasp the nature of temporal norms, two papers presented in the thesis study historical sources reflecting the way in which working time has been valued and debated in Sweden during the 20<sup>th</sup> century. In order to elucidate the relationship between work and work hours in knowledge-intensive jobs, two groups of wage earners with great influence over when, how and where their work is to be carried out have been studied. On the basis of these two cases, the thesis discusses on what grounds work expectations are created and how these expectations are handled.

The results indicate that, in a historical perspective, working hours have been surrounded with normative conceptions. However, it was not until the formal employment contract was loosened that these norms had any real impact on the temporal pattern the individual gives to his/her working day. This is explained by the fact that, under this kind of loose contract, the worker is exposed to social expectations in a more direct way. The title, "On the symbolic side of working time", implies that in giving working time a specific temporal pattern, the individual is expressing his/her identity, loyalty, commitment and status. Further, the thesis increases our understanding of the ways in which social norms both facilitate and limit our relation to working life; how these norms are refracted against a changing world, and how they are manipulated, debated and ever changing in content. At the same time, the thesis shows how different forces are working to restructure our conception of what is to be viewed as a satisfactory work effort and in the long run also how and when we work.

Keywords: Working time, working life, organizational culture and social norms

## Sammanfattning

Avhandlingen tar sin utgångspunkt i frågan om vad som händer med arbetstiden i de delar av arbetsmarknaden där innehållet i produktionen blir mer kunskapsintensivt? Kunskapsproduktion som i mycket utgår från kreativitet, kunskapsutveckling och kommunikation, processer som är svåra att kontrollera och tidfästa. Tillsammans med framväxten av informations- och kommunikationsteknologin (IKT) har utvecklingen bidragit till att de tidsliga och rumsliga dimensionerna av arbete har förändrats. Ramarna för vad som utgör en fullgod arbetsinsats är många gånger är tve- och mångtydiga och inte alltid explicita. I avhandlingen framhålls vikten av att, i detta sammanhang, betrakta arbetstidens gestaltning som ett utslag av sociala förväntningar på beteende.

Ur ett historiskt perspektiv söks en förståelse för hur de normer som omgärdar arbetstiden skapas, samt i förlängningen vilket inflytande de har på arbetstidens gestaltning. I syfte att sätta in vår syn på tid i ett större perspektiv genomförs i avhandling två delstudier av historiskt källmaterial vilket reflekterar hur arbetstid värderats och debatterats i Sverige under 1900-talet. I syfte att belysa förhållandet mellan arbete och arbetstid i kunskapsintensiva arbeten studeras två grupper lönearbetare vars arbete kännetecknas av ett stort inflytande över när, hur och var arbetet skall utföras. Utifrån dessa två case diskuteras dels hur förväntningar på arbetet skapas, dels hur arbetaren hanterar dessa förväntningar.

Resultatet av avhandlingens delstudier visar att arbetsdagens längd sedd i ett historiskt perspektiv, varit förknippad med normativa föreställningar, men det är först när det formella avtalet luckras upp, som dessa föreställningar får ett större genomslag i praktiken. Detta då vi på ett mer direkt sätt exponeras för olika normer. Begreppet ”Arbetstidens symbolvärde” söker fånga hur individen i relation till omgivningens förväntningar uttrycker identitet, lojalitet och hängivenhet samt status beroende av hur arbetstidens hanteras. Avhandlingen bidrar till en ökad förståelse för normer som möjliggör och begränsar vårt förhållande till arbetslivet; hur dessa normer bryts mot en ständigt föränderlig värld, hur de manipuleras, debatteras och byter innehåll. Samtidigt visas tydligt hur olika krafter verkar för att omstrukturera synen på vad som ska betraktas som en fullgod arbetsinsats och i förlängningen även hur och när vi arbetar.

Nyckelord: Arbetstid, arbetsliv, organisationskultur och normer

## Lista över avhandlingens paper

### Paper I

Rosengren, C. (2006) *Tiden som form och upplevelse – om relationen mellan arbete och tid*. (Arbetsliv i omvandling Nr. 2006:3) Stockholm: Arbetslivsinstitutet (National Institute of Working Life)

### Paper II

Ottosson, M. & Rosengren, C. (2007) "Among keen men and pampered ladies – the Eight-hour Working Day debate in Sweden". i Kimber, J. & Love, P. (eds.) *The Time of Their Lives: the Eight Hour Day and Working Life*. Sydney: Australian Society for the Study of Labour History. (Peer-reviewed)

### Paper III

Ottosson, M. & Rosengren, C. (2009) "Det här är hög standard – Peps, SAF och sextimmarsdagen 1975". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Årgång 15 nr 1: 11-26

### Paper IV

Rosengren, C. & Ottosson, M. (2007) "From white dress to white collar – a historical perspective on the hospital ward administrator". i Aili, C. & Nilsson, L-E. (eds.) *In tension between organization and profession: professionals in Nordic public service*. Lund: Nordic Academic Press (Peer-reviewed)

### Paper V

Ottosson, M. & Rosengren, C. (2007) "The culture of long working hours". i Kimber, J., Love, P. & Deery P. (eds.) *Labour traditions. Proceedings from the tenth national labour history conference*. Melbourne: Australian Society for the Study of Labour History.

## Förord

Avhandlingsprojektet föddes under min tid som student på det Personal- och arbetsvetenskapliga programmet. Under denna tid (1998-2001) präglades den samhälleliga diskussionen kring arbetslivet av två fenomen – den psykosociala ohälsan och förändringar av organisationsformer mot ett flexibelt och gränslöst arbetsliv. Den senare utvecklingen lovade mer medarbetarinflytande och intressantare arbetsuppgifter, men dess goda värde motsades av den förra. Modeordet var stress och det användas ofta i sammanhang med en brist på tid. Även om ohälsan inte explicit behandlas i texten utgör den ändå en bakgrund och en drivkraft som fört arbetet framåt. En stor inspirationskälla, vilket också avspeglas i texten, är historikern Mikael Ottosson som fungerade som handledare för min magisteruppsats. Många och långa är de diskussioner vi fört kring bakgrunden till hur vi lever och arbetar idag. I detta sammanhang framstod just vårt sätt att uppfatta och behandla tid som någonting väldigt centralt – och många gånger även som problematiskt.

Under resans gång har jag haft möjligheten att samarbeta med ett flertal olika personer som alla på olika sätt bidragit till att hjälpa min forskning framåt. Här vill jag särskilt lyfta fram och tacka några. Min professor Jan Forslin, som med varsam hand och med en aldrig svikande tro på min förmåga, lotsat mig genom många svåra stunder. Min bihandledare Matti Kaulio som under arbetets gång kommit med goda uppslag och som i slutändan bidrog till att jag till slut hittade den rätta formen för vad jag ville ha sagt. Tack till Carola Aili som bjöd in mig att medverka i hennes antologi om organisationer och professioner. Det gav mig helt nya förutsättningar att tolka min empiri. Tack till mina kollegor i det gemensamma doktorandseminariet vid Kungliga Tekniska Högskolan. Särskilt tack till Jens Hempälä, Kristina Palm och Lars Uppvall, för synpunkter och kommentarer på mina texter. Till mina kollegor i kunskapsgruppen vid Kristianstad Högskola, som i stort och smått har bidragit med kommentarer på mina texter och en trevlig social samvaro. Särskilt tack till Stefan Andersson, Carin Linander, Lars-Åke Lööv, Ulf Ericsson och Marie-Louise Österlind som inte enbart har bidragit med min vetenskapliga utveckling, utan även gett stöd i allehanda anställnings- och utbildningsfrågor. Tack till chefen för Centrum för tillämpad arbetslivsforskning vid Malmö högskola, Anders Wigerfelt, för att jag fått bli en del av denna intressanta miljö. Tack till Peter Love och Julie Kimber vid the Australian Society for the Study of Labour History som, rent fysiskt, tog med mig till åttatimmarsdagens epicentrum. Sedan vill jag rikta ett särskilt tack till Christer Sanne som tog sig tid att läsa och kommentera mitt avhandlingsmanus. Utan er hade jag näppeligen rott detta avhandlingsprojekt i hamn.

Utan finansiering från Sparbanksstiftelsen Skåne hade dock avhandlingsprojektet aldrig tillåtits att lämna hamnen. För detta förtroende från stiftelsen är jag evigt tacksam. Huvuddelen av min doktorandtid tillbringade jag i den ombonade och kreativa miljön vid Krinova Science Park. Tack till personalen där som alltid bistått i stort och smått.

Avslutningsvis vill jag tacka mina föräldrar som alltid låtit mig gå mina egna vägar. Tack till min kloka hustru Lisa, som följt mig genom denna märkliga resa och som alltid finns där. Till sist min son Nils, för han hans goda humör och fullständiga ointresse för tid.

Malmö, försommar 2009

Calle Rosengren

*Till Nils*





## Innehållsförteckning

<b>1. Introduktion.....</b>	<b>10</b>
<b>2. Teoretisk referensram.....</b>	<b>16</b>
2.1 Brytpunkter.....	16
2.2 Normer som möjliggör och begränsar mänskligt handlande.....	19
<b>3. Metodologiska överväganden.....</b>	<b>25</b>
3.1 Material.....	26
<b>4. Artiklar.....</b>	<b>32</b>
4.1 Tiden som form och upplevelse – om relationen mellan arbete och tid.....	32
4.2 Among keen men and pampered ladies – the Eight-hour Working Day debate in Sweden.....	34
4.3 Det här är hög standard – Peps, SAF och sextimmarsdagen 1975 .....	37
4.4 From white dress to white collar – a historical perspective on the hospital ward administrator .....	41
4.5 The culture of long working hours.....	47
<b>5. Avslutande diskussion.....</b>	<b>49</b>
<b>6. Referenser .....</b>	<b>57</b>

## 1. Introduktion

I anledning av Roger Bergforsens besök på bilprovningen våren 2004 och hans sena ankomst till Hovrätten, konfronterades han dagen därpå av [sin chef] Per Eriksson. Den sistnämnde klargjorde för Roger Bergforsen att han ansåg det fullständigt oacceptabelt att Roger Bergforsen hade varit frånvarande från arbetsplatsen under så lång tid utan att informera honom eller annan på avdelningen. Per Eriksson framförde vidare att han generellt sett var mycket missnöjd med Roger Bergforsens närvaro på arbetsplatsen och att han hade varit det under en längre tid. Det får anses klarlagt att konfrontationen mellan Per Eriksson och Roger Bergforsen var häftig och högljudd genom att båda skrek åt varandra. (Malmö Tingsrätt 2007-07-06, sid 8-9)

Vad som är att tolka som arbete samt hur denna syssla ska värderas är inget naturgivet, utan är under ständig omprövning. I det klassiska industriarbetet var förhållandet mellan tid, prestation och lön väl formaliserat och lätt att överblicka. Frågan är vad som händer med dessa förhållanden när innehållet i varu- och tjänsteproduktionen förändras. Avhandlingen tar sin utgångspunkt i frågan om vad som händer med arbetstiden i de delar av arbetsmarknaden där innehållet i produktionen blir mer kunskapsintensivt? Kunskapsproduktion som i mycket utgår från kreativitet, kunskapsutveckling och kommunikation, processer som är svåra att kontrollera och tidsfästa. Tillsammans med framväxten av informations- och kommunikationsteknologin (IKT), som medfört nya förutsättningar för att kunna utföra arbete på fler platser och tider, har utvecklingen bidragit till att de tidliga och rumsliga dimensionerna av arbete har förändrats i grunden. En växande andel av arbetskraften har arbetsuppgifter och teknisk utrustning som möjliggör att arbetet utförs i hemmet (se t ex Allvin et al 2006; Castells 1999; Hultén 2000; Perrons et al 2005). Arbetstidens längd och förläggning går därmed från att ha varit strikt reglerad och avgränsad från fritiden till att bli alltmer uppgiftsorienterad och gränslös. Denna utveckling har skapat oklarheter kring vad som är att betrakta som arbetstid, något som det inledande citatet var ämnat att belysa.

Det är mycket möjligt att bråket vid hovrätten hade andra bevekelsegrunder, men här används parternas olika argumentationslinjer för att illustrera skilda sätt att betrakta relationen arbetsinsats och arbetstid. Som det antyds i citatet är det högljudda grälet, mellan hovrättsrådet Roger Bergforsen och dennes chef Per Eriksson, kulmen på en långvarig konflikt vid Hovrätten i

Malmö. Konfrontationen blev förspelet till en rättslig process, där Bergforsen tilldelades en varning av Statens ansvarsnämnd. En varning som senare upphävdes av en dom i Malmö tingsrätt (ur vilken citatet är hämtat). Fallet kom även att uppmärksammas i tidningarna. Även här var tonen hård och oförsonlig. I artikeln ”Skolkande domare anmäld av chef” (*Sydsvenska Dagbladet* 2005-10-04) står exempelvis att läsa. ”Vi har talat med honom men han struntar i vad vi säger, säger Lars Göran Engström.” ”Att tvinga mig att vara här mellan 9 och 16 vore ett flagrant kollektivavtalsbrott [...]” säger Bergforsen å sin sida (*Sydsvenska Dagbladet* 2006-22-04). Vad Bergforsen åsyftar är att han via kollektivavtal hade förtroendearbetstid, något han tolkade som att han fritt kunde disponera sin arbetstid – så länge arbetsuppgifterna fullgjordes. Denna syn skiljde sig från arbetsgivarens, som enligt domen visserligen ansågs otydlig men ”såsom statens talan får förstås – gjort gällande att med förtroendearbetstid avses att en arbetstagare skall vara på sin arbetsplats varje arbetsdag mellan kl. 9.00-16.00 [...]” (Malmö Tingsrätt 2007-07-06, sid 13). Staten överklagar tingsrättens dom till arbetsdomstolen, men återtar sedan sitt överklagande och målet avskrivs slutligen den sjunde september 2007. Konflikten, som uppväckte starka känslor och tog stora resurser i form av pengar och tid(!) till förfogande, får därmed sitt rättsliga slut – även om man kan anta att det fortfarande bubblar under ytan, när Bergforsen kommer till Hovrätten kl. 10 på förmiddagen. Då inget prejudicerande beslut fattades i Arbetsdomstolen kvarstår dock många frågetecken kring hur konflikter angående förtroendearbetstid ska hanteras. Inte heller råder det någon klarhet i omfattningen av själva fenomenet förtroendearbetstid. Tidigare studier (t ex Aronsson & Göransson 1997; Ryberg-Welander 2000) antyder att det finns en omfattande gråzon. De menar att även om det föreligger ett anställningskontrakt som anger en viss arbetstid, förväntas arbetstagaren arbeta obetald övertid.

För vad är egentligen Bergforsens arbete – och när är det att betrakta som klart? Räcker det för honom att vara på arbetsplatsen en viss tid eller ligger det i arbetsuppgifternas natur att han även förväntas engagera sig utöver denna tid? Historiskt sett har det funnits olika system för att avgöra vad som är att betrakta som en rimlig arbetsinsats. Exemplet ovan är ämnat att belysa två olika sätt att betrakta relationen mellan arbete och arbetstid. Ett tids- och ett resultatorienterat. I det första fallet bedöms arbetsinsatsen efter den tid som förbrukas av arbetstagaren, i det andra efter arbetsuppgiftens kvalité (se även Aronsson & Göransson 1997). Hur de olika sätten har utvecklats historiskt, samt hur de samspelar i dagens arbetsliv, är en av de frågor som avhandlingen ämnar visa. Konflikter kring hur arbetstiden ska regleras är ingen ny företeelse, utan kan snarare sägas ha varit en av de centrala stötestenarna mellan arbetsmarknadens parter åtminstone under 1900-talet (se t ex Johansson 1977). Inte heller är det någon nyhet med mer

eller mindre moraliserande föreställningar kring hur individens tid bäst bör användas för att bäst ta tillvara på Guds, nationens eller företagets resurser (Dahlqvist 2003; Ottosson & Rosengren 2007). Det vill säga, vad som utgör en moraliskt sett riktig arbetsdag är en gammal fråga. Som nämntes inledningsvis har nya sätt att organisera arbetet dock medfört nya oklarheter kring arbetets gränser. Forskning framhåller hur normer kommit att få ett ökat inflytande över arbetets utformning i avsaknad av en tydlig regelstyrning (se t ex Allvin et al 2006). Den tyske sociologen Ulrich Beck (2000) argumenterar för att de fasta strukturer som präglade det industrikapitalistiska samhället är i upplösning till förmån för mer flytande och otydliga. I detta sammanhang ifrågasätter Richard Sennet (1998), vad han menar, den ofta förskönade bilden av det flexibla arbetets villkor. Han menar att flexibiliteten ofta utgår från företagets behov; vilket med andra ord innebär att företagen har flexibilitet medan de anställda däremot bör vara flexibla. Ett begrepp som flexibilitet är helt enkelt inte neutralt, utan det måste betraktas utifrån ett maktperspektiv. Vem som rått över flexibiliteten avgör vem den är bra för.

Följaktligen fokuseras i avhandlingen de normer, i meningen sociala förväntningar, som kringgärdar arbetstiden; det kitt som möjliggör och begränsar vårt förhållande till arbetslivet. Vidare argumenteras för vikten av att se att förändring rör sig i olika hastigheter. När produktionens innehåll förändras, följer inte med nödvändighet att synen på relationen mellan arbete och arbetstid förändras. En åtskillnad måste göras mellan teknisk och organisatorisk utveckling och mer trögrörliga strukturer såsom kulturellt betingade föreställningar om till exempel kön, klass och identitet. Vad som är att betrakta som en moraliskt sett riktig arbetsdag behöver med andra ord inte ha så mycket att göra med den aktuella verksamheten. I tider som präglas av omfattande och snabba förändringar, som exempelvis brytpunkten mellan två produktionsformer, kan det följligen uppstå inkongruens mellan ideologi och praktik. Något som uppmärksammas av en rad olika forskare, där Durkheims diskussion kring det anomiska självmordet kanske är det mest kända. Oklarheter i de sociala spelreglerna till följd av att förändringar i samhället rör sig på olika nivåer är således en central utgångspunkt i avhandlingen.

