



Konsten att inte njuta av livet

En studie i flexibla anställningsformers effekter på människan

Tiba Khozestani

19880526-6668

Sociologiska institutionen

Lunds universitet

SOCK01

Handledare: Eva Kärffe

VT- 2011

Tiba Khozestani

19880526-6668

Abstract

Tiba Khozestani

Konsten att inte njuta av livet- En studie i flexibla anställningsformers effekter på människan

Kandidatuppsats: SOC01 15hp

Handledare: Eva Kärfve

Sociologiska institutionen, Vårterminen 2011

The aim of this study is to examine the effects of flexible forms of employment regarding the physical and psychological health of the employees. Theoretically, my point of departure is the alienations theory by Karl Marx, particularly as developed by Melvin Seeman in theory of five alternative meanings of alienation: powerlessness, meaninglessness, normlessness, isolation and self-estrangement.

The method of this research is qualitative, and I have conducted six interviews with persons from different professions. Although these persons express contentedness with their actual activities at work, they also express dissatisfaction with the flexible work forms, intruding on almost all aspects of their everyday life.

My conclusions are that the flexible form of employment is marked by uncertainty, effecting the employees in various negative ways and hazardous for family life, repose and revitalization. My study indicates a strong connection between forced flexibility and the alienation, as proposed by Seeman in his development of the Marxian theory. My study, though limited, points at the necessity of further critical research within the field of flexible forms of employment.

Keywords: Alienation, Marx, Seeman, employment, work, flexibility.

Syfte och Frågeställning	4
Teori	5
Människans behov och människans arbete	5
Alienation	7
De fem känslokategorierna	9
Vad är flexibilitet?	11
Vad är anställningsotrygghet?	12
Metod	14
Val av metod samt tillvägagångssätt	14
Urval	15
Empiri	16
Analys	25
Den flexibla anställningsformernas effekter och konsekvenser	25
Hur kan dessa fynd om de flexibla anställningsformerna kopplas till Marx' och Seemans alienationsteori?	27
Vidare aspekter att undersöka	28
Sammanfattning och reflektion	29

I Sverige har sex av tio en fast heltidsanställning. Av de övriga 40% är det allt fler som har flexibla anställningar. Nationalekonomen Per Skedinger menar att jobb under *korta perioder* s.k. visstidsanställningar/timanställningar påverkar de anställda negativt. Under finanskrisen (2008-2009) minskade antalet fasta jobb med 1% medan visstidsjobben (de s.k. flexibla jobben) minskade med 11%. Av de siffrorna går att utläsa att det är tio gånger högre sannolikhet att förlora jobbet som visstidsanställd än som fast anställd.¹

Jag börjar med teoretiska och metodologiska ansatser, sedan följer empirin där jag presenterar vad mina informanterna har sagt. Därefter följer en analys där jag binder ihop teori och empiri. Jag avslutar med en kort sammanfattning och reflektion.

Syfte och Frågeställning

Avsikten med denna undersökning är först att se om flexibla anställningsformer kan ses som otrygga. Otrygghet definierar jag som känslan av osäkerhet och maktlöshet som varken är självvald eller främjar människans subjektiva välmående. Vidare vill jag undersöka om upplevelsen av meningslöshet, maktlöshet, normlöshet, isolering och främlingskap inför det egna jaget kan kopplas till de flexibla anställningsformerna.

¹ http://svtplay.se/v/2329491/dokument_inifran/generation_utanfor 27/2-11

Teori

”För det första däri att arbetet är något yttre för arbetaren, dvs. det hör inte till hans väsen, och att han därför inte bejaktar utan förnekar sig i sitt arbete, inte känner sig lycklig utan olycklig, inte utvecklar någon fri fysisk och andlig energi utan förstår sin fysik och ruinerar sin ande.”²

När människor inte anser att det arbete som de utför inte tillfredställer dem påverkar det deras välmående negativt. Monotona arbetsuppgifter och enformighet är något som får många missnöjda med sitt arbete.

Det har utvecklats många teorier om människan och arbete. Marx teori om alienation behandlar just konsekvenserna av när arbetaren inte trivs med det arbete som den utför. Den teorin har teoretiker efter honom utvecklat, analyserat, och använt. En av dem som har utvecklat Marx alienationsteori är den amerikanska sociologen Melvins Seeman. Hans alienationsteori består av fem upplevelsekategorier som kännetecknar konsekvenserna av alienerande arbete. Det är i huvudsak Seemans teori som jag tänker använda mig av i denna uppsats. Min avsikt med denna uppsats är att undersöka om det finns andra mekanismer förutom missnöjet med själva utförandet av ett arbete som kan bidra till de fem upplevelsekategorierna. Kan människors flexibla anställningsform vara en sådan mekanism?

Människans behov och människans arbete

”Genom skapande arbete uppnår människan självförverkligande, dvs. hon förverkligar artens möjligheter och uttrycker samtidigt sin grundläggande natur.”³

För att förstå Marx’ alienationsteori är det viktigt att förstå hans syn på människans behov och arbetets funktion då dessa två faktorer är sammanlänkande och grundläggande för alienationsteorin.

² Marx (1995) s 66

³ Israel (1971) s 53

Det är genom arbete som behov skapas, förändras och tillfredställs.⁴ Marx menar att arbete är människans viktigaste aktivitet, där människan skapar sig själv och tillfredställer behov. Med behov menas inte bara sådana som har med direkt överlevnad att göra utan även de intellektuella och estetiska behoven.⁵ För Marx är människans behov av att arbeta och skapa närmast lika starka som hennes biologiska behov (äta, sova). Genom att skapa bekräftar människan sig som art.⁶

Arbetet förvandlar människans tankar och egenskaper till objekt. Genom denna förvandling speglas människan i objekten; människan objektiverar sig själv i sitt arbete. Arbetet gör även att människan känner sig som ett *aktivt* subjekt då hon värderar sig själv genom sitt arbete och slutligen också förverkligar sig själv genom det.⁷ Därför skall arbetet inte enbart ha en instrumentell funktion, (inte enbart fungera som inkomstkälla) utan ständigt vara en grund för människans allsidiga utveckling. Självförverkligandet finns latent arbetet. Det är också arbetet som skiljer människan från djuren eftersom människan kan producera, oberoende av och i frihet från sina fysiska behov.⁸

Vad vi kan utläsa av Marx' är att arbete och människans *hela vara* är sammanlänkat. Det ideala arbetet skall tillfredställa dels ett fysiskt behov - överlevnad - och dels ett psykologiskt behov av att bekräfta sig själv.⁹ Det är arbetet som skiljer människor från djuren eftersom människor har förmågan att i sitt medvetande först konstruera något som de *därefter* skapar materiellt. Detta innebär att människan i viss mån kan skilja sig från sina fysiska behov och därmed *vara människa*. I och med att människan har en förmåga att på förhand skapa mentala bilder som sedan kan produceras, är hon målrational. Målrationaliteten är en artspezifisk egenskap hos människan.

