

Flexibilitet, jämställdhet och välfärd - 2000-talets gordiska knut?

Anne Grönlund
Sociologiska institutionen
Umeå universitet

Underlagsrapport till EU-konferensen
"What does gender equality mean for economic growth and employment?"
Swedish Presidency of the European Union, Stockholm 15-16 oktober 2009.

Många europeiska länder står idag inför en svår ekvation: för att klara tillväxt och välfärd måste kvinnorna öka sitt utbud av arbetskraft – samtidigt som den fallande trenden i barnafödande måste vända. Här står hoppet till ett mer flexibelt arbetsliv, som kan göra det lättare att förena arbete och familj i jämställda tvåförsörjarfamiljer.

Men arbetslivets flexibilisering utmålas också som ett hot mot jämställdheten. Många har varnat för att företagen i sin strävan efter flexibilitet ska dela in arbetskraften i ett A- och ett B-lag och menat att kvinnor, på grund av sitt ansvar för hem och barn, ska komma att räknas till det senare och hänvisas till osäkra och lågkvalificerade jobb. Ställda inför ett sådant scenario kan många kvinnor tvingas välja bort familj och barn – med allvarliga konsekvenser för välfärden.

Kvinnorna spelar alltså en nyckelroll när det gäller sambandet mellan flexibilitet, tillväxt och välfärd – även om detta inte alltid framgår av debatten. I det här kapitlet ska jag med hjälp av forskning på området diskutera några centrala frågor kring flexibilitet och jämställdhet. Har farhågorna om att kvinnor ska betraktas en flexibel, utbytbar arbetskraft besannats och har män i högre utsträckning fått del av den ”goda” flexibilitet som handlar om att delegera befogenheter och skapa lärande och föränderliga organisationer? Kan flexibilitet i arbetstiden leda till ökad jämställdhet och är flexibla scheman detsamma som familjevänliga scheman? Och kan den EU-politik som lanseras under begreppet *flexicurity* bidra till att arbetslivets flexibilisering utvecklas på ett sätt som gynnar kvinnorna och leder till minskade klyftor mellan könen?

Flexibilitetens många ansikten

Det var i början av 1980-talet som flexibilitet utropades till den nya ledstjärnan för västvärldens företag. Företagsledare och forskare, regeringar och internationella organisationer tycktes alla samtidigt vakna upp till insikten om att omvärlden radikalt hade förändrats till följd av globalisering, teknikutveckling och framväxten av en ny ekonomi baserad på kunskap och tjänster. I denna nya värld, präglad av stark konkurrens på en nischad, instabil och oförutsägbar marknad, fungerade inte dåtidens organisationsmodeller, baserade på massproduktion, standardisering och långsiktighet. Istället måste företagen inrikta sig på att maximera sin omställningsförmåga för att snabbt och smidigt kunna anpassa sig till marknadens nycker. Receptet för överlevnad hette flexibilitet.

Europas stigande, till synes kroniska, arbetslöshet vittnade samtidigt om brister i denna omställningsförmåga. Problemen kopplades till arbetsmarknadens reglering, inte minst anställningsskyddet, som ansågs begränsa företagens manöverutrymme. Flexibilitet blev därför från början ett starkt politiserat begrepp, liktydigt med otyglade marknadskrafter. Kritiker varnade för att företagens strävan efter flexibilitet skulle leda till fler osäkra jobb och ökade klyftor mellan olika grupper av anställda – mellan hög- och lågutbildade, yngre och äldre och, inte minst, mellan kvinnor och män.

Debatten försvårades också av att begreppet flexibilitet visade sig vara ytterst flexibelt. Ordets grundläggande betydelse är förmågan att reagera på och anpassa sig till

förändringar, men i forskning och debatt har det kommit att användas på en rad olika sätt. Man talar om flexibilitet på arbetsmarknaden, inom organisationen och för individen och på varje nivå har begreppet många betydelser; forskare som tar sig för att kartlägga dem brukar få ihop ganska imponerande listor (se t ex Furåker m fl 2007). Den som känner sig osäker på vad begreppet flexibilitet står för har alltså goda skäl.

För att bilda sig en uppfattning om flexibilitetens omfattning och effekter måste man skilja mellan olika typer av flexibilitet. Framför allt är det viktigt att hålla isär det som kallas numerär (eller extern) flexibilitet och olika former av intern flexibilitet. *Numerär flexibilitet* handlar om att företagen efter behov kan variera personalstyrkans storlek. Det kan ske på olika sätt – genom korta, tidsbegränsade kontrakt, genom ett svagt anställningsskydd som gör det lätt att säga upp även tillsvidareanställa eller genom att man hyr in personal eller lägger ut delar av verksamheten på entreprenad. *Intern flexibilitet* handlar om att med hjälp av den befintliga personalstyrkan maximera möjligheterna till omställning och förändring. Den omfattar två huvudsakliga strategier: *funktionell flexibilitet* som innebär att personalen får växla mellan arbetsuppgifter och utveckla sin kompetens och *arbetstidsflexibilitet* som skapas genom att personalens scheman varierar efter verksamhetens behov, t ex genom övertid eller olika former av order- eller säsonganpassad arbetstid. (Ifråga om arbetstidsflexibilitet är det extra viktigt att vara klar över begreppen eftersom diskussionen också tenderar att handla om anställdas möjlighet att variera sin arbetstid, vilket jag återkommer till nedan.)

