


Tidskulturer i en globalisert kunnskapsorganisasjon

Nettverksmøte Likestilling
2011

Elin Kvande,
Institutt for sosiologi og
statsvitenskap, NTNU



Elin Kvande • Bente Rasmussen (red.)

Arbeidslivets klemmer

Paradokser
i det nye
arbeidslivet

Kvande • Rasmussen (red.)

ARBEIDSLIVETS KLEMMER

Hva skal til for at mor og far kan jobbe fulltid og dele omsorgen for barna? Gir det nye fleksible arbeidslivet gode vilkår for denne doble likestillingen?

Arbeidslivets klemmer fokuserer på hvordan arbeidslivet på den ene siden omfavner og setter pris på de ansatte, og på den andre siden lett blir grådig og skviser dem i forhold til familielivet. I boka flytter vi diskusjonen om foreldres tidsklemme og tidsbruk fra bare å handle om hvor mange timer mor og far bruker på jobb og omsorg, til å fokusere på hvilken mening tid har i forholdet mellom mennesker. Når bedriften forventer at arbeidstakerne alltid skal være tilgjengelige, blir tid på jobb symbol på den gode arbeidstaker. Når tid til barn er symbolet på den gode mor og den gode far, betyr tid kjærlighet og omsorg. Boka tar opp hvordan fedre og mødre utformer sitt arbeidsliv og foreldreskap i spenningsfeltet mellom disse forventningene.

Arbeidslivets klemmer er et resultat av et samarbeid mellom arbeidsforskere med forskningsprosjekter på programmet for arbeidslivs-forskning i Norges forskningsråd. Bokens redaktører, **Elin Kvande** og **Bente Rasmussen**, er begge professorer i sosiologi ved NTNU. De øvrige bidragsytere er **Berit Brandth**, **Brita Bungum**, **Hege Eggen Berve**, **Sigtona Halrynjo**, **Øystein Gullvåg Holter**, **Tove Håpnæs**, **Birgitte Johansen**, **Ragni Hege Kitterød**, **Randi Kjeldstad**, **Erik H. Nymoen**, **Silje Vatne Pettersen** og **Helene Aarseth**.

www.fagbokforlaget.no

ISBN 978-82-450-0659-9



9 788245 006599



FAGBOKFORLAGET



FAGBOKFORLAGET

DN.no

Den nordiske modell i fokus

De nordiske landenes økonomiske og sosiale modell fremheves som et eksempel til etterfølgelse i et kriserammet EU