⁴Andersson (1995) s 67

⁵ *ibid* s 65

⁶ *ibid* s 85

⁷ Israel (1971) s 52-53

⁸ Andersson (1995) s 48

⁹ *ibid* s 85

*"Det ideala arbetet är således en aktiv, medvetet viljande, självförverkligande, social produktionsprocess, där aktiviteten är ett mål i sig själv."*¹⁰

När Marx skriver om det ideala arbetet står det i relation till hans människosyn, eftersom att det är genom arbete som människan skiljer sig ifrån djuren och utveckla sin fulla potential, tillfredställa sina behov, värdera sig själv. Därför måste det ideala arbetet vara *frivilligt kreativt och icke-instrumentellt*. Arbetet måste vara *målet i sig* och inte slutprodukten. Ett arbete är frivilligt när arbetaren vill vara där, är självbestämmande och har möjlighet till påverkan.¹¹

Alienation

Begreppet alienation kategoriseras av Marx i tre kategorier: religiös alienation¹², politisk alienation¹³ och den ekonomiska alienationen.¹⁴ Jag kommer i denna uppsats enbart fokusera på den ekonomiska alienationen därför att den betonar *människans relation till arbete*.

Alienationsprocessen i den ekonomiska alienationen kan delas upp i två kategorier: åtskillnad *Entäusserung* och avyttring *Veräusserung*. Åtskillnad innebär att människan inte längre kan producera för att humanisera naturen, med andra ord inte kan objektifiera sig själv i arbetet. Åtskillnad betyder att arbetaren inte manifesterar sig själv i sitt arbete. När arbetet/aktiviteten inte längre är engagerande och självförverkligande leder det till en *psykologisk upplevelse* som får arbetaren att känna

¹⁰ Israel (1971) s 54

¹¹Det finns många andra teorier om behov som är intressanta för denna uppsats men som jag väljer att inte ta med på grund av tid och platsbegränsningar. En intressant teori är exempelvis Maslows behovstrappa som börjar med det fysiologiska behoven (mat, sömn, skydd) och slutar med självförverkligande som ett uttryck för den fulländande människan. Behoven på lägre nivå måste vara tillgodosedda för att människor skall kunna nå de högsta behoven. Trygghet är behovet som kommer direkt efter de fysiska och visar att Maslow har prioriterat trygghet som ett nästintill basalt behov för människans vidareutveckling. Se Christensen *Arbetets tid* (1995) s 94

¹² Israel (1971) s. 43

¹³ *ibid* s 45

¹⁴ *ibid* s. 50

sig eländig, otillfredsställd, och utan möjlighet att utveckla sig själv. Arbetaren känner sig endast tillfreds *utanför* sitt arbete, vilket resulterar i att arbetet blir ett tvångsarbete som enbart fungerar instrumentellt och som därigenom alienerar människan.¹⁵ Ett arbete som fungerar instrumentellt tillfredställer enbart det fysiska behovet: överlevnad. Alla andra behov tillfredställs *utanför* arbetet.

*Som Marx uttrycker det i Parismanuskripten: "Hans arbete (...) är inte tillfredställelsen av ett behov, utan det är bara ett medel att tillfredsställa behov utanför arbetet."*¹⁶

Avyttring betyder att arbetaren avskiljer sig från sin arbetskraft när han säljer den som en vara. Marx har utvecklat detta i teorin om varufetischism. Jag kommer inte att utveckla detta vidare i uppsatsen utan kommer att fokusera på den delen av alienationsprocessen som Marx kallar åtskillnad, eftersom denna fokuserar på alienationens psykologiska konsekvenser.

Arbetsdelningen har också en stor betydelse för Marx' alienationsteori. Den visar hur arbetet delas upp på ett sätt som resulterar i att en människa skapar den mentala bilden av något som en *annan* människa producerar. Detta innebär att det endast är vissa människor som får uttryck för sin målrationalitet. Som Marx ser det kan en människan som inte längre får utlopp för sin målrationalitet i arbetet inte heller distinkt skilja sig från djuren.¹⁷

Människan behöver enligt Marx ha kontroll över arbetsprocessen för att kunna vara en fulländad människan. Arbetsdelningen hindrar arbetaren från att överblicka och se helhet i arbetsprocessen, vilket resulterar i att hon alieneras.¹⁸ Arbetaren får därför inte utlopp för det som utmärker människan som art, nämligen sin psykologiska behovstillfredsställelse och sin målrationalitet.

Sammanfattningsvis: människan alieneras när hon inte längre kan uttrycka sin fulla mänskliga potential i arbetet. Arbetaren har inte längre kontroll över sitt arbete

¹⁵ Israel (1971) s. 68

¹⁶ Andersson (1995) s 92

¹⁷ *ibid* s 94

¹⁸ *ibid* s 83

och känner inte att arbetet ger något mer än överlevnad. Konsekvenserna av detta är att känslor som beklämning och otillfredsställelse infinner sig hos arbetaren. Arbetsdelningen förhindrar människan från att utveckla sin målrationalitet och markera skillnaden mellan henne och djuret.

De fem känslokategorierna

Melvin Seeman har utvecklat den psykologiska upplevelsen av alienation och åtskillnad, och kategoriserat upplevelsen i fem kategorier: maktlöshet, meningslöshet, normlöshet, isolering, och främlingskapet inför det egna jaget.¹⁹

Maktlöshet

Maktlöshet infinner sig när en person inser att hon inte kan påverka sitt eget öde i det sociala system som hon befinner sig i. Ett socialt system kan innebära samhället i stort eller avgränsade sociala organisationer. När individen, enligt Seeman, känner sig maktlös upplever hon att behovstillfredsställelsen genom det egna arbetet är låg. Detta gör att individen inte upplever sig som ett aktivt utan som ett passivt objekt. Denna psykologiska dimension står i direkt relation till Marx' syn om människans behov. Människans arbete måste vara frivilligt och hon måste vara självbestämmande.²⁰ När det finns en diskrepans mellan vad individen vill ha och behöver i sitt arbete och vad han upplever att han får resulterar det i upplevelsen av maktlöshet.