I sin studie av arbetsvillkoren för människor som arbetar under fria omständigheter, menar Marika Hanson (2004) att det många gånger är oklart när arbetsuppgiften är klar. Det finns alltid en möjlighet att göra mer och bättre om arbetet inte är tydligt definierat. I sin studie över arbetstidsregleringens utveckling visar Lotti Ryberg-Welander (2000), att denna typ av uppgiftsrelaterad arbetstid, som lämnar stort utrymme för en egen tidsplanering, kommit att bli allt vanligare under senare år. En utveckling som lett till ökade krav på den anställdes egen

förmåga att självständigt hantera arbetsuppgifter och fördela sin tid (se t ex Allvin et al. 2006; Alvesson 2004; Castells 2001; Tietze & Musson 2003). Denna utveckling kan antas leda till, att föreställningar på såväl global som lokal nivå kring vad som är att betrakta som en moraliskt sett riktig arbetsdag får ett ökat genomslag för den faktiskt arbetade tiden, eller hur arbetstiden gestaltar sig i det enskilda fallet. Med arbetstidsgestaltning avses därmed vilken form den enskilde arbetstagaren ger sin arbetstid i avsaknad av en tydlig yttre reglering. Denna användning av begreppet skiljer sig från, och bidrar samtidigt till, den betydelse som Tommy Isidorsson ger det i sin avhandling *Striden om tiden* (2001). Även om han skiljer mellan kvantitativ och kvalitativ arbetstidsgestaltning ägnar han sig åt en yttre reglering av arbetstid. Det vill säga den form den ges åt arbetstagaren. Han noterar dock att i den, som han benämner postfordistiska arbetstidsregimen, lämnas stort utrymme för individen att själv ta ansvar över arbetstiden. Vilken betydelse normer kan förväntas få i detta sammanhang behandlas dock inte vidare. I detta sammanhang skriver han:

[...] arbete i organisationer med målstyrning, ger individen eller gruppen en stor frihet att själv bestämma hur och när arbetets [sic] skall utföras så länge som produktionsmålen klaras av inom den utsatta tiden. Det finns i detta sammanhang med andra ord stor frihetsgrad med avseende på arbetstidsgestaltning. Detta innebär vidare att kontrollen av närvarotiden [...] blir relativt ointressant. (Isidorsson 2001, sid 209)

Även Ryberg-Welander är inne på samma spår när hon skriver att:

Flexibilitet avseende arbetstidens förläggning omfattar allt fler arbetstagare, av båda könen. [...] Det som nu troligen kommer är istället en form av oreglerad arbetstid. Den oreglerade arbetstiden kan vara till följd av ett resultatriktat arbetskontrakt mellan arbetsgivare och arbetstagaren. [...] Det gör arbetstiden mindre intressant i utbytesrelationen och som infrastruktur i kontraktet på arbetsmarknaden. (Ryberg-Welander 2000, sid 373-374)

Som vi såg i det inledande citatet, hämtat från Malmö tingsrätts domslut, blev inte kontrollen av närvarotiden ointressant, den fick enbart nya former. Jag menar att såväl sysselsättningspolitik som diskussionen om arbetslivets ohälsa i högre utsträckning bör relateras till de normer som styr och begränsar vårt förhållande till tid och arbete. Detta gäller såväl fenomenen som sådana som debatten kring dem. Som avhandlingens titel antyder ses här arbetets symboliska värde som

centralt. Det vill säga de värden som tillskrivs arbete i allmänhet och arbetstid i synnerhet, utöver de ekonomiska värden som produceras i form varor och tjänster. Följaktligen ses arbetstidens gestaltning delvis som en symbolhandling. Härigenom förenas individen med omgivande normer, när hon markerar sin identitet genom att förhålla sig till rådande normer. Å ena sidan är arbetstid helt beroende av verksamhetens krav och gällande kontrakt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Å andra sidan är arbetstiden laddad med andra värden. För att illustrera kan vi ta exemplet med chefen som sitter kvar på kontoret enbart för att markera sitt engagemang.

I can do this job in fewer hours. But it will be seen as not giving the commitment. Being visible is a way of drawing attention to yourself. You are noticed more by being here at 10 at night than by consistently producing a good product. (citat hämtat från Rutherford 2001, sid 273.)

Arbetsuppgifterna utförs inte i den takt de skulle kunna utföras utan i en lägre – inte för att tjäna mer – utan för att få stanna längre på jobbet. Här är arbetstiden en ren symbolhandling, vars syfte är att visa engagemang. Beroende på sammanhanget kan arbetstidens längd och förläggning symbolisera olika saker. Genom att individen förhåller sig till rådande normer, säger vi något om vad vi är och står för. Avhandlingens delstudier rör sig på flera empiriska nivåer från enskilda arbetsplatser till ett nationellt perspektiv. Härigenom aktualiseras olika analyskategorier där nation, profession, organisation, klass och kön utifrån mitt perspektiv ses som de mest centrala normkällorna. De olika normkällorna bidrar till att ladda arbetstiden med innehåll. Samtidigt kan de vara inbördes konkurrerande. Genom att individen förhåller sig till rådande normer uttrycks exempelvis maskulinitet, att vara en god samhällsmedborgare, grupptillhörighet, social position eller trohet till sitt kall.

En tidigare avhandling, som i sina utgångspunkter kring kultur och arbetstid ligger nära denna avhandling, finner vi i Hans Hellströms *Struktur, aktör eller kultur? - arbetstidspolitik i det industrialiserade Sverige* (1992). I Hellströms avhandling är det lagstiftningen på arbetstidsområdet som står i förgrunden. Härigenom söker han studera arbetstidspolitiken i det industrialiserade Sverige för att, som han säger, söka förklaring till varför arbetstiden är som den är. I många av våra grundantaganden, där kultur och aktör sätts som centrala i förståelsen av arbetstidens gestaltning, har vi samma utgångspunkt. Hellströms avhandling rymmer dock lite av kulturanalys, utan utgör i huvudsak en schematisk genomgång över tillkomsten av nio lagstiftningar på arbetstidsområdet samt vissa komparationer med övriga nordvästeuropeiska länder. I denna

komparation finner Hellström att utvecklingen av arbetstidslagstiftningen i detta område varit väldigt likartad, något som tas som intäkt för att det existerar en nordvästeuropeisk kultur som ytterst förklarar arbetstidsförhållandena. I det avslutande kapitlet "Kultur som den yttersta förklaringen till arbetstidsförhållanden" görs en komparation mellan en nordvästeuropeisk och en Japansk kultur. Grundantagandet är att längden på arbetstiden, 40 timmar/arbetsvecka i nordvästeuropa mot 46 timmar i Japan, kan förklaras utifrån kulturella utgångspunkter. Då Luther anförs av Hellström som en centralgestalt i den nordvästeuropeiska kulturen, haltar dock analysen lite, då Luther som bekant var av den bestämda uppfattningen av frälsning gavs genom långt och idogt arbete. Det borde med andra ord fostra en arbetskultur, där långa dagar sågs som någonting naturligt (jmf. Grenholm 1994).

Sammanfattningsvis menar jag att det finns ett behov av att belysa vad som i olika sammanhang betraktats och betraktas som en moraliskt sett riktig arbetsdag, vad gäller dess längd och förläggning. Detta då forskning visar att utvecklingen av arbetslivet medfört att möjligheten att reglera arbetstiden ensidigt utifrån lagar och avtal minskat, något som medfört att den normativa aspekten av arbetstiden blivit mer central. Jag fokuserar genomgående på hur arbetsdagens längd och förläggning i skilda kulturella kontexter symboliserat olika saker. Det övergripande syftet med avhandlingen är att belysa relationen mellan arbete, normer och arbetstid. Samtidigt söker avhandlingen bidra till en förståelse av de villkor som råder i flexibla och kunskapsintensiva arbeten, i det att den belyser och problematiserar de normer som omger och verkar i arbetstidsfrågan. Följande frågeställningar har varit bärande i avhandlingsarbetet.

- Hur har synen på relationen mellan arbete och arbetstid utvecklats under 1900-talets lopp i Sverige?
- Vilket inflytande får dessa föreställningar på arbetstidens gestaltning i en postindustriell arbetstidsregim?



## **2. Teoretisk referensram**

Även om artiklarna rör sig på olika nivåer har de som gemensam nämnare att de undersöker föreställningar kopplade till arbetsmoral och arbetstid. Föreställningar som kretsar kring frågan om vad som utgör en moraliskt sett riktig arbetsdag. Därmed riktas blicken bort från arbetstiden som den regleras i lagar och avtal mot en arbetstid som regleras av normer. Detta är givetvis inte två skilda domäner, utan snarare två sidor av samma mynt. Utvecklingen mot en ökad normstyrning i arbetslivet omfattar inte enbart arbetstiden utan är en generell trend (Allvin et al 2006). Sammantaget pekar den inledande diskussionen på att det är arbetslivets normer och värderingar, snarare än dess explicit formulerade regler, som blir intressanta. Viktigt blir då att uppmärksamma hur normer konstitueras; hur de förhåller sig till historisk förändring samt hur de både möjliggör och begränsar socialt handlande.

### **2.1 Brytpunkter**

Just konflikter som uppstår i brytningspunkten mellan två olika produktionsformer är ingen nyhet. Forskning har visat att konflikter kring arbetets tider inte var ovanliga när den svenska ekonomin kapitaliserades och industrialiserades under 1800- och tidigt 1900-tal. Vare sig egen- eller lönearbete var självklara försörjningsformer och man kan se att olika normer slog igenom beroende på sammanhang hos såväl producenter som arbetsköpare (Ottosson 1999). Mats Greiff (2004) har i en artikel om den irländska textilindustrin visat, hur viktig makten över den egna tiden var för det sena 1800-talets vävarkultur. Även om fabriksystemet sedan länge var etablerat gick man 1899 i strejk för rätten att komma för sent på morgonen. På samma sätt har forskning om industrialisering av rurala områden i tredje världen visat, att det kan uppstå problem kring olika uppfattningar om tider, arbetsdisciplin etc. (Jerve 1999). Det är därför ett rimligt antagande att synen på arbete och tidsanvändning bör ha påverkats när den västerländska ekonomin, sedan slutet av 1900-talet, gått från att ha varit inriktad mot varuproduktion till att vara inriktad mot tjänste- och kunskapsproduktion. Genom att använda begreppet ”postindustriellt samhälle” snarare än ”informationssamhälle” vill jag markera att även om det skett en förskjutning vad gäller innehållet i produktionen har synen på arbete och dess organisering inte nödvändigtvis förändrats på något dramatiskt sätt. Flera av industrisamhällets artefakter, såsom stämpelur och löpande band upplever, om än i ny form, till och med en renässans idag (se t ex Melin 2003). Samtidigt är industriproduktion central i såväl ekonomin i sin helhet som för ett stort antal arbetstagare (Magnusson 2000).

Inte heller är forskning kring brytpunkter ett nytt fenomen. Just övergången mellan ett agrart samhälle till ett industriellt ligger till grund för stora delar av den klassiska sociologin. Ferdinand Tönnies introducerar begreppen "Gemeinschaft" och "Gesellschaft", när han försöker fånga huvuddragen i de två samhällstyperna. Relationerna i den första är baserade på närhet och gruppens bästa, medan de i den andra präglas av instrumentallitet (Asplund 1991). Durkheim (1893/1997) formulerade tidigt förändringen i termer av mekanisk och organisk solidaritet. Den första typen av solidaritet beskriver ett socialt system baserat på människor som lever under liknande betingelser och som utför liknande arbeten. Denna likhet och närhet menade han gav upphov till en viss typ av solidaritet. Den organiska solidariteten uppkommer i samband med det moderna industrisamhällets framväxt. Människans livssituation präglas inte längre av att de lever under likartade betingelser. Den har istället sin grund i ett ömsesidigt beroende människor emellan. Ett beroende som kommer av att människan inte längre ensam producerar allt hon behöver för sin överlevnad, utan en ökad grad av samhälllig arbetsdelning och specialisering har medfört ett beroende. Durkheim (1983) var i grunden positiv till utvecklingen, även om han menade att det just i brytpunkten mellan två samhällsformer kunde uppstå problem då rådande normer inte längre var anpassade efter den sociala verkligheten, ett tillstånd som han benämner som anomi. Anomi beskriver ett tillstånd av vanmakt hos individen som har sitt ursprung i att invanda beteendemönster inte längre fungerar, vilket leder till brist på mening och sammanhang hos individen. Just normers betydelse för socialt handlande i tider präglade av snabb och radikal omvandling har också uppmärksammats av efterföljande forskare som Ann Swidler (1986). Swidler argumenterar för att normers funktion för att styra socialt handlande är beroende av om samhället är stabilt, "settled", eller stannat i omvandling "unsettled". I "unsettled cultures" tydliggörs normer som annars inte är synliga då de inte längre harmonierar med verkligheten.

Gamla normer i relation till en ny social verklighet är även en central fråga i Max Webers *Den protestantiska etiken och den kapitalistiska andan* (1904/1994). Som bekant argumenterade han för att de värderingar kring askes och pliktuppfyllelse, som ligger i vad han benämner som den protestantiska etiken, var nödvändiga förutsättningar för att bana väg för det kapitalistiska samhället. Här skiljer han sig åt i synen på brytpunkter med Tönnies och Durkheim. I deras analys ses brytpunkten som liggande mellan två skilda system som på avgörande sätt bryter mot varandra. I denna brytpunkt uppstår allmän oreda vad gäller handlingsregler. En ansats som inspirerat senare författare som till exempel Alvin Toffler (1982). I Webers analys av övergången mellan två samhällssystem ligger fokus snarare på att se hur det ena ger det andra. Hur olika rationaliteter går igen och att skilda värdesystem kan ge likartade handlingar. Att brytpunkter i det

historiska skeendet måste ställas mot kontinuitet, att gamla sanningar kommer att leva kvar även i tider som präglas av snabba och radikala förändringar. Gemensamt för Durkheim och Weber är dock uppfattningen, att samhällen kan bevara sin struktur och sammanhållning endast om dess invånare är förenade i en gemensam tro (Aron 1977). I relation till Webers tes – att den arbetsetik som präglade, och var nödvändig för framväxten av industrisamhället hade sina rötter i den Lutheranska pliktetiken – argumenteras här för att det är föreställningen om en nationell, gemensam och uthållig resurshushållning som utgör den moraliska klangbotten som ljuder genom hela debatten om arbetstiden i Sverige under 1900-talet. Just nationen som central i arbetstidsdebatten – och då särskilt under det tidiga 1900-talet – är något som jag återkommer till (se även Sanne 1995).

Även inom nationalekonomin (det vill säga studiet av den nationella resurshushållningen) är studier av brytpunkter central. En föregångare är Joseph Schumpeter som hävdade att samhällen är uppbyggda kring en viss kärnteknologi vilken kräver en viss social ordning. Då en ny kärnteknologi, med krav på en annan social ordning, introduceras kan det i övergångsfasen uppstå problem. Han benämnde denna fas för ”kreativ förstörelse”, då gamla handlingsmönster och strukturer inte längre genererade önskvärda konsekvenser och får omprövas i grunden. Inom företagsekonomin använder Albert Danielsson (1983) begreppet sedimentering för att beskriva hur gamla, och tidigare framgångsrika, sätt att lösa problem inom ett företag lever kvar även då de inte fungerar längre. Detta förklarar den tröghet som han menar många gånger återfinns inom organisationer. Som ett viktigt exempel framhåller han hur de tayloristiska idéerna kring organisering, vilka skapades kring 1900-talets början, fortfarande utövar stort inflytande över arbetsutformningen.

Centralt i min förståelse av normer blir därmed brytpunkter med särskild fokus på hur förändringar sker på olika nivåer. Rättssociologen Håkan Hydén benämner denna problematik som normpluralism. Den form av normpluralism, som avhandlas här, menar jag delvis kan förklaras av att vi i dag lever i en brytningstid mellan två produktionsformer. En första som utgår från varuproduktion och en andra som utgår från informations- och tjänsteproduktion. I detta sammanhang citerar Hydén Ulrich Beck som skriver att:

Upptäckten av immanenta motsättningar mellan institutioner som fortfarande styrs av industrisamhället, institutioner som redan är föremål för reflexion och kritik med utgångspunkt från vad som ligger i begreppet risksamhällets självhot, gör att

normer, grundvalar och praktiker på alla samhällsliga handlingsområden blir motsägelsefulla, och detta i relation till immanenta normer och anspråk. (Hydén 2002, sid 47)

Normpluralism behöver i sig inte leda till konflikter om det finns en hög grad av tolerans i det sociala systemet eller om de konkurrerande normerna har olikartad betydelse. Hydén menar, inspirerad av Schumpeter, dock att på sikt tenderar normpluralism att övergå i en homogen fas. Hans analys bygger på att industrisamhället, och dess fokusering på varuproduktion, har uppnått sin höjdpunkt, och att vi samtidigt kan se födelsen av ett system som bygger på informations- och tjänsteproduktion. Denna förändring motsvaras dock inte i praktiken av en formell ändring i arbetstids- och annan lagstiftning. Den politiska sfären släpar, som till exempel Andre Gorz (1999) hävdar, efter i utvecklingen.