Numerär och intern flexibilitet kan i många avseenden betraktas som varandras motsatser. Medan anställningsskydd och andra regleringar ses som ett hinder för numerär flexibilitet är långsiktiga anställningar snarast en förutsättning för funktionell flexibilitet, som bygger på kontinuerlig kompetensutveckling och en stor självständighet för de anställda. Funktionell flexibilitet betraktas därför ofta som en "god" form av flexibilitet, som är positiv också för arbetstagarna. Det gäller också arbetstidsflexibilitet, som anses göra det lättare att förena arbete och familj.

Nedan kommer jag att diskutera innebörden och omfattningen av numerär och funktionell flexibilitet ur ett jämställdhetsperspektiv, för att sedan komma in på frågan om arbetstidsflexibilitet och dess konsekvenser. Texten avslutas med några reflexioner kring EUs *flexicurity*-politik.

Ger flexibiliteten osäkra jobb?

Den numerära flexibiliteten – alltså företagens möjlighet att anställa och säga upp efter behov – kom från början att stå i centrum för flexibilitetsdebatten och ladda den med politisk ammunition. Kritiker på vänsterkanten och inom fackföreningsrörelsen, men också många forskare, varnade för att företagens strävan efter flexibilitet skulle skapa ett arbetsmarknadens B-lag med lågkvalificerade, osäkra jobb och många befarade att denna grupp i hög grad skulle komma att bestå av kvinnor. Mycket uppmärksamhet har därför riktats mot vad som kommit att kallas för flexibla jobb.

De flexibla (eller som det tidigare hette: atypiska) jobben diskuteras ofta som ett snabbt växande fenomen, men begreppet är vagt och omfattar en rad, sinsemellan mycket olika, arrangemang. Det är problematiskt, särskilt som flera av dem inte på något självklart

sätt kan kopplas till företagens strävan efter numerär flexibilitet. Det gäller till exempel deltidsarbete, vilket jag återkommer till nedan.¹

Om man istället koncentrerar sig på tidsbegränsade anställningar – den kanske mest omdebatterade typen av flexibla jobb - blir bilden av utvecklingen mindre entydig. Ser man till genomsnittet för EU är andelen tidsbegränsade anställningar visserligen något högre än för ett par decennier sedan (Storrie 2003, Eurostat 2008), men variationen mellan länder är avsevärd. I Spanien och Polen har omkring tre av tio anställda ett tidsbegränsat kontrakt; i länder som Rumänien, Slovakien och Storbritannien omfattas bara några få procent. Också utvecklingen över tid är spretig. Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat i en rad länder, men på många håll syns ingen tydlig trend och i vissa länder har denna typ av kontrakt blivit färre. Riktigt dramatiska ökningar har ägt rum bara i ett fåtal länder: i Spanien exploderade andelen tidsbegränsade anställningar under 1980-talet till följd av förändringar i arbetsrätten, i Polen fyrdubblades andelen i början av 2000-talet (OECD 2002, Eurostat 2008).

Tidsbegränsade anställningar är vanligast bland yngre, de är också något vanligare bland lågutbildade än bland högutbildade (OECD 2002). Det går dock ingen tydlig skiljelinje mellan kvinnor och män. År 2005 hade 15 procent av kvinnorna i EU-27 ett tidsbegränsat kontrakt, mot 14 procent av männen (European Commission 2006). Bara i ett fåtal länder finns stora skillnader till kvinnors nackdel. Det gäller t ex Cypern och Finland, men också Sverige kan räknas hit med omkring fem procentenheters skillnad mellan könen. I andra länder är könsskillnaden försumbar och i Lettland och Litauen är de tidsbegränsade kontrakten vanligast bland män (Eurostat 2008).

Tidsbegränsade anställningar är nu inte något oproblematiskt mått på vare sig företagets eller arbetsmarknadens flexibilitet. På en helt oreglerad arbetsmarknad – med obegränsade möjligheter till numerär flexibilitet – blir tidsbegränsade kontrakt meningslösa eftersom arbetsgivaren när som helst kan säga upp *alla* anställningar (Holmlund 1995). Sådana kontraktsformer tycks istället växa fram i länder där regelverket gör det svårt att säga upp tillsvidareanställda – Spanien nämns ofta som ett typexempel. Andelen tidsbegränsade kontrakt påverkas också av konjunkturer. I Sverige kan till exempel ökningen av sådana kontrakt kopplas till den djupa krisen i mitten av 1990-talet (OECD 2002, Holmlund & Storrie 2002).

Men också om man bortser från kontraktsformen och tittar på anställningstider, det vill säga hur länge vi stannar hos en och samma arbetsgivare, är det svårt att tala om en trend mot mer numerär flexibilitet. En anställning inom EU-området varar i snitt över tio år och en rad studier från olika länder visar att de genomsnittliga anställningstiderna inte har minskat. Inte heller tycks de riktigt kortvariga jobben ha blivit fler (Auer, Berg & Coulibaly 2004, Auer & Cazes 2003, Holmlund 1995). Kvinnor har, generellt sett, kortare anställningstider än män, men denna skillnad speglar inte företagets

¹ Det råder ingen enighet om hur begreppet flexibla jobb ska avgränsas. Vissa har tillämpat en vid definition som kan inkludera tidsbegränsade anställningar, deltider, egenföretagande, anställda i företagsservice, hyrarbetskraft och ibland också arbeten utanför den informella ekonomin (se t ex Belous 1989, Cordova 1986, OECD 1994, Castells 2000). Andra har pläderat för en tydligare avgränsning (se t ex Robinson 2000, Polivka & Nardone 1989, Polivka 1996). Enligt min mening är det viktigt att nyansera begreppet och empiriskt undersöka på vilket sätt ett arrangemang skapar flexibilitet .

flexibilitetsstrategier så mycket som det faktum att kvinnor ofta avbryter sitt yrkesarbete för att vårda och fostra barn (OECD 2002).

