
Anne Grönlund: Flexibilitetens gränser Förändring och friktion i arbetsliv och familj

Borea, Umeå, 2004

Avhandlingen *Flexibilitetens gränser* plasserer seg sentralt i samtidens arbeidslivsforskning. Innledningsvis presenteres begrepet fleksibilisering, og et grunnleggende og omfattende spørsmål reises: representerer fleksibilisering frigjøring eller trussel? Grönlund presiserer at svaret kan avhenge av øynene som ser. Ordets attraksjonskraft ligger, som for alle symbolord, i dets tildekkede karakter. Gjennom lag av slør fremtrer ingen skarpe detaljer, bara en lokkende bevegelse. Flexibiliseringsdebatten er krevende ikke minst fordi spørsmål om makt usynliggjøres i et ofte teknisk økonomisk språk. Den nordiske arbeidslivsmodellen tiltrekker seg interesse. Ligger noe av dens karakter gjemt i institusjonaliserte samspill som regulerer fleksibilitet? Er det arbeidsretten som setter grenser for fleksibilitet? Er løsningen å flytte større frihet ned til den enkelte organisasjon? spør Grönlund. Hva åpenbarer seg om fleksibilitet "på svensk" når sosiologen nærmer seg utfordringen med empiriske studier.

Hvordan ser fleksibiliteten konkret ut når den opptrer på svenske arbeidsplasser? Hensikten med studien er å ta rede på hvilke strategier for fleksibilitet som anvendes i tre svenske bransjer. Men Grönlund er også interessert i å finne ut hvordan det ser det ut fra individets perspektiv, og hvilket bidrag representerer fleksibilitet i arbeidslivet til likestilling.

Med respekt for kompleksiteten i oppgaven velger Grönlund å belyse sine problemstillinger ved å kombinere flere metoder. Hun gjennomfører en spørreskjemaundersøkelse i finansbransjen, helsetjenesten og

verkstedsindustrien. Til spørreskjemaundersøkelsen ble 1/4 av alle ansatte utvalgt i et stratifisert utvalg. Like mange kvinner og menn ble inkludert. Arbeidsgiverne blir intervjuet. Samtidig gjøres det granskninger av tilgjengelig materiale så som kollektivavtaler og samtaler med nøkkelinformanter. Granskningen av avtaleverket og data på bransje og virksomhetsnivå hever denne avhandlingen.

Vi får tydeliggjort hvordan verkstedsindustrien er "the leading part" i den markedsdrevne fleksibiliteten. Helsesektoren og finans klarer seg bra med den gitte fleksibiliteten. Ikke all fleksibilitet "tas ut".

Spørsmålsstillingene er omfattende og dreier seg om:

- Om og hvordan organisasjonene strever etter å bli mer fleksible og med hvilke hindre?
- Hva man kan lære ved å utvide definisjonen av fleksibilitet, som i høy grad har utgått fra organisasjonens behov, og undersøke om det finnes en fleksibilitet som gir mennesker muligheter til å tilpasse arbeidet til sine egne behov og ønskemål.
- Arbeidstiden og arbeidstidsforlegning og den funksjonelle fleksibiliteten.
- Stemmer det at fleksibiliteten ikke bare er til fordel for virksomheten, men også for de ansatte?
- Bryter fleksibiliseringen ned kjønnskiller og våre forestillinger om mannlig og kvinnelig jobb? Fører fleksibiliseringen til at man deler mer på jobbene hjemme og ute?

I en gjennomgang av forskningslitteraturen viser Grönlund sin kjennskap til sentrale bidrag til den faglige diskursen på arbeidslivsforskningsfeltet. Selve fleksibiliseringsbegrepet skal betegne en utvikling som skjer både i organisasjonene og i etterspørselen på arbeidsmarkedet, en motsats til den antatte rigiditet i den nordiske arbeidslivsmo-dellen. Etter Atkinsons analyse (1985) anvender foretakene en kombinasjon av ulike strategier for å maksimere sin omstillings-evene. Men ulike grupper står for ulike typer fleksibilitet. Kjernearbeidskraften disponerer foretaksspesifikk kompetanse. Andre kan kjøpes inn. Grönlund peker også på at tanken på at markedets økende uforutsigbarhet krever løsere kontrakt mellom arbeidsgivere og arbeidstakere er et framtrødende tema også i de nationaløkonomiske teoriene som på mange måter har kommet til å domi-nere debatten. "Eurosklerose", en tilstivning, er diagnosen som er stilt. Men hvilken medisinerings kreves, og er tilstanden reell? I følge anslag er maksimalt 1/4 av virksomhetene såkalte fleksible virksomheter.