## **2.2 Normer som möjliggör och begränsar mänskligt handlande**

Ett särskilt fokus läggs här på sociala relationer där kultur, i meningen underförstådda handlingsmönster vilka existerar utanför individen (se t ex Triandis 2001), ses som ett trögrörligt kitt som både möjliggör och begränsar mänsklig interaktion. Kulturen tillhandahåller utifrån detta perspektiv normer, vilka fungerar som ”riktlinjer” som såväl möjliggör som begränsar socialt handlande. Hydén beskriver en norm som ”[...] en handlingsanvisning som under likartade förhållanden ger upphov till upprepade handlingar” (2004, sid 6). Utifrån avhandlingens perspektiv fungerar en norm som en styrmekanism i relationen mellan individ och arbetsliv och berättar när det är lämpligt att arbeta, hur ofta samt hur snabbt. Normen som styrmekanism ses i relation till ett explicit handlingskontrakt, som till exempel anger exakta arbetstider. Detta innebär att min användning av normer till viss del skiljer sig åt från Hydén, som även inkluderar denna typ av kontrakt under begreppet normer. Detta kan förklaras av att vi har skilda syften med att skilja normer och regler åt. Som rättssociolog är Hydén intresserad av hur relationen mellan normer som regleras via lagstiftning och normer som existerar utanför och i konflikt med lagstiftningen ser ut. Min användning av normer har snarare som syfte att förstå vad som strukturerar socialt handlande i avsaknad av, alternativt parallellt med (eller ibland rakt emot), explicit formulerade regler.

### **Norm och makt**

Industrisamhällets lönearbete, vilket grundar sig i handeln med tid, hade incitament för en hög grad av kontroll av hur tiden användes (se t ex Braverman 1985). Om arbetsformerna förändras i och med övergången till ett postindustriellt samhälle är frågan om individens tidsanvändning

fortfarande kontrolleras och i så fall av vem? Frågan är vilka former av reglering som kan bli aktuell om flexibiliseringen och uppgiftsorienteringen av arbetet ökar? Kommer behovet av kontroll av arbetskraftens tidsanvändning att försvinna? En central debatt i sammanhanget rör kulturens makt över individens handlingar. Frågan är om kultur kan konstrueras och kontrolleras av någon grupp eller enskild individ som härigenom kan utöva makt över andra. Inom nymarxistisk teoribildning hävdas att vissa klasser i samhället utövar makt genom att definiera vad som är "normalt". Tanken att kultur kan fungera som styrinstrument utvecklades av Antonio Gramscis (1967) teori om "Hegemoni". Gramsci, som var med och grundade det italienska kommunistpartiet under 1920-talet, drevs av frågan varför arbetarklassen, trots omfattande förtryck, inte förmådde att göra uppror mot borgerskapet. Han menade att kontrollen i stora delar verkade genom kulturen samt att det är den samhällsklass som kontrollerar produktionsmedlen som äger det ideologiska tolkningsföreträdet. Härigenom förmedlas en världsbild av ett naturligt, eller normalt, tillstånd. Genom att formulera allmänintresset skapas och upprätthålls vad Gramsci kallar för "dominans genom samtycke". Dessa tankar finner vi senare utvecklade inom exempelvis det diskursanalytiska fältet, där Foucaults (1991) teori om "Governmentality" kanske är den mest tongivande. Här står alltså kampen mellan skilda verklighetsbeskrivningar, där frågor om vad som i olika sammanhang betraktas som naturligt eller normalt blir centrala. Denna typ av styrning, genom manipulering av kulturen, beskriver Foucault som ett led i en mer förfinad disciplineringsprocess av människorna.

### **Normen som styrmekanism i organisationsteorin**

Tanken, att man skulle kunna styra individen genom att kontrollera och manipulera organisationskultur, blev populär i managementretoriken genom Peters och Watermans (1982) verk *In search of excellence*. Till denna typ av styrning hör exempelvis det som benämns som värdebaserat ledarskap och teamstyrning. Centralt är att styrningen förs ner till arbetsenheten där det blir gruppen som utövar kontroll över arbetsuppgiftens utförande. Människor motiveras att arbeta utifrån någon form av socialt tryck. Som exempel kan i sammanhanget nämnas byggbranschen där lagackord tillämpas. Med lagackord får den enskildes arbetsinsats direkta konsekvenser för resterande delar av laget. Grupptrycket som pådrivningsverktyg är även vanligt inom industrin (Börnefelt 2006). Även organisationsforskaren David Jaffee (2001) hävdar att det byråkratiska kontrollsystemet kommer att ersättas av ett system som vilar på en social kontroll som verkar genom arbetsplatskulturer.

In this case, as organizations weaken formal bureaucratic controls, there is a growing emphasis on developing intensive normative-based mechanisms that ensure conformity, cooperation, and compliance. (Jaffee 2001, sid 31)

Just gruppens roll för den enskildes arbetsprestation går igen i såväl Taylorismen som de senare Human relations- och den sociotekniska skolan. I Taylors värld som ett problem och i de senare som en viktig motivationskraft för arbete. Enligt Taylor drevs människan till arbete endast av materiella drivkrafter. Kritiken mot Taylorismen lät inte heller vänta på sig och det är framförallt från den så kallade Human Relationsskolan som kritiken var högljuddast. Human Relationsskolan brukar normalt knytas till de studier som utfördes av forskare från Harvard business school vid Western Electric's fabrik i Hawthorn. I dessa studier framkom, som bekant, att de sociala drivkrafterna att arbeta var kraftigare än vad som tidigare antagits. Även om studierna vid Hawthorne kommit att kritiseras på flera punkter (se t ex Adair 1984) fick de i sin samtid ett stort genomslag för sättet att betrakta mänskliga drivkrafter till arbete. Förutom att rikta kritik mot Taylors instrumentella människosyn visade de behovet av att uppmärksamma normers betydelse för arbetskraftens beteende, ett område som var föga utforskat vid denna tid. Framförallt var det de normer som utvecklades i grupper som uppmärksammades. En av de drivande forskarna bakom Human Relationsskolan, Elton Mayo, framförde inte sin människosyn explicit i någon text, men Grenholm, som genomfört en omfattande studie av hans verk, menar att Mayos ståndpunkt kan sammanfattas med att antalet individer som styrs av egenintresset är litet. ”Det är i stället önskan att hålla sig väl med sina kamrater som överväger rent individuella intressen.” (Grenholm 1994, sid 325)

Den sociotekniska skolan växte fram vid Tavistock Institute i London där några av förgrundsgestalterna var Fred Emery och Eric Trist. Beroende på synsätt kan sociotekniken ses som en syntes av de båda skolorna samtidigt som de kan ses som en kritik mot desamma. Studier av arbete kan inte enbart fokusera teknik (Taylorism) eller sociala fenomen (Human Relations), utan måste se till hur dessa samspelar. Det som den sociotekniska skolan framförallt blev känd för var betoningen av arbetets inneboende värde samt de självstyrande arbetsgrupperna. Arbetet söktes ge ett mer intressant och utvecklande innehåll genom arbetsväxling, arbetsutvidgning och arbetsberikning. De grupper som Taylor sökte splittra skulle nu återförenas och arbetet skulle utföras i så kallade lag. Då kontrollen över arbetets utförande delvis delegerades till gruppen kan det sägas att en lednings behov av kontroll delvis ersattes av en social kontroll som administrerades inom gruppen (Forslin 1991).

## **Norm och aktörsskap**

Ur ett kritiskt perspektiv beskriver Hugh Wilmott (1993) utvecklingen som en rörelse bort från "Fordismens" direkta övervakning till en mer subtil kontroll av arbetaren. Arbetslivets utveckling skulle därmed kunna ses som en rörelse bort från ett yttre synligt tvång, i riktning mot ett tvång som individen själv administrerar; ett tvång som utgår från individen själv. Samtidigt kan förändringen ses som en uppvärdering av tron på arbetskraftens engagemang i relation till det tayloristiska systemet, som både förutsatte och skapade en alienerad arbetskraft, vilken måste detaljövervakas i alla steg. Hos Wilmott ses kultur som ett någorlunda enhetligt och kontrollerbart normsystem som ensidigt tillhandhåller individen handlingsanvisningar. Ett perspektiv som på ett intressant sätt belyser maktens olika uttrycksformer. Dock ses individens möjlighet att aktivt förhålla sig till och vara medskapare i kulturen som begränsad. (Makt)strukturen kan här sägas determinera individens handlande. Just den bristande hänsynen till det individuella aktörskapet är en kritik som även Foucault utsatts för (Alvesson & Deetz 1996).

Ett mindre deterministiskt förhållningssätt återfinns hos Weber och hans fokus på det sociala handlandet. Här ses i högre grad subjektet som aktivt i förhållande till de sociala strukturerna. De weberianska tankarna finner vi utvecklade hos Swidler (1986), som betraktar kultur som någonting som snarare erbjuder en rad handlingsalternativ, vilka individen har att förhålla sig till. Genom att individen förhåller sig aktivt till det sociala systemets normer skapar och uttrycker hon sin personliga identitet och bidrar även till den dynamik som är nödvändig för att förklara kulturernas ständiga omvandling. I detta antagande om kulturens konstitution ligger ett antagande om den mänskliga naturen som varande aktiv i förhållande till omgivande normer. Diskussionen om förhållandet mellan struktur och aktör har varit en trätöfråga inom ett flertal samhälls- och beteendevetenskapliga discipliner under en lång tid. Jag ser ingen möjlighet att reda ut den diskussionen här, men vill i min egen forskning betona nödvändigheten av att se övergripande strukturer i det lilla sammanhanget. Hur enskilda handlingar kan förstås i ljuset av ett större sammanhang. Samtidigt ansluter jag mig till Swidlers syn på aktören som medskapare i kulturen och inte enbart bärare av densamma. Detta synsätt finns utvecklat hos ett flertal forskare, där sociologen Anthony Giddens struktureringsteori är den mest framträdande. Han söker här skapa en modell i syfte att förstå samspelet mellan struktur och aktör. I sin modell framhåller han tidsgeografen Torsten Hägerstrands teorier om samspelet mellan struktur och aktör i tid och rum som en väg att gå. Det grundläggande axiomet i Hägerstrands tidsgeografi är att allt som sker, sker i tid och rum. Tidsgeografen är med andra ord inte en teori om de två begreppen tid och

rum, utan om tid och rum, vilka tillsammans bildar tidrummet. Vad som påverkar individers rörelse i tidrummet påverkas av en mängd olika faktorer, där just förändringar i arbetslivet fokuseras här. Hägerstrand beskriver själv sin modell som en protest mot ”den vetenskapliga huvudlinje, som bygger på att objekt tas ur sitt sammanhang för att studeras experimentellt eller på annat sätt renodlas” (1991, sid 133). I paper I görs en genomgång av Hägerstrands modell samt hur arbetslivets utveckling påverkat individens rörelse i tidrummet. Här beskrivs hur, i takt med kapitalismens inträde och att naturens begränsningar övervanns, nya mönster för individers rörelse i tidrummet växte fram. I samband med att arbetsprocessen blev viktigare att kontrollera och standardisera, blev även tiden det. En traditionell syn på tid ersattes av en rationell. I dagens samhälle, där människan i högre grad är utspridd i tidrummet är frågan vad som styr rörelsen.

En annan poäng som Swidler gör i sin artikel är att hon problematiserar förhållandet mellan normen och dess källa och argumenterar för att normer tenderar att lösgöra sig från sina ursprungliga sammanhang och fortsätts upplevas som relevanta. Denna uppfattning går att återfinna redan i Webers formulering kring arbetsmoralen i relation till den protestantiska etiken, där den föregående lever kvar trots religionens (till synes) minskade inflytande över våra liv: ”Som ett spöke efter avdöda religiösa föreställningar går föreställningen om ”yrkesansvaret” omkring i våra liv” (Weber 1994, s 86). Normer kan med andra ord hämta sin näring också från andra tider och andra rum än de som är för handen. Vid ett skärskådande säger de snarare oss någonting om tingens ordning över långa tidsperioder. Det blir följaktligen viktigt att skilja mellan synliga eller ytliga strukturer som lokaler, teknik och arbetsorganisation och mer djupliggande strukturer som föreställningar om arbete, kön, klass och profession. Även om dessa båda strukturella nivåer självklart samverkar rör de sig inte alltid med samma hastighet. Nya organisationer sjösätts, ny teknik införs och nya hus byggs. Samtidigt är de djupare strukturerna oftast mer trögrörliga. I samband med förändringar kan därmed uppstå inkongruens mellan nivåerna, vilket kan leda till spänningar som i förlängningen kan leda till såväl ohälsa för individen som bristande effektivitet (Hydén 2004). Denna uppfattning utvecklas på olika sätt i avhandlingens delstudier och bidrar förhoppningsvis till att kasta ett förståelsens ljus över vårt många gånger problematiska förhållande till tid. Framförallt förs diskussionen kring kultur, makt och identitet i paper V.

För att summera så här långt menar jag dels att vi kan peka på att det kan uppstå problem med inkongruens mellan normsystem, dels att de här normerna blir allt viktigare sociala reglermekanismer som möjliggör och begränsar vårt förhållande till arbete. För att förstå



arbetslivets sätt att fungera blir det därmed allt viktigare att betrakta de samhälleliga normer som kringgärdar arbetet.

### **3. Metodologiska överväganden**

Under avhandlingens gång har ett antal val träffats med utgångspunkt i den resta frågeställningen. Dels med avseende på teoretiska ansatser, dels med avseende på vilka materialtyper som är relevanta och hur dessa ska förstås. Då normer relaterade till arbetstid ligger i fokus följer att i första hand material som uttrycker tidsrelaterade normer blir intressanta. Dessa normer kan vara mer eller mindre explicita. Vi är i vår vardag omgärdade av en mängd normer som styr vårt handlande, utan att vi för den skull alltid är medvetna om dem. Det medför med andra ord svårigheter att till exempel genom intervjuer få individer att explicera de normer som styr deras handlande.

Hydén (2002) menar istället att en norm kan identifieras enbart med utgångspunkt från individers handlande. Följaktligen skulle en sådan utgångspunkt föranleda studier av mänskligt handlande i jakt på lagbundenheter, vilka i sin tur kunde härledas till olika normer. Enligt mina teoretiska antaganden kan dock ett och samma normsystem generera olika handlingar beroende på hur individen förhåller sig till detsamma. Följaktligen blir själva normsystemet liksom individens förhållningssätt, det intressanta och inte enbart handlingen eller den enskilda berättelsen i sig. Skall man tolka handlingar och berättelser måste dessa relateras till något. Samtidigt menar jag att normsystem inte kan betraktas som slutna system. Det vill säga system som enkelt går att kontrollera och manipulera. Källan till normer som styr beteenden på enskilda arbetsplatser hämtar således näring från källor bortom densamma såväl i tid som i rum. Att söka förstå aktuella fenomen med hänvisning till historiska utvecklingslinjer ligger i linje med vad historikern Bernt Schiller beskriver som ett samtidshistoriskt perspektiv. I antologin "Forskning om arbete" utvecklar Schiller (2006) en samtidshistorisk ansats på fenomen i arbetslivet, som i mångt sammanfattar min ingång till arbetstid. Där skriver han:

Den samtidshistoriskt inriktade arbetsvetenskapliga forskningen har samma uppgift som samtidshistoria i allmänhet. Den består i att placera aktuella händelser och förhållanden i ett längre tidsperspektiv och därmed skapa insikt och förståelse av betydelse för att värdera nutid och framtid. (Schiller 2006, sid 145)

Följaktligen söker jag bidra till att skapa insikt om och förståelse för hur vi betraktar och hanterar tid genom att sätta fenomenet i ett historiskt sammanhang.

Ansatsen är kvalitativ i den meningen att den kunskap som söks i första hand är baserad på förståelse av övergripande sammanhang och samspelet mellan dess ingående delar. Min utgångspunkt är att det finns flera skilda sätt att förstå världen, där det ena inte nödvändigtvis är mer rätt än ett annat. Uppfattningen att den sociala verkligheten inte kan angripas med naturvetenskapliga metoder framfördes tidigt av bland andra Weber (1922/1964). Med syfte att skapa förståelse för subjektiva motiv bakom socialt handlande framhåller han vikten av förståelse i relation till kausala förklaringar. Vidare utgår han från ett resonemang kring delar och helhet, hur den enskilda handlingen måste förstås utifrån ett vidare sammanhang. De ingående delarna sätts därmed i en vidare förståelseram. Samtidigt skänker den generella kunskapen ett nytt perspektiv och en ökad förståelse för det enskilda fallet. En process som inom den kvalitativa forskningen, med tydlig hänvisning till Weber, beskrivs i termer av en hermeneutisk spiral eller cirkel (se t ex Ödman 2007).

Följaktligen har jag utifrån en hermeneutisk ansats sökt förståelse utifrån delar och helhet; hur enskilda individers berättelser kan länkas in i ett större normsystem. Vidare formuleras frågan om hur normer förhåller sig till förändringar i produktionen. Närmare bestämt huruvida brytpunkterna mellan agrar- och industriproduktion och industri- och postindustriell produktion får något genomslag i sättet att formulera sig i arbetstidsfrågan. Brytpunkterna har placerats vid tiden kring 1920 samt 1975. Valet av just dessa årtal har flera bevekelsegrunder. Först och främst då de rymmer de två största kollektiva rörelserna i arbetstidsdebatten, de kring åtta respektive sex timmars arbetsdag. Men även då de brukar framhållas som brytpunkter i ekonomisk-historisk forskning. Man kan här jämföra med Lars Magnussons andra och tredje industriella revolution (Magnusson 2000). Olika produktionsförhållanden, olika aktörer öppnar upp för en analys kring historisk förändring och kontinuitet.