Sammanfattningsvis tycks farhågorna om att kvinnorna skulle få stå för företagens numerära flexibilitet inte ha besannats. Kvinnor påstås ofta vara överrepresenterade i de flexibla jobben, men detta gäller i själva verket bara för deltidsarbete.² Enligt min mening är det dock svårt att koppla deltidsarbetet till organisationernas strävan efter numerär flexibilitet; att så ändå sker är bara ett exempel på hur ett begrepp som "flexibla jobb" kan komma att leva sitt eget liv, utan grund i empirisk forskning.³

Det kan också finnas skäl att nyansera diskussionen om behovet av mer numerär flexibilitet. Numerär flexibilitet är inte bara problematiskt sett ur de anställdas perspektiv; man kan också fråga sig hur väl denna strategi lämpar sig för att tackla omställningsbehoven i moderna kunskapsintensiva organisationer. Numerär flexibilitet fungerar bäst i jobb med korta upplärningstider; mer komplexa uppgifter och en snabb teknik- och produktutveckling fordrar istället långvariga anställningar och kontinuerlig kompetensutveckling (Atkinson 1987, Auer, Berg & Coulibaly 2004, European Commission 2006). Flera forskare har därför hävdat att strategier för ett flexibelt utnyttjande av befintlig personal kan vara nog så viktiga för europeiska företag som förändringar av arbetsstyrkans storlek (se t ex Hall & Soskice 2001, Hollingsworth & Boyer 1997).

Den numerära flexibiliteten har inte heller ökat i den omfattning som forskare och politiker förutspått. Med tanke på tonläget i 1980-talets och det tidiga 1990-talets debatt framstår förändringarna istället som ganska modesta, vilket flera bedömare påpekat. Också OECD, som ofta pekat på trenden mot ett mer flexibelt arbetsliv, konstaterar att "farhågorna om att stabila jobb så gott som försvunnit [inte] bekräftats" (OECD 2002:132 – för liknande slutsatser se t ex Auer & Cazes 2003).

Det framstår därför som viktigt att vidga fokus och diskutera också den interna flexibiliteten. Denna flexibilitet uppfattas allmänt som gynnsam också för de anställda, men sett ur ett jämställdhetsperspektiv blir saken mer komplex. En avgörande fråga är om kvinnors obetalda arbete medför att de utestängs från den arbetsplatsinterna

² När det gäller övriga former av "flexibla jobb" kan man konstatera att andelen egenföretagare är ungefär dubbelt så hög bland män som bland kvinnor (Eurostat 2008a). Också hyrarbetskraften domineras av män, förutom i Skandinavien (OECD 2004).

³ I en teori som tidigt fick ett stort inflytande på flexibilitetsdebatten (Atkinsons 1987) räknades deltidsanställda till de "perifera grupper" som företagen lätt kan göra sig av med vid behov. Tanken byggde på att deltidsanställda hade mindre kvalificerade jobb och ett svagare anställningsskydd än heltidsanställda, vilket också var fallet i 1980-talets Storbritannien där teorin utvecklades. Sedan dess har anställningsskyddet för deltidsanställda förbättrats och deltidare har i många länder – inte minst Sverige – kvalificerade arbeten och långa anställningstider (Bardasi & Gornick 2007). Ändå klassificeras deltidsarbete som en form av flexibilitet, fast det numera samsas med övertidsarbete under rubriken "intern numerär flexibilitet" (Viebrock & Clasen 2009). De teoretiska motiven till detta är oklara och så vitt jag känner till finns det ingen som empiriskt visat att deltidsarbete skulle vara ett uttryck för företagets strävan efter flexibilitet. Merparten av deltidsarbetet tycks istället vara frivilligt och motiveras av kvinnors ansvar för hem och familj.

flexibiliteten – eller om flexibla arbetsvillkor faktiskt kan gynna dem som har ett stort ansvar för hem och barn.

Funktionell flexibilitet – en investering i manlig arbetskraft?

Funktionell flexibilitet handlar om att luckra upp snäva befattningsbeskrivningar och hierarkisk ordregivning inom organisationen; det handlar om att skapa en självständig, mångkunnig och utvecklingsbenägen arbetsstyrka som snabbt och smidigt kan möta förändringar i efterfrågan. Detta förutsätter, som jag tidigare påpekat, långsiktiga anställningar och begreppet associeras, både i vetenskapliga teorier och i den allmänna debatten, till inflytande, utveckling och trygghet.

Funktionell flexibilitet tycks alltså på många sätt stå i motsättning till den numerära. Många har därför befarat att den ”goda” funktionella flexibiliteten ska komma att reserveras för en mindre kärngrupp av anställda och att denna grupp företrädesvis kan komma att bestå av män. Arbetsgivare kan nämligen antas vara mindre villiga att investera i kompetensutveckling för kvinnor som, åtminstone under en tid, kan väntas lämna yrkesarbetet för att vårda och fostra barn. Kvinnor kan på så vis komma att utestängas från arbetsplatser eller jobb som kräver en kontinuerlig och långsiktig kompetensutveckling (se t ex Estévez-Abe 2005, Atkinson 1987).

Det är nu inte lätt att vare sig bekräfta eller avfärda sådana tankegångar. Trots att den funktionella flexibiliteten är central för både organisationer och anställda, finns ingen enighet om hur den ska mätas och det är svårt att hitta vetenskapliga studier som kan klargöra om denna flexibilitet har ökat, vilka som får del av den och vilka konsekvenser den får.