Valget av bransjer er ikke tilfeldig. De-batten om fleksibilisering har i høg grad gått ut fra forholdene i verkstedsindustrien. Flexibilisering finnes imidlertid også i bransjer der en fordristisk masseproduksjon aldri har vært særskilt utbredt (Karlson & Erikson 2000).

Det gir god mening å skille mellom ulike typer av fleksibilitet, og Grönlund klargjør forholdet mellom

- Optimal flexibilitet versus maksimal flexibilitet (s 27).
- Intern och ekstern flexibilitet.

En entydig utvikling?

Det er tegn til at de såkalte atypiske ansettelsesforholdene har økt. Tidsbegrensede an-

settelses, deltidsarbeid, enkeltmannsforetak og utleie av arbeidskraft er utbredte fenomen i i USA og Vest Europa og omfatter anslagsvis rundt 30 prosent av de sysselsatte. I Sverige har tidsbegrensede ansettelses økt bare i noen prosent. Skyldes dette konjunktursvingninger eller strukturendringer? David Soskice (1999) deler inn landene i koordinerende versus liberale produksjonsregimer. Systemene bygger på helt ulike logikker, hvilket gjør at reaksjonene på ett forandringstrykk kan se ulike ut i ulike land.

Et system som det svenske kan favorisere utviklingen av funksjonell eller pragmatisk fleksibilitet. Er det i så fall bare interne faktorer i arbeidslivet som forklarer dette? I et komparativt perspektiv blir det tydelig at det også er snakk om ulike reproduksjonsregimer: At vilkårene for den sosiale reproduksjonen skiller seg mellom de ulike landene er et faktum, man behøver bare sammenlikne foreldrepermisjonene – og likestillingslover, muligheten till barnomsorg eller skillsmisses og familiestruktur. Velferdsstaten og arbeidsmarkedet danner ulike sosiale konfigurasjoner i de nordiske landene sammenliknet med andre land.

Forhåpningene til den interne fleksibiliteten og det faktum at den kan tenkes bli særlig viktig i et land som Sverige gjør at Grönlund i sin studie velger å undersøke nettopp fleksibiliteten i arbeidstider og arbeidsoppgaver.

Grönlund arbeider med noen teser om organisasjonens og individenes behov:

På organisasjonsnivå:

Tese 1: at dagens organisasjoner befinner seg på en ustabil, stadig fluktuerende, marked, hvilket krever att de kontinuerlig tilpasser bemanningen etter svingningene i etterspørselen.

Tese 2: at det først og fremst skjer i form av numeriske forandring i arbeids-

styrken, det vil sege ved å regulere omfanget av arbeidsstokken.

Tese 3: at streben etter fleksibilitet hemmes av den svenske arbeidsretten.

For individene:

Tese 4: at organisasjonen streben etter fleksibilitet er til det beste også for de ansatte. Gjennom funksjonell og arbeidstidsrelatert fleksibilitet.

Tese 5: at disse typene av fleksibilitet bidrar til en minsket kjønnssegregering i arbeids- og hjemmeliv. Dette forutsetter at menn og kvinner får nyte godt av fleksibiliseringen på samme måte.

Fleksibilitet på svensk – den fremforhandlede fleksibilitet

Hovedresultatet i avhandlingen er meget interessant og sier at det ikke bare er numerisk fleksibilitet ved hjelp av oppsigelser, tidsbegrensede ansettelser og anbud som skaper fleksibilitet. Det handler i like stor grad om å skape fleksibilitet gjennom den tilgjengelige arbeidskraften, overtid og arbeidsrotasjon. Data viser at 85 prosent har fortsatt en "tillsvidare" kontrakt.

Ansettelsestrygghet kombinert med sjenerøse regler for studiefri bidrar for eksempel til at det stadig finnes et utbud av vikariater, dette utgjør i realiteten halvparten av de tidsbegrensede jobbene.

Ansettelsestryggheten gir også fordeler for arbeidsgiverne ved å gjøre det lønnsomt for arbeidsgiveren å investere i utdanning og ved å gi en arbeidsstyrke som er lojal og som ikke kjenner seg truet av teknologiske og organisatoriske forandringer.

Selv om fleksibilitet er arbeidsgivernes honnørord har altså forandringene i Sverige ikke på samme måten som i anglosaksiske land ensidig blitt dirigert

av foretaksledelsen. I stedet kan man tale om en framforhandlet fleksibilitet (s 198).

Kompetanseutfordringene fremtrer som en større utfordring enn begrensinger i arbeidsretten.