Meningslöshet

Meningslöshet infinner sig när arbetaren inte längre har överblick över arbetet och inte längre kan se sin egen roll i den sociala organisationen. Hon har då inte längre någon insikt i arbetet. När arbetarens ansvar för det arbete hon utför är begränsat eller obefintligt och när arbetaren inte får jobba med hela produkten upplever hon sitt arbete som meningslöst. Meningslösheten måste förstås utifrån det marxistiska arbetsidealet där arbete måste upplevas som meningsfullt inte bara instrumentellt utan även känslomässigt.²¹

¹⁹ Seeman (1959) s 783-790

²⁰ Israel (1971) s 249-250

²¹ *ibid* s 251

Normlöshet sker när de anställdas målsättningar med arbetet inte sammanfaller med verksamhetens (exempelvis företagets målsättningar).²² Om de anställda väljer att arbeta enligt sina egna målsättningar kan det av företagsledningen uppfattas som normlöst vilket då hindrar dem ifrån att agera efter egna normer. De anställda måste finna tillfredsställelse medan de arbetar och inte bara på sin fritid. Gör de inte det uppkommer en känsla av normlöshet, eftersom själva aktiviteten inte är ett mål i sig.

Isolering

När individen inte längre accepterar de mål och medel som är förankrade i samhället eller begränsade till den sociala organisation han tillhör, upplever han isolering. Sin egen negativa inställning, eller icke-acceptans upplever individen så starkt att det kan påverka han psykiska hälsa. ”På så sätt kan en del mentala sjukdomstillstånd betraktas som en konsekvens av individens alienation.”²³

Främlingskapet inför det egna jaget

Det är när arbetet blir instrumentellt och enbart görs för någon form av ersättning till exempel lön som individen känner främlingskap inför det egna jaget. För att inte känna främlingskap inför det egna jaget måste individen uppleva att han kan påverka sitt arbete och känna att den egna aktiviteten är meningsfull.²⁴

De fem psykologiska dimensionerna av alienation som Seeman bygger sin alienationsteori kring måste ses i ljuset av Marx’ syn på människan och arbete. För att man skall acceptera Seemans alienationsteori måste man acceptera Marx’ teori om människans behov och människans relation till arbete. Enligt Marx måste arbetet vara självförverkligande, och arbetaren måste var i besittning av självbestämmande. Arbetet måste göras frivilligt och får inte vara enbart instrumentellt. När dessa

²² Jag väljer att bredda normlöshet till något som infinner sig också när individen accepterar organisationens övergripande innehåll men ställer emot anställningsformen.

²³ Israel (1971) s 253

²⁴ *ibid* s 254

kriterier inte uppfylls av ett arbete resulterar det i alienation och människan kan som följd av denna alienation uppleva lidanden som Seeman kategoriserat.

Den kritik jag vill framföra mot Seeman är att han inte väljer att förklara hur han har kommit fram dessa fem distinkta känslokategorier vilket gör att hans val kan misstänkas vara godtyckligt.

Dock kan man som jag ser det urskilja en nära relation mellan Seemans fem kategorier. När arbetaren känner maktlöshet för att hon inte kan påverka sin situation leder det till en känsla av meningslöshet. När hon känner av denna meningslöshet inom en verksamhet vars normer hon inte ansluter sig till *och* ändå jobbar kvar, leder det till en känsla av isolering. Och när isoleringen blir för stark och arbetaren känner sin egna negativitet gentemot den egna tillvaron upplever hon tillslut främlingskap inför det egna jaget. Känslorna är alla sammankopplade och kan vara svåra att utkristallisera ur empirin.

Vad är flexibilitet?

Flexibilitet syftar på förmågan att reagera på förändringar.²⁵

Vad innebär flexibilitet på arbetsmarknaden? I relationen mellan arbetare och arbetsgivare finns det två sätt: antingen *är* man flexibel eller *har* man flexibilitet. Flexibiliteten är alltså relationell och grundar sig i huruvida det finns ett självbestämmande över flexibiliteten eller ej.²⁶ I detta arbete har jag undersökt hur människor som *är* flexibla påverkas av sin flexibiliteten. Vad menas det då med att vara flexibel? När arbetaren är flexibel anpassar hon rörligheten i form av jobb och arbetstid, arbetsuppgifter samt lön efter företagets marknadssituation och ekonomiska situation.²⁷ Hon har därför heller inget självbestämmande över sin flexibilitet.

²⁵ Karlsson (2000) s 19

²⁶ Claussen (2009) s 52

²⁷ Karlsson (2000) s 20

Vad är anställningsotrygghet?

I boken *Anställningsotrygghet - Individen på den flexibla arbetsmarknaden* (2003) har tre forskare vid psykologiska institutioner vid Stockholms universitet valt att undersöka bland annat konsekvenserna av flexibla anställningsformer och organisationsförändringar bland de anställda t.ex. i form av attitydförändringar och ökade stressupplevelser.

Deras analys av flexibla anställningsformer visar att de är otrygga och att den anställningsotryggheten innebär skillnaden mellan den trygghet som arbetaren *önskar* och den hon upplever att hon *har*, oftast i relation till jobbförlust eller inkomst. Den otrygga arbetaren upplever en konstant känsla av osäkerhet över huruvida hon får vara kvar inom verksamheten eller ej.²⁸ En människa som har en osäker anställningsform har den ofrivilligt och är oförmögen att hävda kontinuitet i anställningen.²⁹

När det gäller organisationens påverkan på otryggheten är det viktigt hur organisationen (främst organisationens ledning) informerar och kommunicerar. Det handlar även om de anställda anser att förändringarna i organisationen är legitima. Organisationens kommunikation är en viktig faktor som ständigt påverkar anställningsotryggheten. Huruvida de anställda upplever sig få ärlig information och kommunikation angående organisationen och deras egen anställning påverkar deras känsla av otrygghet. När omgivningen är osäker och otydlig ökar de anställdas spekulationer och rykten och därför deras otrygghet.

En annan faktor som påverkar anställningsotryggheten är det sociala stödet. Det sociala stödet kan delas upp i två kategorier: det instrumentella och det känslomässiga. Det instrumentella stödet innebär att det finns ett socialt nätverk som kan underlätta möjligheterna till ett nytt jobb eller ett socialt nätverk som kan stödja ekonomiskt. Det känslomässiga stödet innebär att det finns möjlighet för den som känner otrygghet i sin anställning att prata om sin upplevelse och på så sätt bearbeta

²⁸ Näswall (2003) s 16

²⁹ *ibid* s 24

den. Även uppmuntran har visat sig hjälpa mot otrygghetskänslan. Det känslomässiga stödet kan finnas både på arbetsplatsen (hos arbetskamraterna) eller i privatlivet. Chefen har ett ansvar för de anställdas välmående och hälsa och skall finnas där för att stödja och hjälpa. Det ekonomiska stödet finns främst i privatlivet, där vänner och familj kan stödja ekonomiskt.

Den objektiva arbetssituationen påverkar i hög grad individen otrygghet. När politiker och media talar om hög arbetslöshet, och när många i närheten känner att deras anställning är otrygg, bidrar det till en ökad otrygghetskänsla hos individen. Känslan av att vara utbytbar har en allvarlig negativ påverkan på individens trygghetskänsla.