En indikator som använts i internationella jämförelser är arbetsrotation. Här visar statistiken att hälften av alla anställda i EU-27 har ett arbete där de roterar mellan arbetsuppgifter. Arbetsrotation – i synnerhet den mer utvecklande form som innebär att man växlar mellan olikartade uppgifter – är vanligast i Norden och minst vanligt i Syd- och Östeuropa (Eurofound 2006a). Huruvida män och kvinnor omfattas i olika utsträckning framgår emellertid inte.

Arbetsrotation är också ett begränsat mått på funktionell flexibilitet; det lämpar sig bäst för industrijobb där det finns tydligt definierade uppgifter att rotera mellan. Samtidigt är en grundläggande tanke med funktionell flexibilitet att sådana fasta jobbeskrivningar ska försvinna. Det handlar om att befattningar och yrken blir svårare att avgränsa från varandra men också – och kanske framför allt – om att kompetens och uppgifter ständigt måste förändras, omdefinieras och uppdateras. Lärande i arbetet skulle därför kunna vara ett annat mått på funktionell flexibilitet.

Lärande i arbetet är ett tema som väckt ett ökat intresse i diskussionen om flexibilitet i arbetslivet. Lärande är viktigt för att företagen ska kunna möta förändringar i form av teknisk utveckling och nya kundkrav, men det är också en förutsättning för individens trygghet på en föränderlig arbetsmarknad och en viktig ingrediens i EUs *flexicurity*-politik, som jag återkommer till nedan.

Merparten av all vuxenutbildning äger rum på arbetet. Ändå är det bara en dryg fjärdedel alla anställda får del av någon typ av formell utbildning i arbetet och siffran har inte ökat sedan mitten av 1990-talet – trots talet om lärandets ökade betydelse. Precis som när det gäller arbetsrotation tycks det formella lärandet i arbetet vara mest omfattande i Nordeuropa medan det i flertalet länder i Syd- och Östeuropa bara omfattar en liten minoritet av de anställda. Att döma av internationell statistik får kvinnor minst lika ofta som män någon typ av utbildning i arbetet (OECD 2003, Eurofound 2006a). Vetenskapliga studier ger dock en mer komplex bild: vissa forskare finner inga könsskillnader, medan andra visar att män oftare får utbildning (se t ex Evertsson 2004, Knoke & Ishio 1998).

Dessa siffror fångar emellertid inte det informella lärande som torde vara en viktig del av kvalifikationsutvecklingen på arbetsplatsen. Detta informella lärande har hittills inte varit föremål för särskilt mycket forskning (Korpi & Tåhlin 2009, OECD 2003) men de data som finns att tillgå indikerar att det här finns tydliga könsskillnader. Enligt European Social Survey⁴, som omfattar ett tjugotal europeiska länder, har 25 procent av männen men bara 14 procent av kvinnorna ett jobb som kräver ett års upplärningstid eller mer (utöver den kompetens som fordras för att få jobbet). Samtidigt har 36 procent av kvinnorna ett jobb med mindre än en månads upplärningstid, mot 25 procent av männen. Skillnader i informellt lärande i arbetet tycks också ha ett tydligt samband med löneskillnader mellan könen (Gronau 1988, Tåhlin 2007).

Det finns alltså goda skäl för forskare att närmare granska sambanden mellan lärande, flexibilitet och jämställdhet, som än så länge bygger mer på teoretiska resonemang än på empiriska studier. Den forskning som gjorts indikerar dock att möjligheten till funktionell flexibilitet kan påverkas negativt av kvinnors faktiska och förväntade förvärvsavbrott i samband med barnafödande. Det är därför viktigt att undersöka om den interna flexibiliteten också kan utformas så att det blir lättare att förena arbete och familj. I detta sammanhang ställs hoppet ofta till en flexibel arbetstid.

Flexibel arbetstid – en väg till jämställdhet?

Flexibilitet i arbetstiden betraktas som den verkligt ”goda” flexibiliteten, sett ur ett jämställdhetsperspektiv. När den svenska jämställdhetsombudsmannen frågar arbetsgivare hur de gör det möjligt för sina anställda att förena arbete och familj blir det vanligaste svaret: med flexibel arbetstid (JämO 2003,2004). Företag i andra europeiska länder svarar på samma sätt (Straub 2007) och även fackliga representanter sätter flexibla scheman högt upp på önskelistan (Eurofound 2006b).

Också i den vetenskapliga och politiska debatten ställs stora förhoppningar till flexibla scheman, som fått epitetet ”familjevänliga” (se t ex OECD 2007). Möjligheten att variera arbetstidens längd och förläggning efter behov antas kunna minska friktionen mellan arbete och familjeliv och betraktas som ett mer jämställt alternativ till deltidsarbete. Med flexibla scheman kan mannen och kvinnan dela på arbetet med barn och hushåll samtidigt som båda arbetar heltid. Så är åtminstone tanken.

⁴ Siffrorna bygger på författarens bearbetning av data från European Social Survey 2004 och omfattar 21 europeiska länder (för information om undersökningen se www.europeansocialsurvey.org).

Tyvärr finns det en hel del luckor i detta resonemang. För det första krävs, återigen, en precisering av begreppen. Trots att flexibilitetsdebatten i hög grad handlat om *organisationernas* behov av att låta arbetstiden variera i takt med svängningar i efterfrågan, associeras begreppet flexibel arbetstid gärna till individinflytande och familjeanpassning. En outtalad föreställning tycks vara att arbetsgivarens flexibilitet smidigt låter sig förenas med den anställdes. Forskningen visar dock att en verksamhetsorienterad flexibilitet – i form av övertid, arbete på kvällar och helger eller en orderanpassad arbetstid som varierar efter arbetsbelastningen – har en *negativ* inverkan på människors möjlighet att förena arbete och familj (Grönlund 2004 – se även Jonsson 2007, Jepsen 2004 och 2005).