### **3.1 Material**

Avhandlingen rymmer sammanlagt fem artiklar, varav tre är baserade på empiriska studier (paper II, III och IV) och två på litteraturstudier (paper I och V). Nedan följer en redovisning av hur materialet valts ut, tolkats och presenterats. Även i rent litteraturbaserade artiklar träffas ett antal val kring material. Paper I är en litteraturbaserad studie som behandlar relationen mellan förändringar i det socioekonomiska systemet och kulturella föreställningar kring tid. Följaktligen valdes i huvudsak ekonomisk-historisk och arbetarhistorisk litteratur. Även verk kring tid ur antropologin, filosofin och sociologin användes. Paper I kan, sett till avhandlingens helhet, ses som en inledning med ambition att formulera såväl kontext som centrala begrepp.

Paper II är empirisk studie som behandlar åttatimmarsdagsdebatten kring 1920. I syfte att skapa underlag för en lagstiftning kring åtta timmars arbetsdag (48 timmars arbetsvecka) tillsatte regeringen en partssammansatt arbetstidskommitté 1918. Kommittén genomförde två omfattande undersökningar. En i syfte att kartlägga hur arbetstidssituationen såg ut i landet. Då lagen om åtta timmars arbetsdag var den första generella arbetstidslagen, fanns det ett behov att klarlägga hur förhållandena såg ut i landet. Den andra undersökningen inriktade sig på att söka förutspå vilka konsekvenser en reducering av arbetstiden skulle medföra för arbetstagaren, företagen och landet. I samband med denna andra studie instämde ett antal arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter från tio olika näringsgrenar. Det är dessa ”förhör” som särskilt legat till underlag för artikeln. Handlingarna kring kommitténs arbete, vars fullständiga namn var ”Kommittén ang lagstiftning för reglering av arbetstidens längd och förläggning”, har studerats vid Riksarkivet (SE/RA/320101). I syfte att placera kommitténs arbete i ett större sammanhang har även delar av den samtida tidningsdebatten lyfts in i texten.

Nästa empiriska nedslag görs i året 1975. Vid mitten av 1970-talet var frågan om sex timmars arbetsdag en ”het potatis” i den politiska debatten. En debatt som initierats av det socialdemokratiska kvinnoförbundet 1972 och som präglades av friska vänstervindar. Kortare arbetsdag framställdes av dess anhängare som en väg bort från ett miljöförstörande konsumtionssamhälle, till förmån för ett samhälle som präglades av jämställdhet mellan könen och där andra värden än rent materiella fick större utrymme. I detta läge bestämmer sig SAF för att på allvar ge sig in i kampen om opinionen. Som ett led i offensiven ger man ut debattskriften *Vill vi ha kortare arbetsdag?* (Eriksson 1975) som ett inlägg i frågan om sex timmars arbetsdag. Laila Eriksson står som enskild författare till verket, men då den enligt förordet diskuterats inom SAF låter jag innehållet vara representativt för SAF:s argumentation. Det är denna skrift som utgör utgångspunkten i paper III. På samma sätt som i den föregående artikeln analyseras även tidsandan, som omslöt den politiska diskussionen. I jämförelse med paper II, där båda arbetsmarknadens parter kom till tals, analyseras dock här enbart den ena av parterna på arbetsmarknaden. Detta val kan kritiseras för att ge en alltför ensidig bild av debatten. Men samtidigt måste framhållas att debatterna 1920 och 1975 skiljer sig åt i vissa fundamentala avseenden. Framförallt att arbetsmarknadens parter skilde sig tydligt åt i frågan om åtta timmars arbetsdag, medan det rådde en relativ samsyn mellan parterna i frågan kring sex timmars arbetsdag (se t ex Isidorsson 1992; Sanne 1997). En vidare diskussion kring detta förs längre fram i avhandlingen. De frågor som reses är: På vilket sätt framställs arbetskraften och arbetsprocessen

i arbetstidsdebatten? Vilken syn på arbetets värde framskyntar? Vad utgör en moraliskt sett riktig arbetsdag?

I min tolkning av det historiska materialet har utgångspunkten varit att såväl arbete som arbetstid i högsta grad blivit politiska begrepp. Istället för att vara generella är begreppen bundna till sina aktörers intressen, vilka i sin tur begränsas av den kontext och begrepps värld de är en del av. Det språkbruk som de formulerades i måste därför sättas in i en samhällslik kontext. Kring politiska begrepp som arbetstid förs därmed hela tiden en kamp kring tolkningsutrymmet (Dahlqvist 2003). Samtidigt måste debattörerna förhålla sig till tidsandan. Enligt den tolkning som görs av materialet fick man följaktligen 1919 förhålla sig till nationens väl och ve. Arbetstiden formuleras som en nationell resurs och tolkningen av materialet visar att båda sidor försökte framhålla hur en kortare respektive en bibehållen längd på arbetsdagen bäst gynnade detta syfte. Som titeln på paper III antyder fördes arbetstidsdebatten 1975 med andra värdeord. Här är de argument som framhöll rent materiella värden ersatta av andra, mjukare värden relaterade till välfärdsstaten. Både paper II och III fångar därmed två olika normssystem som omgärdat arbetstiden, två normssystem där det går att se såväl likheter som skilda drag. Man kan dock notera att även 1975 fördes diskussion inom nationens ekonomiska ramar.

Även om ansatsen är historisk är det huvudsakliga syftet med avhandlingen, att kunna gripa an och förstå aktuella fenomen, som exempelvis fallet Bergforsen. Det historiska materialet bidrar med insikter kring hur arbetstid har värderats, men även mer generellt kring historisk kontinuitet och förändring av normer. Om syftet är att bättre kunna förstå hur normer möjliggör och begränsar handlande, när ett yttre formellt regelverk saknas eller lämnar stort utrymme för tolkningar, menar jag att dessa normer måste sättas in i ett större perspektiv.

Med utgångspunkt i att skapa förståelse för normers inverkan över arbetstidens gestaltning i dagens arbetsliv genomförs två studier av arbetstagare som arbetar under omständigheter som präglas av möjligheter att styra sin arbetstid själva. Den första studien genomfördes på avdelningschefer inom vården. Valet av denna grupp baserades på att de hade förtroendearbetstid och att denna företeelse var relativt ny för en profession med lång historia. Denna omständighet gav ett utmärkt tillfälle att analysera hur historiskt formulerade normer samspelar, eller snarare kolliderar, med den aktuella praktiken. Studien omfattar avdelningschefer, som arbetar på två olika sjukhus i Region Skåne. Sammanlagt genomfördes nio semistrukturerade intervjuer vars resultat redovisas i artikeln paper IV "From white dress to white collar". Titeln är ämnad att

fånga den transformering som yrkesrollen genomgått under 1900-talet, från att vara kliniskt till att vara administrativt orienterad. I syfte att passa in i den antologi, där den skulle publiceras skrevs den huvudsakligen riktad mot förändringar inom vårdadministrationen i relation till sjuksköterskyrket, varför frågorna kring arbetstid kom i bakgrunden. Därför kommer en del empiri som inte rymdes i antologin att lyftas in i avhandlingskappan. Anledningen till att två olika sjukhus ingick i studien var att jag ville se betydelsen av lokalt konstruerade normer i relation till normer knutna till vården i allmänhet och professionen i synnerhet. Med lokalt konstruerade normer avses exempelvis de som kan härledas till skilda sätt att organisera verksamheten, till lokala skillnader i ledarskap samt kollegorna.

Av de intervjuade var sju kvinnor och två män, vilket tämligen väl representerar den könsfördelning som råder inom professionen. Vid tiden för intervjun arbetade tre av respondenterna, två kvinnor och en man, i en position över avdelningschefen i vårdhierarkin. Deras berättelser rymde därmed såväl enskilda erfarenheter som avdelningschef som en mer övergripande syn på vilka problem och möjligheter som mötte avdelningscheferna. Intervjuerna transkriberades ordagrant och tolkades genom att övergripande teman bildades. Utifrån dessa gjordes sedan ytterligare genomläsningar, vilka i sin tur generade nya teman (Marshall & Rossman 1999). På detta sätt bidrog den enskilda intervjun till en generell bild vilken i sin tur bidrog till nya insikter i det enskilda fallet. En tolkningsprocess som kan beskrivas i termer av en hermeneutisk spiral. Då det empiriska underlaget är begränsat till nio intervjuer kan det med fog riktas kritik mot de generella slutsatser som dras. Nio enskilda berättelser är ett allt för begränsat material för att dra slutsatser kring en hel professions situation. Dock baseras de generaliseringar som görs inte enbart på respondenternas berättelser, utan professionens problematiska situation skrivs fram i ett historiskt skeende och kraften i analysen vilar samtidigt på teoretiska antaganden kring normer. Ur detta perspektiv kan respondenternas berättelser ses som empiriska illustrationer, vilka belyser konsekvenserna av snabba och radikala förändringar inom sociala system.

Den andra studien genomfördes på en grupp managementkonsulter. Valet av denna grupp baserades på att de, i likhet med avdelningscheferna, hade oreglerad arbetstid. Till skillnad från dessa hade professionen inte någon längre historia och arbetet hade inte genomgått omfattande förändringar under senare år. Denna grupp kan därmed fungera som en intressant relief till diskussionen om de historiskt formulerade normerna kopplade till avdelningscheferna. Studien genomfördes genom gruppintervjuer. Sammanlagt genomfördes två gruppintervjuer som båda varade en hel dag. Även gruppintervjuerna kan betecknas som semistrukturerade, då ett antal

teman var fastslagna på förhand. I gruppen medverkade samma personer vid båda tillfällena. De var sammanlagt åtta personer, varav en hade en ledande befattning inom gruppen. Sju var män och en kvinna. Huruvida det är representativt för professionen kan jag inte uttala mig om. Även gruppintervjuerna transkriberades. Dock inte ordagrant detta dels för att ljudet ibland var ottydligt, dels för att gruppdeltagarna ibland gav sig in i längre diskussioner som inte direkt berörde de aktuella frågeställningarna. Resultaten från studien är inte tidigare publicerade varför de främst används som en relief i diskussion av avdelningscheferna.

Paper V utgör, på samma sätt som paper I en litteraturbaserad studie. Utgångspunkten tas här i flera studier, som pekar mot hur minskad yttre kontroll och reglering i arbetslivet medfört längre snarare än kortare arbetstider. I artikeln belyses fenomenet dels utifrån förekomsten av nya sätt att leda och delegera arbetet, dels utifrån teorier om kultur och identitet. Långa arbetsdagar beskrivs som ett sätt att markera identitet gentemot kollegor och chefer. Fokus riktas därmed mot arbetstidens symboliska värde.

Sättet att framställa forskningsresultaten på är baserat på den narrativa metod som återfinns bland annat inom historievetenskapen (Berge 1995). Här framställs kunskapen som en löpande berättelse, där fokus ligger på att skapa sammanhang och bringa förståelse över längre tidsperspektiv. Konkret bidrar de ingående artiklarna till en vidare förståelse av relationen mellan arbetstid och arbetsmoral. De ingående artiklarna förhåller sig till varandra genom att de belyser avhandlingens frågeställningar från olika perspektiv. Artiklarna rör sig på flera nivåer från enskilda arbetsplatser till ett nationellt perspektiv. Härigenom aktualiseras olika analyskategorier såsom makt och kön, men även nation, profession och organisation som utgör viktiga ramar för att skapa förståelse. Genom att individen förhåller sig till rådande normer uttrycks följaktligen maskulinitet, att vara en god samhällsmedborgare, grupp tillhörighet, trohet till sitt kall samt slutligen status och identitet. Samtidigt är artiklarna skrivna i olika sammanhang och förhåller sig till olika forskningslägen. De är därmed endast delvis överlappande. Dock erbjuder de samtliga ett svar på frågan om vad som är en moraliskt sett riktig arbetsdag som ställdes inledningsvis.

Paper	Empirisk/Litteraturstudie	Svar på frågan vad som är att betrakta som en moraliskt sett riktig arbetsdag:
I	Litteraturstudie	En fråga om historisk kontinuitet och förändring
II	Empirisk	En fråga om nationell resurshushållning
III	Empirisk	En fråga om solidaritet
IV	Empirisk	En fråga om trohet mot sitt kall
V	Litteraturstudie	En fråga om status och identitet

Ett värdefullt stöd i att integrera och förstärka det historiska perspektivet i avhandling, har varit historikern Mikael Ottosson. Av avhandlingens fem artiklar har fyra producerats i samarbete med Ottosson. Först och främst har Ottosson bidragit med analys av det empiriska materialet och i författandet av artiklarna. I arbetet med åttatimmarsdagen var han även involverad vid design av studien samt i insamlandet av det empiriska materialet. Den fortsatta framställningen kommer att utgå från varje enskild artikel. Aktuella forskningslägen kopplade till forskningsfrågan kommer att behandlas löpande i texten.



## **4. Artiklar**

### **4.1 Tiden som form och upplevelse – om relationen mellan arbete och tid**

Paper I inleds på samma sätt som avhandlingen med ett konkret exempel hämtat ur verkligheten. Roger Bredin får tjäna som exempel på hur vi lever och hanterar tid idag. Bredin, som är en högre tjänsteman inom en större koncern, har blivit utbränd på grund av förhållanden i arbetslivet. En första åtgärd han genomför när han återvänder till arbetet efter sin sjukskrivning är att markera för såväl över- som underordnade, att han endast kommer att vara tillgänglig under kontorsarbetstid. Bredins fall riktar uppmärksamheten mot ett antal intressanta fenomen i det postindustriella arbetslivet. För det första de ökade kraven på tillgänglighet. För det andra hur dessa krav kan bli övermäktiga och leda till sjukdom. För det tredje visar Bredins fall på behovet av att arbetstagaren delvis själv markerar gränser för sin tillgänglighet. Vad som är att betrakta som en tillräcklig arbetsinsats är otydligt formulerat och lämnar utrymme för ett flertal tolkningar. Genom att betrakta Bredins fall ur ett historiskt perspektiv dras slutsatsen att han är klämd mellan historisk kontinuitet och förändring. Mellan olika sätt att betrakta relationen mellan arbete och arbetstid knutna till två skilda historiska epoker, den agrara samt den industriella. Mellan ett tids- och ett resultatkontrakt (se även Aronsson & Göransson 1997).

Paper I beskriver hur tidskontraktet kommer med arbetet i fabrikena. Arbetet som ditintills definierats utifrån vad uppgiften för dagen krävde: att slå en åker, mjölka si och så många kor, göra si och så många vinglas etc fick en ny bestämning. Arbetet i fabrikena krävde en ny form av arbetsdisciplin där klockans slag fick en övergripande betydelse för arbetsdagens början och slut (Thompson 1993). I enlighet med Frederick Windslow Taylors (1916) vetenskapliga principer för arbetsledning, kom sedan 1900-talets sätt att organisera produktionen att präglas av en långtgående uppdelning av arbetsprocessen. En av de grundläggande principerna, i vad som senare kommit att benämnas Taylorism, var att allt ansvar för planering och organisering skulle överföras från arbetaren till en central planeringsavdelning. Genom denna vertikala arbetsdelning omvandlades marknadens krav till väl definierade arbetsprocesser. Ett centralt mål för planeringsavdelningen var att maximera produktiviteten i arbetsprocessen, vilket kunde uppnås antingen genom utveckling av effektivare produktionsmetoder eller att intensiteten i produktionen höjdes (Brödner & Forslin 2002). Ett tidigt sätt att effektivisera produktionen var att, i enlighet med Adam Smiths principer, dela upp produktionen i minsta möjliga beståndsdelar, vilka kunde detaljbeskrivas och fördelas på ett flertal personer. Denna form av arbetsdelning, ofta

benämnd som horisontell, har visat sig framgångsrik vad gäller storskalig massproduktionen mot en stabil marknad där målen för verksamheten är givna. Taylorismen präglades av en stark misstro till arbetarens engagemang. Som vi såg ledde denna misstro till en omfattande och detaljerad övervakning av produktionen samt en strikt tidsstyrning av alla delprocesser (Grenholm 1994). Sammantaget innebar den första brytpunkten övergången från ett system som bygger på nära relationer, en konkret och uppgiftsorienterad arbetstid till en abstrakt och på förhand definierad arbetstid. Samtidigt ökade centraliseringen och kontrollen över arbetskraften.

Avslutningsvis förs i artikeln en diskussion kring hur förändringar i såväl innehåll som sättet att utforma produktionen öppnat upp för nya arbetsformer, där gränsen mellan arbete och fritid är flytande och där arbetet blivit alltmer uppgiftsorienterat. På ett plan, en återgång till ett förindustriellt sätt att betrakta arbetstid. Arbete utförs till dess det är klart, snarare än att klockan säger att arbetsdagen är slut. Samtidigt framhålls att klockan fortfarande är central i struktureringen av arbetstiden, vilket öppnar upp för en diskussion kring kontinuitet och förändring. Här argumenteras för att snarare än att ett kontrollsystem avlöser ett annat, tillkommer ett nytt, vilket skapar en situation där arbetstagaren blir utsatt för en dubbel strukturering. Med andra ord: när produktionens innehåll förändras följer inte med nödvändighet att kontrollsystemet på några avgörande punkter förändras.