Vikariat och tidsbegränsade anställningsformer har visat sig ha ett starkare samband med anställningsotryggheten än fasta anställningar. Anledningen är att vikarierna inte känner samma tillhörighet till organisationen och enbart arbetar där tillfälligt.

Konsekvenserna av anställningsotrygghet är flera. De individuella konsekvenserna är fysiska och psykiska hälsobesvär och känslomässiga besvär som nervositet, aggression, och ett icke-fungerande privatliv. Oron över att ofrivilligt förlora sitt arbete påverkar individen som följaktligen får svårt att sova blir lättirriterad, får problem med att fokusera hemma och upplevs som frånvarande i sitt privata liv

”En försämrad inlevelse i arbetet kan få till följd att individen inte gör sitt bästa; arbetet ter sig tråkigt och meningslöst, något man försöker stå ut med.”³⁰

Utbrändhet är en konsekvens av anställningsotrygghet. Den första dimensionen av utbrändhet tar sig i uttryck när individen inte längre engagerar sig känslomässigt i något, den andra dimensionen infinner sig när individen inte längre känner empati för andra. Den tredje dimensionen infinner sig när individen inte länge upplever att han gör ett bra jobb. Oron över att förlora jobbet kan i värsta fall leda till total utbrändhet, eftersom det handlar om att förlora både sin identitet och sin inkomst. Det är därför en enorm negativ faktor i individens liv. Hittills har jag följt den psykologiska studien av anställningsotrygghet som finns i boken anställningsotrygghet- individen på den

³⁰ Näswall (2003) s 54

flexibla marknaden. Jag ställer mig nu frågan om de flexibla anställningsformerna kan uppfylla kriterierna för ett otryggt arbete så som förklarats ovan.

Människan behov och dessa behoven kan tillfredställas enligt Marx genom *rätt* arbete. När arbetaren är missnöjd med arbetet tillfredställs heller inte hans behov som människan och i förlängningen alieneras han. Seeman valt att dela upp denna alienation i fem känslokategorier. Kan de flexibla anställningsformerna också leda till de upplevelse och de känslor som Marx och Seeman beskriver?

Metod

Val av metod samt tillvägagångssätt

*"Upplevelsen existerar inom personen, som ett resultat av hennes upplevelser och tankar om den externa objektiva omgivningen. En sådan upplevelse kan inte vara föremål för direkta observationer, utan är ett fenomen som manifesteras genom verbala utsagor eller genom observation av beteenden (Jacobson 1991)."*³¹

Syftet med den här uppsatsen är att fånga *informanternas* perspektiv. Jag anser att jag kan gör det på bästa sätt genom att använda en naturalistisk, semistrukturerad intervjumetod. Metoden gör att jag som intervjuare inte låser mig vid min förförståelse utan låter *informanterna* berätta relativt fritt om sin tillvaro. Anledningen till att jag väljer en semistrukturerad intervju och inte en ostrukturerad är att det finns vissa specifika frågor och ämnen jag vill ta upp.³² Informanterna besitter kunskap om sin tillvaro som jag inte skulle kan ha tillgång till utan att intervjua dem. Syftet är att de ska berätta för mig om sina upplevelser utan att bli påverkade av hur jag uppfattar dem. Därför använder jag mig inte av en kvantitativ metod då den metoden inte ger informanterna möjlighet att själva fritt uttrycka sig. Jag benämner mina intervjupersoner medvetet som *informanter*, då jag anser att de är personer som besitter en stor kunskap om just det som jag vill undersöka och att de därför *informerar* mig. Informanterna ville gärna prata om sin arbetssituation och ställde därför upp intervjuerna. Vad gäller deras anonymitet så har jag använt kodnamn för

³¹ Näswall (2003) s 25

³² Ryen (2004) s 44

alla och därför finns deras namn inte med, varken i anteckningarna eller inspelningarna. I uppsatsen framgår heller ingen information som kan leda tillbaka till informanterna. Jag valde att spela in intervjuerna därför att det gör att jag lättare kan ta till mig all information. Under själva transkriberingen går jag igenom intervjuerna noggrant och påbörjar också analysen. När sedan intervjun är transkriberad blir den också mer lätthanterlig och underlättar skrivprocessen.

Urval

Jag valde att intervjua människor inom olika branscher och som har olika former av anställningar. Det enda som informanterna har gemensamt är att de alla har en *flexibel* anställning.

Inom de yrkesområdena varifrån mina informanterna kommer, är omsättningen hög. Det handlar om branscher så som restaurang, handels, omsorg, media och IT. Jag kunde nå en informant från varje bransch med undantag för media där jag har intervjuat två stycken. Åldrarna är varierande - den yngsta informanten är 25 år och den äldsta är 43 år. Gemensamt för samtliga var att de jobbar inom yrken de tycker om.

Eftersom detta är en kvalitativ metod är inte syftet att frambringa generaliserbar information, och detta gör att mina informanter inte valdes ut slumpmässigt eller med tanke på att de skulle representera populationen. Då jag anser att informanternas upplevelse *kan* påverkas av deras kön, ålder och familjesituation, ville jag ta med dessa faktorer. Därför varierar informanterna vad gäller kön, ålder och huruvida de har barn eller ej – bara två av dem hade barn. Eftersom jag vill få inblick i informanterna subjektiva erfarenheter av sina anställningsformer, har jag inte sett det som relevant att intervjua familj och vänner eller människor i informanternas periferi.

Empiri

Jag har valt att kategorisera informanternas svar i olika ämneskategorier. Dessa kategorier har jag skapat utifrån vad jag anser är essensen i de teorier jag använder mig av och därför är det just *de* svaren som är av vikt.

Informanternas syn på hur arbete *skall* vara:

”Ett arbete som ändå känns givande och som jag kan dra nytta av allt det jag har lärt mig under åren.” (Webbdesigner)

”Jag skulle vilja ha en trygg fast anställning som försörjer mig samtidigt som jag vill ha ett givande kreativt jobb.” (Filmarbetare)

.”Jag vill ha ett självuppfyllande jobb som ändå är tryggt och stabilt.”
(Boendeassistent)

”Jag vill ha ett stimulerande jobb med max 8 timmars arbetsdagar”(Filmarbetare)

”Ett arbete där jag tar ansvar och kan påverka och är delaktig.”(Butiksbiträde)

”Jag vill kunna visa vad jag kan, och ta ansvar och visa mina idéer. ” (Servitris)

”Jobbet måste vara kreativt annars funkar inte jag” (Webbdesigner)

”En fast anställning hade varit en befrielse” (Boendeassistent)

Ett arbete som är självförverkligande och givande är den beskrivningen informanterna gör av hur ett idealarbete skall vara. Det handlar om ett arbete som tillfredställer informanternas psykiska behov. Att se arbetet som *enbart* en inkomstkälla förefaller avlägset - alla informanterna uttrycker att det är viktigt för dem att de kan utvecklas.

