

Working Paper från HELA-projektet 2004:4

Flexibilitetens gränser

Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet
och flexibilitet

Paula Mulinari



ARBETSLIVSRAPPORT NR 2004:12

ISSN 1401-2928

Tema: Deltidsarbetslöshet och flexibilitet

Temaledare: Jan Ottosson



Förord

Denna rapport har tillkommit inom ramen för Arbetslivsinstitutets forsknings-satsning i HELA-projektet. Deltidsarbetslösheten är ett komplext samhälls-problem. Undersysselsättningen på den svenska arbetsmarknaden är ett område som innefattar ett flertal problemkomplex samtidigt som orsaksförklaringarna till denna utveckling behöver beforskas. Bakgrundsfaktorerna bakom deltidarbets-lösheten speglar förhållanden på flera olika nivåer i samhällslivet – både individer, organisationer och på ett övergripande samhällsplan. Syftet med de forskningsrapporter som publiceras är att utifrån regeringsuppdraget rörande HELA-projektets forskningsinsatser bidra med forskning kring olika aspekter rörande deltidarbetslöshetens bakomliggande orsaker och effekter utifrån ett mångvetenskapligt perspektiv.

Vetenskapliga redaktörer: professor Lars Magnusson och docent Jan Ottosson

HELA-projektet är ett samarbete mellan Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknads-styrelsen, Arbetsmiljöverket, JämO och Svenska ESF-Rådet. Se projektets hemsida för mer information: www.helaprojektet.com

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Institutet har ca 450 anställda och finns på sju orter i landet. Forsk-ningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskaps-spridning. För mer information, besök vår webbplats: www.arbetslivsinstitutet.se

Innehållsförteckning

Inledning	1
Metod och material	1
Segmentering och ofrivillig deltid	2
Begrepp	4
Segmenteringsperspektivet	6
Deltidsarbete och den könssegregerade arbetsmarknaden	9
DELTA-utredningen	11
Förändring och kontinuitet	12
Handelssektorn	13
Berättelser från golvet: flexibilitetens gränser	16
Flexibilitetens gränser – i arbetstider, fritid och löner	17
Flexibilitetens gräns – i arbetet	24
Solidaritetsfällan	28
Avslutande kommentarer	32
Sammanfattning	33
Litteraturförteckning	35

Inledning

Denna rapport¹ har tillkommit inom ramen för det arbete som föreningen *Kraftverket* i Västerås gjorde inför sin andra ansökan till HELA-projektet. Mitt bidrag till projektet varade i två månader och finansierades av HELA-projektet. Det övergripande målet var att genom intervjuer med ofrivilligt deltidssamarbete inom detaljhandeln i Västerås få en inblick i hur dessa anställningar påverkar de anställdas arbetsvillkor och liv. Syftet med denna rapport, som givits titeln *Flexibilitetens gränser. Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet*, är att erbjuda en teoretisk förståelse av fenomenet ofrivillig deltid med utgångspunkt i detaljhandeln. Rapporten bör läsas som en explorativ och preliminär analys av företeelsen och som ett underlag för vidare forskning. Med explorativ studie menar jag två saker:

För det första bygger rapporten på ett begränsat material av djupintervjuer, vilket gör det svårt att dra generella slutsatser. De frågeställningar och slutsatser som jag lyfter fram i rapporten ska främst tolkas som infallsvinklar och inspiration till kommande forskning. Materialet väcker, anser jag, en rad frågeställningar som ur forskningssynpunkt är intressanta för framtida forskning. För det andra finns det en rad frågor som jag inte kunnat besvara i denna text, då tiden varit begränsad. En sådan central fråga är vad som skiljer upplevelsorna av att t ex vara anställd vid behov och att vara ofrivilligt deltidssamarbete (även om dessa kan sammanfalla). Rapporten utforskar således möjliga ingångar och analysramar för dessa arbetslivsfenomen. Idag finns det begränsat med forskning kring hur de anställda själva upplever otrygga anställningar och den ökade flexibiliseringen av arbetsmarknaden. Det är därför det empiriska materialet som är rapportens styrka. Jag ser rapporten som ett bidrag i utvecklandet av studier som tar de anställdas villkor som fokus för sina analyser av deltidssamarbetslöshet.

Metod och material

Studiens centrala empiriska material består av fem djupintervjuer med kvinnor i åldrarna 23 till 33. Jag fick kontakt med kvinnorna via Handelsanställdas förbund efter att ha skickat ut en enkät till 170 personer där en av frågorna var om de kunde tänka sig att medverka i en längre intervju. Bland dem som svarade ja, valde jag att ringa till unga kvinnor. Då tiden var knapp hade jag inte möjlighet att genomföra fler än dessa fem djupintervjuer. Jag valde medvetet att intervjua unga kvinnor, då detta är en grupp som i arbetsmarknadsanalyser sällan kommer till tals, samtidigt som många av dem är ofrivilligt deltidssamarbetslösa.

¹ Jag vill tacka Agneta Stark som varit min handledare. Kristina Lindholm och Ingrid Osika, doktorander vid tema Genus, har tagit sig tiden att läsa igenom arbetet och lämnat viktiga synpunkter.

Det finns två begräsningar i mitt material. För det första är det enbart kvinnor med svensk bakgrund som intervjuats. Detta innebär t ex att erfarenheter av rasism och dess koppling till otrygga anställningar inte berörs. Den andra begräsningen är att både enkäten och intervjuerna är gjorda enbart med deltidsarbetslösa som arbetar i större företag inom detaljhandeln. Detta är självklart en begräsning då många deltidsarbetslösa arbetar i mindre affärer och erfarenheterna av ofrivilligt deltidsarbete säkert skiljer sig åt i stora och små företag.

Mina intervjuer varade mellan en till två timmar. Jag hade vissa teman som jag bad informanterna beröra, t ex hur de upplevde detta med att vara deltidsarbetslösa, men samtidigt var jag öppen för nya frågor och perspektiv som lyftes fram under intervjuerna. Intervjuerna har sedan analytiskt bearbetats genom transkribering, kodifiering och tematisering. Jag har valt att lyfta fram en rad gemensamma frågor som informanterna återkommer till, frågor som enligt min mening kan bidra till en djupare förståelse av effekterna av ofrivilliga deltider och tidsbegränsade anställningar.

Med utgångspunkt i Handelsanställdas förbunds register skickade jag även ut en enkät till personer som jobbade deltid inom ett antal större detaljhandelsaffärer i Västerås. Enkäten skickades till 170 personer, varav 50 svarade. Då svarsfrekvensen är begränsad och mitt främsta intresse var att genomföra djupintervjuerna, kom enkäten främst att användas för att utveckla frågor till djupintervjuerna. Enkäten har således främst använts som bakgrund till den kvalitativa studien, och som ett centralt verktyg i kodandet av intervjuerna. Konkret har enkäten kommit till nytta i diskussionen kring de anställdas inflytande över det egna arbetsschemat, där jag finner att enkätsvaren tydligt visar på det begränsade inflytande som de anställda har över sin tid.

Rapporten innehåller tre delar. I den första operationaliseras ett antal begrepp och presenteras en teoretisk överblick över relevant forskning, som syftar till att sätta in fenomenet ofrivillig deltid i ett större sammanhang. I inledningen till detta avsnitt finns en kort genomgång av hur jag valt att använda olika begrepp i rapporten. Den andra delen är en statistisk genomgång med syfte att visa på omfånget av ofrivilliga deltider och tidsbegränsade anställningar generellt och mer specifikt inom handelssektorn. Den tredje delen utgörs av det empiriska materialet som jag samlat in via intervjuer och en enkätundersökning. Rapporten avslutas med en kort sammanfattning där forskningsfrågor som kan vara intressanta att diskutera i framtida studier och arbeten presenteras.

Segmentering och ofrivillig deltid

Diskussionen kring ökningen av ofrivilliga deltider och tidsbegränsade anställningar brukar föras mot bakgrund av de konjunkturella och strukturella tendenser som kan spåras under 1990-talet och början av 2000-talet. Kortfattat skulle man kunna dela upp tendenserna i två huvuddelar. Den första tendensen kan beskrivas

som en omstruktureringsprocess. Den innefattar en minskning av de offentliganställda inom stat och kommun och en ökning av den privata sektorn (AMS 2001). Den andra tendensen utgörs av den konjunkturella utvecklingen som inleddes med den ekonomiska krisen i början av 1990-talet, som bland annat ledde till en explosion av arbetslösheten och en dramatisk minskning av sysselsättningsgraden (Neergaard 2002). Sedan slutet av 1990-talet har arbetslösheten minskat betydligt men den befinner sig fortfarande på nivåer som är höga för efterkrigstiden. Utvecklingen under 1990-talet, kopplat till expansionen av den privata sektorn, har lett till att man kan urskilja en ökad andel sysselsatta inom en polariserad tjänsteproduktion där kunskaps- och informationssamhället reserverats för en grupp producenter medan marginalisering och osäkra anställningar ökar för andra grupper av tjänsteproducenter. Polariseringen inom tjänstesektorn kan inte minst urskiljas i ökningen av löneskillnader mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar samt skillnader i anställningsformer (LO 2001). Den privata tjänstesektorn brukar ibland beskrivas som den mest moderna delen av arbetsmarknadens sektorer speciellt bland dem som talar om inträdet i det postindustriella samhället. Problemet med mycket av denna forskning är att den ofta behandlar sektorn som enhetlig och osynliggör därmed de polariserade drag som finns inom den. En intressant aspekt i diskussionen om den polariserade tjänstesektorn är just frågan om ofrivilliga deltid, då den belyser en rad trender och förändringar på arbetsmarknaden idag.

För det första leder ofrivilliga deltid till att löneskillnaderna mellan t ex kvinnor och män och mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar ökar. Ökningen av den ofrivilliga deltiden skulle därför kunna ses som en av orsakerna bakom de ökade ojämlikheterna baserade på klass, kön och etnicitet som kan urskiljas under 1990-talet. För det andra är den ofrivilliga deltiden inom tjänstesektorn en intressant ingång i en diskussion kring ändrade maktförhållanden på arbetsmarknaden. Leder de tilltagande löneskillnaderna till att vissa grupper av människor har en ökad ekonomisk möjlighet att köpa tjänster, som enbart produceras för dem som har de ekonomiska möjligheterna att köpa dem, samtidigt som producenterna av dessa tjänster tvingas att anpassa sig till de krav på flexibilitet och service som dessa köpare har? För det tredje är de ofrivilliga deltiderna ett intressant tema utifrån ett genus- och etnicitetsperspektiv då de å ena sidan tenderar att förstärka en könssegregerad och rasifierad² arbetsmarknad samtidigt som de å andra sidan ökar skillnaden mellan olika grupper av kvinnor t ex när det gäller antal arbetade

² Begreppet rasifiering har utvecklats av den engelska sociologen Robert Miles (1989). Begreppet har främst använts i England men på senare år även inom svensk forskning om arbetsmarknad (Neergaard 2002) och bostadssegregation (Molina 1997). Begreppet syftar till att synliggöra de processer vari människor genom sociala maktförhållanden blir ”de andra” och därmed rasifierade. Med rasifiering menas hur grupper av människor, som går att åtskilja från det ”svenska” eller ”inhemska” genom kulturella eller biologiska konstruktioner, ”skapas” som annorlunda och underordnade. Rasifieringen sker genom ideologiska konstruktioner och processer som får materiella effekter. För vidare diskussion se t ex Miles 1989.

timmar (LO 2001). Innan jag övergår till att diskutera de teoretiska perspektiv som jag finner fruktsamma vid analysen av ofrivilliga deltid vill jag göra en kort redovisning av hur jag kommer att använda en del begrepp i rapporten.

Begrepp

I boken *I vems händer? Om arbete, genus, åldrade och omsorg i tre EU-länder* (Stark och Regnéér 2001) diskuterar författarna Agneta Stark och Åsa Regnéér vikten av att se det relationella i begreppet deltidarbete. De skriver att deltidarbeten har varit mycket olika långa, vilket har lett till att forskare i internationella jämförelser använder sig av två olika begrepp: kort deltid, som innebär att man arbetar 1-19 timmar i veckan, och lång tid, som är mellan 20 timmar och upp till den undre gränsen för heltid. I Sverige definieras deltidarbete som veckoarbetstider mellan 1 och 34 timmar och heltidsarbete som veckoarbetstider på 35 timmar och mer. I internationella jämförelser brukar Sverige ses som ett land med hög andel deltidarbetande. Detta menar författarna är beroende på att man i dessa jämförelser ofta inte ser att andelen som arbetar lång deltid är hög i Sverige. I Kanada är den övre gränsen för deltid 30 timmar. Om denna definition skulle tillämpas på Sverige, där den övre gränsen för deltid är 35 timmar, skulle andelen deltidarbetande av de totalt sysselsatta falla från 27 procent till 18 procent. Därmed skulle t ex andelen kvinnor som arbetar heltid öka. Författarna skriver:

Man kan enligt studien alltså klart säga, att länder som uppvisar *hög andel deltidarbetande* har en *hög gräns* för att ett arbete skall betecknas som heltidsarbete, medan länder som uppvisar *låg andel deltidarbetande* har en *låg gräns* för att arbete ska räknas som heltidsarbete (Stark och Regnéér 2001, s 34).