Vi kan jämföra med fallet vid Hovrätten i Malmö. Som framgick av det inledande citatet visade det sig att trots att Bergforsen hade förtroendearbetstid var det inte ointressant att kontrollera arbetstiden. Om vi skall renodla och se de olika sätten att betrakta tid på i ett vidare perspektiv, har Bergforsens förhållningssätt ett tydligt drag av en förindustriell, mer uppgiftsorienterad tid. Här är det uppgiftens lösning som står i fokus och därmed avgör arbetsdagens längd. Bergforsen, som har förtroendearbetstid, tolkar förtroendet som att så länge han fullgör sina arbetsuppgifter fullgör han också sina plikter mot arbetsgivaren. Den kvantitativa arbetstiden, med fasta tider, kommer då att representeras av arbetsgivaren som hävdar att arbetet ska fortgå på arbetsplatsen mellan 9-16.

**Centrala slutsatser i relation till den övergripande frågeställningen blir att arbetslivet förändras på olika nivåer. När det sker omfattande förändringar vad gäller produktionens innehåll och organisering följer inte med nödvändighet att de kulturellt rotade normerna förändras i samma takt. Ett fenomen som kan skapa problem i de sociala relationerna på arbetsplatsen.**

## 4.2 Among keen men and pampered ladies – the Eight-hour Working Day debate in Sweden

Åtta timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka infördes i Sverige 1920 genom lagstiftning. I syfte att skapa underlag för en arbetstidslag inrättade den liberal-socialdemokratiska regeringen 1918 en kommitté sammansatt av representanter från myndighetsfären, arbetstagarna samt arbetsgivarna. Paper II analyserar diskussionen som fördes i kommittén samt den tidsända som omgav den. På vilket sätt framställs arbetskraften och arbetsprocessen i arbetstidsdebatten? Vilken syn på arbetets värde framskymtar? Vad framträder som en moraliskt sett riktig arbetsdag? De frågor som ställs i artikeln rör sig kring hur frågan om en arbetstidsförkortning kom att formuleras. Vad var det för värden som stod på spel och vilka konsekvenser förväntade sig debattörerna att lagen skulle medföra? I analysen framkommer, att det i parternas argumentation avspeglades tydliga och skilda föreställningar kring vad som var själva produktionens krav respektive arbetskraftens natur, samt hur dessa förhöll sig till varandra. Det visade sig att beroende av vad vilka antaganden som gjordes i dessa frågor formulerade de båda parterna fullständigt skilda konsekvenser av åttatimmarsdagen. I korthet såg det genomgående ut på följande sätt:

Arbetstagarna argumenterade i termer av, vad vi idag skulle ha kallat, uthålliga arbetssystem. Arbetsdagarna sågs som allt för långa, vilket förbrukade ”arbetarmaterialet” i förtid. Särskilt utsatta var kvinnor och barn vilka led svårast av de långa dagarna. I artikeln citeras förtroendemannen Johansson, som ansåg en förkortning av arbetstiden inom skoindustrin vara nödvändig för ”arbetarmaterialets” bevarande ”enär de moderna maskinerna krävde hela den energi och uppmärksamhet, varav arbetaren vore mäktig, och hans krafter med den nuvarande arbetstiden i förtid förbrukades” (Riksarkivet 1919, Protokoll, hållet vid arbetstidskommitténs möte den 24 februari, angående textilindustrin, sid 3). Arbetaren inte bara slets ut i förtid om han arbetade för mycket, utan långa arbetsdagar medförde även att arbetaren inte förmådde att uppfostra sina barn till goda arbetare. Med långa arbetstider förbrukade man därmed inte bara dagens arbetarstam, utan även morgondagens. Vidare framskymtar en bild av att relationen mellan insatt arbetstid och produktivitet var komplex, då arbetsinsatsen varierade över dagen samt reducerades ju längre dagar som arbetades. Ur arbetsgivarnas perspektiv var relationen mellan insatt tid och produktionsvolym betydligt enklare. Minskade arbetsdagars längd minskade produktionen i samma omfattning. I förgrunden står tekniken, som man menade var av

modernaste sort, vilken satte rytmen för arbetstakten. Arbetstagaren ses i huvudsak som en förlängning av maskinen.

Problemet definierades genomgående som nationellt och såväl arbetsgivarna som de fackliga representanterna argumenterade utifrån nationen och nationens behov men diametralt olika. Arbetsgivarna vädjade såväl till tidens nationalistiska känslor som rädsla för lönepressning, när de hävdade att landets arbetskraft inte skulle räcka till och man skulle bli tvungen att rekrytera arbetskraft utomlands. De menade också att en arbetstidssänkning skulle medföra arbetskraftsbrist, som i sin tur skulle medföra nationell varubrist. Samtidigt hävdade de fackliga representanterna, att om inte åttatimmarsdagen infördes, skulle dugliga arbetare antingen lämna landet eller bli utslitna i förtid. Arbetstiden formulerades därmed, av såväl de fackliga representanterna som arbetsgivarna, som en fråga om nationell resurshushållning.

Då arbetskraftens betraktades som en nationell resurs, blev frågan vilka konsekvenserna skulle bli om arbetarna fick mer tid över central? Skulle den ökade fritiden användas till återhämtning och uppbyggligt samhällsengagemang eller destruktivt krogliv. I tidningsdebatten hävdades från arbetsgivarhåll, att arbetarna kunde förväntas vara upp på nätterna och dansa för att sedan komma utmattade till sina arbeten (Dahlqvist 2003). Om den manlige arbetaren nu klarade av att arbeta mer än åtta timmar, var det farligt att inte ta all hans tid i anspråk. I den tidningsdebatt som bröt ut efter lagen införande 1920 hävdade arbetsgivarna dessutom att arbetare köpte egna maskiner och bedrev illojal konkurrens på kvällarna (se t ex *Dagens Nyheter* 1920-04-08). Om inte arbetsgivaren tog ut maximal arbetstid skulle han bli bestulen av arbetaren. Den skötsamme arbetaren stal tid genom att arbeta på fritiden och rumlaren genom dans och dryckenskap (för en utförlig diskussion om synen på underklassen och den framväxande nöjesindustrin se Frykman 1988; Petersson 1983).

Även om den var provisorisk till sin karaktär och endast omfattade en begränsad del av arbetsmarknaden (industrin), måste arbetstidslagstiftningen ses som en viktig brytpunkt mot agrara produktionsformer. Som många forskare påpekat (se t ex Thompson 1993, Johansson 1977) kännetecknas arbetstiden i det förindustriella samhället av långa arbetsdagar med låg produktivitet. Lagen medförde, eller återspeglade en redan pågående, övergång från långa porösa arbetsdagar mot kortare, mer intensiva och kontrollerade (Olsson 1980). I *Den effektiva arbetstiden* beskriver Alf Johansson (1977) de organisatoriska konsekvenserna som införandet av åttatimmarsdagen medförde. Här framhålls att då arbetsdagen blev kortare blev arbetsintensiteten

högre och kontrollen över arbetskraften ökade. I denna anda kan vi se införandet av klockor, stämpelur och borttagandet av betalda raster. När arbetsdagen kortades ökade kontrollen och produktiviteten. Ju mindre tid som stod till arbetsgivarens förfogande, desto viktigare blev det att den användes på bästa sätt. Rörelsen från en lång och porös, extensiv och oreglerad arbetstid till en allt kortare, men samtidigt allt mer intensiv och reglerad arbetstid hade därmed inletts på allvar. När arbetstagarna, genom utdragna strider, vann en lagstadgad åttatimmarsdag 1919 blev den främsta uppgiften för arbetsgivarna därmed, att se till att den tid som återstod skulle utnyttjas effektivt (Johansson 1977). Sett i den svenska kontexten är med andra ord lagstiftningen kring åttatimmarsdagen central i förståelsen i framväxandet av rationaliseringsrörelsen där Taylors metoder var centrala (De Geer 1978).

**Hur arbetstiden som resurs skulle utnyttjas blev i denna 1920-talskontext ytterst en fråga om lojalitet med nationen. Såväl arbetsgivarna som de fackliga representanterna argumenterade utifrån nationen och nationens föreställda behov. Ett utpräglat misstroende kom till uttryck i såväl de teoretiska antagandena om hur arbetet bäst skulle organiseras, som i debatten kring arbetskraftens moral.**

### 4.3 Det här är hög standard – Peps, SAF och sextimmarsdagen 1975

Det är inte så att utvecklingen på arbetstidsområdet stod stilla under de femtio år som följde på konflikten om åttatimmarsdagen. Arbetsveckan förkortades gradvis till 40 timmar i början av 1970-talet. Samtidigt reducerades den totala arbetstiden ytterligare genom semesterlagstiftning och sänkt pensionsålder. Däremot stod den så kallade normalarbetsdagen sig. Det var fortfarande åtta timmars arbete, åtta timmars fritid och åtta timmars vila som var normen. Dock var den ”normala” arbetsdagen allt annat än normal för en stor del av arbetskraften – och då särskilt den kvinnliga delen. År 1975 finner vi över hälften av den kvinnliga arbetskraften i deltidanställningar. Denna omständighet är central i förståelsen i den opinion för sex timmars arbetsdag som växte fram under början av 1970-talet. Sex timmars arbetsdag sågs som ett sätt ge dessa kvinnor möjlighet att arbeta heltid. Vidare skulle en kortare arbetsdag underlätta jämställdhetsarbetet, då mannen skulle få ökad tid för familjen.

Paper III fokuserar på SAF:s argumentation i sextimmarsdagsdebatten. Intressant nog skiljer denna sig inte så stort åt från LO:s. Även om LO utåt sett var positiva till en sex timmars arbetsdag, är det inte en fråga som drivs i någon större utsträckning. Först och främst sågs den som en kostsam reform, men kanske ännu viktigare som en reform, som inte kunde råda bot på arbetslösheten. Just en förkortning av arbetstiden som ett sätt att minska arbetslösheten – genom att dela på de jobb som fanns – har aldrig legat till grund för fackets hållning i frågan om sex timmars arbetsdag, som först och främst sågs som en familjesocial reform (Isidorsson 1992; Sanne 1997).

Förespråkarna för sex timmars arbetsdag hävdade genomgående, att den tid som en arbetstidsförkortning skulle frigöra, skulle användas för att tjäna samhällets bästa. Den skulle möjliggöra ett ökat ansvarstagande för nästa generation arbetare – barnen. Arbetaren skulle också med kortare arbetstid bättre kunna tjäna samhället genom ett ökat fackligt och politiskt engagemang (för en samlad diskussion av debatten kring sex timmars arbetsdag se ”Delegationen för arbetstidsfrågor” (1976, sid 43-47)). En argumentationslinje med tydliga referenser till debatten som fördes 1920. Följande motion från Handelsanställdas förbund till LO:s kongress 1976 är typisk i sättet att argumentera i arbetstidsfrågan:

Vi vill förverkliga jämställdheten mellan män och kvinnor. Det betyder att vi hjälps åt att ta ansvar för alla delar av samhällslivet – för familjen, för försörjningen och för

samhällsutvecklingen. [...] Det är ett känt faktum att kvinnor i hög grad saknas i det fackliga och politiska livet. Tiden räcker inte till. (Landsorganisationen i Sverige kongress 1976, motion D3)

Texten är typisk dels vad gäller innehållet, där som nämnts tidigare jämställdheten är viktig, dels då den klär egenintresset i allmänintressets kläder. Denna omständighet vill jag hävda är den mest genomgående i den svenska arbetstidsdebatten under 1900-talet och visar därmed att arbetstid, samt hur individen disponerar sin tid, är en politisk samt ytterst en moralisk fråga. I texten ställer sig SAF dock direkt misstänksamma till detta resonemang och säger:

I stället är det väl så att den som har ett fackligt eller politiskt intresse också finner tid för det. De redan aktiva kan för övrigt intyga att sådana engagemang kräver mycket mer än någon timme per dag. (Eriksson 1975, sid. 45)

Det antyds i såväl text som bild att en ökad fritid snarare skulle komma att användas till ren förströelse. Även här ser vi tydliga referenser till debatten 1920 där arbetskraftens moral ifrågasattes. I fokus stod med andra ord inte enbart arbetstiden utan även fritiden.

Bland argumenten för kortare arbetstid återfinns mer sällan att den ökade fritiden också kan användas till aktiviteter som innebär ren förströelse, vila och avkoppling. Vi kanske sover några timmar till eller tittar på TV. Eller också tar vi ett extraarbete för att klara uppehållet eller för att få råd med den bil, båt och sommarstuga som vi anser anser nödvändig för att kunna utnyttja fritiden. (Eriksson 1975, sid 42-44)

Förströelse, vila och avkoppling blir negativt. Texten knyter här an till den lutheranska uppfattningen att arbetet befrämjar ett gudfruktigt leverne och förhindrar synd. En syn på arbetets mening som återkommande kommer till uttryck i arbetstidsdebatten under 1900-talets gång (Dahlqvist 2003; Grenholm 1994; Ottosson & Rosengren 2007). Som ovan nämndes var denna syn på arbetet mycket påtaglig också i samband med åttatimmarsdagsdebatten kring 1920.

Texten kan också ses som en hyllning till arbetet såsom varande en god och nyttig sysselsättning. För individen:

Arbete av vad slag det vara må ger sociala kontakter, egen arbetsförtjänst mm, som anses vara oumbärliga förutsättningar för ett fullvärdigt liv. De som befinner sig i den lyckliga situationen att ha ett intressant arbete och som i stort sett själva kan bestämma sin arbetstid, de väljer också ofta att arbeta betydligt mer än normal arbetstid. Att fortsätta ansträngningarna att förbättra arbetets utformning och innehåll och att anpassa arbetstiden [sic] förläggning till arbetskraftens behov, skulle därför troligen ge fler nöjda människor än om arbetstiden sänks generellt. (Eriksson 1975, sid 9)

Men även för samhället:

Dynamiska och framåtskridande samhällen – i äldre eller modern tid, kapitalistiska eller socialistiska – har alltid präglats av en hög värdering av arbetet. För ett lands fortsatta välfärd skulle det därför vara olyckligt att ändra uppfattning på den punkten. (Eriksson 1975, sid 6)

Dessa formuleringar skall ses mot bakgrund av, att man vid denna tid inom SAF med oro såg på att just arbetets värde minskat i människors liv – någonting som SAF:s ”ideolog” Hans L Zetterberg (1977) menade låg bakom exempelvis den ökade ohälsan i arbetslivet. De centrala problem som formulerades till den första SAF-kongressen 1977 var att öka arbetets värde samt att skapa en förståelse för en flexibel arbetstid. Inga direkta paralleller görs mellan dessa två, men utifrån mitt perspektiv måste denna parallell ses som central. För hur kan arbetstagare förväntas hantera sin arbetstid själva, om det enda de vill är att undanhålla sig arbete och förverkliga sig i andra sammanhang? Det gällde därmed att visa på arbetets inneboende värden, bortom de rent materiella. Samtidigt framhålls de materiella värden som skapas i arbetslivet. Men dock inte som en förutsättning för ökad enskild konsumtion, utan som en nödvändig förutsättning för att komma tillrätta med jämställdheten, miljön och u-hjälpen. Härmed blir den som undandrar sig arbete något av en osolidarisk samhällsparasit. Att skapa misstroende gentemot den som inte arbetar blir på något sätt en förutsättning för förtroendearbetstid. Det är ett rimligt antagande att i det samhälle där det existerar en allmänt hög värdering av lönearbetet också föds normer där fritid betraktas som icke-arbete och som resursslöseri. Synen på arbetets möjligheter att skapa värden för arbetstagaren bortom det rent materiella var dock en syn som delades i många läger vid denna tid. Detta är exempelvis huvudbudskapet i Sysselsättningsutredningens (1975) rapport *Arbete åt alla* som kom samma år. Inte heller kan SAF:s hyllning till arbetet ses som ren retorik.



Lennart Lennerlöf (1991) menar att det vid denna tid fanns en reell tro på att överge Taylors idéer om detaljstyrning. Att framgångsrika organisationer kunde byggas genom goda arbetsförhållanden. Idéerna som framfördes i den sociotekniska skolan tillämpades först av forskarna Einar Thorsrud och Fred Emery i Norge. Resultaten presenterades 1969 i en inflytelserik idéskrift *Medinflytande och engagemang i arbetslivet*. Grenholm (1994) menar att dessa försök fick ett stort genomslag för hur arbetsliv och arbetsorganisation kom att diskuteras i Sverige under 1970-talet.

**Som sammanfattande slutsats i relation till den övergripande frågeställningen kan vi se att här existerar två sätt att betrakta längden på arbetsdagen. Dessa representeras inte främst av arbetsmarknadens parter som är tämligen överens i frågan. Istället är det vänsterrörelsen som driver frågan kring kortare arbetsdagar som en väg bort från ett miljöförstörande konsumtionssamhälle. SAF, som väljer, eller tvingas att välja, att överta vänsterns språkbruk, argumenterar för att långa arbetsdagar krävs för att upprätthålla en hög social välfärd, en generös u-hjälp och miljöarbete etc. Att arbeta långa arbetsdagar uttrycker i samband med detta solidaritet med samhällets svaga, de utsatta i tredje världen samt miljön. Omvänt blir ivraren för kortare arbetstider en osolidarisk samhällsparasit. Synen på såväl arbetets inneboende värden som arbetskraftens möjlighet till engagemang och medinflytande har ökat sett i relation till 1920.**

#### **4.4 From white dress to white collar – a historical perspective on the hospital ward administrator**

Avhandlingen har så här långt fokuserat de normer som omgärdar arbetstiden utifrån ett makroperspektiv, där stora samhällsförändringar har målats upp. Syftet har varit att öka insikten kring de normer som omger och verkar i arbetslivet, med särskild hänsyn till dem som är relaterade till arbetstid. I tidigare artiklar har framkommit att nationen utgjort en central fond för förståelsen av de moraliska föreställningar som omger arbetstiden. I detta kapitel är utgångspunkten frågan hur arbetstagare upplever och hanterar tidsnormer i sin egen vardag. Vad är det som bestämmer arbetstiderna när det ytterst är upp till den enskilde arbetstagaren att själv bestämma? I följande kapitel framgår att normer som styrmekanism är centrala i arbetstidens gestaltning. Kapitlet är baserat på artikeln "From white dress to white collar" som utforskar vad som händer när en grupp avdelningschefer inom vården går från att ha varit kliniskt till administrativt orienterade och i samband med detta får förtroendet att i ökad utsträckning själva bestämma över sina arbetstider. Parallellt med denna studie genomfördes även en studie på managementkonsulter med förtroendearbetstid. Resultatet från den senare studien är ännu inte publicerade, men de båda fallen utgör en intressant komparation varför de kommer att behandlas tillsammans här.