Tiba Khozestani

19880526-6668

Informanternas syn på hur deras arbete *är*:

”Dels så har man inget ansvar för någonting, där jag jobbar är det tre avdelningar och jag vickade på alla tre och på olika pass, så jag var inte kontaktperson för någon och hade inget ansvar för dokumentationen. Man blir ju också sedd som en vikarie så jag kände ofta att jag inte kom in i arbetsgruppen eftersom att jag vickade på så många avdelningar och i så många pass och hela tiden jobbade med olika arbetslag.”
(Boendeassistent)

”Det hände ju att man jobbade 5-6 nattpass i sträck eller blandat nattpass och dagpass för jag vet att jag har inte råd att tacka nej, och då hann jag aldrig återhämta mig.”
(Boendeassistent)

”Jag får aldrig ta något större ansvar för att jag är vikarie, och så får man jobba så mycket som möjligt på de få timmarna jag har, och så är det alltid.” (Butiksbiträde)

”Man utvecklas ju inte, det är ju roliga dagar och jag trivs med kollegorna men samtidigt så känner jag väldigt ofta mer och mer nu än innan, att jag inte utvecklas, jag kommer ingenstans, jag kommer inte upp mig. Hade jag fått en fast anställning så hade jag kunnat jobba upp mig och sen komma ännu vidare till butikschef. Men nu så känner jag att det är stopp. Och det har varit det ett tag.” (Butiksbiträde)

”Det är tråkigt att inte riktigt få visa vad jag kan, jag vet ju att jag har så mycket potential, men det kommer inte fram.” (Servitris)

”Jag behöver ställa upp och visa att jag är lojal och avboka grejer och sånt, för att annars kan jag inte få lika många timmar. Man tänker ju att man inte säga nej till arbetspass, eller det har man inte råd med”. (Servitris)

” Även om jag gillar branschen som sådan så ser jag hur oerhört destruktiv den är för en som har familj. Återhämningsperioder finns inte alltid och du är fysiskt och mentalt slut. ” (Filmarbetare)

Tiba Khozestani

19880526-6668

”Det finns en rädsla hela tiden: att är du för tjafsig, så får du inga fler jobb. Därför försöker man hålla sig men ibland går det bara inte, ibland är det nog.” (Filmarbetare)

”Det är inget åttatimmarsjobb, sitter du på produktionsavdelningen så ska du helst komma före alla andra och helst gå hem sist. Ibland är det tio timmars inspelning och då ska du vara där en timme före och en timme efter. Så då har man jobbat tolv timmar.” (Filmarbetare)

”Det inte många kvällar där jag har mindre än tio telefonsamtal per kväll efter det att jag har gått hem, och då får man ju heller inte vila när man väl är hemma, det är jobb hela tiden.” (Filmarbetare)

”Du är så utbytbar. Alla vill jobba inom detta, folk tror att det är så glamoröst att jobba med film, det är det inte.” (Filmarbetare)

”Det är ett kul arbete, jag håller verkligen på med något jag tycker om” (Webbdesigner)

”Jag vill ju jobba med det här, för det är det här jag utbildade mig till och det är det här jag är intresserad av”. (Boendeassistent)

”Jag gillar serviceinriktade jobb, tycker det är skitkul att jobba i butik, arbetet passar mig bra” (Butiksbiträde)

”Det händer något nytt varje dag, och jag får hålla på med problemlösning som är det jag tycker är roligt och är bra på.” (Filmarbetare)

När informanterna berättar om hur deras arbete är, uttrycker de en frustration över att inte utvecklas, av att inte få ge så mycket som de vill. De uttrycker alla att de är i ett yrke som de tycker om. De anser att det arbete de utför på arbetsplatsen är givande men att det är anställningsformen som sätter stopp för deras utveckling och deras arbetstrivsel. Viljan att få ta ansvar och vara fullt delaktig i verksamheten är något som uttrycks starkt hos informanterna. De uttrycker att de ofta inte får återhämta sig,

rädslan för att förlora jobbet eller att de inte har råd att förlora den förtjänts som ett extra arbetspass skulle innebära gör att informanterna aldrig tackar nej till arbete.

Det är just detta som Marx måste ha haft i tankarna när han i Kapitalets åttonde kapitlet: "... kapitalet [överskrider] inte bara de moraliska gränserna utan också arbetsdagarnas rent fysiska maximigräns. Det roffar åt sig tiden för kroppens tillväxt, utveckling och återhämtning." ³³

Informanterna om flexibiliteten

"I det här jobbet jobbar man jämt. Jag jobbar typ dygnet runt." (Filmarbetare)

"Det funkande inte alls, speciellt inte med privatlivet, man måste alltid vara beredd, man är alltid på helspänn, dessutom får jag alltid avboka saker med vänner och familj i sista minuten." (Boendeassistent)

"Och det är ju det med lönen också, att det är en jättestor press alltså hur mycket man skulle tjäna, vissa månader var det så att jag hade jobbat ihop så mycket de första två veckorna att jag visste att jag skulle klara mig även om jag inte fick mer jobb den månaden, men andra månader kunde det vara tvärtom att jag inte hade jobbat de två första veckorna och visste att okej nu har jag två veckor kvar att få ihop tillräckligt annars klara jag mig inte den här månaden. Då var jag verkligen tvungen att lägga allt socialt på hyllan och ta alla pass jag fick." (Boendeassistent)

"Det är ett timvikariat och jag jobbar rätt mycket, och blir inringd ofta så att det baserades ju på att dom ringer när de behövde hjälp, det kan vara alltifrån samma dag eller en timme innan eller så kan de säga kan du komma nu, eller kan du jobba inatt." (Boendeassistent)

"Jag har ett kontrakt på tre månader i taget, och sen får jag ett nytt kontrakt på tre månader osv. Förhoppningsvis dagarna innan mitt gamla kontrakt går ut vet jag om jag får mitt kontrakt förlängt, men det enda jag går på är att eftersom att det finns ett behov, så får jag jobba kvar. För de behöver någon som fyller den tjänsten. Men de

³³ Marx (2003) s 297

Tiba Khozestani

19880526-6668

kan ju komma en dag och säga: nu fyller vi inte på ditt kontrakt mer... sen är det kört.” (Butiksbiträde)

”Man vet aldrig när man ska jobba, det kan gå månader utan något jobb, eller så är det så mycket jobb att man knappt hinner andas.” (Filmarbetare)