I Sverige arbetar som författarna påpekar många av de deltidanställda lång deltid. Den ofrivilliga deltiden kan därför både innebära att de anställda vill gå från deltid till heltid, eller att man vill gå från kort till lång deltid eller heltidsanställning. I *DELTA Utredningen om deltidarbetslöshet, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning* (SOU 1999:27) använder sig författarna av begreppet deltidarbetslöshet och inte om ofrivilliga deltid. Statistiska Centralbyrån (SCB) använder sig av begreppet ”*deltidarbete som uppger att de vill arbeta fler timmar än vad arbetsgivaren erbjuder*” (SOU 1999:27) för att fånga den ofrivilliga deltiden³. Detta behöver inte innebära att man vill arbeta heltid, utan kan även innebära en utökning av de nuvarande timmarna. Till skillnad från SCB använder sig Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, av begreppet deltidarbetslösa. Deras definition av ofrivillig deltid skiljer sig från SCB:s i två avseenden. För det

³ För en vidare diskussion om definitionen av deltidarbetslöshet och dess problem, se Nyberg (2003) *Deltidarbete och deltidarbetslöshet. En uppföljning av DELTA-utredningen*.

första mäter inte AMS sysselsättning utan arbetslöshet och för det andra erhåller de individer som finns med i denna kategori ofta a-kassa. En intressant sak som nationalekonomen Anita Nyberg visar i sin rapport till HELA-projektet, *Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet: en uppföljning av DELTA-utredningen*, är att andelen deltidsarbetslösa är högre än andelen heltidsarbetslösa. De skulle därför, menar författaren, kunna uppfattas som ett större problem än de heltidsarbetslösa, något som inte är fallet om man t ex ser till de politiska åtgärder som föreslås och diskuteras i den politiska debatten. Författaren menar att detta kan läsas som ett sätt att osynliggöra att betydligt fler kvinnor än män är deltidsarbetslösa. År 2002 var t ex cirka 222 000 kvinnor heltids- eller deltidsarbetslösa jämfört med cirka 137 000 män, dvs 85 000 fler kvinnor än män var arbetslösa. Trots detta brukar det talas om att män i högre grad än kvinnor är arbetslösa och på så sätt osynliggörs kvinnors arbetslöshet (Nyberg 2003).

I denna rapport har jag valt att tala om *ofrivilliga deltid* då jag anser att detta begrepp på ett bättre sätt fångar in alla de anställda som vill arbeta mer timmar. Skulle fokus enbart ligga på dem som är arbetslösa skulle man förlora alla som inte stämplar. Detta riskerar även att leda till att de åtgärder som utvecklas enbart riktas mot att minska a-kassenivån snarare än att bli ett försök att minska den ofrivilliga deltiden i sin helhet.

Ett annat begrepp som ibland används i dessa sammanhang är *undersysselsatta*. Jag finner detta begrepp problematiskt. I de intervjuer jag har gjort beskriver informanterna, som samtliga är ofrivillig deltidsarbetande, att de är tungt belastade på sina arbetsplatser. Med andra ord är de inte undersysselsatta i termer av arbete, men de har en lön som inte kan täcka deras vardagsbehov. I framtida studier skulle det vara intressant att studera om arbetsbelastningen för t ex ofrivilligt deltidsarbetande har ökat, även om antalet timmar de arbetar inte har ökat. I sådana fall är det möjligt att vad vi ser är anställda som jobbar färre timmar men där arbetsgivarna förväntar sig att de skall utföra samma arbete som de gjort om de arbetat mer timmar. Detta skulle då kunna betecknas som att de anställda har ofrivilliga deltidslöner men ett heltidsarbete. I de fall då jag använder mig av statistik som använder sig av begreppet undersysselsatta kommer jag emellertid i min redogörelse för denna statistik även att använda begreppet.

Den andra termen som kommer att användas är *tidsbegränsade anställningar*. Dessa anställningar är alla former av anställningar som inte är tillsvidare och därmed inte omfattas av de uppsägningsregler enligt lagen om anställningsskydd LAS som tillsvidareanställda har. Som beskrivits ovan finns det en stor variation inom gruppen tidsbegränsat anställda som är viktig att belysa då arbetsvillkoren och dess funktioner på arbetsmarknaden skiljer sig mycket åt. De tidsbegränsade anställningarna (som både kan vara hel- eller deltid) är: vikariat utan fast tjänst i botten, provanställning, feriearbete, säsongsanställd, objekt-/projekthanställd och kallas vid behov. Deltidsarbete kan vara både tidsbegränsat och tillsvidare, och det finns stora variationer i antal timmar som människor arbetar. En intressant

fråga att studera i framtiden är därför att se skillnaderna i deltidsarbete (t ex beroende på om man jobbar inom LO-yrken eller TCO- och SACO-yrken), då man ibland tenderar att generalisera situationen och inte minst orsaken till deltidsarbete. Finns det olika orsaker till varför människor arbetar deltid och skapar dessa skillnader olikheter i upplevelsen av arbetet?

Det tredje begreppet som kommer att användas är *handelssektorn*. Jag kommer att tala om handelssektorn istället för handels så att den inte skall sammanblandas med Handelsanställdas förbund. I begreppet handelssektorn inbegriper jag alla delarna av handelsområdet, inte enbart detaljhandeln. I de fall som jag skriver om de jag intervjuat kommer jag dock att tala om handelsanställda.

För att försöka fånga skillnaderna på arbetsmarknaden vill jag i denna rapport introducera segmenteringsperspektivet, som betonar vikten av att analysera arbetsmarknaden som bestående av två olika delar där arbetsvillkoren för de anställda ser mycket olika ut. Jag anser att detta perspektiv erbjuder en rad intressanta instrument för att analysera den ofrivilliga deltiden.

Segmenteringsperspektivet

Segmenteringsperspektivet växte fram som en kritik av den neoklassiska ekonomiska teorin. De neoklassiska forskarna analyserar arbetsmarknaden som om den vore en marknad där det inte finns konflikter mellan olika gruppers intressen (Doeringer och Piore 1971; Tilly och Tilly 1998). Segmenteringsperspektivet ifrågasätter förekomsten av en gemensam marknad för arbetskraften och hävdar istället att arbetsgivare men också fackföreningar och de anställda utvecklar strategier för att minska sin osäkerhet och samtidigt utöva makt. En av de dominerande inriktningarna inom segmenteringsperspektivet är den duala arbetsmarknaden – som urskiljer framväxten av två separata arbetsmarknader, en intern och en extern. Den interna arbetsmarknaden omfattar kärnarbetskraften och erbjuder arbetare en viss trygghet, stabilitet och karriärmöjligheter. Den externa arbetsmarknaden utgör en slags buffertarbetsmarknad med dåliga arbetsvillkor, stor anställningsosäkerhet, låga löner och små karriärmöjligheter. Dessa två segment skall inte uppfattas som enkelt skilda åt utan snarare som en komplex samling av mer eller mindre skilda delarbetsmarknader.

Den amerikanska arbetslivsforskaren Chris Tilly argumenterar i sin bok *Half a job* (1996) för att deltidsarbete måste ses i ljuset av den duala arbetsmarknaden. Han menar att det är stora skillnader mellan dem som arbetar deltid på den interna och på den externa arbetsmarknaden. Enligt Tilly kan man delvis se ökningen av deltidsarbete som en effekt av att företagen inte har råd att anställa människor på heltid. Samtidigt betonar han vikten av att analysera denna förändring i ljuset av framväxten av en ny arbetskraft som är lätt utbyttbar för företagen samtidigt som den har lite inflytande och få rättigheter (och också är billig). Han vill se ökningen av deltidsarbete som en förstärkning av uppdelningen mellan en extern

och en intern arbetsmarknad. Ett problem med Tillys analys är att den saknar ett feministiskt perspektiv, vilket leder till att han inte diskuterar varför kvinnor är överrepresenterade inom den externa sektorn. Det som emellertid är intressant är att orsakerna, effekterna och möjligheterna för de deltidsarbetande är mycket differentierade. Detta visar, vilket jag återkommer till senare, hur angeläget det är att skilja på olika former av anställningar och inte generalisera deras anledningar och följder.

Segmenteringsteorier har främst utvecklats i USA och England vars arbetsmarknader skiljer sig en del från den svenska. I Sverige har teorin mött ett ökat intresse på senare tid, bland annat som en konsekvens av utvecklingen på arbetsmarknaden under 1980-90-talet, som ledde till förnyad differentiering (inte minst när det kommer till anställningsformer). En begränsning med segmenteringsperspektivet är att det utsatts för få empiriska prövningar. I Sverige har bland annat Kristina Håkansson i sin studie *Språngbräda eller segmentering. En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda* (2001) utfört en empirisk studie över orsakerna till rörligheten mellan de olika segmenten. Detta är ett viktigt bidrag då Håkansson genom sin studie försöker visa på rörligheten både mellan och inom segmenten. Håkansson belyser vikten av att se skillnader i olika typer av tidsbegränsade anställningar. Tidigare har mycket av segmenteringsperspektivet utgått från att alla former av tidsbegränsade anställningar återfinns i den externa sektorn. Det Håkansson visar är att det finns variationer i möjligheter till en fast anställning bland dem som har en tidsbegränsad anställning. De som är anställda på vikariat, provanställningar och projekt-/objektsanställningar har större chans att få tillsvidareanställningar än de är anställda ”vid behov”. Denna grupp löper även större risk att gå från en tidsbegränsad anställning till en annan tidsbegränsad anställning på en annan arbetsplats.

Håkanssons studie visar även att det är lättare för män att etablera sig på arbetsmarknaden än vad det är för kvinnor. Om en tidsbegränsad anställning skall övergå till en tillsvidareanställning är det, enligt Håkansson, beroende av vilken funktion det har i arbetsorganisationen. I *Anställningsformer och arbetsvillkor* (2002) skriver hon:

När det gäller möjligheterna att gå från en tidsbegränsad anställning till en fast anställning är det alltså inte arbetsvillkoren som är avgörande utan den funktion som den tidsbegränsade anställningen fyller för arbetsgivaren. När arbetsgivarens syfte med den tidsbegränsade anställningen är kapacitetsflexibilitet, är det svårt för individen att etablera sig på arbetsmarknaden i ett fast jobb. Klyvningen i en kärna och periferi bland olika typer av tidsbegränsat anställda blir alltså helt olika beroende på om vi studerar arbetsvillkor eller etablering på arbetsmarknaden. (Håkansson 2002, s 322)

Håkansson menar därför att man inte kan, som många segmenteringsteoretiker hävdar, utgå från att alla former av tidsbegränsade anställningar tillhör den exter-

na arbetsmarknaden. Det som är avgörande är orsaken till varför företagen har anställt människor med dessa anställningsformer. Enligt Håkansson är det svårt att tala om en kärna och en perifer arbetskraft då detta är beroende av om man studerar möjligheter till tillsvidareanställningar eller om man studerar anställningstrygghet⁴. Ofrivilliga deltid inom handelssektorn skulle dock kunna identifieras som en del av den externa arbetsmarknaden. Dels för att de just utgör en kapacitetsflexibilitet för arbetsgivarna och dels för att många av dem har tidsbegränsade anställningar som varken är vikariat, prov- eller projektanställningar.

Idag kan man se att andelen som jobbar korta deltid har ökat, samtidigt som andelen deltidsanställda som även är tidsbegränsat anställda också ökar. Denna ökning skulle kunna tolkas som ett sätt för arbetsgivarna att tillfredsställa just den kapacitetsflexibilitet som Håkansson talar om, utan att för den skull anställa folk vid behov då detta t ex kan innebära att de saknar kunskap om arbetet. Genom att ha deltidsanställda som är ofrivilligt deltid arbetande har arbetsgivarna tillgång till en arbetskraft som både är i behov av fler timmar och därför tvingas vara flexibel, samtidigt som det blir billigare för arbetsgivarna då arbetsgivarna sällan måste betala övertidsersättning eftersom deltidsanställda endast betalas mertidsersättning, upp till det antal timmar som motsvarar heltid på arbetsplatsen. Med Håkanssons analys skulle man därför kunna dra slutsatsen att de tillfälligt deltidsanställda och de som är ofrivilligt deltid arbetande inom detaljhandeln fyller en flexibilitetsfunktion för arbetsgivaren. De anställda riskerar då att hamna i den externa arbetskraften med små möjligheter att få en tillsvidareanställning och ett heltidsarbete.

Deltidsanställningar och den ofrivilliga deltiden diskuteras sällan som en del av de tidsbegränsade anställningarna och kopplas därför mer sällan till diskussionen om strukturella förändringar på arbetsmarknaden⁵. Ofta betraktas deltidsanställningar i likhet med arbetslösheten som en övergående effekt av den ekonomiska krisen under 1990-talet. En viktig fråga är dock om den ofrivilliga deltiden idag inte enbart utgör ett tillfälligt fenomen utan ett nytt inslag, där en central del av arbetskraften på detta sätt används för att öka flexibiliteten. Den ofrivilliga deltiden skulle i så fall kunna leda till en ökad polarisering på arbetsmarknaden mellan en extern och intern arbetsmarknad.

⁴ Enligt arbetslivsforskaren Gunnar Aronsson är det viktigt att skilja mellan olika former av tidsbegränsade anställningar. Han menar t ex att ”behovsanställningar” är de former av anställningar där de anställda har minst möjligheter till inflytande samt vidareutbildning (se t ex Aronsson och Göransson 1998).

⁵ För en fördjupad diskussion kring forskningen om deltidarbetslöshet, se Johanna Forssell (2003) *Deltidarbetslöshet – en forskningsöversikt utifrån aktuell forskning och statliga utredningar*.