På ett plan finns det stora likheter mellan avdelningscheferna och managementkonsulterna. Båda yrkesgrupperna har tjänstemannabefattning och hanterar frågor som rör personal och organisationsfrågor. På ett annat plan skiljer de sig diametralt åt, då vi å ena sidan har ett kvinnodominerat yrke med en lång historia och som verkar i en starkt hierarkisk miljö. Å andra sidan har vi ett mansdominerat yrke som har en jämförelsevis kort historia och som verkar i en miljö med tydligt delegerat ledaransvar långt ut i organisationen. Vidare finns där uppenbara skillnader i storleken på organisationerna. Resultatet indikerar att även om det existerar likheter i deras arbetsuppgifter existerar det två skilda uppsättningar normer. En med tydliga kopplingar till professionens historia och en annan som formuleras lokalt ute på arbetsplatsen. Vad gäller de kontrollmekanismer som styr och reglerar arbetstidsuttaget verkar de i det ena fallet huvudsakligen genom social kontroll och i det andra genom uppgiftens lösning. Gemensamt för de båda yrkesgrupperna är dock ett upplevt problem med att hålla emot och begränsa arbetstidens utsträckning.

## **Avdelningscheferna**

I paper IV beskrivs hur rollen som avdelningschef växt fram ur sjuksköterskeprofessionen under 1900-talet. Genom en arbetsdelning inom sjuksköterskeprofessionen, såväl horisontellt som vertikalt, utvecklas undersköterskan och biträdet, men även avdelningsföreståndaren som senare blir avdelningschefen. En mer utförlig beskrivning av hur denna process gått till återfinns i artikeln. Här nöjer jag mig med att konstatera vikten av att förstå de förväntningar som riktas mot avdelningschefens beteende i ljuset av sjuksköterskeprofessionen. En tydlig brytpunkt är när rollen som avdelningschef, i vart fall på pappret, frikopplas från det kliniska arbetet och blir helt administrativ. När avdelningsföreståndaren blev avdelningschef fick denne även förtroendearbetstid. I likhet med fallet hovrättsrådet Roger Bergforsen finns även här djupt rotade föreställningar kring vad som är att betrakta som ”normal” arbetstid. Föreställningar om vad som var ”normalt” visade sig ha djupa rötter kopplade till professionens historia. Komplexiteten med ”förtroendearbetstid” åskådliggörs i följande citat:

Det har ja ju... jag har ju ett uppdrag ju. Jag ska under 40 timmar göra det här. Jag har ju ingen flexklocka... jag har ingen övertid. Jag kan ju jobba hur mycket som helst... eller hur lite som helst egentligen. Bara jag sköter mitt jobb om man säger så. Jag har ju en frihet i det va.

Citatet rymmer hela den problematik som målades upp inledningsvis. Å ena sidan beskrivs arbetstiden som helt och hållet kopplad till uppgiften. Något som beskrivs som en frihet. En frihet under ansvar – ”bara jag sköter mitt jobb om man säger så”. Samtidigt uttrycks klart och tydligt under vilken tidsrymd jobbet skall göras – nämligen under 40 timmar. Det är inte bara friheten i längden på arbetsveckan som är kringskuren. Även tidpunkten för arbetets utförande styrs i stor del av andra faktorer än den enskilde avdelningschefens eget gottfinnande. Nästan samtliga avdelningschefer arbetade nämligen efter en 9-5 princip. Detta kan delvis förklaras utifrån verksamhetens behov. Men inte helt. Här blir det viktigt att se till just kultur och normer för att förklara arbetstidens gestaltning. En av cheferna som sitter kvar till klockan fem varje dag beskriver det på följande sätt på frågan om denne kunde gå hem tidigare någon dag: ”Då skulle jag nog ha dåligt samvete om jag gick hem tidigare nån dag va. Och tro att ’nä nu tror dom inte att jag gör någonting.’” Citatet belyser det som kommer att avhandlas närmare i nästa kapitel som behandlar arbetstidens symboliska värde: Att chefen sitter kvar på sitt kontor till fem enbart för att bevisa för övrig personal ”jag gör någonting”. Att arbetstiden fränkopplas arbetsuppgifterna och blir en symbolhandling.

I syfte att slippa ifrån problemet med att själv behöva begränsa sin arbetsdag hade en del av cheferna självmant valt att arbeta efter en flexklocka. Valet beskrivs på följande sätt:

Jag tror att jag skulle kunna sitta längre här på dagarna om jag inte hade den. För då ser jag ju inte när jag. Oj nu har jag varit här så mycket. Nu måste jag försöka att minska ner allting. Så jag tror att det är ganska bra. Annars skulle man väl kunna jobba ännu mer. Så på det sättet tror jag att det är bra med flextid för mig.

”Friheten” att bestämma längden på sin egen arbetsdag visade sig i det här fallet vara något som av många upplevdes som betungande. Då de gränser som tidigare omgärdat arbetstidens utformning upplöstes, dök det direkt upp andra styrmekanismer som påverkade arbetstidens gestaltning. Dessa normer visade sig på många sätt svårare att värja sig mot än krav som formulerades som regler.

Studien visade att det existerade en spänning mellan förväntningar på rollen och den verklighet som avdelningscheferna verkade i. De äldre i personalen hade erfarenheter av tidigare avdelningschefer vilka var mycket aktiva i det kliniska arbetet. För att låna ett begrepp av Danielsson (1983) levde dessa upplevelser kvar som sediment, i form av förväntningar som vilade på dagens avdelningschefer. Då dessa inte infriades uppstod ett misstroende mot dagens avdelningschefer och deras pappersarbete. Hos den yngre generationen vårdarbetare existerade dessa tidigare erfarenheter inte i samma utsträckning, varför de inte hade några särskilda förväntningar på deras agerande.

Vidare visade sig kön, inte helt oväntat, vara en viktig aspekt i förståelsen av den problematiska roll avdelningscheferna befann sig i. Såväl inom sjukvården som annorstädes kännetecknas många yrken av en tydlig genuskodning. Detta uttrycks inte minst i språket där sjuksköterskan i Sverige benämns som syster. Inom vården – som inom många andra organisationer – kännetecknas hierarkin av att vi finner kvinnorna närmast botten och männen närmast toppen. Vad händer då när en kvinnlig sjuksköterska gör karriär inom vården och till och med i vissa fall blir överordnad manliga läkare? Lindgren (1992) menar att kvinnor som strävar uppåt inom sjukvårdens hierarkier betraktas som om de vill komma närmare doktorerna, samt att de fokuserar sitt intresse på sina överordnade i stället för sina medsystrar. För en kvinna att göra karriär inom en organisation med tydlig genuskodning på olika yrken och genuskodad hierarki

bör rimligen bli problematiskt. Att röra sig i hierarkin innebär att man bryter mot traditionella könsmonster (Alvesson & Due Billing 1999). I artikeln ställs frågan om ”att göra karriär inom sjukvården” är maskulint könskodat, då det innebär en rörelse från omvårdnad (kvinnligt) till administration (manligt). För denna tolkning talar att den manlige avdelningschefen som intervjuades inte upplevde några rollkonflikter i sin yrkesutövning. Dock är det empiriska underlaget för litet för att dra några mer långtgående slutsatser.

Ett sätt att hantera konflikten har inom Region Skåne varit, att ge de enskilda avdelningscheferna ett stort utrymme att själva fylla rollen med innehåll. En åtgärd som måste betraktas som positiv ur ett arbetsmiljöperspektiv. Genom denna autonomi skapas dock en ny konflikt i en situation där olika aktörer hävdar tolkningsföreträde till rollen. Förhållandet mellan kontroll, autonomi och frihet är därmed mer problematiskt än vad det i ett första påseende kan verka. Genom en ökad frihet att utforma sin arbetsroll öppnas samtidigt upp för konflikter vad gäller rollens utformning. Hanson (2004) menar att i det fria arbetet är det många gånger individens uppfattning av arbetet som i väsentliga avseenden också utgör arbetsvillkoren. Ju vagare de yttre formella ramarna och strukturerna i arbetet är, desto större blir utrymmet för individens egen definition och tolkning av arbetsuppgifterna.

### **Managementkonsulterna**

Avdelningschefernas problematiska situation kunde förstås utifrån de starka normer, med en grund i sjuksköterskeprofession, som omgav rollen. När den organisatoriska rollen förändrades hängde inte normerna med och inkongruens mellan ideologi och praktik skapades. För att denna situation skulle uppstå krävdes med andra ord att två omständigheter förelåg. Nämligen att starka normer var kopplade till rollen samt att den befann sig i en dramatisk omvälvning. Det är med andra ord inte självklart att samma teoretiska ram kan användas på konsulterna. Ur ett historiskt perspektiv får vi då först fråga oss vilka managementkonsulterna är? Som bekant arbetar management med frågor som rör ledarskap och organisation. Att de är konsulter innebär att de inte är anställda inom de företag de hjälper utan att de anlitas vid behov. Utifrån detta måste rollen ses mot bakgrund av den tjänstemannakader som såg dagens ljus under 1900-talet. Tjänstemannen är ett direkt resultat av den vertikala arbetsdelningen utifrån Taylors principer. Arbetets utförande och dess planering har skiljts åt (Greiff 1992). Samtidigt är de inte anställda utan hyrs in vid behov, vilket innebär att vissa frågor kring ledarskap har förlagts på aktörer utanför företaget. Många managementkonsulter verkar enskilt, andra i större sammanslutningar vilket var fallet i min studie. Med utgångspunkt i att de arbetar för flera uppdragsgivare blir

följaktligen frågan om det existerar en gemensam professionell kultur alternativt en organisatorisk kultur? Det är en sak att konstatera professionens historia och en annan att säga att denna historia har någon bäring och förklaringsvärde för de normer som omger rollen. I min tolkning av konsulternas berättelser fann jag två förhållanden som mest framträdande. Dels att uppgiftens lösning fullständigt definierade arbetstiden, dels att det existerade ett stort engagemang och glädje i arbetet. En kombination som skapar möjlighet att växa och utvecklas i arbetet samtidigt som ”honungsfällan” kan slå igen och arbetet fullständigt tar över livet (Forslin 2009).

Som nämndes inledningsvis var ett genomgående tema under gruppintervjun, att konsulterna hade tydligt fokus på arbetsuppgifternas lösning. Samtliga menade att de hela tiden ville leverera det bästa till kunden.

Ledningen tittar ju inte på kvantitet utan man tittar på kvalitet... i arbetet. Vad gäller tid tittar man på lösningen. [...] Ingen tittar på hur många timmar som har använts på en uppgift utan det man tittar på är kvaliteten i arbetet.

Denna resultatnriktade arbetskultur som framkommer tydligt i materialet påminner om det som Hanson (2004) kommer fram till i sin studie. Det är just här som problem uppstår inom en sådan kultur: När har uppgiften en sådan kvalitet att den kan bedömas som färdig? För konsulterna ledde detta till att arbetet blev gränslöst, då uppgifterna alltid kunde göras bättre. När arbetsuppgiften definierar arbetstiden blir därmed arbetstiden potentiellt gränslös. Om man parar denna uppgiftsorienterade kultur med det förhållandet, att en stor del av arbetsuppgifterna kan utföras med hjälp av en bärbar dator och ett mobilt bredband kommer följaktligen konsulternas arbete att präglas av vaga gränser mellan arbete och fritid. Alla rum blir möjliga arbetsplatser och all tid möjlig arbetstid.

Hur såg relationen ut mellan längden på arbetsdagen och konsulternas kontroll över arbetet? Konsulterna var överens om att man tar ett större ansvar för arbetet då man inte kontrollerades och övervakades, vilket framkommer i följande citat från en av konsulterna: ”Att bli övervakad och kontrollerad gör att man står för sin rätt.” Att stå för sin rätt innebär med andra ord att man inte gör mer än det som är nödvändigt, vilket samtidigt implicerar att man är beredd att arbeta hårdare och längre då man ges ett större förtroende.

Frågan är vilka källor till normer som fanns för konsulterna med tanke på att deras yrkesroll inte har så lång historia. Vilka underförstådda handlingsmönster det var som påverkade arbetstidens gestaltning? Min tolkning av materialet är att det som framförallt var utmärkande för konsulterna var den höga värdering de hade av arbetet. De berättade samtliga hur de brann för arbetet och ville göra ett gott arbete. Samtidigt förväntades samma engagemang och hängivenhet av kollegorna. I slutet av intervjun berättade en respondent hur långa dagar denne arbetat de senaste veckorna. Vilket direkt möttes av kommentarer som ”inte mer?” och ”då är du slapp!”. Några upplevde även svårigheter med att upprätta en gräns mellan arbete och fritid. Vidare upplevde de ibland en bristande kontroll över flödena i arbetet och därmed svårigheter att hitta en jämn belastning. Marknadens snabbt skiftande behov får följaktligen ett direkt genomslag i arbetets utförande (jmf t ex Beckérus & Edström1988; Lindqvist & Lindqvist 2008; Sennett 1998). Gemensamt för såväl konsulterna som avdelningscheferna är att de många gånger har svårt att hålla mot och begränsa sin arbetstid. I fallet med avdelningscheferna fick flexklockan återinföras och i fallet med konsulterna fick chefen gå in och begränsa arbetsdagens längd. Det ska dock noteras att konsulterna inte efterfrågade varken flexklocka eller ökad styrning. Snarare efterfrågades metoder och verktyg, för att bättre på egen hand leda och planera sin arbetsdag. Taylorismen må kritiseras på flera punkter, men som system förmådde det ändå att omvandla marknadens krav till hanterbara enheter. När ansvaret för arbetet ligger hos arbetsgivaren och det existerar en laglig reglering av arbetets utsträckning skyddas arbetaren delvis för marknadens krav.

**Om vi avslutningsvis återkopplar till Hägerstrands modell över tidrummet, kan vi se att även om arbetet har individualiserats rör sig individen inte fritt i tidrummet. Rörelsen får sin struktur efter arbetsuppgifternas karaktär i fallet med konsulterna. När det gäller avdelningscheferna kom de outtalade normerna, som på olika sätt berättar när samt hur länge det är lämpligt att arbeta, att i stora drag bestämma arbetsdagens längd och förläggning. När arbetets tidsliga och rumsliga gränser upplöses och det sker en decentralisering och individualisering av arbetstidens förläggning följer att nya former av kontroll växer fram.**

## 4.5 The culture of long working hours

Utgångspunkten för paper V är en fråga om vilket inflytande normer har för arbetstidens gestaltning i en post-industriell kontext. Som det framgår av titeln på artikeln, "The culture of long working hours", diskuteras kulturens betydelse i ett sammanhang där det delvis saknas tydliga spelregler för arbetstidens reglering. I artikeln framhålls vikten av att förstå arbetstidens symbolvärde. I föregående kapitel fördes ett resonemang kring konsulternas uppfattning om sig själva i förhållande till sitt arbete, där de menade att de arbetade hårdare och längre då de inte var övervakade utan hade en omfattande autonomi i hur arbetet lades upp. Detta ligger i linje med en brittisk studie av arbetstidens gränser där resultatet antyder att vi tenderar att arbeta längre, då graden av extern kontroll minskar (Brannen 2005). Att mer tid läggs på att arbeta när möjligheten att begränsa arbetets utsträckning ökar ter sig, ur ett historiskt perspektiv, paradoxal. Detta då en av de stora konflikterna mellan arbete och kapital traditionellt har varit just kring arbetstidens längd. Ett förhållande som också ligger till grund för avhandlingens andra och tredje paper.

Utifrån min ambition att betrakta långa arbetsdagar som uttryck för kultur och identitet följer, att ett och samma normsystem kan generera flera handlingar, vilka kan härledas till lika många rationaliteter. Vidare kan samma handlingar ha olika bevekelsegrunder. Att arbeta långa dagar kan vara uttryck för ett antal olika saker. Exempelvis visar en studie kring ledarskap och arbetstid att långa dagar var ett sätt att markera sin position som chef.

In a large, complex organization such as this it is easy to be invisible – only their presence at early-morning meetings and late at night marks out a manager from a non-manager. (Rutherford 2001, sid 265)

Om arbetstid görs till en identitetskonstruerande handling, skulle beredskap och villighet att arbeta långa arbetsdagar kunna ses som en klassmarkör. Det är de "ofria" arbetarna som följer utförliga scheman och går hem vid samma tid varje dag. I relation till de tidsbundna arbetarna har vi chefer och tjänstemän som är "fria" att arbeta långa dagar, som har oreglerad arbetstid. På samma sätt hävdar sociologen och tidsforskaren Eviatar Zerubavel, att långa arbetsdagar kan vara ett sätt att markera status.