Finns det då en *positiv* flexibilitet? Vilken betydelse har det egentligen om den anställda själv får inflytande över arbetstiden och kan påverka när dagen börjar och slutar, gå ifrån för privata ärenden och jobba in tiden senare eller helt enkelt välja att arbeta mer under vissa perioder och mindre under andra?

Här kan man till att börja med konstatera att denna arbetstagarflexibilitet fortfarande är ganska begränsad – trots allt tal om det moderna, flexibla arbetet. I många länder, inte minst i Sydeuropa, är flexibla scheman ovanliga. I Skandinavien har en majoritet av de anställda i har någon typ av flexitid, men också här finns det grupper med små möjligheter att påverka sin arbetstid. Riktigt fria tiden är fortfarande sällsynta, liksom den rumsliga frihet som gör det möjligt att arbeta från hemmet. Mindre än två procent av arbetskraften i EU-området distansarbetar regelbundet med hjälp av it-teknik; även denna siffra är dock högre i Skandinavien (Eurofound 2006b, Grönlund 2004).

Forskningen om flexibilitetens effekter är relativt begränsad, men de studier som gjorts ger inget starkt stöd åt retoriken om "familjevänliga" och jämställdhetsfrämjande scheman (se t ex Hammer m fl 2005, Kelly & Moen 2007). En svensk studie visar att de som har flexibel arbetstid – i den meningen att de själva kan påverka och variera sitt schema – inte delar mer jämställt på hemarbetet än andra (Grönlund 2004). En anledning torde vara att rollerna i hemmet är starkt könsbundna – också kvinnor som arbetar heltid och gör karriär och som är starka förespråkare av jämställdhet mellan könen sköter i praktiken merparten av hemarbetet. Men resultaten tyder också på dessa sysslor är ganska bundna i tid och rum – trots den vitt spridda föreställningen om ett 24-timmarssamhälle där arbete, familjeliv och nöjen kan flyttas mellan dygnets alla timmar. Flexibiliteten har sina gränser.

Gränserna blir tydliga också när man undersöker hur människor lyckas hantera friktionen mellan arbete och familj. De som har en begränsad flexibilitet – en möjlighet att tillfälligt ändra schemat eller gå ifrån för privata ärenden – upplever något mindre friktion än de som inte överhuvudtaget kan påverka sin arbetstid. Men det handlar inte om "ju mer, desto bättre"; en stor frihet kan istället skapa fler problem än den löser. Den som kan bestämma när arbetsdagen börjar och slutar, som kan välja att jobba mer eller mindre under olika perioder eller fritt kan lägga upp sitt eget schema upplever enligt denna studie *mer* konflikt mellan arbete och familj än de som har fasta tider. Samma bild framträder när man studerar statistik på EU-nivå (Eurofound 2006a).

En förklaring till dessa något överraskande resultat kan vara att en omfattande flexibilitet ofta är förenad med villkor. Den som har riktigt flexibla scheman har längre arbetstid och högre position och får ofta variera arbetstiden utifrån verksamhetens behov (Grönlund 2004, Jonsson 2007). På senare tid har forskare också framfört tanken om att friheten som sådan kan vara problematisk. Att själv tvingas avgränsa arbete från privatliv kan vara ett stressframkallande ansvar som ställer stora krav på människors förmåga att strukturera och prioritera (Allvin m fl 2004, Hansson 2004).

Flexibilitet i arbetstiden utgör alltså knappast någon patentlösning på problemen med att förena arbete och familj – inte ens om man avgränsar begreppet till att handla om arbetstagarens inflytande. Man kan också fråga sig hur flexibelt familjelivet egentligen kan bli. Inte minst för barnfamiljer är vardagen ofta hårt inrutad och regelbundenhet och förutsägbarhet kan därför vara lika viktigt som flexibilitet (Grönlund 2004, Jepson 2005, Jonsson 2007). Att på traditionellt vis arbeta dagtid måndag till fredag tycks också vara det som sliter minst på familjen (Eurofound 2006a, Grönlund 2004).

Flexibla scheman framstår inte heller som något övertygande alternativ till deltidarbete som – också i ett land som Sverige – tycks vara kvinnors främsta strategi för att balansera yrkesarbete och familjeåtaganden (Grönlund 2004). Sett ur de *anställdas* perspektiv kan det alltså finnas skäl att se deltidarbete som en flexibilitetsstrategi, som gör det möjligt att anpassa arbetsinsatsen till familjens aktuella behov. Som framgått ovan finns det dock starka skäl att skilja mellan arbetsgivarens och den anställdes flexibilitet och att noga undersöka på vilket sätt ett arrangemang är flexibelt. Anställdas möjligheter att växla mellan hel- och deltid efter behov kan i praktiken vara begränsad (Eurofound 2006b) och deltidarbete tycks på många håll vara förenat med sämre villkor ifråga om löner, lärande och karriär (Bardasi & Gornick 2007).

Ett centralt problem med deltidarbete är förstås att denna anpassningsstrategi så gott som enbart utnyttjas av kvinnor, vilket kan förstärka en rad ojämlikheter mellan könen. Samtidigt visar utvecklingen i exempelvis Sverige att deltidarbete kan stärka kvinnors anknytning till arbetsmarknaden och på sikt leda till minskade klyftor mellan könen ifråga om bl a anställningsstabilitet och arbetstider (se t ex Sundström 1991).

En intressant fråga är därför om EUs *flexicurity*-politik kan bidra till att deltidarbete och tidsbegränsade anställningar inte blir fällor utan inkörsportar till ett arbetsliv där kvinnor efterhand kan stärka sina positioner.