Deltidsarbete och den könssegregerade arbetsmarknaden

Deltidsarbete är kraftigt koncentrerat till typiskt kvinnodominerade yrken inom servicesektorn såsom vård och omsorg, handel och hotell och restaurang. Frågan har därför varit central i diskussionerna bland kvinnoforskare när det gäller debatten om orsakerna till och konsekvenserna av den könssegregerade arbetsmarknaden. Arbetsmarknaden är inte enbart könssegregerad i förhållande till yrke utan även till antal timmar som människor jobbar. Kvinnor utgör idag fortfarande den största andelen av de deltidssarbetande och de ofrivilligt deltidssarbetande. I boken *Kvinnor i Europa 1789–1950* menar ekonomhistorikern Ulla Wikander (1999) att man kan tala om en fortgående social konstruktion av det kvinnliga och det manliga i arbetslivet. Detta kallar hon för en genusarbetsdelning, ”som helt enkelt är det sättet på vilket arbetsuppgifter fördelas mellan kvinnor och män i en viss tid” (1999, s 11). I boken *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (1999) beskriver Arja Lehto två huvudfrågor inom svensk kvinnoforskning med fokus på arbetsmarknaden: Den ena har varit fokuserad på diskussioner om välfärdstaten och den andra har haft den könssegregerade arbetsmarknaden som sitt centrala analysområde. Den segregering som varit föremål för mest omfattade diskussioner är den mellan offentlig och privat sektor, samt hierarkin när kvinnor t ex arbetar inom mansdominerade sektorer. (Abrahamsson 2000)

Då den privata sektorn analyserats har forskarna främst behandlat kvinnor inom mansdominerade yrken eller kvinnor på högre positioner inom den privata sektorn. Den privata tjänstesektorn bestående av Handels och Hotell och Restaurang har i mindre utsträckning analyserats och teoretiserats utifrån ett feministiskt perspektiv. Elisabeth Sundins bidrag till *Kvinnomaktutredningen*, SOU 1998: 4, *Män passar alltid. Nivå och organisationsspecifika processer med exempel från Handels* är därför ett viktigt bidrag som belyser hur kön skapas och skapar organisationerna på olika nivåer inom handelssektorn. Den privata sektorns expansion innebär att den idag är en större arbetsgivare för kvinnor än den offentliga sektorn. Den genusforskning som finns av den privata tjänstesektorn har främst berört genusrelationer inom den privata industrin (Baude 1992) och kvinnor med högre positioner inom det privata näringslivet (Wahl 1992). Det finns således ett stort behov av mer forskning om expanderande sektorer såsom hotell, restaurang och handels.

Forskningen om den könssegregerade arbetsmarknaden har strävat efter att beskriva arbetets och yrkeslivets uppdelning efter kön samt att analysera de mekanismer med vars hjälp denna segregering upprätthålls. Begrepp som glastak och glasväggar har använts just för att belysa de mekanismer som skapar den könssegregerade arbetsmarknaden⁶. En av de centrala diskussioner som lyfts fram i debatten om deltid är uppdelningen mellan det obetalda och betalda arbetet. Feministiska forskare har ofta kopplat samman ökningen av deltidssanställningar

⁶ Se t ex SOU 1997:137, *Glasväggar och glastak. Den könssegregerade arbetsmarknaden*.

med svenska kvinnors inträde på arbetsmarknaden i Sverige under 1960-talet⁷. Deltidsanställningar kan ses som "lösningen" för en rad aktörer på arbetsmarknaden för att få kvinnor in i arbetskraften samtidigt som huvudansvaret för hemmen fortfarande innehades av kvinnor. Deltidsarbete är fortfarande mycket vanligare bland kvinnor än bland män, även om andelen män inom LO som jobbar deltid, speciellt unga, ökar. Begreppet atypiska arbeten som ibland används för att beskriva alla de arbeten som inte är tillsvidareanställningar och fasta jobb, ter sig missvisande då det atypiska har varit typiskt för kvinnor⁸.

Ett tecken på att deltidarbete definierats som ett frivilligt val för kvinnor (vilket det i och för sig kan vara) är att en fråga till de deltidanställda om de ville arbeta mer timmar än vad de gjorde, inte ställdes i AKU-undersökningarna förrän 1990. Undersökningarna har helt enkelt utgått ifrån att de kvinnor som har deltidanställningar är nöjda. Möjligen kan de vara så att andelen ofrivilligt deltidarbete därför historiskt har varit högre än vad man trott.

I *Välfärdsstat i brytningstid: Historisk-samhällsvetenskapliga studier om genus och klass, ojämlikhet och fattigdom* skriver Walter Korpi att erfarenheterna från 1990-talets sista del i många avseenden tyder på att den klassbaserade ojämlikheten "har varit betydligt mer motståndskraftig mot reduceringsförsök än genusbaserad ojämlikhet" (1999, s 83). Detta innebär enligt författaren att det framförallt är klassojämlikheterna som ökat under 1990-talet senare hälft. Detta skulle t ex kunna synliggöras med att andelen män inom LO som är undersysselsatta ökade under 1990-talet. Samtidigt är det viktigt att konstatera att förändringarna under 1990-talet skedde inom ramen för en könssegregerad arbetsmarknad. Det är därför svårt att skilja på den genusbaserade och den klassbaserade ojämlikheten i detta fall. Kvinnor utgör den största andelen av de lägst betalda, det är också kvinnor som har den högsta andelen deltidanställningar och tidsbegränsade anställningar. Samtidigt som detta kan ses som en förstärkning av klassojämlikheterna är det svårt att analytiskt skilja dem från de genusbaserade ojämlikheterna. En brist med genusforskningen, som t ex ekonomhistorikern Paulina de los Reyes visar i sin artikel *I Skärningspunkten mellan genus och etnicitet. En ekonomisk-historisk analys av invandrarkvinnor i svenskt arbetsliv* (1999), är att invandrade kvinnors arbete har osynliggjorts då forskningen utgått från att alla kvinnor har arbetat inom samma sektor och under samma omständigheter. De los Reyes bidrag är viktigt då det ifrågasätter antaganden om den könssegregerade arbetsmarknaden som ofta tas för givna, t ex att alla kvinnor har arbetat i en och

⁷ Invandrarkvinnor arbetade under denna tid i större utsträckning än svenska kvinnor heltid och även i större utsträckning inom de mansdominerade yrkena. Feministiska forskare som Wuokko Knocke (1986, 1991) och Paulina de los Reyes (1999, 2002) har visat hur invandrade kvinnors arbete osynliggjorts inom den dominerande genusvetenskapen med arbetsmarknaden som fokus. Ett exempel på detta är just att man inte har teoretiserat eller analyserat de skillnader i förhållande till anställningsformer som funnits mellan kvinnor.

⁸ För en vidare diskussion kring t ex den permanenta tillfälligheten, se Lena Gonäs (1989).

samma sektor, och att det är samma princip som styr var på arbetsmarknaden kvinnor kommer att hamna oavsett klass och etnicitet. En teoretisk utmaning för den feministiska forskningen i framtiden är att utveckla teoretiska och metodologiska verktyg som kan förena en förståelse av genus i förhållande till andra lika centrala maktrelationer som klass och etnicitet. På så sätt kan könsarbetsdelningen analyseras som en dynamisk process, där andra maktförhållanden än enbart genus också är avgörande för forandet av den könssegregerade arbetsmarknaden.

DELTA-utredningen

Den stora utredningen kring deltidslöshet och tidsbegränsade anställningar som kom 1999 heter *DELTA – utredningen om deltidslöshet, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning* (SOU 1999: 27). Då denna utredning är en av de centrala referenspunkterna i diskussionen kring deltidslöshet kommer jag under rapportens gång att referera till den⁹. I DELTA-utredningen utgår författarna från att den ökande andelen tidsbegränsade anställningar och deltidslösa kan kopplas samman med teknologiska förändringar och med globaliseringen, som de anser har lett till en ökad konkurrens och därmed en växande kundorientering. De skriver:

Som ett led i den ökade konkurrensen har företagen ökat sin kundorientering, vilket i högre grad innebär att kunden skall få varan eller tjänsten vid exakt den tidpunkt den efterfrågas, dvs just in time. För tjänstesektorn innebär detta att personalen måste anpassa arbetstidernas förläggning till kundernas behov (SOU 1999: 27, s 48).

Detta är enligt DELTA-utredningen den främsta anledningen till den ökade andelen tidsbegränsade anställningar och deltidslösa. Denna hypotes har enligt min mening en rad begränsningar då det gäller att analysera förändringar i anställningsformer för de anställda inom handelssektorn. För det första kan man ifrågasätta om globaliseringen verkligen påverkar de tider då människor gör inköp? Även om andelen med tidsbegränsade anställningar ökar på arbetsmarknaden i sin helhet har öppettiderna inom handelssektorn varit långa sedan 1972, då lagen om öppettider avskaffades (SOU 1998: 4). Detta innebär att handelssektorn sedan länge haft en relativt kundanpassad tjänsteproduktion. Det är därför svårt att se att globaliseringen skulle leda till ett ökat krav på flexibilitet inom handelssektorn. För de andra är det enligt min mening svårt att se den direkta kopplingen mellan globaliseringen och handelssektorn. Handelssektorn har en inhemsk marknad som inte utsätts för något påtagligt tryck utifrån och det är därför svårt att se ett klart samband mellan globalisering och förändringar i anställningsformer för

⁹ För en mer omfattande diskussion av DELTA-utredningen, se Nyberg (2003) och Forssell (2003).

de anställda inom handelssektorn. Internationella ekonomiska förändringar påverkar givetvis handelssektorn i viss mån. Globaliseringsperspektivet kan därför vara en fruktsam ingång för att diskutera vissa trender på arbetsmarknaden t ex expansionen av tjänstesektorn. Problemet med DELTA-utredningens analys är att den tenderar att vara deterministisk och bortse från frågor om förändrade maktförhållanden på arbetsmarknaden. I en diskussion om handelsanställdas arbetsvillkor anser jag därför att en mer fruktsam analys skulle ta sin utgångspunkt i en diskussion om hur den ekonomiska krisen 1992 påverkade maktförhållandena mellan arbetsgivare, stat och fackföreningar. Jag tror vidare att en analys som berör dessa frågor skulle komma fram till mer intressanta lösningar än de som DELTA-utredningen gjorde, där fokus nästan uteslutande ligger på de anställda.

Vidare behöver en analys av ofrivilliga deltider och flexibilitet kritiskt granska det antagande som nästan tas för givet i DELTA-utredningen, nämligen att det finns ett ökat behov av flexibilitet på arbetsmarknaden. Frågan om flexibilitet måste synliggöra konsekvenserna för alla parter på arbetsmarknaden och belysa vems behov som beskrivs. Som jag senare kommer att diskutera i den empiriska delen, är det svårt att se att informanterna är i behov av en ökad flexibilitet på sina arbetsplatser.

Ytterligare en fråga som inte berörs av DELTA-utredningen, men som utifrån ett segmenteringsperspektiv och med Håkanssons analys är intressant att analysera, är skillnaderna mellan olika former av deltid. Möjligen är det inte fruktbart att analysera alla ofrivilliga deltider som en och samma sak, då det kan finnas stora skillnader i orsak och i människors möjligheter att få ett heltidsarbete. En vidare analys av den ofrivilliga deltiden inom handelssektorn skulle därför kunna diskutera vilka olika funktioner den ofrivilliga deltiden har inom denna sektor.

Förändring och kontinuitet

Under lågkonjunkturen på 1990-talet förlorade över en halv miljon människor sina arbeten. Många av dessa arbeten var tillsvidareanställningar, vilket ledde till att andelen tillsvidareanställningar sjönk dramatiskt under 1990-talet samtidigt som andelen tidsbegränsade anställningar ökade. Denna ökning skedde under hela 1990-talet men har planat ut under de senaste åren, dock på nivåer som inte funnits under efterkrigstiden. Det är framförallt unga, kvinnor och utomeuropeiskt födda som är överrepresenterade bland de tidsbegränsat anställda. Över 30 procent av utomeuropeiskt födda kvinnor som bott i Sverige i mindre än tio år och som är LO-medlemmar är t ex anställda vid behov (LO 2004). Det finns en stor flora av tidsbegränsade anställningar, och många av dem har varit relativt vanliga även tidigare, som t ex provanställningar och vikariat.

I diskussionen om den flexibla arbetsmarknaden och de ändrade anställningsformerna brukar fokus ligga på behovsanställningar. Detta dels för att dess ökning har varit så markant, från 9 procent 1990 till 14 procent 2001 (LO 2001),

och dels för att arbetssituationen för många av dem som är behovsanställda är mycket pressad och osäker. Frågan om ofrivilliga deltid (tidsbegränsade eller fasta) har i mindre utsträckning än t ex behovsanställningar analyserats som en del av den ökade flexibiliteten i utnyttjandet av arbetskraften och de ändrade relationerna på arbetsmarknaden. Det verkar dock finnas en koppling mellan dessa två anställningsformer då andelen deltidsanställda som anställs tillfälligt ökar, samtidigt som andelen deltidsanställda som är undersysselsatta ökar.

Enligt DELTA- utredningen finns det en viktig beröringspunkt mellan dessa former av anställningar. Utredarna menar att en tillfällig anställning per definition innebär att arbetsgivaren har tillgång till arbetskraft när de anser att denna behövs. De skriver:

Med hjälp av de deltidsanställda kan företagen lättare anpassa verksamheten efter en ojämn efterfrågan. Men de deltidsanställda fyller även i viss mån samma funktion som de tillfälligt anställda. När behovet ökar har arbetsgivaren redan en arbetsstyrka på plats. Den är väl förtrogen med arbetsplatsen och ofta beredd att arbeta extra, dessutom till en lön som är lägre än övertidsersättningen till fast anställd personal med heltidstjänstgöring. (1999: 27, s 39)

Orsakerna bakom den ökade andelen deltidsarbetslösa och tidsbegränsade anställningar har således en rad beröringspunkter, inte minst att kvinnor är överrepresenterade inom både formerna. Arbetsmarknaden har sedan början av 1990-talet genomgått en rad förändringar. Även om arbetslösheten sjunker befinner den sig idag på relativt höga nivåer om man ser det ur ett historiskt perspektiv. Andelarna med tidsbegränsade anställningar och ofrivilligt deltidarbete har även de ökat under denna period. Den privata tjänstesektorn expanderar samtidigt som det sker en polarisering på arbetsmarknaden.