”Jag fick alltid anpassa mig, hela tiden, det enda man hör är ju att man måste ställa upp, men jag är ju inte mer än människa.” (Butiksbiträde)

”Men jobb i butik är kul och jag trivs, det är bara anställningsformen som är påfrestande, konstant anpassning och att aldrig veta.” (Butiksbiträde)

”Man är lite i händerna av branschen. Då får man anpassa sig.” (Filmarbetare)

”Jag kan aldrig boka in någonting, ingenting socialt, inga aktiviteter, livet står på paus när man jobbar, man jobbar och sover.” (Filmarbetare)

”Den lilla tiden som blir över, om det blir någon tid över går till familjen, barnen. ingenting annat.” (Filmarbetare)

”Ovissheten är skitjobbig trots att arbetet är skitkul.” (webdesigner)

Flexibiliteten verkar vara lika med anpassning till ovisshet. Återkommande är också att informanternas privatliv försummas och väljs bort till förmån för jobbet. Informanterna poängterar att de tycker om arbetet men inte anställningsformen.

Informanterna om kommunikationen

Som jag tidigare har nämnt påverkas upplevelsen av otrygghet av den kommunikation som sker inom organisationen. Informanterna beskriver här hur kommunikationen fungerar på deras arbeten och hur de uppfattar den.

Tiba Khozestani

19880526-6668

”Men jag får inga riktiga svar av chefen om hur det blir av tjänsten... om de ska göra om eller ej. Eftersom att jag har frågat och försökt få klarhet i det här med min tjänsteändring men ingen säger något, inget vet något, så känns det fruktansvärt frustrerande.” (Butiksbiträde)

”De dagarna när jag inte hade jobbat på ett par dagar så kände jag att jag var tvungen och ringa och påminna dem om att jag fanns. Det känns som om det inte finns någon ärlig kommunikation ibland, och det är påfrestande, jag inte kunde lita på att de ringde mig när det fanns lediga pass.” (Boendeassistent)

”När det är stressigt och det kommer och går mycket folk, då blir det ju konflikter ibland, men det finns liksom ingen rak kommunikation, så ofta så löser inte konflikterna sig utan ligger och gror.” (Servitris)

”Jag vet ju aldrig vad som händer. Ibland känns det som om cheferna vet lika lite som vi, eller så verkar det i alla fall, men man vet att de borde ju veta vad som händer, så då blir man misstänksam att de kanske väljer att undanhålla vissa saker. Det gör mig nervös.” (Butiksbiträde)

”Eftersom att alla är frilansar så får man ju jobb genom kontakter, att den ena rekommenderar den andra, och det för det mesta ärligt, men inte alltid. Det är godtyckligt, och om någon har gjort ett dåligt jobb, så säger man det, så att det blir svårare för den personen att fortsätta jobba.” (Filmarbetare)

”Jag har ju inte så många kontakter så det är svårt att få kunder, man måste ju prestera på topp hela tiden, så att de kunder man har kan rekommendera vidare, och det är tufft.” (webbdesigner)

Osäkerheten uppstår när kommunikationen inte upplevs som ärlig och när informanterna uppfattar brister i chefernas information angående deras anställningar. Informanterna känner sig osäkra på huruvida cheferna väljer att undanhålla information eller ej, vilket bidrar till deras stress och ångest.

Informanterna om hur deras anställningsform påverkar dem psykiskt

”Efter en produktion är jag död. Då är det minst två veckors nedvarvning innan jag ens kommer ur stressen. Då gör jag allt i dubbel takt här hemma. Och så blir jag virrig hemma, eftersom att jag alltid måste ha koll på allt på jobbet och har all information i huvudet, alltid tänka många steg, om vi byter det här vad blir konsekvenserna för alla längre fram? - då räcker hjärnan till jobbet men inte till hemma. Då blir det fel på allt här hemma. Det är skitjobbigt.” (Filmarbetare)

”Jag har nu i vinter varit nere i en jättedepression och fått terapi och det är på grund av min arbetssituation och av frilansandet, det har ju min kära psykolog kommit fram till, frilansandet, och att det är för långa dagar, är det som är problemet.” (Filmarbetare)

”Och då mår man ju inte så bra för att man känner att man inte har bestämmanderätt över sitt eget liv utan att det är någon annan som bestämmer åt en.” (Boendeassistent)

”För det sänker ens självförtroende mycket att inte får vara delaktig, att inte få påverka mer. Jag får ju aldrig utlopp för allt jag kan, jag är hela tiden begränsad.” (Butiksbiträde)

”Det är som att man inte räknas fast man gör ett jättejobb. Man jobbar hårdare och mer.” (Boendeassistent)

”Jobbet är kul, men det är anställningsformen... jag tycker jag förtjänar mer och bättre. Jag skäms för att säga att jag jobbar där. Nu blir jag bara utnyttjad hela tiden och eftersom att jag låter dem utnyttja mig hela tiden så är det någonstans indirekt att jag säger att jag inte förtjänar bättre.” (Butiksbiträde)

”Hela sommaren hade jag ångest innan jag skulle till jobbet, det var skittufft.” (Butiksbiträde)

Tiba Khozestani

19880526-6668

”Ingen anmäler när arbetslagar bryts och när det sker sexuella trakasserier, för alla är frilansare, och alla vet att frilansare som anmäler får inte mera jobb. Det är bara att svälja när man inte tycker man behandlas bra, och det är skitjobbigt.” (Filmarbetare)

”Det handlar ju om att folk är rädda, man tror ju att om man kritiserar för mycket så blir man av med jobbet. Så då säger man ingenting, och det är rätt jobbigt att vara orolig för att bli av med jobbet stup i kvarten.” (Boendeassistent)

”Så anledningen till att folk pressar på och biter ihop och inte säger ifrån är ju att de är rädda för att inte få fler jobb.” (Servitris)

”Träning har alltid varit ett stort intresse, men jag hinner ju aldrig träna med det här jobbet, och då känner man sig inte så nöjd med sig själv...” (Webbdesigner)

”När man är ”ledig” så har man dåligt samvete för att man borde ha mer jobb, samtidigt som när jag jobbar så har jag dåligt samvete för att jag är borta från barnen så mycket, så det slutar ju med att jag har dåligt samvete konstant.” (Filmarbetare)

Informanterna uttrycker en rädsla över att förlora jobbet och att de inte hinner med de saker som är viktiga för deras välmående. Ångest, stress, skam, depression och dåligt samvete är känslor som beskrivs när de får berätta hur deras anställning påverkar dem.