Flexicurity och kvinnorna

Flexicurity är en del av EUs sysselsättningsstrategi som syftar till att skapa en starkare tillväxt och ”fler och bättre jobb” (European Commission 2007). Begreppet låter påskina att flexibilitet (*flexibility*) kan förenas med trygghet (*security*) och de gemensamma principer som skissas upp av EU-kommissionen tar sikte på den kritik som riktats mot flexibilisering i form av avreglering och numerära *hire-and-fire*-strategier.⁵ Kommissionen säger sig vilja förhindra att arbetskraften delas upp i A-och B-lag, man

⁵ Även OECD, som tidigare starkt förespråkade flexibilitet genom avreglering har omarbetat sin sysselsättningstrategi på ett sätt som liknar EUs flexicurity-koncept (Viebrock & Clasen 2009).

vill skapa balans mellan numerär och intern flexibilitet och man framhåller betydelsen av lärande och kvalifikation. Samtidigt betonar man att trygghet för arbetstagarna inte längre kan likställas med anställningsskydd; det handlar istället om anställningsbarhet på arbetsmarknaden. Grundtanken är att öka sysselsättningen och stärka Europas konkurrenskraft genom att stimulera olika typer av rörlighet – från arbetslöshet till arbete, mellan olika arbetsgivare och mellan olika jobb inom samma organisation. Det ska ske med hjälp av flexibla anställningskontrakt⁶, en aktiv arbetsmarknadspolitik, strategier för livslångt lärande och moderna socialförsäkringssystem (Viebrock & Clasen 2009, European Commission 2007, Rönmmar & Numhauser-Henning 2008).

En uttalad målsättning är också att *flexicurity* ska bidra till ökad jämställdhet genom att kvinnor och män får "samma tillgång till jobb av god kvalitet", och bättre möjligheter att förena arbete och familjeliv. Tanken är att förse kvinnor med "lättillgängliga inkörsportar" i form av "flexibla" kontrakt, men också att bygga broar som leder vidare till stabila jobb med goda anställningsvillkor (European Commission 2007 sid 20).

EU-kommissionen är noga med att framhålla att *flexicurity*-principerna inte beskriver någon enhetlig strategi, färdig att tillämpas i alla länder. De ska istället ses som en "verktygslåda som ländernas regeringar, arbetsmarknadens parter och andra intressenter kan använda när de designar sin egen *flexicurity*-modell" (European Commission 2007 sid 3). Tanken är att länderna ska lära av varandra via utvärderingar och jämförelser. Länder som Danmark och Nederländerna framställs här som föregångare och goda exempel (Viebrock & Clasen 2009, European Commission 2007). Dessa länder har dock utvecklat mycket olika modeller och inte minst kvinnornas situation skiljer sig avsevärt mellan länderna (Jepson 2004 och 2005, Lewis 2009).

Nederländerna har med satsningar på deltidsarbete, tidsbegränsade kontrakt och hyrarbetskraft kunnat öka sysselsättningen och sänka arbetslösheten, samtidigt som man vinnlagt sig om att skapa trygga villkor för dessa typer av "flexibla" anställningar (Viebrock & Clasen 2009, European Commission 2007). Kvinnors sysselsättningsgrad har sedan 1980 fördubblats till ca 70 procent (World bank 2009). Tre av fyra nederländska kvinnor arbetar emellertid deltid (Eurostat 2008) och många av dessa deltider är korta; en av tre lågutbildade kvinnor arbetar mindre än 12 timmar i veckan (van Oorshot 2004). Det omfattande deltidsarbetet innebär att sysselsättningstalen omräknat i heltidsarbeten inte är lika imponerande. Det innebär också att Nederländerna kan karaktäriseras som ett 1,5-försörjarsamhälle där kvinnans inkomst utgör ett komplement till mannens snarare än en grund för ekonomiskt oberoende – en situation som understöds av skatte- och transfereringssystemens konstruktion (Jepson 2005).

Nederländernas *flexicurity*-modell tycks alltså erbjuda kvinnor inkörsportar till arbetsmarknaden i form av deltidsjobb med trygga villkor (van Oorshot 2004).

⁶ Kommissionen pläderar för en arbetsrätt som ger ökade möjligheter att anställa på tidsbegränsade kontrakt och minskar klyftorna mellan anställda på tidsbegränsade kontrakt och tillsvidareanställda, genom att stärka skyddet för de förstnämnda och försvaga det för de sistnämnda (European Commission 2007, Rönmmar & Numhauser-Henning 2008). Denna strategi har kritiserats av Europafacket som menat att *flexicurity*-politiken i alltför hög grad betonar numerär flexibilitet och försvagat anställningsskydd (ETUC 2007).

Även i andra länder har emellertid kvinnors sysselsättning ökat på ett sätt som fått 1,5-försörjarfamiljen att framstå som en ny europeisk norm (Lewis 2006). Flera forskare har samtidigt kritiserat EU-kommissionens fokus på ökad sysselsättning och påpekat att ett arbete i kvinnors fall inte nödvändigtvis ger ekonomisk trygghet (Lewis 2006 och 2009). En avgörande fråga är därför om *flexicurity*-politiken kan bidra till att jobben inte bara blir "fler" utan också "bättre" så att karriärmöjligheter och inkomstskillnader mellan könen minskar och om ett land som Danmark kan visa vägen i detta avseende.