Även om dessa förändringar kan spåras är det också viktigt att urskilja den kontinuitet som finns på arbetsmarknaden. Det är fortfarande kvinnor som utgör den största andelen av de lägst betalda och de som är deltidarbete. Utländska medborgare är även idag överrepresenterade bland de grupper som har de mest osäkra anställningarna och de sämsta villkoren på arbetsmarknaden samt bland dem som jobbar mest obekväma arbetstider. En analys av ofrivilliga deltid skall därför inte enbart ses i ljuset av "nytt" utan bör även kunna fånga den kontinuitet som finns.

Handelssektorn

Den bild som växer fram i den beskrivande delen är att den privata tjänstesektorn på flera sätt utgör arbetsmarknadens frontlinje. Här finns dynamiken som lockar nya kunskapsintensiva branscher som IT, företagservice, musikindustrin, men också i en del arbetsintensiva branscher inom handel,

transport, städning, turism och upplevelseindustrin. Det är inom den privata tjänstesektorn som de flesta jobben tillkommit under 1990-talet. (LO 2000, s 9-10)

Den privata tjänstesektorn är en mycket heterogen sektor. Den uppvisar inom sig stora löneskillnader och människors förhållande till arbetsmarknaden i termer av arbetsförhållanden, anställningsformer och anknytning till arbetsmarknaden, skiljer sig betydligt mellan olika slags yrken. Det är idag den tjänsteproducerande delen av den privata sektorn som expanderar mest inom svensk ekonomi. Några orsaker till detta kan vara:

1. Då löneskillnaderna ökar, växer andelen människor som kan köpa tjänster t ex inom hotell och restaurang.
2. Privatiseringar och bolagiseringar förflyttar tjänster från offentlig till privat ägo.
3. Den kunskapsintensiva sektorn växer (t ex IT, forskning och utveckling).

Det finns en dynamik inom denna sektor som är intressant att analysera, inte minst vad gäller skillnader i anställningsformer. I detta korta avsnitt har jag inte möjlighet att göra en genomgång av handelssektorns utveckling i Sverige. En del frågor kan dock vara värda att beröra. Det gäller dels kvinnodominansen inom sektorn och dels frågan om arbetstider. I den offentliga statistiken sammanförs Handels med Hotell och Restaurang. Tillsammans sysselsätter de ca 14 procent av arbetskraften på arbetsmarknaden. Arbete i detaljhandeln är arbetsmarknadens näst största yrke, vilket innebär att det är en stor och viktig arbetsgivare (SOU 1998: 4). Deltidsanställningar är vanligare än heltidsanställningar inom handelssektorn. Inom detaljhandel var år 2000 ungefär hälften av alla anställningar deltid och merparten av dessa anställningar innehades av kvinnor (Jonsson 2003). Andelen deltidanställda kvinnor inom detaljhandeln är högre än genomsnittet för LO-kvinnor. Över var fjärde anställd inom handelssektorn är undersysselsatt (Handels 2001). I Handelsrapporten *Heltid en rättighet – deltid en möjlighet* (1999a) skriver författaren Martin Hedenmo att tendensen är att andelen deltidanställda varit relativt konstant under 1990-talet. Hedenmo skriver vidare:

Ofrivilliga deltid- och tillfälliga anställningar är ett problem för Handelsanställdas förbund. De ofrivilliga deltiderna blir fler och allt kortare, i synnerhet bland yngre kvinnor och kombineras allt oftare med tillfälliga anställningar – vilket på Handels avtalsområde innebär behovsanställningar. På arbetsmarknaden i sin helhet går utveckling idag mot allt färre heltidsarbetslösa. Samtidigt som andelen deltidarbetslösa är nästintill konstant och de tillfälliga anställningarna blir allt fler. Huvuddelen av Handels deltidanställda medlemmar är ”frivilligt” deltidanställda... Men en arbetsmarknad som i allt större utsträckning präglas av korta deltider och tillfäl-

liga anställningar innebär långsiktigt ökade klassklyftor och större ojämlikhet. (Hedenmo 1999a, s 1)

Det har även skett en ökning av tidsbegränsade anställningar inom detaljhandeln. Den vanligaste formen av tidsbegränsade anställningar inom detaljhandeln är anställningar vid behov. Inom detaljhandeln är 78,4 procent fast anställda och 21,6 procent har tidsbegränsade anställningar. Skillnaderna i ålder är mycket stora. Nära hälften av alla i åldrarna 16-24 har en tidsbegränsad anställning, medan 16 procent av alla i åldrarna 25-34 har tidsbegränsade anställningar. Den vanligaste tidsbegränsade anställningsformen är vid behovsanställning, som utgör 36,4 procent av alla tidsbegränsade anställningar inom detaljhandeln, följt av vikariat som utgör 21,7 procent (Handels 2001). En intressant iakttagelse är att andelen tidsbegränsade anställningar påverkas av storleken på företaget. Ju färre anställda företaget har desto större är andelen tidsbegränsat anställda. Inom parti- och detaljhandel framgår det att provanställningar och behovsanställningar är betydligt vanligare på de minsta arbetsplatserna än de större. Skillnaderna mellan riktigt små och stora arbetsplatser är större inom parti- och detaljhandeln än inom övrig privat service. En fråga som i framtiden kan vara intressant att titta vidare på på det lokala planet, är därför vilka skillnaderna är mellan de som är anställda på små och stora företag¹⁰.

Idag är detaljhandel ett kvinnodominerat yrke men så har det historiskt inte alltid varit. Både handlare och de anställda var under lång tid uteslutande män, med undantag av dem som arbetade inom den fria handeln. Inte förrän under 1950-talet började kvinnor dominera branschen. Det har emellertid alltid funnits en horisontell och vertikal segregering mellan kvinnor och män. Elisabeth Sundin visar att redan 1920 kunde man urskilja den könssegregering inom handelssektorn som återfinns än idag. Då var andelen kvinnor som arbetade inom handelssektorn lägst inom järn- och maskinhandeln och högst inom mode och pälshandeln. Denna uppdelning är något som än idag återfinns. Andelen kvinnor hittas i större utsträckning t ex i kassarbeta och i kläd- och modebutiker medan män dominerar i t ex radio- och TV-butiker. Den segregering som kunde urskiljas redan på 1920-talet har med andra ord inte blivit uppluckrad. En hög andel av de hösta cheferna är män (1998 ca 90 procent).

Arbetstiderna har alltid varit en av de centrala frågorna mellan anställda och arbetsgivare inom handelssektorn. Öppettiderna har allt sedan 1972 varit långa och obekväma arbetstider är därför mycket vanligt förekommande inom handelssektorn. Det har även varit och är en bransch med många små företag och ensamföretag. Detta anses vara en av anledningarna till att den fackliga organiseringen

¹⁰ För en mer omfattande analys av deltidarbete och deltidarbetslöshet inom handelssektorn, se Inger Jonsson (2003) *Deltidsarbete och deltidarbetslöshet inom svensk detaljhandel: utvecklingslinjer och tidigare insatser*.

skedde relativt sent inom handelssektorn. Ännu en orsak är att personalomsättningen är mycket hög. Som vi kommer att se är just frågan om arbetstiderna ett av de ämnen som informanterna berör mest. Det är också en av de främsta anledningarna, tillsammans med den låga lönen, till varför de kan tänka sig att byta yrke. Hedenmo beskriver detaljhandeln med dessa ord:

Det finns idag många arbetsplatser inom handels där man ambitiöst arbetar både med ökat ansvar för de anställda, kompetensutveckling, fördjupning och breddning av arbetsuppgifterna. Den övervägande bilden är dock att detaljhandel under 1990-talet snarast utvecklas bort från det ”utvecklande arbetet”. Arbetsgivarna har under 1990-talet till övervägande delen erbjudit deltid och tillfälliga anställningar istället för heltid och fasta jobb. Detta innebär naturligt lägre och mindre trygga inkomster för arbetstagarna. (1999b, s 6)

I nästa avsnitt skall några röster från golvet inom detaljhandeln få komma till tals. Jag har delat upp intervjuerna efter olika teman – som jag har skapat efter kodning av intervjuerna. Jag har valt att döpa nästa avsnitt till *Flexibilitetens gränser* för att synliggöra några av de problem och utmaningar som informanterna berör i förhållande till just flexibiliseringen på arbetsmarknaden. Flexibilitetens gräns finns som vi kommer att se på en rad områden, i allt från arbetets organisering till solidariteten mellan de anställda.

Berättelser från golvet: flexibilitetens gränser

Det finns en seglivad uppfattning om att ungdomar idag inte vill ha fasta jobb, rutin i arbetstiderna samt att yrkesidentiteten skulle vara mindre viktig bland dagens unga än tidigare. Myten är seg, för trots att många utredningar visar på det motsatta lever föreställningen ännu kvar. I boken *Arbetslivet* skriver Tiiu Soidre (2002) att det finns en bred föreställning om att det finns en förändring mellan äldres och yngres attityder gentemot arbete. Hon refererar t ex till Roldas Ingleharts teori om de materialistiska och postmaterialistiska värderingarna i arbetslivet, där den yngre generationen anses vara bärare av de senare, som innebär att det centrala är att jobbet är intressant och meningsfullt och att trygghet och lön spelar mindre roll. Författaren menar att det är svårt att göra dessa slags jämförelser och konstaterar: ”På en generell nivå tycks det inte vara skillnader åldersmässigt när det gäller människors arbetsorientering, dvs i Sverige är de yngre varken mer eller mindre arbetsorienterade än de äldre.” (Soidre 2002, s 459)

Mina intervjuer bekräftar delvis dessa slutsatser. Självklart vill man ha ett arbete som är meningsfullt och som man tycker om, men samtidigt måste man ha anställningsvillkor som är bra och en lön att leva av. Även om informanterna betonar att det finns många delar av deras arbete som de uppskattar menar de att arbetstiderna, de osäkra anställningarna samt den låga lönen är den främsta

orsaken till att de vill byta arbete. Det finns en tendens att utgå från att den ökade flexibiliteten på arbetsmarknaden i form av anställda som har flexibla arbetstider är ett måste för att kunna möta den ökade konkurrensen och den kundorienterade organisationen. Mitt val av rubriken *Flexibilitetens gränser* är att synliggöra att det finns en sida av flexibiliteten som snarare kan definieras som en inflexibilitet för de anställda, då de själva har lite inflytande över sin egen flexibilitet. Gränsen för flexibiliteten kan ses både i förhållande till de anställdas möjlighet till fritid, ekonomisk planering och inte minst i möjligheten att kunna genomföra sitt arbete.

Även om den ofrivilliga deltiden är huvudfrågan kommer flera aspekter att beröras i detta avsnitt som kanske inte är direkt kopplade till den ofrivilliga deltiden, som t ex personalbrist och arbetstider. Jag anser emellertid att detta är intressant då det fångar den arbetsmiljö som informanterna befinner sig i. Avsnittet har tre huvuddelar.

- (1) *Flexibilitetens gränser – i arbetstider, fritid och lön.* I detta avsnitt beskrivs främst informanternas syn på sitt arbete och hur detta påverkas av deras anställningsformer samt arbetstider. Frågan om arbetstider är tätt kopplad till frågan om fritiden och behovet av att jobba mer timmar för att kunna få ihop en dräglig lön.
- (2) *Flexibilitetens gräns – i arbetet.* I detta avsnitt beskrivs främst hur de anställda talar om sin arbetssituation. Här belyses bland annat följden av en mycket slimmad organisation samt hur ett lågt antal arbetade timmar leder till att arbetet styckas upp.
- (3) *Solidaritetsfällan.* I det sista avsnittet belyses hur de anställda skapar en solidaritet mellan varandra på arbetet t ex genom att hjälpa varandra då någon inte hinner klart. Jag har valt att kalla detta för en fälla då man kan tolka det som att denna solidaritet bidrar till att företaget inte behöver kalla in personal även om behovet finns. Slutligen berörs frågan om inflytande över arbetsplatserna.

Flexibilitetens gränser – i arbetstider, fritid och löner

Arbetstiderna har historiskt alltid varit långa inom handelssektorn (Sundin, i SOU 1998: 4), det har också alltid varit en av kärnfrågorna mellan handelsanställda och dess arbetsgivare. Enligt Elisabeth Sundin ledde avskaffandet av öppettidslagen 1971 till att behovet av deltidsanställda ökade. Mellan åren 1968 och 1977 minskade andelen heltidsanställda från 72 procent till 32 procent. Merparten av de nyanställda på deltid var kvinnor. Informanterna belyser i mina intervjuer hur arbetstiderna är en av de centrala frågorna de brottas med, funderar över och organiserar sitt liv kring. Sundins påpekande att arbetstiderna varit en av kärnfrågorna mellan handelsanställda och deras arbetsgivare bekräftas av de informanter jag har intervjuat inom detaljhandeln i Västerås. I detta avsnitt vill jag

dels belysa att informanterna uppskattar sitt arbete, men att de flexibla arbetstiderna upplevs som en försvårande omständighet i möjligheten att helt uppskatta sitt arbete, och dels att informanterna påpekar att dessa former av anställningar begränsar deras möjligheter att göra ett bra arbete samtidigt som de inte har råd att tacka nej till flexibiliteten.