Grönlund viser også til muligheter og incitament for intern fleksibilitet som har lange tradisjoner i svensk arbeidsliv. Tidligere undersøkelser viser også at fleksibilitet i form av arbeidsrotasjon og lagarbeid er mer omfattende i Sverige enn i mange andre land, og Grönlunds analyser viser at den interne fleksibiliteten er minst like viktig som den eksterne. På den andre siden viser det seg at det ikke er lovgivningen, men avtalene som lukker for muligheter.

Tid som struktur

Denne avhandlingens bidrar til å gripe om samspillet mellom flere nivåer i samfunn, arbeidsliv, virksomhet, kjønnsarbeidsdeling, familiedynamikk og individenes streben etter sammenheng. Avhandlingen belyser betydningen av *tid* som struktur, sammenbinding og pressfaktor. Hvordan er forholdet mellom arbeidslivets krav og våre liv i den store sammenhengen? Bidrar fleksibilitet til et holdbart arbeidsliv – og bidrar fleksibilitet til et holdbart liv? Sammenfatningsvis ser vi at en virksomhetsfleksibel arbeidstid gir mer fleksibilitet for den ansatte. Høyere stillingsplassering gir mer fleksible arbeidstider. Men – høyere posisjon gir også mer intensitet.

Kjønn og fleksibilitet

I de bransjer som ble studert har kvinner mindre virksomhetsfleksible arbeidstider. Om denne avhandlingen er forbilledlig på mange vis er den mindre klar mht samspillet mellom fysiske, sosiale og organisatoriske

forhold på jobbnivå. Som leser blir man interessert i den *subjektive opplevelsen* av fleksibilitet og man vil gjerne vite hva som inngikk i spørreskjemakartleggingen. Det er vanskelig å opponere overfor valg av analyse når vi ikke har oversikt over hvilke valgmuligheter som forelå.

Fleksible familier?

Gjør fleksibiliteten det virkelig lettere å forene arbeide, familie og fritid? Medfører kravene om at vi selv skal synkronisere arbeidstiden og aktivitetene at vi i stedet opplever stressende vilkår? Bidrar denne fleksibiliteten til likestilling eller bidrar den i stedet til å *konservere tradisjonelle roller*?

Her beveger Grönlund seg inn i et område der det er lite empirisk forskning. Hennes hypotese er at *fleksibiliteten har samme effekt for menn og kvinner*, selv om effekten kan være sterkere for kvinner. Hva betyr arbeidstidens forlegning for konflikten mellom arbeid og familie? Funnene i undersøkelsen er tankevekkende: Høye krav fra to sfærer er mer stressende for kvinner enn for menn. Grönlund peker på hva hun kaller "Moderskapets sosiale konstruksjon" som forklaring. De som arbeider "ikke-dagtid" opplever en større konflikt mellom arbeid og familie enn dagtidsarbeidende og vi kan spørre oss om dette er en *klasse* variabel. Konflikten forsterkes både for menn og kvinner med barn. Fordelingen av husarbeidet har derimot ingen direkte effekt på konflikten arbeid – familie. Arbeidets krav forklarer mennenes situasjon, mens barns alder og antall betyr mest for kvinners reaksjoner. Det kommer til syne at det er begrensninger på familiens fleksibilitet

Skilnaden mellom fleksibilitetens effekt på familjelivet og på andre aspekter av fri-

tiden kan forklares på flere sett. En forklaring kan vara att familjelivet trots allt preges av en ganska fast tidsstruktur som inte utan vidare lar sig "flexibiliseras" (s 170).

Den som er hjemme på dagtid føler seg mest presset til å gjøre husholdsarbeid.

Och även om arbetstidens längd har betydelse, ger analysen inget övertydande stöd åt tanken på att genom arbetstidsreformer skapa jämställdet i hemmen. Först när kvinnans arbetsvecka är minst nio timmar längre än mannens sker det överhuvudtaget någon omfördelning av hemarbetet (i förhållande till par där båda har like lång arbetstid) (s 192).

Gjennom et betydelig empirisk arbeid bringer Anne Grönlund forskningen videre og dermed vår kunnskap på dette feltet. Avhandlingen kler bokformen, og et presist og elegant språk er klargjørende og forbilledlig.

Referanser

- Atkinson J (1985) *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS Report nr 89, Institute of Manpower Studies, University of Sussex, Falmer, Brighton.
- Karlsson J Ch & Eriksson B (2000) *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor. En empirisk prövning av en retorisk figur*. Aktiv förlag, Lund.
- Soskice D (1999) "Divergent Production Regimes: Coordinated and Uncoordinated Market Economics in the 1980s and 1990s" i Kitschelt H m fl (red) *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*. Cambridge University Press, Cambridge.

Björg Aase Sørensen, Dr Philos, professor ved Høgskolen i Vestfold, Norge og mangeårig medarbeider ved Arbeidsforskningsinstituttet i Oslo