It should be noted that, given the markedly distinct temporal profile of the professional commitments associated with high social status, high-ranking officials



very often arrive at work “early” and leave “late” for the purely symbolic purpose of displaying their high status!(Zerubavel 1985, sid 153)

Här markerar individen, genom att komma tidigt till arbetsplatsen och gå därifrån sent, en hängivenhet för sin profession. Hanson (2004) menar att en beredskap att arbeta långa arbetsdagar symboliskt markerar hängivenhet och lojalitet mot företagets mål. I sin avhandling *Det flexibla arbetets villkor* menar hon, att då såväl arbetsprocessen som slutprodukten av arbetet har blivit allt mer abstrakt, har de långa arbetsdagarna kommit att representera ett mått på individens arbetsinsats och hängivenhet mot företagets mål.

**Om vi nu ser långa arbetsdagar som ett sätt att konstruera identitet skulle det betyda att de inte i huvudsak orsakas av arbetsuppgifternas karaktär, utan att de innebär att individen eller gruppen visar vilja eller beredskap att arbeta långa dagar. Arbetstidens längd blir därmed ett sätt att markera tillhörighet. Om en lång och till synes frivilligt lång arbetstid symboliserar hängivenhet gentemot organisationen, professionen eller nationen blir arbetstiden en identitetsmarkör.**

## **5. Avslutande diskussion**

Som nämnades inledningsvis pekar aktuell arbetslivsforskning mot att sättet vi lever och arbetar på genomgår stora förändringar. Framväxten av informations- och kommunikationsteknologin och den utbredning av datoranvändningen som denna medfört ses som en starkt bidragande orsak till utvecklingen. Andra orsaker som lyfts fram är en ökad globalisering av marknader och en därpå följande flexibilisering av produktionen. Utvecklingen har bidragit till att de tidsliga och rumsliga dimensionerna av arbete har förändrats. Forskare talar i sammanhanget om det ”gränslösa arbetet”. Att arbetet blivit gränslöst innebär dock inte att vi arbetar hela tiden, utan snarare att mer tid och fler rum har öppnats upp för arbete. Inte heller innebär det att arbetet i sig saknar rumsliga och tidsliga ramar. Det är bara det att ramarna för vad som utgör en fullgod arbetsinsats många gånger är tve- och mångtydiga och inte alltid explicita. I det traditionella industriarbetet har tiden och rummet haft funktionen att avstänga arbetslivet ifrån det övriga livet. Man kan se arbetet som instängt i en behållare vars gränser är såväl rumsliga och tidsliga. Det finns ett rum som endast rymmer funktionen arbete och en på förhand definierad och avgränsad tid ämnad för arbete. I och med att arbetslivet tenderar att bli mer flexibelt kan man säga att locket till behållaren har lyfts av. Arbetet har därmed tillåtits breda ut sig i såväl rummet som tiden. Arbetets rumsliga och tidsliga frigörelse kan innebära en befrielse för individen. Samtidigt ökar kraven på tillgänglighet via mobiltelefon och e-post, vilket har visat sig i såväl avhandlingens delstudier som i tidigare forskning kunna medföra en belastning

Oberoende av hur vi ställer oss till diskussionen om vi har lämnat industrisamhället bakom oss eller om vi istället lever i ett postindustriellt sammanhang har såväl tidens roll som dess symboler förändrats. Fabriksvislorna ljuder inte längre, utan arbetstiden har i allt större utsträckning kommit att individualiseras och den yttre kontrollen av individens tid har ersatts av en inre. Ett fenomen som även andra forskare har uppmärksammat. Exempelvis använder Brödner och Forslin (2002) begreppet ”self-managed intensity” för att uttrycka och beskriva utvecklingen. I artikeln ”Gränslösa arbeten eller arbetets nya gränser” uttrycker forskare det som att ”[...] ju större frihet man har i arbetet desto svårare är det att göra sig fri från arbetet” (Allvin et al 1998). Gunilla Bradley (2003) menar att vårt förhållande till denna nyvunna flexibilitet är en nyckelfaktor i ambitionen att skapa ett hälsosamt arbetsliv. Vid en snabb betraktelse av utvecklingen framstår organisationernas behov av flexibla och engagerade medarbetare som svarande mot såväl arbetsmiljöforskningens som arbetstagarorganisationernas önskemål om en ökad frihet och möjlighet till utveckling i arbetet. Mer egenkontroll i utbyte mot en större lojalitet mot företagets

krav. Med bakgrund i de senaste årens stegrande ohälsa i arbetslivet ställer sig Hanson (2004) frågan huruvida en ökad frihetsgrad i arbetet per automatik innebär personlig utveckling och välmående? En uppenbar fördel för individen med en lägre reglering av arbetet är möjligheten att själv styra när och var arbetet skall utföras, vilket kan antas underlätta kombinationen arbete och exempelvis familjeliv. Vidare kan det antas, i enlighet med Robert Karasek och Thöres Theorells (1990) krav/kontrollmodell, att en ökad möjlighet till egenkontroll och inflytande i arbetsituationen minskar den negativa stressen. Samtidigt rymmer det gränslösa och fria arbetet hot om överbelastning och utbrändhet. Forskare pekar på det paradoxala i att utbrändhetsrisken är stor i självständiga och stimulerande arbeten (Docherty et al 2002). En intressant, och i sammanhanget viktig, iakttagelse gör Forslin (2009) när han pekar på att arbetsbelastningen i en tayloristiskt rationaliserad verksamhet följer fastställda standarder för vad som kan betraktas som en rimlig arbetsinsats, något som är omöjligt att skapa i ett ”gränslöst arbete”. Ett förhållande som blir tydligt i samband med diskussionen kring avdelningscheferna och konsulterna, där framförallt avdelningscheferna efterfrågar en tydligare styrning av arbetstiden.

Utvecklingen har i förlängningen lett till att etablerade mönster för liv och arbete omprövas och förändras. I paper II framkom att det tidiga industrisamhället präglades av en misstro mot arbetskraftens vilja till engagemang. Denna misstro återspeglades såväl i det tayloristiska sättet att organisera produktionen som i debatten kring arbetstidens utformning. Samtidigt utspelas debatten i en brytpunkt mellan en agrart präglad syn på tid och industrins behov av disciplin och förutsägbarhet. Debattörerna i arbetstidsfrågan sköt därmed inte enbart in sig på att vinna långa dagar avtalsvägen utan också att skapa en bred och folkligt förankrad acceptans för den nya tiden. I paper III pekades på att det skett en rörelse i riktning mot en ökad tro på arbetskraftens engagemang. Samtidigt hade förändringarna i produktionen medfört, att möjligheten för arbetsgivaren att sönderdela, standardisera och övervaka produktionen minskat och att ett behov av nya sätt att kontrollera arbetskraften skapats. Talet om en ökad tilltro till arbetskraftens engagemang kan förstås på olika sätt beroende på vilket perspektiv som intas. Antingen utifrån den sociotekniska skolans positiva syn på möjligheten att vara engagemang och produktivitet eller utifrån ett kritiskt perspektiv som menar att det snarare handlar om ett nytt sätt att leda och styra människor, genom deras tankar och värderingar (Willmott 1993). Med lite andra ord så piskas människor med morötter. I avhandlingens delstudier återfinns vi inga belegg för att arbetsgivarna med olika medel medvetet sökt forma kulturen på respektive arbetsplatser. Däremot är det tydligt att verksamheten riggats på ett sådant sätt, att de anställda på ett direkt sätt utsätts för kundernas och kollegornas skiftande och många gånger motstridiga förväntningar. Ett

förhållande som många gånger leder till längre snarare än kortare arbetsdagar. En slutsats som även styrks av tidigare studier inom området (Brannen 2005). Avhandlingen ska ses som ett bidrag till denna diskussion, där olika och motstridiga förväntningar på arbetstiden skapar problem för den enskilde. I detta sammanhang bidrar avhandlingens teoretiska utgångspunkter, normer och brytpunkter med en förklaring. Genomgående har det i avhandlingen argumenterats för hur det sker en eftersläpning mellan normer och praktik. Följaktligen menar jag, att det i tider präglade av snabba och genomgripande förändringar kommer att uppstå ingkongruens mellan sociala förväntningar kring hur individen bör använda sin tid och den rådande verklighet som den anställde möter i vardagen. På ett övergripande plan är individen på ett intrikat sätt klämd mellan ett system som bygger på misstroende (ett tayloristiskt/fordistiskt tankegods kring det instrumentella arbetet i en industriell kontext) och ett som bygger på förtroende (ett sociotekniskt tankegods kring vikten av engagemang och delaktighet i en post-industriell kontext). På ett annat, mer vardagligt plan, är individen klämd mellan chefer, kollegor, kunder och även familjens förväntningar på ett visst beteende.

Avhandlingen kan därmed sägas ha utvecklat två parallella förklaringsmodeller till de ingående funderingarna kring nutidsmänniskans många gånger problematiska förhållande till tid. En första preliminär modell, som utvecklas i paper I, bygger på att vi lever i en brytpunkt mellan ett industriellt och ett post-industriellt samhälle. I den snabba omvandlingen hänger inte de mer trögrörliga normsystemen med och samhället kommer därmed att präglas av motstridiga krav på individerna. Denna tolkning hämtar teoretisk inspiration från den klassiska sociologins teorier om brytpunkter, som utvecklades i övergången mellan ett agrart och ett industriellt samhälle. Under avhandlingsarbetets gång har ytterligare en förklaringsmodell växt fram, vilken inte direkt motsäger den första utan snarare kompletterar densamma. Denna förklaringsmodell bygger på att vi ser framväxten av ett nytt sätt att organisera och leda arbetskraften, som är mer inriktad på normer än explicit formulerade regelsystem. Dessa ska ses i ljuset av den teknologiska utvecklingen och förändringen från industri- till tjänsteproduktion. När arbetets tidsliga och rumsliga gränser upplöses och det sker en decentralisering och individualisering av arbetstidens förläggning följer samtidigt att nya former av kontroll växer fram. Då möjligheten att standardisera och kontrollera arbetets utförande minskar följer att mjukare former av styrning i högre grad kommer att styra arbetstidens längd och förläggning. Beröringspunkten mellan förklaringsmodellerna är därmed normer som möjliggör och begränsar vårt förhållande till arbetslivet; hur dessa normer bryts mot en ständigt föränderlig värld, hur de manipuleras, debatteras och byter innehåll. Paper II och III visar tydligt hur olika krafter verkar för att

omstrukturera synen på vad som ska betraktas som en fullgod arbetsinsats och i förlängningen även hur och när vi arbetar.

På vilket sätt har då avhandlingens olika artiklar bidragit till att skapa insikt i det flexibla arbetets villkor? Vilka slutsatser kan dras av det samlade materialet?

- I det ögonblick ett formellt och explicit kontrakt upplöses kommer andra styrmekanismer att träda i kraft.
- Hur individen hanterar sin arbetstid är inte hennes ensak. Arbetstiden har genomgående i det undersökta materialet setts som en fråga om att hantera en allmän resurs.
- Normer som styr arbetstiden kan inte enbart härledas till arbetsplatsen.
- Möjligheten att standardisera arbetsvillkoren minskar.

Avslutningsvis kan anknytas till de frågeställningar som restes i inledningen av avhandlingen. Hur lång är en moraliskt sett riktig arbetsdag? Vad baseras dessa föreställningar på? Som ett resultat av avhandlingens delstudier har ett antal normkällor framträtt.

## **Nationen**

I den form industrisamhället haft under 1800- och 1900-talen kan vi se, att en av de stora konflikterna mellan arbete och kapital traditionellt har varit just kring arbetstid; en kamp som förts på olika nivåer. Från arbetsreglementens utformning på den enskilda arbetsplatsen till en mer övergripande kamp med moraliska förtecken om att definiera hur vi som samhällsmedborgare skall disponera vår tid för att tjäna nationens bästa. Individens tidsanvändning har varit och är nära kopplad till moraliska föreställningar om hur en god medborgare skall vara. Föreställningen om långa arbetsdagar som nödvändiga för samhällets välstånd är följaktligen en historisk kontinuitet. Som samhällslig företeelse har lönarbetet betraktats som självklar och vare sig dess existens eller positiva värde har ifrågasatts. I det industrikapitalistiska samhället har det funnits en arbetsideologi, enligt vilken arbete betraktats ”som en god mänsklig aktivitet” och samtidigt en förutsättning för en skattefinansierad välfärd (Sanne 1995). Ser vi till debatten kring arbetstidsfrågorna, visar det sig att den genomgående formuleras i termer av allmänhetens bästa. Arbetstiden har betraktats som en nationell resurs, vilket i förlängningen inneburit att individens arbetstid formulerats utefter en nästan utilitaristisk kalkyl baserad på hur nyttan för de flesta kan maximeras. Det är med andra ord inte individens ensak hur arbetstiden hanteras utan det är snarare en angelägenhet som angår hela nationen. Detta ligger väl i linje med den typ av ömsesidigt beroende som Durkheim benämnde som

organisk solidaritet, vilken hade som grund att människan inte längre ensam producerar allt hon behöver för sin överlevnad. En ökad grad av samhällelig arbetsdelning och specialisering medförde samtidigt ett ömsesidigt beroende. Detta beroende har konsekvent framhållits i arbetstidsdebatten – av båda sidor, något som är tydligt i såväl debatten kring åtta- som sex timmars arbetsdag. Samtidigt har nationens föreställda behov gradvis tonats ner i talet om varför individen ska arbeta långa arbetsdagar. I den sociotekniska anda som råder sedan 1970-talet ska vi inte längre arbeta enbart för landets väl eller själens frälsning utan snarare för att utveckla vår fulla potential som människor.

### **Organisationen**

I paper V diskuteras den forskning som menar att företagsledningar medvetet manipulerar kulturen på arbetsplatsen på ett sådant sätt att individerna uppmuntras att arbeta långa dagar. En subtil styrning av individen – vilken i olika grad ersätter en direkt styrning genom explicita regler och direktiv. En direkt övervakning och styrning förutsätter möjligheten att sönderdela och standardisera arbetsprocessen. Med nya arbetsformer och ny teknik har arbetsprocessen i många fall blivit mer komplex och därmed skapas behov för nya former av kontroll och maktutövning. Sättet att organisera verksamheten på är med andra ord central för vilket inflytande normativa föreställningar får på arbetstidens gestaltning? Alvesson och Willmott (2002) har konkretiserat denna process när de hävdar att företagsledningar medvetet uppmuntrar en kultur där långa arbetsdagar representerar engagemang och lojalitet mot företaget – att företagsledningar manipulerar de anställda genom att tillskriva dem vissa egenskaper och grupptillhörigheter och därmed uppmuntra till en högre grad av engagemang i arbetet. I avhandlingens delstudier återfinns inga belägg för att enskilda arbetsgivare aktivt söker skapa och omformulera arbetskulturer. Däremot kan förändringar i sättet att organisera arbetskraften, från att säga *hur* och *när* du ska arbeta till *vad* du ska åstadkomma ses som ett medvetet sätt att organisera verksamheten för att öka arbetsinsatsen och förlänga arbetsdagarna. Detta bland annat genom att individen utsätts för olika förväntningar – från kunder, kollegor och chefer, vilket denne måste hantera själv. Vad som däremot framkommer tydligt i avhandlingen är hur arbetsgivarna i kollektiv form, bland annat via dåvarande SAF:s avdelning för samhällskontakt, söker påverka och uppmuntra en viss syn på arbetets värde, vilken i förlängningen skapar ett socialt tryck på den enskilde att arbeta – om hon vill bli betraktad som en nyttig samhällsmedborgare.

## Professionen

I paper IV framkom att professionens historiska arv kom att utöva en stark normkälla på arbetstidsområdet. Samtidigt argumenteras för att det existerar en spänning mellan professionens krav och organisationens, där de senares ses som mer föränderlig i relation till professionens. Med detta menas att föreställningar kring vad en sjuksköterska förväntas göra har långa rötter, medan den organisatoriska kontext där hon (eller han) faktiskt verkar förändras kontinuerligt. Zerubavel menade samtidigt att långa arbetsdagar kan vara ett sätt att markera sitt professionella engagemang. Här markerar individen, genom att komma tidigt till arbetsplatsen och gå därifrån sent, en hängivenhet gentemot sin profession. För avdelningscheferna handlade det inte så mycket om att komma tidigt eller gå sent som att vara synliga på avdelningen under dagtid. En studie av läkare hade säkert uppvisat en annan temporal profil och där status markeras på andra sätt.