Att inte kunna göra allt man vill

Genomgående svarar informanterna att den främsta anledningen till att de uppskattar sitt arbete är att det finns arbetskamrater, att arbetet är relativt varierat och att de får träffa människor.

En av informanterna säger:

Jag tycker om mitt jobb för att vi är så pass många anställda och jobbar så pass tätt. På mitt förra jobb var det bara chefen. Det har jag lärt mig här att jag vill ha arbetskamrater, det värdesätter jag.

En annan:

Det som är bra det är arbetskamraterna, det är de som pushar mig för att jag trivs.

Tillfredsställelsen i arbetet är även beroende av att informanterna upplever att de kan fullgöra sitt arbete:

När man vet att man har gjort en kund 100 procent nöjd är det en speciell känsla. Eller när de kommer in gång på gång så man känner dem. Eller som en kund, hon skulle ha kakel och det är inte min avdelning men hon sa att hon ville ha mig. Och det är kul för då har man fått kundens förtroende. Problemet är att man inte har tid med alla kunder. Man kan bli mycket irriterad. När man står och pratar med en kund och folk kommer och drar i en, och säger ursäkta eller kan du hjälpa mig med det här. Och så skall man försöka säga på ett trevligt sätt att man är upptagen. Men är det en riktig bra lördag så känner man att det skulle behövas mer personal för vi hinner inte.

Det som är intressant här är att informanterna uppskattar sitt arbete men upplever att de som en konsekvens av de slimmade organisationerna inte kan göra ett så bra jobb som de skulle vilja. Detta upplevs av informanterna som tråkigt då de själva anser att arbetet skulle bli bättre för alla om de hade tid och möjlighet att fullgöra sitt arbete. Det finns således en arbetskapacitet och en yrkeskunskap som inte utnyttjas på grund av personalbrist, tidsbegränsade anställningar och ofrivilliga deltider. En av informanterna berättar att hon upplever att hon inte hinner med att göra sitt jobb. Jag frågar hur det känns och hon svarar:

Tråkigt tycker jag. Man skulle vilja hjälpa. Jag tror att vore vi fler skulle alla vara mycket gladare och orka mer. Det underlättare om man tar in fler.

I dessa intervjuer finns det inget som tyder på att informanterna inte har en stark yrkesstolthet, utan de uppskattar sitt arbete, både arbetskamrater och det de gör. Som en av informanterna berättar är det en speciell känsla när kunderna är nöjda. Problemet med flexibiliteten som skapas genom att anställda kallas in vid behov är att det enligt de anställda finns ett konstant personalbehov. Som vi kommer att se senare är detta även kopplat till anställningsformen, då informanterna menar att just de korta arbetstiderna hindrar dem från att hinna med sitt arbete och därmed ökar de stressen. Det viktiga här är dock att belysa att i detta fall leder arbetsorganisationen till att de anställda känner att de inte kan fullgöra ett arbete som de i grunden uppskattar när det kan genomföras väl. En intressant fråga inför framtiden skulle därför vara att analysera kopplingen mellan den stora personalrotation som finns inom handelssektorn och människors upplevelser av sina arbeten.

Flexibilitet med rutin – för livets skull

I fråga om arbetstider anser samtliga informanter att de skulle vilja ha mer rutin i arbetstiderna. Även om de kan tänka sig att jobba kvällar och helger (främst för att det ger en lön som täcker deras vardagsbehov) vill de ha bättre planering av arbetstiderna. En av frågorna som jag ställde till alla var vilka deras drömarbets-tider var. Här är några av svaren:

Sju till fyra, ledig alla helger. Det har jag aldrig gjort i hela mitt liv men jag skulle inte trivas med att börja sju, det är för tidigt. Åtta till fem skulle jag trivas med.

Börja tidigare på morgon och sluta tidigare på eftermiddagen.

Sju till fyra tror jag. Regelbundet. Ibland kvällar för det blir tillskott på lönen. Den där lönen vi har, det är ju OB som gör att det blir lite pengar.

Jag vill inte vara kvar på grund av arbetstiderna. Jag vill ha ett 9-17 jobb. Jag kan tänka mig att jobba men jag vill ha ett fast schema så att jag kan planerar min framtid. Fritiden blir lidande om man har ett rullande schema.

Detta är drömscenariot, men nästan ingen verkar tro att de skulle kunna ha dessa arbetstider i de arbeten de har idag. En av informanterna säger:

Jag skulle vilja ha lite mer rutin. Som det är nu på det här schemat har jag mycket varannan dag, jobbar kväll, jobbar morgon, jobbar kväll så man får ingen rutin i kroppen. Man får sova tills man vaknar och sen så ska man upp klockan sex dan därpå för att jobba så det är lite tråkigt.

P – Vad skulle du vilja ha?

Regelbundna tider, något sånär i alla fall.

Idén att unga vill ha flexibla arbetstider stämmer inte med dessa informanternas uppfattning. Man skall inte glömma att flexibla arbetstider i detta sammanhang är tider som de anställda har lite inflytande över, begreppet flexibelt är därför delvis missvisande i och med att det till stor del handlar om flexibla anställda för arbetsgivarna. Informanterna betonar att de helst skulle vilja ha mer regelbundna arbetstider på dagtid. Då de arbetar inom detaljhandel och är medvetna om att detta är svårt att uppnå betonar de att de i alla fall skulle vilja ha mer regelbundna arbetstider än de som de har idag. Detta främst för att de upplever att de flexibla arbetstiderna hindrar dem från att ha ett normalt liv, då tiderna som de arbetar hela tiden ändras. En av informanterna berättar:

Fritiden blir lidande om man har ett rullande schema. Innan hade vi två helger lediga i månaden, nu är vi lediga en helg och jobbar en lördag eller söndag de andra helgerna plus en hel helg. Detta är sämre än de förra för att man har en helg mindre ledig. Det har varit mycket diskussion om det rullande schemat på jobbet. Det finns mycket snack och en del missnöje, folk är inte så glada och positiva och en del vill säkert bort.

Problemet enligt informanterna är att de inte hinner göra saker, då de dels är trötta på kvällarna när de kommer hem och dels för att resten av samhället inte arbetar de tider som de själva gör. Det enda som man får tid att göra är att umgås med familjen och jobba, anser en av informanterna. I extrema fall hinner man inte ens titta på TV eller läsa tidningsnyheterna:

När du är på jobbet är du helt borta från allt runtomkring. Ibland hinner man inte läsa tidningen, titta på nyheterna. Plus att man jobbar varannan helg. Det är såna pressade tider, låg de mellan 8-17 då hade jag mycket väl kunnat tänka mig att jobba, för då har jag ju ett liv på kvällen. Men kommer man hem åtta så hinner man inte varva ner förrän elva och då ligger alla andra och sover. Det är då du känner att nu ringer jag en vän, men då har de redan gått och lagt sig. Man får inte tid med någonting annat än ens familj och jobb när man jobbar så.

Enligt informanterna är en av anledningarna till deras osäkra scheman just att de inte har fasta anställningar, vilket innebär att arbetsgivarna i större utsträckning placerar dem i rullande scheman. En informant berättar:

Dom som har fast, dom har ju sina lediga dagar och sina fasta tider, så för dom är det inte så mycket ändring ändå. Det är värre för oss som går på timmar och så. För det är större variation på schemat. Man kanske har en ledig dag som man inte vet om, eller så har de flyttat på de lediga dagarna. Det är nog viktigare för oss egentligen för att kunna planera.

Svårigheten att kunna planera är en av begränsningarna med de roterande arbetstiderna anser informanterna. Det som blir tydligt är att även om många forskare,

politiker och arbetsgivare talar om samhällets flexibilitet är det enbart vissa områden av samhällsorganisationen som är flexibla. Detta leder till att de som har flexibla arbetstider (som de själva inte kan bestämma över) riskerar att inte kunna utnyttja många av samhällets funktioner. En av informanterna belyser t ex svårigheten för dem vill gå en kvällskurs samtidigt som de jobbar på ett rullande schema.

Ett problem med helger är att man inte har samma återkommande – t ex att man skulle vara ledig varje söndag. Det skulle vara skönt att ha samma dag ledig som återkommer varje vecka. Man hinner inte med fritiden med dessa arbetstider. Idag har vi ett rullande schema. Jag ville gå en kurs på högskolan som gick på kvällstid. Det skulle innebära att jag skulle vara ledig varje onsdag. Då måste man göra om schemat då varje vecka ser annorlunda ut. Man kanske är ledig en onsdag, jobbar till fem nästa och till åtta nästa. Man kan inte göra något återkommande varje vecka. Man får försöka klämma in träningen. Arbetstider är en av de viktiga nackdelarna. Man kan t ex inte gå en kurs vid sidan av.

Informanten belyser här en intressant sak, nämligen att det är svårt att delta i kontinuerlig verksamhet utanför arbetet, då tiderna hela tiden förändras. Den flexibilitet som de anställda har är således inte en flexibilitet som möts av samhället i övrigt.

Jag frågar en av dem som haft en tillsvidareanställning tidigare vad hon anser vara skillnaden mellan denna och den tidsbegränsade anställning som hon har idag. Hon svarar:

Säkerheten tror jag, att man kan planera långsiktigt.

P - Vad är det man skulle vilja planera som man inte kan?

Det ekonomiska tror jag, det spelar in rätt så mycket, med framtida husköp och såna där grejer.

Ett återkommande tema i mycket av forskningen kring tidsbegränsade anställningar är frågan om den ekonomiska osäkerheten. Även i mina intervjuer var osäkerheten bland de anställda stor. Speciellt gällde detta de två som hade vikariat, men även de med fasta anställningar, då deras arbetstider var så pass korta att de var tvungna att ha mertid för att klara sig ekonomiskt. Osäkerheten kan ur detta material därför inte sägas enbart vara direkt kopplad till anställningsformen utan även till antal timmar som man har på sitt anställningsbevis och hur många timmar som man utöver detta kan tänkas få jobba extra. Informanterna återkommer till svårigheten med att planera sitt liv. Flexibla arbetstider blir ur detta perspektiv ett stressmoment för dem som innehar dem. Osäkerheten är mycket konkret, det handlar om man skall kunna planera ifall man skall åka bort eller om man skall ha barnet på dagis. En av informanterna berättar:

Det är jävligt frustrerande för man kan inte ha någon koll på sitt privatliv. Kan jag åka bort? Ja, man kan inte planera någonting för man vet ju inte hur schemat ser ut om man skulle få förlängd tid, kan jag åka bort över jul? Nu har jag sagt att de måste säga det snart, för nu börjar jag bli lite irriterad, nu är det jul och nyår och då vill man gärna veta speciellt när man har barn, skall han vara på dagis under mellandagarna eller inte. Den här gången har jag sagt att jag vill inte ha mitt schema för jul och nyår så sent. Innan har de varit så att jag har fått reda på om vikariatet förlängs typ en vecka innan och sen schemat tre dagar efter att mitt nya vikariat har börjat. Så nu har jag sagt att jag inte vill ha mitt schema för jul och nyår så sent.

P – Vad har de sagt då

Mmm, det var första gången som jag ställde ett krav, för de har jag inte gjort förr. Jag har liksom bara fogat mig hela tiden, för jag vill ju gärna vara kvar. Men nu börjar jag känna att någon måtta får det vara på det hela, för jag vill ju även ha ett privatliv.

Dessa citat synliggör ett problem som kan uppstå på grund av ofrivilliga deltider – *tystnad*. Som en av informanterna säger har hon inte sagt ifrån förrän nu då hon vill ha kvar sitt arbete. Samma situation kan tänkas uppstå för den som vill ha fler timmar, de anställdas möjligheter att under dessa omständigheter säga ifrån kan minska då de är beroende av sina arbetsgivare för att få fler timmar. Detta skulle kunna innebära att de som är anställda under osäkra former eller på få timmar inte i lika hög utsträckning som de med säkra positioner kan kritisera företagsledningen, arbetsmiljön eller tiderna. En fråga som skulle vara intressant att analysera är om det har blivit tystare på arbetsplatserna och om man kan tänka sig att detta har någon form av koppling till den ökande andelen tidsbegränsade anställningar och ofrivilligt deltidsanställda.

Har man råd att tacka nej till flexibilitet?

De informanter jag har intervjuat måste jobba mer timmar för att ekonomiskt kunna överleva. De måste även arbeta på kvällar och helger då det är OB-ersättningen eller mertiden som höjer en annars låg grundlön. Frågan är därför om de har råd att tacka nej till flexibla arbetstider. Denna fråga är viktig. Om det skall vara möjligt att råda bot på den ofrivilliga deltiden måste frågan om löner diskuteras. Låga löner leder ju till att det är svårt att inte jobba mertid eller övertid och därmed tacka nej till flexibilitet. I dessa fall är OB inte något extra som informanterna räknar med utan något som de inte kan vara utan.

Den av informanterna som har minst timmar har enbart 20 timmar på sitt anställningsbevis. Hon berättar att hon alltid tjarar om att få fler timmar. Orsaken är att hon helt enkelt inte klarar sig ekonomiskt på 20 timmar. Hon säger:

Jag tycker det funkar bra, men jag vill ju ha mer timmar. Det vill jag helt klart för jag klarar mig inte på den lön jag får ... Jag överlever lönemässigt på de extra timmarna jag får. Man har ju ett privatliv också. Man skall ju leva. Man bor själv och jag har katt och grejer. De månader när jag har jobbat lite får man dra i varenda öre.

En annan informant belyser att problemet inte bara är något som finns här och nu, utan att man t ex tänker på om ens lön kommer att kunna försörja en vid en framtida pension.