Den danska *flexicurity*-politiken bygger på vad som kallas för "den gyllene triangeln" av svagt anställningsskydd, omfattande satsningar på livslångt lärande och aktiv arbetsmarknadspolitik och ett socialförsäkringssystem med generösa ersättningar, inte minst vid arbetslöshet (Viebrock & Clasen 2009, European Commission 2007). Modellen anses ligga bakom Danmarks höga sysselsättning och låga arbetslöshet, också bland ungdomar. Danmark har också en hög rörlighet mellan olika jobb och ett omfattande livslångt lärande (European Commission 2007). Till skillnad från i Nederländerna är kvinnorna sedan länge etablerade på arbetsmarknaden; redan 1980 ingick 72 procent av kvinnorna i arbetskraften (World bank 2009) och merparten av dessa kvinnor arbetar idag heltid (Eurostat 2008).

Den danska modellen är dock inte oomtvistad när det gäller satsningen på höga arbetslöshetsersättningar och en aktiv arbetsmarknadspolitik (Calmfors 2007, OECD 2004, European Commission 2006). Även värdet av ett svagt anställningsskydd kan diskuteras; forskningen har inte kunnat visa att detta skulle ge vare sig högre sysselsättning eller lägre arbetslöshet (OECD 2004). Modellen förutsätter också ett högt skatteuttag: arbetsmarknadspolitik, som drar över fyra procent av BNP, är den mest kostsamma i EU (European Commission 2006).

En annan del av den danska – eller skandinaviska – välfärdsmodellen är familjepolitiken med en utbyggd offentlig barnomsorg, en generös föräldraförsäkring och individbaserade socialförsäkringssystem. Denna politik, som grundlades redan på 1970-talet, var (och förblir) en förutsättning för den skandinaviska tvåförsörjarfamiljen, men den är också, enligt Hansen (2007), en viktig förklaring till den danska *flexicurity*-modellens framgångar - så viktig att modellen kunde kallas "flexicarity".

Också andra forskare har kritiserat EUs *flexicurity*-visionärer för att ignorera frågan om det obetalda omsorgsarbetet och menat att målet om ökad jämställdhet därmed riskerar att bli tomma ord (se t ex Jepson 2004 och 2005, Lewis 2006 och 2009). Jepson (2004 sid 323) framhåller att "flexibla jobb" för kvinnor inte leder till jämställdhet utan tvärtom kan "garantera att kvinnor fortsätter att stå för obetalt omsorgsarbete, och därför vara precis den barriär som hindrar jämställdhet". Hon efterlyser en tydligare koppling mellan *flexicurity* och familjepolitik, men också en problematisering av det snedfördelade hushållsarbetet (se även Jepson 2005, Lewis 2006). Traditionella könsroller i hemmet utgör inte bara ett hinder för kvinnors yrkesarbete, utan bidrar också till en bristande flexibilitet på arbetsmarknaden eftersom könsbundna yrkesval begränsar rörligheten mellan jobb, yrken och sektorer (Jepson 2005, OECD 1994).

Sammanfattningsvis kan man konstatera att den aspekt av *flexicurity* som av begreppets arkitekter kallats för *kombinationstrygghet* (Wilthagen & Tros 2004) och som betecknar möjligheten att förena arbete och familj inte analyseras närmare i EU-kommissionens

dokument. Det är problematiskt, eftersom just denna kombination är central när det gäller möjligheten till flexibilitet. Kvinnors ansvar för hem och barn påverkar inte bara deras anställningstrygghet, utan också deras möjligheter att omfattas av arbetsplatsinterna flexibilitetsstrategier ifråga arbetstider och lärande, med allt vad det innebär för karriär och anställningsbarhet. Frågor om barnomsorg och familjepolitik har därför en avgörande betydelse om *flexicurity* ska kunna bidra till ökad jämställdhet och skapa den balans mellan produktion och reproduktion som är nödvändig för Europas framtida välfärd.

Referenser

- Allvin, M, Aronsson, G, Hagström, T, Johansson, G & U Lundberg (2004) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö:Liber.
- Atkinson John (1987) Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties, *Labour and Society*, 12 (1): 87-104.
- Auer, P & S Cazes (eds) (2003) *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*. Genève: International Labour Office.
- Auer, P, Berg, J & I Coulibaly (2004) *Is a stable workforce good for the economy? Insights into the tenure-productivity-employment relationship*. 2004/15 Employment Analysis and Research Unit. Employment Strategy department. Employment strategy paper No 2004-15. Genève: International Labour Office.
- Bardasi, E & J Gornick (2008) *Working for Less? Women's part-time wage penalties across countries*, *Feminist Economics* 14(1):37-32.
- Belous, R S (1989) How Human Resource Systems Adjust to the Shift Toward Contingent Workers, *Monthly Labor Review*, March: 7-12.
- Calmfors, L (2007) *Flexicurity – An Answer or a Question?* European Policy Analysis 6-2007. Swedish Institute for European Policy Studies, <http://www.sieps.se/publikationer/european-policy-analysis/-flexicurity-an-answer-or-a-question-20076epa.html>.
- Castells, M (2000) *Nätverkssamhällets framväxt. Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur*. Göteborg: Daidalos.
- Cordova, E (1986) From Full-Time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations?, *International Labour Review* 125(6): 641-667.
- Estévez-Abe, M (2005) Gender Bias in Skills and Social Policies: the Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation, *Social Politics* 12 (2):180-215.
- ETUC (2007) ETUC's position adopted by the ETUC Executive Committee of 17-18 October 2007. Commission's Communication on "Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security". European Trade Union Confederation (ETUC), <http://www.etuc.org/a/4233>.
- Eurofound (2006a) *Fourth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurofound (2006b) *Working time and work-life balance in European Companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurofound (2007) *Working time flexibility in European companies*. Establishment Survey on Working Time 2004-2005. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2006) *Employment in Europe 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2007) *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat (2008) *Employment gender gap in the EU is narrowing. Labour market trends 2000-2007*. Population and social conditions, Statistics in focus 99/2008. European Commission: Eurostat. EV REF RAMB?