Den norske modell må utvikles

PER KLEPPE - Tidligere finansminister og generalsekretær i EFTA

Modellens Knoll og Tott

Dagbladet.no

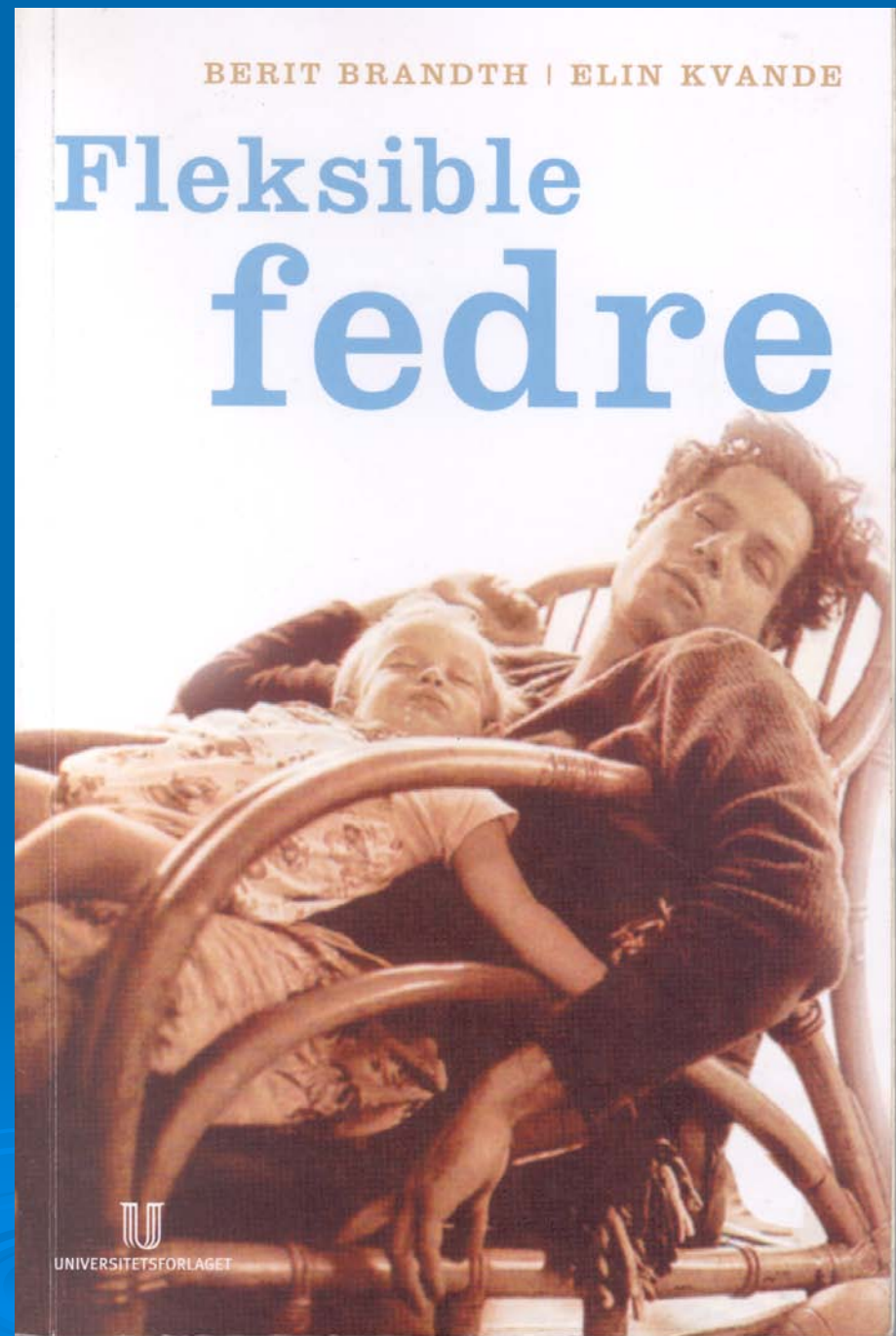


Kjell Inge Røkke og Atle Tranøy

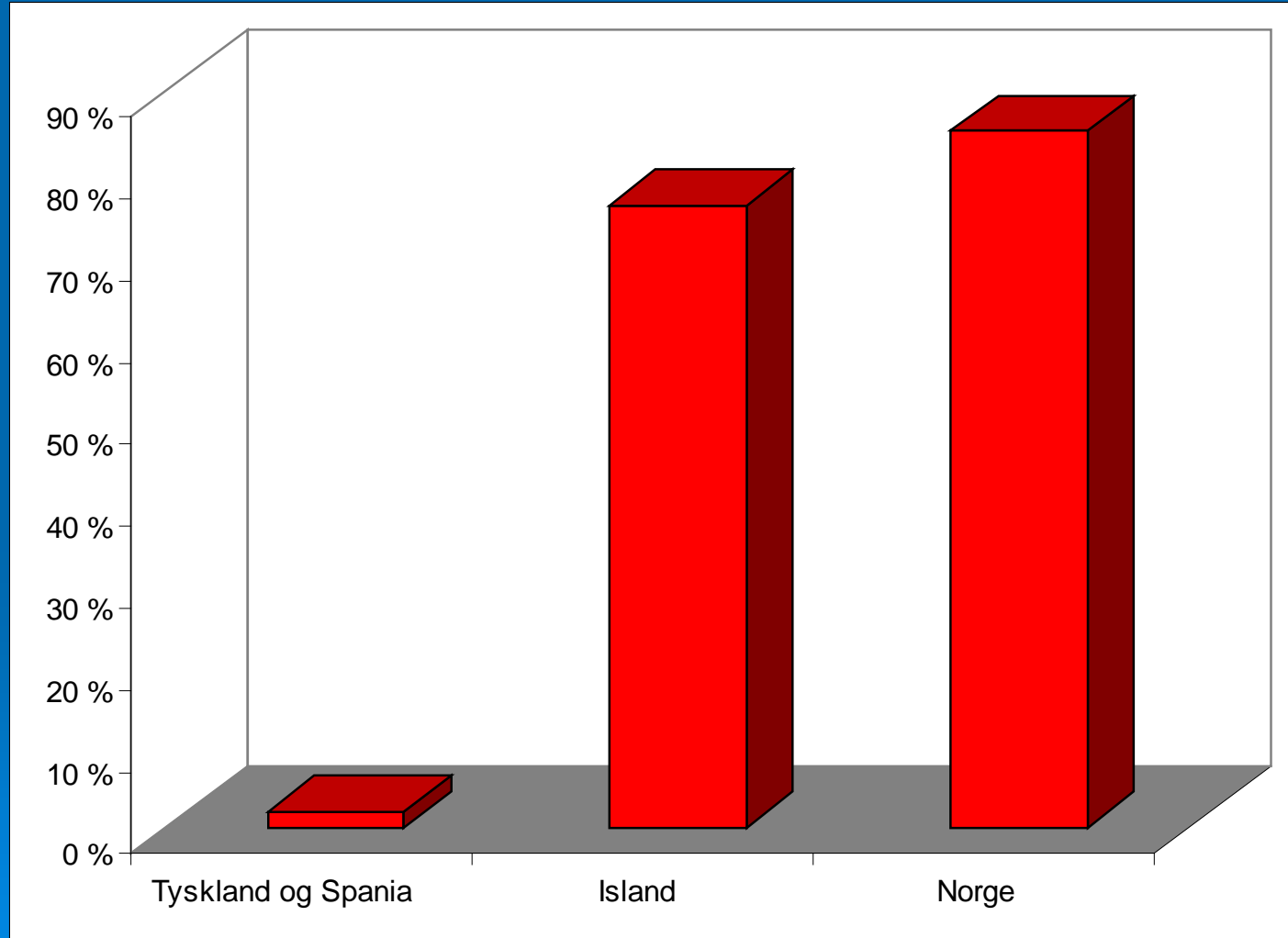
Den norske modellen:

- **Kollektive rettigheter gjennom samarbeid**
som resulterer i sammenpresset lønnsnivå
- **Velferdsstat basert på universelle rettigheter**
som resulterer i trygghet og langsiktighet for arbeidstakere
- **Familievennlige velferdsordninger**
som resulterer i høy kvinnelig yrkesdeltakelse og høy fertilitetsrate og fedres omsorg

1. Norske fedres bruk av omsorgspermisjon



Fedres bruk av permisjon i fire europeiske land



Kjennetegn ved j@m:

- Norske grunnleggere, hovedkontor i Norge
- Sentral global aktør, kontorer i fire verdensdeler.
- Kjernearbeidskraften er sivilingeniører
- Flertallet er unge menn 27 - 35 år
- Teknologiløsninger er produktet
- Nitti prosent av bedriftens omsetning foregår utenfor Norden.



Deltakelse i Champions League

- *"We are back, we are the champions, nothing is going to stop us now"*
- *Den dagen jeg startet her så hadde han [lederen] et lite innlegg her: "Her jobber vi hardt, vi jobber døgnet rundt og det forventes at dere jobber. Dere skal ikke jobbe døgnet rundt, det er ikke det jeg sier", sa han, "men dere er nødt til å gjøre det lille ekstra, stå på så skal vi få deg opp og fram. Det er det vi vil, at dere skal blir gode".*

Flytende organisasjon

- : *"Det er utrolig vanskelig. Vi har ikke sånn ordentlige stillinger", og sier videre:*
- *Nå må vi se på hvordan vi er organisert og begynne å tenke annerledes om prosjektene. Vi er så sårbare så lenge fokuset er på enkelt individet, vi må fokusere på gruppene. Det flyter, det er ingen struktur.*

Individualisering og ansvarliggjøring

- *Jeg har erfaring med at feriene til de ansatte "kjøpes". Når dette skjer flere ganger så er det jo grenser for hvor mange ganger en kan kjøpes, samt en kan jo spørre hva er det egentlig en kjøper?*
- *Grensa er nådd. Det har vært lenge nok med cowboyer. Cowboyer som leker rundt og som det trekkes mest mulig ut av.*



NEW YORK



HONG KONG



LONDON



BERLIN



TOKYO



PARIS



MOSCOW



SIDNEY

Global døgnvakt

- *Jeg jobber i it-avdelingen og det er jo på en måte å holde maskineriet i gang som er en stor del av oppgaven der. Når du er global eller når du er representert over alt, må du ha det vi kaller oppe-tid over alt, det vil si at systemet er oppe.(.). Det er jo en tjuetimetters jobb. Det går døgnet rundt. (.). Det betyr at systemet virker. Det vi leverer skal være oppe hele tiden.*

Fagorganisering?

- *”Det var en stor kunde i USA. De sa klart ifra om at de ikke ville ha noe med organiserte arbeidstakere å gjøre. Det ble bare bråk av det mente de. Vi fikk da beskjed om at vi ikke skulle organisere oss”.*

Arbeidsmiljøloven?

- *”Det er en litt sånn uadressert anklage som verserer her blant topplederne om at vi kan ikke bli et firma i verdenstoppen hvis vi skal jobbe på norsk gjennomsnittlig tid. Alle må løfte tyngre , alle må ta i mer. Det er et refreng som kommer med jevne mellomrom.”*

Arbeidsmiljøloven?

- *”Vi pleier å søke om å få gå over grensen for det arbeidsmiljøloven tillater når det gjelder overtid. For oss er det viktig at det er dedikerte arbeidstakere. Tidsbegrepet kommer i bakgrunnen. Vi er opptatt av hele mennesket og er tydelig på at engasjementet er viktig. Å være dedikert er en viktig markør for oss”*

Arbeidsmiljøloven?

- *” Vi er en av de tre største i verden. Vår konkurrenter er alle internasjonale selskaper. Hvis vi skulle følge loven når det gjelder arbeidstid, med andre ord forhindre folk i å gjøre jobben sin, så vet jeg ikke hvordan det ville ende. Jeg tror vi bare kunne ha stengt butikken.*

Trues bærebjelken?

- Den norske modellen betraktes som konkurransehemmende
 - Det oppmuntres til å neglisjere partssamarbeidet
 - Arbeidsmiljøloven nedvurderes og følges ikke
 - Familielivet presses
 - Likestilling vanskeliggjøres
- 