Jag vill ha bättre lön. Jag vill inte gå deltid. Man kommer ju att ha en mycket låg pension när man slutar. ... Jag skulle vilja ha en högre lön – vår lön bygger på OB – och att man jobbar på helgerna. Grundlönen är inte så bra så det är OB och helg man lever på.

Flexibiliteten i organisationen bygger i detta fall på att de anställda i grunden inte har något annat val än att arbeta OB eller mertid. På grund av en låg grundlön är deras löner redan låga, och de blir ännu lägre i och med den ofrivilliga korta deltiden.

Jag frågar en av informanterna vad hon anser saknas i hennes arbete:

Bättre betalt, mer pengar. Jag tycker allting är jättebra ... Mer timmar, mer betalt. För det är ändå ganska mycket man håller på med. Får man mer ansvar utöver det man haft tidigare tycker jag att man borde få löneförhöjning.

P – Vill du fortsätta jobba?

Ja, men då måste jag ha mer timmar och mer betalt om jag skall ha mer ansvar.

Arbetstiderna och de låga lönerna är den främsta orsaken till att informanterna kan tänka sig att byta arbete. Låga inkomster kan bero på låg lön, korta arbetstider eller en kombination av dessa båda. I LO-rapporten *Kvinnor och män på inkomstrappan* (LO 1999) skriver författarna att ett ökat problem under 1990-talet har varit att inkomstgapet mellan män och kvinnor ökar som en konsekvens av de korta arbetstiderna. Då andelen kvinnor som har kortare arbetstider är högre än andelen män blir inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män högre. Ett växande problem är att inkomsterna är låga även för dem med heltidsanställning, något som speciellt gäller kvinnor inom LO. Då andelen kvinnor som jobbar deltid (ofrivilligt) är högst inom LO blir löneskillnaderna både till männen inom det egna fackförbundet och till kvinnor och män i andra fackförbund mycket stora. En stor andel ofrivilligt deltidsarbetande innebär således både att klass- och könsskillnaderna på arbetsmarknaden förstärks.

Tre olika teman har berörts i detta avsnitt, *arbete, arbetstider och flexibilitet*. Samtliga informanter säger att de har svårt att hinna med sitt arbete. Detta både

som en konsekvens av personalbrist och, som vi kommer att se i nästa avsnitt, en effekt av en dålig arbetsplanering. Informanterna uppskattar sitt arbete, men begränsas av den slimmade organisationen. Idén att den unga generationen inte vill ha rutin, trygghet eller fasta arbetstider bekräftas inte av dessa intervjuer. Inte heller att man inte har en stark yrkesstolthet. Frågan man skulle kunna ställa sig är dock om det är svårare att ha en yrkesstolthet då möjligheterna att göra ett arbete som man är nöjd med är begränsade. En annan sak som belyses av informanterna är att samhället inte är anpassat för de flexibla tiderna som de anställda har. Skall människor ha flexibla arbetstider måste de konkret också t ex kunna ta sig från sitt arbete på kvällarna, gå till banken, lämna ungarna på dagis om de jobbar natt eller ha flexibla kurser som är anpassade efter flexibla arbetsscheman. Den osäkra anställningen och behovet att jobba mer timmar för att få ekonomin att gå ihop skulle mycket väl från de anställdas perspektiv kunna uppfattas som en brist på flexibilitet i deras egna liv. Vidare belyser avsnittet att för de anställda finns det liten möjlighet att välja bort de flexibla arbetstiderna, dels för att deras inflytande över tiderna är begränsat och dels för att de inte har råd att tacka nej.

I nästa avsnitt kommer jag att belysa flexibilitetens begränsningar i själva arbetet. Som framgår av texten är många teman kopplade till varandra

Flexibilitetens gräns – i arbetet

Ett av de centrala argumenten bakom de flexibla arbetstiderna inom detaljhandeln är att de finns till för att kunna tillgodose kundernas behov. De informanter som jag intervjuat belyser dock en annan sida av flexibiliteten, som begränsar deras möjligheter att dels ge kunden den tid de anser att de behöver och dels kunna genomföra sitt arbete som de skulle vilja. Orsaken till detta menar samtliga informanter är att det finns för lite personal på plats, samt att de har för många arbetsuppgifter att genomföra på för få timmar. En av informanterna säger:

Det är en förlust för honom (chefen, *min anm.*) för kunderna får inte den hjälpen de behöver. Om jag skulle vara egenföretagare skulle jag se personalen som en tillgång och inte som en börda. Det är bättre att ha mera personal så att kunden blir nöjd och får den hjälp de behöver. Så som jag jobbar har du inte bara två minuter med en kund utan det kanske är tjugo minuter. Så man kan vara låst med en kund kanske en kvart tjugo minuter och det är länge för dem som väntar. ... Det behövs mer personal för att kunna göra kunden nöjd, för att vi skall kunna ha någon personal överhuvudtaget så att inte stället lägger ner det är det de handlar om. Jag fattar inte hur man kan se lönekostnaderna som en börda, jag fattar inte. Man måste ha personal för att kunderna skall komma.

Informanten belyser här problemet med att inte hinna med i den takt som de anser att det är rimligt för kunden att vänta. Tydligt är även att personalen upplever att de själva är en börda för företaget (då det betalas ut lön till dem) samtidigt som

de har svårt att se varför de är en börda då det är de själva som ser till att kunderna återkommer. Personalbristen är en av de centrala orsakerna till att de anställda upplever arbetssituationen som stressig. En annan berättar:

När någon är sjuk på golvet försöker man att inte sätta in någon om det inte är stängning eller öppning. Det leder till att vi andra får jobba mycket mer. Ibland springer man omkring och undrar var alla är. Så kan det vara ibland att de struntar i att ta in folk, men det kan leda till att man själv får mer timmar sen då. ... Jag vet inte riktigt hur dom (chefen, *min anm.*) tänker. Dom tänker så knäppt. Det där med timmar och pengar. ... Desto mer folk som finns och hjälper dom desto mer säljer vi. För de frågar om allt och hittar de inte så åker dom någon annanstans. Dom förlorar på det, man skulle tjäna på att ta in mer folk tror jag. Jag vet inte hur dom resonerar.

I detta citat kan vi både se det glapp som finns mellan de anställda och arbetsgivarna samt flexibilitetens baksida. Den slimmade organisationen som informanten beskriver leder till att hon tvingas arbeta mer än vad hon vanligtvis gör. I detta sammanhang kan det därför vara intressant att fundera över om de deltidsanställda förväntas jobba mer under färre timmar. I så fall innebär det att exploateringsgraden av de anställda har ökat, även om deras löner inte gjort det. Informanten beskriver även, vilket jag återkommer till senare, att de har svårt att förstå varför cheferna organiserar arbetet som de gör i och med att det begränsar de anställdas möjlighet att utföra sitt arbete. Frågan är om organisationen är flexibel eller om företaget förväntar sig att det är de anställda som skall göra företaget flexibelt t ex genom att jobba ännu mer när folk är sjuka. De anställda själva upplever att denna form för flexibilitet innebär att de skall arbeta mer intensivt, vilket enligt dem varken gynnar dem själva eller den service som de förväntas ge kunderna.

Personalbristfrågan är även den kopplad till de tidsbegränsade anställningarna och deltidsanställningarna, då arbetsgivarna ofta tar in behovsanställda under de perioder trycket är som störst på företaget. Problemet verkar dock vara att trycket för de anställda är stort under hela dagen. Detta leder till att de själva inte upplever att de kan utföra det jobb som de skulle vilja, speciellt i förhållande till kunderna. En informant berättar:

Det behövs mer folk, det är många som tycker det. Jag tror att man skulle sälja bättre om man hade mer personal. Då hinner man med allt, personalen blir gladare, man blir mer gladare mot kunden och man blir mer hjälpsam ... Det är sorgligt tycker jag, för vi skulle sälja så mycket mer. Då har man tid att hjälpa. Annars blir det mest att man skickar folk vidare.

Tiden räcker inte till

En av informanterna tycker att det är positivt att ha de flexibla arbetstider som finns. Hon anser dock att problemet är att man jobbar för lite timmar när man väl jobbar, i och med att hon inte får mer än 20 timmar i veckan på ett rullande schema. Jag frågar henne vad hon anser vara problemet med anställningen hon har:

Det är väl det att man inte hinner med. Jag har pratat med chefen om det. Jag började i kassan först men sen så när han började ge ut ansvar skulle man vara på en massa platser samtidigt och hinna med en massa olika saker. Hinner jag med det? Hinner jag med kunderna? Hinner jag med att ringa runt? Hinner jag plocka upp? Då har man en otrolig tur om man hinner med allt på en dag.

En annan svårighet som informanterna lyfter fram är att antalet timmar som de jobbar på varje station är begränsat, något som leder till att de inte hinner fullgöra de arbetsuppgifter som de är ålagda att utföra. En säger:

Sen skall man ha en halvtimmes rast. Sitter man då i kassan i två timmar först och sen har man golv efteråt. Så skall man äta då har man en och en halv timme kvar bara. Då hinner man precis ta fram en pall så kommer det en kund och så hinner man ingenting.

Den intervjuade synliggör här ett problem som kan uppstå med för korta arbetstider, att arbetet styckas upp och att man därmed inte känner att man kan fullgöra sitt arbete eller ha kontroll över det. Detta leder enligt henne till att man inte orkar ta tag i allt då man hela tiden vet att man snart skall befinna sig på en annan plats.

Man känner att jag inte orkar, jag tar inte tag i det. För det blir så stressigt för en själv. Man varvar upp och så vet man att om fem minuter ska jag vara i kassa och innan dess skall jag hinna röja bort det här som står i bandgången. För ibland när man har fyra timmar golv så känns det, oh vad skönt för då känner man att då hinner jag göra det, och det.

En annan informant belyser samma problematik och i hennes fall kopplar hon det till flexibilitet.

På jobbet hinner man inte med det man skall, det dyker alltid upp något. Man måste vara flexibel – och göra det man hinner. Man hinner inte göra allt i och med att det dyker upp saker hela tiden. Man måste vara flexibel på arbetsplatsen hela tiden.

De korta arbetstiderna leder i detta fall till att de anställda upplever att de inte hinner med det de skall på den korta arbetstiden som finns. En fråga man kan ställa sig är om det då inte finns en brist i organisationen och ansvarsfördelning-

en? Är arbetsuppgifterna som delegeras ut möjliga att genomföra för de anställda på den korta arbetstid de har? Och vad leder upplevelsen att inte hinna med alla olika arbetsuppgifter till för de anställda?

I detta avsnitt har informanterna berättat hur personalbristen och anställningsformerna dels leder till att de inte hinner ta hand om kunderna som de skulle vilja och dels att deras arbete styckas upp. Detta leder enligt informanterna bland annat till att de ibland har svårt att engagera sig i sitt arbete. Enligt Kristina Håkansson är det viktigt att se skillnader mellan olika former av tidsbegränsade anställningar. Det som avgör ens möjligheter att få ett fast jobb är beroende av, menar hon, den funktion de anställda har på företaget.

När det gäller möjligheterna att gå från en tidsbegränsad anställning till en fast anställning är det alltså inte arbetsvillkoren som är avgörande utan den funktion som den tidsbegränsade anställningen fyller för arbetsgivaren. När arbetsgivarens syfte med den tidsbegränsade anställningen är kapacitetsflexibilitet, är det svårt för individen att etablera sig på arbetsmarknaden i ett fast jobb. Klyvningen i en kärna och periferi bland olika typer av tidsbegränsat anställda blir alltså helt olika beroende på om vi studerar arbetsvillkor eller etablering på arbetsmarknaden. (Håkansson 2002, s 322)

De som har ofrivilliga deltider kan både ha tidsbegränsade och tillsvidareanställningar. I informanternas fall verkar de anställda användas just i kapacitetshöjande syfte. Detta skulle med Håkanssons analys riskera att skapa en segmentering på arbetsplatsnivå. Hon skriver:

Sammantaget innebär våra resultat att den risk för segmentering på arbetsplatsnivå som uppkommer då arbetsplatsen använder tidsbegränsat anställda i syfte att åstadkomma kapacitet och flexibilitet motsvarar också en risk för segmentering också på arbetsmarknaden. (Håkansson 2001, s 73)

I DELTA-utredningen påpekades, som jag redogjorde för tidigare, att en av kopplingarna mellan deltidsarbetslösa och tidsbegränsat anställda just var att båda grupperna används för att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden. Den höga andelen tidsbegränsat anställda och deltidsarbetslösa inom detaljhandeln kan därför tänkas vara en indikation på skapandet av ett segment, inte bara inom den enskilda sektorn men på arbetsmarknaden i stort. I de intervjuer som gjorts med chefer inom handelssektorn t ex i DELTA-utredningen betonar man den numeriska flexibiliteten som den främsta orsaken bakom behovet av tidsbegränsade anställningar och korta deltider. En ökad andel ofrivilligt deltidsarbetande inom enskilda företag är således ett problem för hela arbetsmarknaden då det tenderar att förstärka uppdelningen mellan en intern och en extern arbetskraft.

En annan viktig fråga att studera i framtiden är hur dessa anställningsformer påverkar inte enbart den service som ges, utan även den upplevelse av jobbet som de anställda har. Samtliga informanter anser att deras jobb är ett bra jobb fram-

förallt genom de arbetskamrater de har. Samtidigt beskriver informanterna att de som en konsekvens av de dåliga arbetstiderna och den pressande personalbristen inte har möjlighet att fullgöra sitt jobb som de skulle vilja. Som de intervjuade ser det skulle både de själva och företaget ekonomiskt tjäna på att ha mer personal och låta människor arbeta mer timmar än vad de gör idag.