Informanterna om hur deras anställningsform påverkar dem fysiskt

”Jag började ju bita tänder på natten och sånt på grund av oron, att alltid ha nåt hängande över sig, att alltid jobba ihop pengar och aldrig vara säker på att man får en fast summa i månaden. Så nu har jag fått en bettskena.” (Boendeassistent)

”Det ligger ett tryck för bröstet hela tiden, och man har ju typ panikångest.” (Webbdesigner)

”Jag kan ju inte sova om nätterna, för det är då tänker jag på hur jag ska ta mig ur det här.” (Filmarbetare)

Tiba Khozestani

19880526-6668

”Jag har inte kunnat sova, och har haft ont i magen för att jag inte ville gå till jobbet nästa dag” (Butiksbiträde)

Informanterna om sitt sociala stöd

Huruvida de anställda har ett socialt nätverk har visat sig påverka deras upplevelse av otrygghet.³⁴ Nedan följer deras beskrivningar av sitt sociala stöd.

”För så är det ibland att man vet att nån vill jobba mer än vad den har fått, och då har man kanske gett något pass till den personen. I det läget när man har fått tillräckligt själv och klarar sig utan just det passet man ger bort. Man ger ju av sin egen lön, i princip.” (Servitris)

”Ja, och då kan jag ju säga såhär att jag är jävligt glad över att ha föräldrar som kan hjälpa till ekonomiskt om det kniper, och det tänker jag på under den här tiden också för att det klart att det är en jättepress hela tiden att klara sig, men jag vet att jag har en familj och vänner som skulle kunna låna ut några tusen till hyra någon gång.” (Boendeassistent)

”Man klagar ju ofta sinsemellan kollegorna, och så vännerna är ju väldigt förstående. Vilket är skönt, att liksom lasta av sig på någon annan ibland.” (Filmarbetare)

”Min flickvän kunde hjälpa mig ekonomiskt när det var tajt, vilket är bra, men man vill ju klara sig själv.” (Webbdesigner)

”Det är skönt med vänner i samma situation.” (Webbdesigner)

”Ibland ringer jag till någon kollega eller någon vän och spyr galla, man måste lätta på trycket.” (Filmarbetare)

Informanterna uttrycker att deras sociala nätverk både det privata som familjen och vännerna - men även kollegorna - är viktigt både ekonomiskt och psykiskt.

³⁴ Näswall (2003) s 37

Informanterna om hur deras vardagsliv påverkas av deras arbete

”Det sociala livet hinns ju inte med när man jobbar som jag gör” (Filmarbetare)

”Det är som om de förväntar sig att man ska lägga allt åt sidan och vara tillgänglig för dem hundra procent hela tiden, och till sist gör man så.” (Boendeassistent)

”Jag blir ju själv trött på att jag alltid måste avboka allting i sista minuten. Då får jag dåligt samvete. Sen är de sjukt tråkigt att aldrig kunna planera någonting i förväg.” (Servitris)

”Den lilla tiden man har går till familjen, så jag har ju i princip inget socialt liv när jag jobbar.” (Filmarbetare)

”Jag kan inte tacka ja till någon form av tillställning som är om flera veckor eftersom jag inte har något schema, jag vet ju inte om jag jobbar eller inte, skitjobbigt.” (Servitris)

Analys

Den flexibla anställningsformernas effekter och konsekvenser

Flexibiliteten är något som informanterna kopplar till ovisshet, utsatthet och hjälplöshet. De upplever att de känner sig utnyttjade och att de själva och deras arbete inte värderas högt vare sig av cheferna eller de fast anställda kollegorna. Stundtals uttrycker de själva att deras arbete inte är av något värde, eftersom de inte känner att de kan göra sitt bästa. Flexibiliteten upplevs även som en faktor som står i vägen för deras kreativitet och deras möjligheter att använda hela sin potential. Dessutom har de ingen tid för återhämtning utan är ständigt arbetande eller arbetssökande.

De beskriver hur deras privatliv påverkas av flexibiliteten och av det faktum att denna inte lämnar tid till annat. Informanterna upplever att vänner och familj hela tiden kommer i andra hand och att fritidsaktiviteter måste avstås ifrån. *De kan inte njuta av livet.* De är ständigt oroliga för ekonomin, huruvida de ska klarar sig vid slutet av månaden och om de får arbeta kvar inom organisationen. Detta är också ett resultat av den kommunikation som finns inom organisationen och som hela tiden är

otillräcklig för dem som är flexibelt anställda; inga frågor besvaras och ingen information ges, vilket i sin tur påverkar känslan av konstant anställningsotrygghet och hjälplöshet. Det sociala stödet som informanterna har i form av goda kollegor, vänner och familj visar sig vara mycket tacksamt i de situationer där informanterna har behövt hjälp just på grund av den flexibla anställningsformen. Anställningsformen utöver en kontroll över dem, som upplevs som om någon annan bestämmer över hur deras liv skall levas och vad som skall prioriteras. Flexibiliteten gör även att informanterna känner att de konstant måste "leverera" för att visa sin duglighet, och när de inte längre kan detta, upplever de sig som förbrukade. De uppfattar sig som förbrukningsvaror som enkelt kan kastas ut när organisationen inte längre har nytta dem. Å andra sidan krävs det av dem att vara lojala med organisationen och prioritera arbetet framför *allt*.

Anställningsotryggheten hos informanterna tar sig uttryck i psykiska och fysiska besvär. Symptom så som depression, stress, ångest, sömnlöshet, speglar informanternas vardag och visar tydligt på den skada som flexibiliteten gör. En sak som jag vill poängtera är att informanterna ger mycket likartade beskrivningar av hur de upplever flexibiliteten. I de intervjuer som jag har gjort märks ingen skillnaden mellan könen. Dock uttrycker de informanter som har barn ett dåligt samvete över att jobbet tar för mycket tid och att de därför känner sig som dåliga föräldrar. Samtliga informanter känner sig meningslösa, maktlösa, utbytbara och har en ständig oro över sin ekonomi. De känner en konstant stress och osäkerhet som visar sig både på arbetsplatsen och i privatlivet. Informanterna upplever att de inte kan hävda någon kontinuitet och regelbundenhet i sitt arbete.

Sammanfattningsvis stämmer informanternas beskrivningar av de flexibla anställningsformerna med den analys som görs i boken anställningsotrygghet och detta ger ytterligare ett stöd för uppfattningen att de flexibla anställningsformerna är otrygga anställningsformer.

Hur kan dessa fynd om de flexibla anställningsformerna kopplas till Marx' och Seemans alienationsteori?