## Kön

Tvärsigenom avhandlingens delstudier löper olika föreställningar kopplade till kön. Exempelvis har långa arbetsdagar varit kopplat till maskulinitet. Titeln på paper II, som på svenska skulle bli ungefär ”bland raska män och bortklemade kärringar”, anspelar på den argumentation som förespråkade långa arbetsdagar med hänvisning till att detta inte borde vara några problem för en ”riktig karl”. Följaktligen reducerades tillskyndarna av kortare arbetsdagar till ”bortklemade kärringar”. När jag läser Hochschilds *Time bind*, som behandlar balansen mellan arbetslivets och hemmets krav, slås jag av denna föreställning – långa arbetsdagar som ett uttryck för maskulinitet, fortfarande lever kvar. En av hennes respondenter uttrycker detta med: ”Here in the plant, we have a macho thing about hours. Guys say ‘I’m an eighty-hour man!’ as if describing their hairy chests.” (Hochschild 2001, sid 128). Liknande vittnesmål finner vi även i Rutherford (2001) artikel kring arbetstidskultur som behandlas i paper V. Rutherford argumenterar utifrån, att långa arbetsdagar i grunden är ett sätt att hålla kvinnor borta från chefspositioner. Detta då tid ses som en resurs som män i större utsträckning förfogar över, då de inte har samma ansvar för hemmets skötsel. Utifrån ett managementperspektiv menar Alvesson och Willmott (2002) att maskulina ideal framhålls av chefer som ett sätt att få de anställda att uthärda långa arbetsdagar. Omvänt blir det i sammanhanget intressant att fråga sig om en ”riktig kvinna” arbetar långa arbetsdagar. Ses det som att visa lojalitet och engagemang mot kollegor, chefer och övriga samhällsmedborgare eller ses det snarare ett uttryck för bristande hänsyn till hemmets krav? Den som kommer närmast att besvara frågan är genusforskaren Ylva Elwin-Novak (1999) som menar att det moderna, gränslösa, arbetslivet med sina diffusa krav och gränser utgör störst påfrestning för kvinnan, något som förklaras utifrån att det uppstår lojalitetskonflikter i relation till alla

förväntningar som riktas mot henne. Här återfinner vi också en möjlig förklaring till varför avdelningscheferna välkomnar en ökad styrning av arbetstiden, då hennes studie visar att kvinnor med lägre inflytande över arbetstiden upplever ett mindre dåligt samvete. Med detta sagt blir det av arbetsmiljöhänsyn rimligt, att belägga alla kvinnor med en ökad grad av styrning i syfte att bidra till att lindra deras dåliga samveten. Denna utväg känns dock lika modern som det fackliga ombudet som, i paper II, 1919 hävdade att en ökad produktivitet kunde utvinnas om kontrollen av den kvinnliga arbetskraften ökade. Snarare är det väl så att det är könsrollerna som måste debatteras, om de nu bidrar till att skuldbelägga den övertidsarbetande mamman och samtidigt hyllar mannen som lämnar kontoret sist som ”en riktig karl”.

Ett forskningsområde som i detta sammanhang är under stark framväxt är det som på engelska betecknas ”Work-life balance”. Hyman och Summers (2004) menar dock, att trots den entusiasm som omger försöken att skapa bättre sätt att integrera arbetsliv och familjeliv tenderar sådana projekt endast bidra till att arbetstidens längd ökar. Samtidigt finner de inga belägg för att könsstereotypa mönster i hemmet skulle brytas, då parterna fick ett ökat inflytande över arbetets utförande i tid och rum; resultat som också styrks av studier för svenska förhållanden (Grönlund 2004).

## **Avslut**

Som nämndes inledningsvis bidrar de olika normkällorna till att ladda arbetstiden med innehåll. Samtidigt kan de vara inbördes konkurrerande; det är olika intressen inblandade och olika aktörer vill olika saker. Frågan är om problemen med konkurrerande normkällor ska ses som övergående. Om vi ska tro Hydén, Schumpeter och Durkheim, tenderar ju som tidigare nämnts normpluralism att övergå i en homogen fas. Är det däremot i huvudsak ett nytt sätt att styra människors beteende, kan oklarheterna kring arbetets gränser snarare förväntas att öka. Avhandlingen har fokuserat normer som samverkar och koordinerar våra handlingar inom sociala system, det vill säga normen som struktur eller systemvillkor. Vidare har tesen, att samhället rör sig bort från manifesta regler till outtalade normsystem, drivits. Arbetsdagens längd har sedan länge varit förknippat med normativa föreställningar, men det är först när det formella avtalet luckras upp, som dessa föreställningar får ett större genomslag i praktiken. Detta då vi på ett mer direkt sätt exponeras för olika normer. I vår arbetade tid uttrycker vi identitet, lojalitet och hängivenhet samt status genom att arbeta långa arbetsdagar.



Även om det är mer eller mindre tydligt finns det i samtliga av avhandlingens delstudier en figur i bakgrunden – den late. Den som inte arbetar och gör rätt för sig, den som genom överksamhet förlösar tiden – Guds, nationens, eller en potentiell arbetsgivares. En historisk kontinuitet som (för)följt oss under hela 1900-talet och som frammanas i såväl åtta- som sextimmarsdagsdebatten som ett hot mot nationens välfärd. Han sitter inne på kontoret och surfar på Internet när det finns ”riktigt arbete” att sköta ute på sjukhusavdelningen. Avhandlingen har diskuterat historisk kontinuitet och förändring och vad som kan konstateras så här avslutningsvis är att just långa arbetsdagar är en tydlig kontinuitet, även om den i olika tider symboliserat olika saker.

## 6. Referenser

- Adair, J. G. (1984). "The Hawthorne effect: a reconsideration of the methodological artefact". *Journal of applied psychology*. 69(2):334-345
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. & Skärstrand, E. (1998). *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser: Delstudie 1*. (Arbete och Hälsa Nr. 1992:2). Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete : socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber
- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion : vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur
- Alvesson, M. & Billing, Y. D. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur
- Alvesson, M. (2004). *Kunskapsarbete och kunskapsföretag*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi
- Alvesson, M. & Deetz, S. (1996). "Critical theory and postmodernist approaches to organizational studies." i Clegg, C. & Nord, W. (eds): *Handbook of organization studies*. London: Sage.
- Alvesson, M. & Willmott, H. (2002) "Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual", *Journal of Management Studies* 39(5): 619–44
- Aron, R. (1977[1974]). *Sociologiskt tänkande. 2, Durkheim, Pareto, Weber*. [Ny tr.] Lund: Argos
- Aronsson G. & Göransson S. (1997). "Mellan tids- och resultatkontraktet". *Arbetsmarknad och arbetsliv* 3(2): 85-95
- Asplund, J. (1991). *Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft*. Göteborg: Korpen
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Malden, Mass.: Polity Press
- Beckérus, Å. & Edström, A. (1988). *Doktrinskiftet : Nya ideal i svenskt ledarskap*. Borås: Svenska Dagbladets förlag
- Berge, A. (1995). *Att begripa det förflutna : förklaring, klassificering och kolligation inom historievetenskapen*. Lund: Studentlitteratur
- Brannen, J. (2005). "Time and the Negotiation of Work–Family Boundaries". *Time & Society*, 14(1): 113-131
- Braverman, H. (1985). *Arbete och monopolkapital : arbetets degradering i det tjugonde århundradet*. Stockholm: Rabén & Sjögren
- Bradley, G. (2003). "IT och människan – hur kommer vi att leva och arbeta". i Abrahamsson, K. (red) *Friskfaktorer i arbetslivet*. Stockholm: Prentent

- Brödner, P & Forslin, J. (2002). "O tempora, O mores! Work intensity – why again an issue?" i Docherty, P; Forslin, J. & Shani, A.B. (red) *Creating sustainable work systems : emerging perspectives and practice*. London: Routledge
- Börnfelt, P-O. (2006). *Förändringskompetens på industrigolvet: kontinuerligt förändringsarbete i gränslandet mellan lean production och socioteknisk arbetsorganisation*. Diss. Göteborgs universitet
- Castells, M. (1999). *Informationsåldern : ekonomi, samhälle och kultur. Bd 1, Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos
- Dagens Nyheter (1920). *Arbetarna själva börja kringå arbetstidslagen*. 4 augusti
- Dahlqvist, H. (2003). *Fri att konkurrera, skyldig att producera : en ideologikritisk granskning av SAF 1902-1948*. Diss. Växjö Universitet
- Danielsson, A. (1983). *Företagsekonomi - en översikt*. 3. uppl. Lund: Studentlitt.
- De Geer, H. (1978). *Rationaliseringsrörelsen i Sverige – effektivitetsidéer och socialt ansvar under mellankrigstiden*. Diss. Stockholms Universitet
- Delegationen för arbetstidsfrågor (1976). *Arbetstidsförkortning - när? hur?: en rapport*. Stockholm: LiberFörlag/Allmänna förl.
- Docherty, P., Forslin, J. & Shani, A. B. (red.) (2002). *Creating sustainable work systems : emerging perspectives and practice*. London: Routledge
- Docherty, P., Forslin, J. & Shani, R. (2002). "Emerging work systems: From intensive to sustainable." i Docherty, P., Forslin, J. & Shani, A. B. (red) *Creating sustainable work systems : emerging perspectives and practice*. London: Routledge
- Durkheim, É. (1983). *Själv mordet*. [Ny uppl.] Lund: Argos
- Durkheim, É. (1997). *The division of labor in society*. New York: Free press
- Elvin-Nowak, Y. (1999). *Accompanied by guilt: modern motherhood the Swedish way*. Diss. Stockholm : Univ.
- Eriksson, L. (1975). *Vill vi ha kortare arbetstid? : debattunderlag från SAF*. Stockholm: Svenska arbetsgivarefören., avd. för samhällskontakt
- Forslin, J. (1991). "Produktionsteknik och arbetsmiljö" i Lennerlöf, L. & Aronsson, G. (red.) *Människan i arbetslivet : beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*. 1. uppl. Stockholm: Allmänna förlaget
- Forslin, J. (2009) "Arbetsvetenskap – hälsa och effektivitet" i Andersson, I. & Ejlertsson, G. (red.) *Folkhälsa som tvärvetenskap: möten mellan ämnen*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Foucault, M. (1987). *Övervakning och straff : fängelsets födelse*. Lund: Arkiv
- Foucault, M. (1991). "Governmentality." i Burchell, G., Gordon, C. & Miller, P. (eds.), *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf
- Frykman, J. (1988). *Dansbaneländet: ungdomen, populärkulturen och opinionen*. Stockholm: Natur och kultur
- Gorz, A. (1999). *Reclaiming work: beyond the wage-based society*. Cambridge: Polity Press

- Gramsci, A. (1967). *En kollektiv intellektuell*. Staffanstorp: Cavefors
- Greiff, M. (1992). *Kontoristen: från chefens bögra hand till proletär : proletarisering, feminisering och facklig organisering bland svenska industrifjänstemän 1840-1950*. Diss. Lunds Universitet
- Greiff M. (2004). "Klockan halv sex ljuder hornet. Arbetares självständighet och fabriksdisciplinen i Lurgans väverier fram till 1914", i Andersson, N., Berggren, L. & Greiff, M. (red.) *Sociala konflikter och kulturella processer : historia med människor i centrum*. Malmö: Lärarutbildningen, Malmö högskola
- Grenholm, C-H. (1994[1988]). *Arbetets mening: en analys av sex teorier om arbetets syfte och värde*. 2. tr. Uppsala: Universitet.
- Grönlund, A. (2004). *Flexibilitetens gränser: förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Diss. Umeå Universitet
- Hanson, M. (2004). *Det flexibla arbetets villkor - om självförvaltandets kompetens*. Diss. Stockholms Universitet
- Hellström, H. (1992). *Struktur, aktör eller kultur? : arbetstidspolitik i det industrialiserade Sverige*. Diss. Stockholms Universitet
- Hochschild, A. R. (2001). *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. 2. ed. New York: Owl
- Hultén, K. (2000). *Med datorn på köksbordet : en studie av kvinnor som distansarbetar i hemmet*. Diss. Lunds Universitet
- Hydén, H. (2002). *Normvetenskap*. Lund: Sociologiska institutionen
- Hydén, H. (2004). *Om relationen mellan normer och regler*. Kompendium i rättssociologi, Lund: Sociologiska institutionen
- Hyman, J. & Summers, J. (2004). "Lacking balance?: Work life employment practices in the modern economy." *Personell Review* 33(4): 418-429
- Hägerstrand, T. (1991). *Om tidens vidd och tingens ordning: texter*. Stockholm: Statens råd för byggnadsforskning
- Isidorsson, T. (1992). *Varför arbetstiden inte förkortats i Sverige efter 1973*. Göteborg: Arbetsvetenskapliga kollegiet
- Isidorsson, T. (2001). *Striden om tiden : Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Diss. Göteborgs Universitet
- Jaffee, D. (2001). *Organization theory : tension and change*. Boston: McGraw Hill
- Jerve, A. M. (red.) (1999). *A leap of faith : a story of Swedish aid and paper production in Vietnam - the Bai Bang project, 1969-1996*. Stockholm: Sida
- Johansson, A. O. (1977). *Den effektiva arbetstiden : verkstäderna och arbetsintensitetens problem 1900-1920*. Diss. Uppsala Universitet
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work – stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books: New York

- Landsorganisationen i Sverige kongress (1976). *Landsorganisationen i Sverige: 19:e ordinarie kongress 12-19 juni 1976 Folkets hus, Stockholm*. Stockholm:
- Lennerlöf, L. (1991). "Beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning" i Lennerlöf, L. & Aronsson, G. (red.) (1991). *Människan i arbetslivet : beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*. 1. uppl. Stockholm: Allmänna förl.
- Lindgren, G. (1992). *Doktorer, systrar och flickor : om informell makt*. Stockholm: Carlsson
- Lindqvist, B. & Lindqvist, M. (2008). *När kunden är kung: effekter av en transnationell ekonomi*. 1. uppl. Umeå: Boréa
- Magnusson, L. (2000). *Den tredje industriella revolutionen - och den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma
- Malmö Tingsrätt, Dom 2007-07-06, Mål nr T 3172-06
- Marshall, C., Rossman, G. B. (1999). *Designing qualitative research*. 3. ed. Thousand Oaks, Calif.: SAGE
- Melin, B. (2003) "Mentala löpande band och risken för kognitiv överbelastning" i Otter, C. (red.) *Ute och inne i svenskt arbetsliv: forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Olsson, B. (1994). *Kortare arbetsdag: en väg till ett mer ekologiskt arbetsliv?*. Diss. Stockholms Universitet
- Olsson, L. (1980). *Då barn var lönsamma: om arbetsdelning, barnarbete och teknologiska förändringar i några svenska industrier under 1800- och början av 1900-talet*. Diss. Lund : Univ.
- Ottosson, M. (1999) *Sohlberg och surdegen : sociala relationer på Kosta glasbruk 1820-1880*. Diss. Lunds Universitet
- Ottosson, M. & Rosengren, C. (2007). "Among Keen Men and Pampered Ladies. The Eight-hour workday debate in Sweden" i Kimber, J. & Love, P. (eds), *The Time of Their Lives: the Eight Hour Day and Working Life*. Sydney: Australian Society for the Study of Labour History
- Perrons, D., Fagan., C., McDowell, L., Ray, K. & Ward, K. (2005). "Work, Life and Time in the New Economy – an introduction". *Time & Society*. 14(1): 51-64
- Peters, T. J. & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: lessons from America's best-run companies*. 1. ed. New York: Harper & Row
- Petersson, B. (1983). *"Den farliga underklassen": studier i fattigdom och brottslighet i 1800-talets Sverige*. Diss. Umeå Universitet
- Riksarkivet. Kommittén ang lagstiftning för reglering av arbetstidens längd och förläggning, SE/RA/320101
- Rutherford, S. (2001) "Are You Going Home Already?": The long hours culture, women managers and patriarchal closure". *Time & Society*. 10(2-3):259-276
- Ryberg-Welander, L. (2000). *Arbetsidsregleringens utveckling: en studie av arbetstidsreglering i fyra länder*. Diss. Lunds Universitet

- Sanne, C. (1995). *Arbetets tid - Om arbetstidsreformer och konsumtion i välfärdsstaten*. Diss: Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan
- Sanne, C. (1997). *Varför aldrig kortare arbetstid? En granskning av argumenten i Arbetstidskommittén*. Stockholm: TCO
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character : the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton
- Schiller, B. (2006). ”Min syn på teori och metod i arbetsvetenskaplig forskning” i Holmer, J. & Simonsson, B. (red.) *Forskning om arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Stranne, S. (2004). *Produktion och arbete i den tredje industriella revolutionen : Tarkett i Ronneby 1970-2000*. Diss. Växjö Universitet
- Sydsvenska Dagbladet (2005). *Skolkande domare anmäld av chef*. 4 oktober
- Sydsvenska Dagbladet (2006). *Sen domare stämmer staten*. 22 april
- Sysselsättningsutredningen (1975). *Arbete åt alla : delbetänkande från Sysselsättningsutredningen*. Stockholm: LiberFörlag/Allmänna förl.
- Swidler, A. (1986). ”Culture in Action: Symbols and strategies”. *American Sociological Review*. 51(2): 273-286
- Taylor, F. W. (1916). *Rationell arbetsdelning*. Almqvist och Wicksell. Uppsala
- Tietze, S. & Musson, G. (2003). ”The times and temporalities of home-based telework”. *Personel Review*. 32(4): 438-455
- Thompson, E. P. (1993). *Customs in common*. [New ed.] London: Penguin
- Toffler, A. (1982). *Tredje vågen*. Solna: Esselte info
- Thorsrud, E. & Emery, F. E. (1969). *Medinflytande och engagemang i arbetet: norska försök med självstyrande grupper*. Stockholm: Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor
- Triandis, H.C., (2001). ”Individualism-collectivism and personality”. *Journal of Personality* 69(6): 907-924
- Weber, M. (1994). *Den protestantiska etiken och kapitalismens anda*. Argos, Lund
- Weber, M. (1964). *The theory of social and economic organization*. 1. ed. New York: Free Press
- Willmott, H. (1993). ”Strength is ignorance; Slavery is freedom. Managing culture in modern organizations” i *Journal of management studies*. 30(4): 515-552
- Zerubavel, E. (1981). *Hidden rhythms : schedules and calendars in social life*. Chicago: University of Chicago Press
- Zetterberg, H. L. (1977). *Arbete, livsstil och motivation*. Stockholm: Sv. arbetsgivarefören. (SAF)
- Ödman, P. (2007). *Tolkning, förståelse, vetande : hermeneutik i teori och praktik*. 2., [omarb.] uppl. Stockholm: Norstedts akademiska förlag