Solidaritetsfällan

De mesta man vill ändra på går det inte att ändra på, det är ju tider och de har man ju inte så mycket att säga till om.

Samtliga informanter berättar att det på företagen finns en viss arbetsrotation, vilket innebär att de gör olika typer av arbeten och att de hoppar in för varandra när det behövs. De har alla en fast plats men alla sitter t ex i kassan och samtliga hjälps åt med vissa uppgifter t ex att hänga upp saker och plocka upp pallar. De anställda tycker om själva variationen men menar att de behöver mer tid för varje arbetsuppgift för att kunna fullgöra ett bra jobb.

Rotation och variation i jobbet brukar lyftas fram som en positiv utveckling inom arbetslivet. I de intervjuer jag har gjort betonar också samtliga informanter att just variationen i arbetet i detaljhandel är en positiv sak. Alla betonar t ex att det är bra att kassaarbete är något som alla måste göra, men inte mer än två timmar i taget. Det finns dock en annan sida av denna flexibilitet och det är att de korta arbetstiderna och avsaknaden av personal leder till stress och till att personalen upplever att de inte kan fullgöra sitt arbete. Som jag skrivit upplever de anställda att personalbristen leder till att de tvingas hoppa mellan olika arbeten. Det leder emellertid även till att de hjälps åt när tiden inte räcker till för alla. Ur intervjuerna träder det fram en bild av solidaritet mellan de anställda. De intervjuade berättar om hur de hjälps åt om någon inte hinner med. Det finns en stark medvetenhet om att de pressade arbetstiderna och personalbristen skapar en situation där man inte kan vara borta från jobbet eftersom detta leder till att andra kommer att få jobba ännu mer, då de inte är säkert att vikarier eller timanställda tas in om folk t ex är sjuka. En av de intervjuade berättar här om känslan när de rings in.

Häromdagen ringde man mig och väckte mig på lördag. Jag sa nej men jag fick dåligt samvete – man vet ju att det är dåligt med folk som får göra jobbet. I och med att man får dåligt samvete måste man erbjuda sig att jobba dagen efter. Man kan inte säga nej på de andra och cheferna. Det känns som man har ett sorts ansvar. Man förväntas säga ja för att man skall vara en positiv och flexibel människa. Flera känner detta, man måste komma på ett bra skäl för att kunna tacka nej till jobb. Det känns inte riktigt giltigt att säga nej, jag vill inte, det känns egoistiskt på något sätt. När de ringer och man säger nej känner man att man måste erbjuda något annat en annan dag.

Känslan av dåligt samvete för att man inte ställer upp bygger på en solidaritet med de andra anställda då man vet att om man inte kommer leder detta till att andra får arbeta mer ifall t ex inte en vikarie eller timanställd kallas in. Det finns även en solidaritet med chefen, som man antar får problem om man inte själv kommer till arbetet.

En annan informant berättar att hon inte jobbar mycket övertid. Samtidigt jobbar hon över då behovet finns.

Ofta är vi schemalagda på mer timmar än det som står i kontraktet. Man har ju sin fritid också, man vill inte rucka på den för mycket. Man har ju sitt schema. Så man binder ju upp sig både före och efter. Är det så att det kör ihop sig med en timme eller så, så är det klart man ställer upp och är kvar om det är så att någon är sjuk eller så ...

Informanten berättar att det är självklart att man ställer upp om det finns behov, problemet är att detta leder till att man ruckar på sina egna planer. Men hoppar in gör man inte enbart när det fattas personal utan även när alla är där men man inte hinner göra det man skall. En av informanterna berättar:

Har man tid över hjälper man dom andra Man har mycket samarbete med andra på avdelningarna så att man hoppar in om det behövs i andra avdelningar.

Som framgår av citatet hjälps de anställda åt när det finns behov. Vidare träder en plikt-känsla fram, då de anställda är medvetna om att deras frånvaro kan försvåra situationen för de andra anställda. Ofrivilliga deltider har ibland setts som orsakade av ekonomiska problem inom företagen. En fråga som är intressant att analysera i framtiden är om den ofrivilliga deltiden håller på att bli en inbyggd del i organisationens flexibilitet. Om så är fallet behöver inte andelen ofrivilligt deltidssamarbetande minska vid en högkonjunktur. Solidariteten mellan de anställda och den plikt-känsla som informanterna vittnar om kan i sådant fall användas av företaget just för att inte behöva anställa personal på heltid eller fast, då de anställda ställer upp för företaget och för varandra. Denna solidaritet kan således vara en av grunderna i företagets möjlighet att skapa en flexibel organisation. Resultatet blir en paradox för de anställda. Å ena sidan måste de hjälpa varandra för att de skall hinna med, å andra sidan leder deras hjälp till att arbetsgivaren inte behöver kalla in mer personal. Då de anställda vet att risken finns att ingen annan kallas in tackar de möjligtvis ja till arbete även om de inte hade planerat det eller om de t ex är sjuka. På så sätt kan den numerära flexibiliteten genomföras med hjälp av de anställdas solidaritet med varandra, samtidigt som detta riskerar att leda till att de själva inte kan få ett fast arbete, eftersom de just fyller funktionen av numerär flexibilitet.

Ännu en viktig fråga att diskutera är om solidaritetsfällan är lika utbredd på de arbetsplatser som är manligt dominerade. Är det så att män inte i lika stor ut-

sträckning har denna solidaritet och därmed skapar ett större tryck på arbetsgivarna att anställa dem på heltid? Har kvinnor en starkare omsorgskänsla för organisationen och sina kamrater som kan användas i flexibilitetshöjande syfte, och innebär detta då att kvinnorna både anställs under mer flexibla former och utgör flexibiliteten inom organisationen?

Vem lyssnar och vem kan man påverka?

Jag inledde detta avsnitt med ett citat där informanten säger att det man mest vill påverka är svårt att påverka – nämligen tiderna. I den enkät som jag genomfört uppger flertalet att de har en bra relation till sina chefer. Samtidigt är det få som anger att de har inflytande över sitt arbete och ännu färre är det som anser att de kan påverka de tidscheman som görs.

Hur stort inflytande upplever du att du har över ditt tidsschema?

	Litet	Tillräckligt	Mycket	Totalt
Deltid	22	5	1	28
Heltid	6	2	2	10

I tabellen ovan kan vi se hur andelen heltidsanställda och andelen deltidsanställda uppfattar sina möjligheter att påverka det tidsschema som görs på arbetsplatserna. Andelen som anser att de kan påverka sina arbetstider är liten, både bland dem som arbetar heltid och de som arbetar deltid. Nu är denna enkät inte tillräckligt omfattande för att ge en klar bild över detta. Något som man emellertid i en framtida studie skulle kunna analysera är hur stora eller små skillnaderna är i förhållande till att påverka arbetstiderna beroende på vilken anställningsform man har.

Om fler tilläts påverka sina arbetstider, skulle detta möjligtvis kunna leda till att färre av de anställda upplevde att just arbetstiderna är den främsta orsaken till att de vill byta arbete, och kanske ökade viljan att stanna kvar på arbetet. De anställda verkar inte enbart ha litet inflytande på de tidscheman som görs, utan de upplever att de har litet inflytande över organisationen i sin helhet. Kopplat till idén om de flexibla arbetstiderna finns även tanken på de flexibla arbetsplatserna, som är platta och ickehierarkiska (se t ex Bromé och Bäcklund 1998) och som man antar skall leda till en starkare koppling mellan chefer och anställda. I intervjuerna träder många röster fram som speglar en gräns mellan ett *vi* (anställda) och ett *dem* (arbetsgivare), gränser som sällan överskrids, med konsekvensen att de anställdas synpunkter på organisationen sällan kommer upp till ytan. Som vi kan höra av dessa citat har de anställda svårt att förstå varför cheferna agerar som de gör i och med att de själva upplever att detta leder till en sämre företagsorganisation. En informant berättar:

Ju mer folk som finns och hjälper dom, desto mer säljer vi. För de frågar om allt och hittar de inte så åker dom någon annanstans. Dom förlorar på det,

man skulle tjäna på att ta in mer folk tror jag, Jag vet inte hur dom resonerar. ... Jag tror att man skulle sälja bättre om man hade mer personal. Då hinner man med allt, personalen blir gladare, man blir mer gladare mot kunden, man blir mer hjälpsam.

Det som är intressant är att den anställda inte kan förstå varför ledningen agerar som den gör. Hon upplever att besluten leder till att de gör ett sämre arbete än vad de skulle kunna, vilket i slutändan leder till att företaget förlorar kunder. En annan anställd berättar varför hon tror att företaget har så många deltidsanställda:

Det är huvuden vi räknar med här

P – Huvuden?

Människor. Om vi säger att det är en heltidstjänst så delar dom hellre på den i två huvuden så kan de bolla med oss hur de vill. Då kan en gå tolv till nio och en åtta till två ... Dom sparar ju pengar och så har dom flera att ringa till. ... Min chef säger – Jag har hellre flera deltidsanställda som är friska och orkar mer som kan vara kvar två, tre timmar per dag än att ha en som jobbar heltid men som aldrig kan vara kvar. Och det förstår jag ju, men ändå tycker jag att man kan ta bort de fyra timmarna, lägg en timme per dag på de andra dagarna så att alla kan känna att man jobbar sina sex timmar. Det är himla fjuttigt.

Även om informanten har en stark förståelse för chefens anledning till att anställa folk på deltid, är det inte något som hon själv uppfattar som något positivt. Orsaken till att människor anställs på deltid är enligt henne att man skall kunna bolla med de anställda, att de skall kunna vara flexibla och att de deltidsarbetande skall kunna arbete mertid. Som man kan läsa av citatet finns det en stark markering mellan ett vi och ett dem, då hon t ex säger att ”de kan bolla med oss hur de vill”.

En intressant fråga i en kommande studie skulle t ex kunna vara hur deltidsanställda upplever att företaget ser på dem och den roll de har inom företaget. Är det bara huvuden man är intresserad av, som informanten talar om här?

Det jag har försökt belysa med begreppet solidaritetsfällan är den paradox som uppstår som en konsekvens av att de anställda hjälps åt och känner ansvar för varandra. Då informanterna är medvetna om arbetsbelastningen vid personalbrist arbetar de trots att de kanske inte hade tänkt göra det. De hjälper även varandra då det behövs. Detta skulle kunna innebära att företaget kan ha en kronisk personalbrist då de vet att jobbet i slutändan ändå blir utfört. På så sätt blir den ofrivilliga deltiden en del av organisationens inbyggda flexibilitet eftersom man räknar med denna solidaritet samt med behovet att jobba extra timmar för att ekonomiskt kunna överleva. Solidariteten mellan de anställda blir därmed en fälla för dem i och med att den innebär att företaget t ex inte kallar in personal när det behövs. I ett längre perspektiv kan man möjligtvis tänka sig att denna solidaritet blir något

som arbetsgivarna tar med i beräkningen inför hur de organiserar arbetsplatsen. Ett exempel skulle kunna vara att man utgår från att de anställda hjälper varandra om inte arbetsuppgifterna hinns med. Detta skulle innebära att man kan anställa människor till lägre antal timmar än vad arbetsuppgifterna kräver i och med att man utgår ifrån att de blir ”kollektivt gjorda”. Jag vill således med detta begrepp synliggöra hur i detta fall kvinnors solidaritet med varandra i längden kan vara en fälla för dem själva.

Avslutande kommentarer

Både det teoretiska och det empiriska materialet visar att handlingsutrymmet för arbetsgivaren är stort. En av slutsatserna man kan dra är att ofrivilligt deltidsarbete är inbyggt i organisationsstrukturen då det utgör en flexibilitetsbuffert som arbetsplatsen behöver. Ett annat intressant förhållande som belyses i rapporten är att de anställda upplever att deras möjlighet att genomföra ett bra arbete begränsas av deras anställningsform, samt att arbetsgivarna inte tar hänsyn till deras kunskaper om behoven som organisationen kan tänkas ha.

Vidare har jag visat att informanterna understryker hur centralt ett stabilt arbete är för deras liv. Myten om att unga vill ha flexibla arbetstider samt att arbete inte är centralt för ungdomar och deras identitet är inte något som bekräftas av informanterna. Det finns inte heller något som styrker antagandet att kvinnor väljer eller trivs med dessa arbetsvillkor på grund av sina reproduktiva roller. Alla som jag har intervjuat, och ett flertal av dem som besvarat enkäten och de flesta som jag har varit i kontakt med, önskar sig ett heltidsjobb med fastare arbetstider. Men materialet fångar samtidigt en yrkesstolthet och en trivsel med både arbetsplatsen och arbetskamrater som dock skuggas av den maktlöshet och stress som kvinnor ofta erfar som en konsekvens av sina arbetsvillkor.

Som redan diskuterats ovan är detta en preliminär och explorativ rapport. Nedan följer ett antal forskningsfrågor med syfte att vidareutveckla och fördjupa studien.

I DELTA-utredningen betonas globaliseringen som en av orsakerna bakom de förändrade relationerna på arbetsmarknaden. Ökningen av t ex deltidsarbetslöshet och behovsanställningar ses delvis som en konsekvens av den konkurrens som man antar globaliseringen föder. Som jag argumenterat i rapporten menar jag att denna analys är svår att använda vid en analys av handelssektorn, då de direkta konsekvenserna av globaliseringen är mycket svåra att fånga. En ökad kunskap om den ofrivilliga deltiden skulle därför kräva en djupare analys av hur dessa arbetsförhållanden utformas i förhandlingar mellan arbetsgivare och fackföreningen samt arbetsrättslagstiftningens påverkan på villkoren inom handelsområdet. En alternativ hypotes att utforska skulle kunna ta sin utgångspunkt i hur de förändrade maktförhållandena mellan fackföreningar, stat och arbetsgivare har påverkat anställningsvillkoren för de handelsanställda. Jag skulle avslutningsvis

vilja resa ett antal frågeställningar som jag tycker skulle vara intressanta i framtida forskning kring ofrivillig deltid.