Marx uttrycker i Kapitalets åttonde kapitel: *"Det är självklart att arbetaren under hela sin livstid inte är något annat än arbetskraft, att all hans disponibla tid alltså enligt naturens och samhällets lagar är arbetstid och således tillhör kapitalet. Tid till mänsklig bildning, till andlig utveckling, till att fylla sociala funktioner, till socialt umgänge, till de fysiska och andlig livskrafternas fria lek, ja t.o.m. helgdagarnas firande - och detta i de sabbatsheligas land - bara struntprat!"*³⁵

Hur ser idealarbetet ut för informanterna? Informanterna beskriver tydligt hur viktigt det är att deras arbete är kreativt och ger dem psykisk tillfredställelse. Ett arbete som inte enbart fungerar som inkomstkälla utan har ett större psykiskt värde för informanterna. Detta går att koppla till Marx' teori om människan och vad människan har för behov i sitt arbete. Människan har ett behov av att vara kreativ och uppleva att arbetet hon gör är värdigt henne. Arbetet inte enbart kan fungera som en försörjningsmekanism utan människan måste finna *njutning* i arbetet. I informanternas fall kan vi säga att deras idealarbete stämmer väl överens med Marx'.

Vad informanterna alla uttrycker är att de tycker om sitt jobb, de vill gärna jobba kvar men med en annan anställningsform. Anledningen är att det är just anställningsformen som påverkar dem negativt och inte själva utförandet av arbetet. Där kan vi se att det inte enbart är aktivitet som är av vikt för välmåendet utan att det finns andra omständigheter i relation till arbete som är av betydelse exempelvis trygghet och inflytande. De känslor som informanterna upplever och den analys de själva gör av sin arbetssituation är *en kritik av den flexibla anställningsform* som påtvingas dem och går att koppla till Seemans fem upplevelsekategorier.

Informanterna känner sig *maktlösa* eftersom de själva inte har något inflytande över sitt arbete och sina arbetstider, dvs. över sin egen arbetssituation. De uttrycker mycket tydligt en önskan om mer ansvar och inflytande över sitt arbete. Detta går även att koppla till Marx, som ju visar att behovet av att kunna överblicka arbetet och påverka arbetssituationen är vitalt för arbetarens välmående. Informanterna uttrycker att

³⁵Marx (2003) s 297

anställningsformerna förhindrar detta. När informanterna märker att de ofta får utföra de minst ansvarsfulla momenten i arbetet, infinner sig en känsla av *meningslöshet*. De anser inte att arbetsformen är bra för dem, och de anser att de behandlas orättvist. De tycker alla att de förtjänar bättre. Trots detta arbetar de kvar. Det starka ogillande som informanterna beskriver när de berättar om sin anställningsform tillsammans med det faktum att de fortfarande arbetar kvar innebär för en form av isolering och normlöshet. När bristen på tid till annat än arbete är konsekvenserna av anställningsformen bli resultatet att informanterna blir främmande inför det egna jaget.

Vad jag har visat är att det inte enbart är missnöje med arbetsuppgifterna som skapar sådana känslor som Marx men också Seeman tar upp, utan även *hur* man är anställd. Dessa känslor kan uppstå trots att man finner själva aktiviteterna på jobbet tillfredställande. Mina informanter tycker alla om det arbete som de utför men upplever hela serien av maktlöshet, meningslöshet, normlöshet, isolering och främlingskapet inför det egna jaget.

Vad vi kan se av informanternas berättelser är inte bara en bekräftelse av Seemans teori utan även av Marx' teori om människan och arbete. Informanterna uttrycker vikten av självbestämmande, självförverkligande, kreativitet och ansvar på arbetsplatsen. *"Det ideala arbetet är således en aktiv, medvetet viljande, självförverkligande, social produktionsprocess, där aktiviteten är ett mål i sig själv."*³⁶

Vidare aspekter att undersöka

Många av informanterna uttrycker att deras anställningsform hindrar dem från att träna och utöva andra aktiviteter som inte rör jobbet, och att anställningsformen påverkar deras hälsa i form av sömnlöshet, gnisslande av tänder, huvudvärk, tryck för bröstet och så vidare. Det skulle behövas en djupare undersökning av de flexibla anställningsformerna påverkan på fysisk hälsa. Jag skulle också finna det värdefullt att utföra en kvantitativ, jämförande studie av den psykiska hälsan hos dem med

³⁶ Israel (1971) s 54

flexibla anställningar där kontrollgruppen skulle utgöras av personer med liknande arbetsområden men som har fast anställning.

Sammanfattning och reflektion

Jag har i den här uppsatsen prövat Melvin Seemans teori om alienationens fem upplevelsekategorier och flexibla anställningsformer, samt huruvida de flexibla anställningsformerna kan anses som otrygga. I min undersökning har jag gjort sex intervjuer med personer med flexibla anställningsformer. Jag har funnit att den flexibla anställningsformen utan tvekan är en otrygg anställningsform som påverkar de anställdas psykiska och fysiska hälsa negativt.

Mina informanternas syn på idealarbetet stämmer med Marx', som inbegriper självbestämmande, och självförverkligande. Informanternas rop på trygghet, stabilitet och kontroll över sin arbetssituation och deras upplevelse av maktlöshet, meningslöshet, normlöshet, isolering och främlingskap inför de egna jaget har enbart uppkommit på grund av de flexibla anställningsformerna. Studien jag har gjort är liten och därför kan man inte dra några säkra slutsatser på grundval av den. Dock pekar den på nödvändigheten av kritiska undersökningar av de arbetsvillkor som håller på att växa fram och bli verklighet inom allt fler yrken och professioner. Arbetsvillkor som kommer att betyda att allt fler människor inte kommer att kunna njuta av livet.

Tiba Khozestani

19880526-6668

Litteratur

Claussen, Tor, Karlsson, Ch, Jan (red) (2009). *Den sköra balansen - Arbetslivet mellan flexibilitet och stabilitet*. Växjö universitet.

Israel, Joachim (1971). *Alienation. Från Marx till modern sociologi*, Stockholm Rabén och Sjögren.

Karlsson, Ch, Jan, Eriksson, Birgitta (2000). *Flexibla Arbetsplatser och Arbetsvillkor - En empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund Arkiv Förlag.

Marx, Karl (2003). *Texter i urval*. Red. Sven-Eric Liedman och Björn Linnell. Stockholm: Ordfront.

Marx, Karl (1995). *Människans frigörelse. Karl Marx texter ungdomsskrifter i urval och översättning av Sven-Eric Liedman*. Göteborg Daidalos.

Näswall, Katharina, Hellgren, Johnny, Sverke, Magnus (2003). *Anställningsotrygghet - Individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Studentlitteratur Lund.

Ryen, Anne (2004). *Kvalitativ Intervju- från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö Liber AB.

Sanne, Christer (1995). *Arbetets tid*. Stockholm Carlssons Bokförlag.

Seeman, Melvin (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*. 24;6: 783-790.

TV-program:

Dokumentär inifrån SVT

http://svtplay.se/v/2329491/dokument_inifran/generation_utanfor , 27/2-2011