- Evertsson, M (2004) Formal On-the-Job Training: A Gender-Typed Experience and Wage-Related Advantage? *European Sociological Review* 20(1):76-94.
- Furåker, B, Håkansson K & J Ch Karlsson (2007) *Flexibility and Stability in Working Life*. Basingstoke & New York: Palgrave Macmillan.
- Gronau, R (1988) Sex-Related Wage Differentials and Women's Interrupted Careers – the Chicken or the Egg, *Journal of Labor Economics*, 6(3):277-301.
- Grönlund, A (2004) Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj. Umeå: Boréa.
- Hall, P & D Soskice (2001) (eds) *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Lewis, J (2009) Flexicurity as a Policy Strategy: the Implications for gender Equality, forthcoming in *Economy & Society*.
- Lewis, J (2006) Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European Public Policy* 13(3):420-437.
- Hammer, L B, Neal M B, J T Newsom, K J Brockwood & C L Colton (2005) A Longitudinal Study of the Effects of Dual-Earner Couples Utilization of Family-Friendly Workplace Supports on Work and Family Outcomes, *Journal of Applied Psychology* 90(4):799-810.
- Hansen, L (2007) From Flexicurity to Flexicurity? Gendered Perspectives on the Danish model, *Journal of Social Sciences* 3(2):88-93.
- Hollingsworth, J R & R Boyer (1997) Coordination of Economic Actors and Social Systems of Production, i Hollingsworth J R & Boyer R (eds.), *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Holmlund B (1995) Livstidsjobb och korta jobb, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 1 (2):149-155.
- Holmlund, B & D Storrie (2002) Temporary Work in Turbulent Times: the Swedish Experience, *The Economic Journal*, 112 (June): F245-F269.
- Jepson, M (2004) Some reflexions on a gender analysis of flexicurity. *Transfer* 2:321-325.
- Jepson, M (2005) *Work flexibility and the reconciliation of family and working life. What is the role of flexicurity?* Presented at Forum 2005. Reconciling labour flexibility with social cohesion, 17-18 November. Strasbourg: Council of Europe.
- Jonsson, D (2007) 'Time-related Flexibility and Stability for employees', i Furåker, B, Håkansson K & J Ch Karlsson (red) *Flexibility and Stability in Working Life*. Basingstoke & New York: Palgrave Macmillan.
- JämO (2003) "Positiv inställning från ledningen är avgörande...". *Arbetsgivares erfarenheter av att underlätta för anställda att förena arbete och föräldraskap – några lärande exempel*, www.jamobud.se/docs/ArbetsgivareserfarenheterenkatenC80.pdf.
- JämO (2004) "Granskning av efterlevnaden av jämställdhetslagen §5. Att förena förvärvsarbete och föräldraskap", www.jamobud.se/docs/Granskningparagraf5mar0429A.pdf.
- Kelly, E L & P Moen (2007) Rethinking the Clockwork of Work; Why Schedule Control May Pay Off at Work and at Home, *Advances in Developing Human Resources* 9(4):487-506.
- Knoke, D & Y Ishio (1998) The Gender Gap in Company Job Training, *Work and Occupations* 25:141-167.

- Korpi, T & M Tåhlin (2009) *A Tale of Two Distinctions. The Significance of Job REquirements and Infrmation Workplace Training for the Training Gap*. Working Paper, Swedish Institute for Social Research (SOFI). Stockholm: Stockholms universitet.
- Lewis, J (2006) Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European Public Policy* 13(3):420-437.
- OECD (1994) *Women and Structural Change. New Perspectives*. Paris: OECD.
- OECD (2002) *Employment Outlook*. Paris; OECD
- OECD (2003) *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD (2004) *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD (2007) *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of Findings for OECD Countries*. Paris: OECD.
- Polivka, A E (1996) 'Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined', *Monthly Labor Review*, 119 (10): 3-9.
- Polivka, A E & Th Nardone, (1989) 'On the Definition of 'Contingent Work'', *Monthly Labor Review*, 112 (12): 9-14.
- Robinson, P (2000) 'Insecurity and the Flexible Workforce. Measuring the Ill-Defined', i Heery, E & Salmon, J (red) *The Insecure Workforce*. London: Routledge.
- Rönmar, M & A Numhauser-Henning (2008) EU, sysselsättningsstrategin och Flexicurity, i Moëll, C, Persson, V och H Wenander (red), Festskrift till Hans-Heinrich Vogel. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Storrie, D (2003) Reglering och tillväxt av tillfälliga anställningar i EU, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 9(3-4):147-163.
- Straub, C (2007) A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe. O practices enhance females' career advancement?, *Women in Management Review* 22(4):289-304.
- Sundström, M (1991) Part-Time Work in Sweden: Trends and Equality Effects, *Journal of Economic Issues*, 25(1):167-178.
- Tåhlin, M (2007) Skills and Wages in European Labour Markets, i Gallie, D (red) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- van Oorshot, W (2004) Balancing work and welfare: activation and flexicurity policies in The Netherlands, 1980-2000, *International Journal of Social Welfare* 13:15-27.
- Viebrock, E & J Clasen (2009) *Flexicurity a state-of-the-art review*. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe 01/2009. Edinburgh: Recwowe Publication.
- Wilthagen, T & F Tros (2004) The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulation Employment and Labour Markets, *Transfer. European Review of Labour and Research* 10 (2):166-186.
- World Bank (2009) GenderStats – databas tillgänglig på <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTANATOOLS/EXTSTATINDDA/TA/EXTGENDERSTATS/0,,menuPK:3237391~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:3237336,00.html>