För det första finns ett behov av att identifiera andra (alternativa) organisationsformer. Det finns en risk, som t ex blir synlig i DELTA-utredningen, att man utgår ifrån att de anställningsformer som ökat i antal (t ex behovsanställningar) är en naturlig och nödvändig del av utvecklingen på arbetsmarknaden. En viktig uppgift är därför att lyfta fram och utforska de arbetsplatser inom handelssektorn som har utvecklat strategier för att erbjuda de anställda bättre arbetsvillkor, som de själva vill ha. En ingång i ett sådant arbete skulle vara att dokumentera och systematisera den växande kunskap som de anställda är bärare av, och som innehåller många och intressanta förslag till förändring. Ett annat sätt att närma sig arbetsorganisationen är genom att studera likheter och skillnader i arbetsvillkor för de anställda på små respektive stora arbetsplatser inom handelssektorns område.

Den andra frågeställningen, som är intressant att diskutera ur ett genusperspektiv, är varför det framförallt är handelsanställda kvinnor som har dessa typer av anställningsformer. Kvinnor och män arbetar till viss del inom olika sfärer och man kan se att i de delar där det finns en dominans av män är andelen heltidsanställda högre. Då argumentet ofta är att deltid ger en flexibilitet i organisationen kan man fundera över varför denna flexibilitet inte behövs inom de mansdominerade sfärerna. Har handelsanställda män ett starkare förhandlingsläge? Vad är arbetsgivarnas argument för att anställa kvinnor på deltid och män på heltid, och vilka konsekvenser har dessa skillnader för människors möjligheter att göra karriär, få vidareutbildningar och inflytande över sina arbeten? Kopplat till den frågan kan även en diskussion av den solidaritetsfälla som jag beskrivit föras. Är det så att företagen organiseras annorlunda beroende på om det finns kvinnor eller män inom dem?

Den sista frågan som informanterna belyser och som jag anser är intressant att studera vidare är hur kravet på flexibilitet från de anställdas sida möts eller inte möts med att andra områden flexibiliseras för att anpassa deras behov. Om de anställda ska erbjudas rimliga villkor är det viktigt att skapa och erbjuda samhällstjänster som utgår från de behov en växande grupp av arbetstagare har. Det behövs en kritisk granskning av samhällets organisationer utifrån dessa anställdas perspektiv.

Sammanfattning

En av de centrala utgångspunkterna för den här rapporten är begreppet *segmentering*. Segmenteringsperspektivet hävdar att det är viktigt att belysa förekomsten av skilda arbetsmarknader och deras olika organisationsprinciper (Doeringer och Piore 1971). Enkelt uttryckt delar man upp arbetsmarknaden i två delar (dessa skall inte tolkas statistiskt utan skall ses som idealtyper som är öppna för komplexi-

tet och dynamik). Å ena sidan finns den interna arbetsmarknaden; denna omfattar vad man kallar för kärnarbetskraften och erbjuder arbetare anställningstrygghet, höga löner och karriärmöjligheter. Å andra sidan finns den externa arbetsmarknaden, som utgör en buffertarbetsmarknad med dåliga arbetsvillkor, stor anställningsosäkerhet, dåliga löner och begränsade karriärmöjligheter.

Segmenteringsteorin har utvecklats som ett centralt analytiskt redskap för att förstå förändringar på arbetsmarknaden under 1980- och 1990-talet, då differentieringen på arbetsmarknaden blev tydlig, inte minst som en konsekvens av den ökande andelen arbetslösa, ofrivilligt deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar. Forskare¹¹ har visat hur dessa skillnader i arbetslivet är kopplade till processer av social kategorisering och underordning till exempel baserade på genus, generation eller rasifiering. Segmenteringsperspektivet kan öka förståelsen av de processer som leder till deltidsarbeten och tidsbegränsade arbeten och de arbetsvillkor som präglar dem. I en diskussion om segmentering måste även en feministisk förståelse av arbetsmarknaden finnas. Det är viktigt att denna feministiska analys lyckas fånga intersektionaliteten mellan olika maktrelationer och positioner på arbetsmarknaden. Min studie bekräftar ett flertal feministiska studier som visat på kopplingen mellan kvinnors underordnade position i samhället och den könssegregerade arbetsmarknaden.

Mitt empiriska material baseras både på kvalitativa och kvantitativa metoder. Dels har en enkätundersökning genomförts med utgångspunkt i Handelsanställdas förbunds register. Enkäten har skickats till 170 personer som jobbar deltid inom ett antal större detaljhandelsaffärer i Västerås. Svarsfrekvensen är 50 personer. Den kvalitativa studien innefattar fem djupintervjuer med kvinnor i åldrarna tjugotre till trettiofyre.

Den empiriska delen är uppdelad i tre temadelar. Det första temat, *Flexibilitetens gränser – i arbetstid, fritid och lön*, syftar till att ge läsaren en inblick i hur informanterna beskriver (och upplever) sin arbetsplats och yrkesroll. I motsättning till myterna om generation X: s ointresse i fasta anställningar, växer det ur alla intervjuer fram både en yrkesstolthet och i de flesta fall en önskan att stanna inom branschen om arbetstiderna, lönerna och möjligheterna till inflytande förändras. Flexibilitet definieras av informanterna i termer av att *alltid vara beredd att ställa upp*, en egenskap som är central för att överhuvudtaget kunna behålla jobbet och därutöver nå (genom att arbeta helger och kvällar) en lön som täcker nödvändiga vardagsbehov. Ännu en sak som belyses av informanterna är att deras arbetsformer ofta hamnar i konflikt med andra samhällsorganisationer, som följer andra former av tidsorganisering t ex barnomsorg, fritidsverksamhet, utbildningssystem. Detta hindrar dem från att utveckla vad de själva definierar som ett normalt liv. De belyser svårigheten att kunna planera sina liv och menar att just osäkerheten är ett av de stora stressmomenten i deras liv och arbete.

¹¹ Se t ex Gonäs (1989); Knocke (1986); Schierup och Paulson (1994).

Det andra temat, *Flexibilitetens gräns – i arbetet*, belyser det informanterna upplever som konsekvenser av personalbrist och korta arbetstider i förhållande till arbetet. Här belyses bland annat att personalbristen leder till att de anställda inte upplever att de kan fullgöra sitt arbete. De beskriver hur deras anställningsform ofta leder till att de inte hinner med de uppgifter de har, samt att arbetet styckas upp då de måste få många olika saker gjorda på kort tid. Detta ger i vissa fall upphov till att de anställda inte orkar engagera sig i sitt arbete eftersom man upplever att tiden inte räcker till.

Det sista temat, *Solidaritetsfällan*, syftar till att synliggöra hur hänsynstagande till själva verksamheten och omsorgstagande om andra anställda ligger till grund för accepterandet av orimliga arbetsvillkor. Två exempel kan nämnas: informanterna berättar ofta hur de systematiskt och med växande stress täcker upp för varandra när någon inte hinner göra sina arbetsuppgifter. De beskriver också svårigheten med att tacka nej till arbete när de har planerat att vara lediga, då de är medvetna att deras frånvaro innebär större belastning för deras arbetskamrater. Dessa outtalade normer för solidarisk handling förstärker enligt min mening arbetsgivarens makt över de anställda. I motsättning till myterna om flexibla och platta organisationer träder ur intervjuerna fram många röster som speglar gränsen mellan ett vi (anställda) och dem (arbetsgivaren), gränser som sällan överskrids med konsekvensen att de anställdas relevanta synpunkter på organisationerna ständigt kommer till korta. Frågan är då om inte de moderna och platta organisationerna är mer en retorisk myt än en verklighet för dem som är anställda inom dem.

Litteraturförteckning

- Abrahamsson, Lena (2000) *Att Återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Borea.
- AMS (2001) *Flöden på arbetsmarknaden*. Stockholm: AMS.
- Aronsson, Gunnar & Göransson, Sara (1998) ”Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialog”. *Arbete och Hälsa* 1998:3. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Baude, Annika (1992) *Kvinnors plats på jobbet*. Stockholm: SNS förlag och Arbetslivscentrum.
- Bromé, Per & Bäcklund, Ann-Katrin (1998) *S – märkt. Företagens etniska vägval*. Stockholm: SNS förlag.
- De los Reyes, Paulina (1999) ”I skärningspunkten mellan genus och etnicitet. Ett ekonomiskt historiskt perspektiv på invandrarkvinnor i svenskt arbetsliv”, i *Arbetsmarknad och arbetsliv* årg 4 nr 1, sid 13-31.
- De los Reyes, Paulina (2002) ”Det problematiska systerskapet om svenskhet och invandrarskap inom svensk genushistorisk forskning”, i De los Reyes, Paulina, Molina, Irene, Mulinari, Diana (red) *Maktens olika förklädnader. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.

- Doeringer, Peter & Piore, Michael (1971) *Internal Labour markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass: Heath Lexington Books.
- Forssell, Johanna (2003) *Deltidsarbetslöhet – en forskningsöversikt utifrån aktuell forskning och statliga utredningar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gonäs, Lena (1989) *En fråga om kön. Kvinnor och män i strukturomvandlingens spår*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Handels (2001) *Handels i siffror*. En rapport från Handelsanställdas förbund. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Hedenmo, Martin (1999a) *Heltid en rättighet – deltid en möjlighet*. Rätten till heltid: argument, underlag samt möjliga åtgärder. En rapport från Handels utredningsgrupp. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Hedenmo, Martin (1999b) *Deltidsarbete*. En rapport från Handels utredningsgrupp. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Håkansson, Kristina (2001) *Språngbräda eller segmentering. En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU.
- Håkansson, Kristina (2002) ”Anställningsformer och arbetsvillkor” i *Arbetslivet*. Hansen, Lars & Orban, Pal (red) Lund: Studentlitteratur.
- Jonsson, Inger (2003) *Deltidsarbete och deltidarbetslöshet inom svensk detaljhandel: utvecklingslinjer och tidigare insatser*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Knocke, Woukko (1986) *Invandrade kvinnor möter facket. En studie om kvinnor från fyra länder inom Kommunal och Fabriksarbetareförbundets avtalsområde*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Knocke, Wuokko (1991) ”Invandrade kvinnor, vad är problemet” i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1991 nr 3.
- Korpi, Walter (1999) ”Ojämlighetens ansikte: Genus, klass och ojämlikhet i olika typer av välfärdstater”. I Berge, Anders, Korpi, Walter, Palme, Joakim, Stenberg, Sten-Åke & Åmark, Klas (red) *Välfärdsstat i brytningstid: genus och klass, ojämlikhet och fattigdom*. Örebro: Institutionen för samhällsvetenskap.
- Lehto, Arja (1999) ”Nordisk forskning om kön och arbete”, i Gonäs, Lena, Plantenga, Janneke & Rubery, Jill (red) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Ett europeiskt perspektiv*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- LO (1999) *Kvinnor och män på inkomstrappan*. Stockholm: LO
- LO (2000) *Arbetsmarknadens frontlinje. En skrift från LO om den privata tjänstesektorn, svart arbetskraft och hemservice för äldre*. Stockholm: LO.
- LO (2001) *Anställningsformer*. Stockholm: LO.
- LO (2004) *Integration 2004. Fakta och Kunskap*. Rapport inom projektet LIKA VÄRDE – LIKA RÄTT. Stockholm: LO.
- Miles, Robert (1989) *Rasism*. New York & London: Routledge.
- Molina, Irene (1997) *Stadens rasifiering. Etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Uppsala: Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet.
- Neergaard, Anders (2002) ”Fackföreningsrörelsen i ett rasifierat samhälle.” i De los Reyes, Paulina, Molina, Irene, Mulinari, Diana (red), *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.

- Nyberg, Anita (2003) *Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet: en uppföljning av DELTA utredningen (SOU 1992:27)*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- SCB (1999) *Utveckling och flöden på arbetsmarknaden*. Stockholm: SCB.
- Schierup, Carl-Ulrik & Paulson, Sven (1994) *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik*. Stockholm: Carlssons.
- Soidre, Tiiu (2002) "Ålder, generation och arbete", i *Arbetslivet*. Hansen, Lars & Orban, Pal (red), Lund: Studentlitteratur.
- SOU 1998:4. *Män passar alltid. Nivå och organisationspecifika processer med exempel från Handeln*. Sundin, Elisabeth. Stockholm: Fritzes.
- SOU 1999:27 *DELTA Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:137. *Glasväggar och glastak? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. (red) Persson, Inga & Wadensjö, Eskil, Stockholm: Fritzes.
- Stark, Agneta & Regnér, Åsa (2001) *I vems händer? Om arbete, genus, åldrande och omsorg i tre EU-länder*. Tema Genus, Rapport nr 1:2001. Linköping: Linköpings universitet.
- Tilly, Chris & Tilly, Charles (1998) *Work under Capitalism*. Oxford: Westview Press.
- Tilly, Chris (1996) *Half a Job: Bad and Good Part-time Jobs in a Changing Labour Market*. Philadelphia: Philadelphia University Press.
- Wahl, Anna (1992). *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: EFI.
- Wikander, Ulla (1999) *Kvinnoarbete i Europa 1789 – 1850. Genus, makt och arbetsdelning*. Uppsala: Atlas Akademi.