

DEPLETED BODIES, INVASIVE STAFFING AND PRECARIOUS EMPLOYMENT

Intersectional perspectives on livelihood, wage labor, and social reproduction

PAULINA DE LOS REYES AND THEA HOLMLUND

Keywords

Women's wage labor, social reproduction, precarious employment, invasive staffing strategies, retail workers

Summary

While wage labor has been celebrated as a means of women's emancipation within Swedish gender equality policy, unequal workplaces, the prevalence of sexual harassment, precarious working conditions, and work-related health issues indicate that wage labor also entails serious problems for many women. This article examines how unstable working conditions and work organizations built on precarious labor and flexible staffing strategies impact women's well-being. Through feminist intersectional perspectives on social reproduction, the analysis sheds light on the risks posed by current work models to workers' health, work capacity and liveability. The article is based on survey responses among retail workers. Their responses show that working life in retail is characterized not only by precarious employment conditions but also by invasive staffing strategies. The consequences are precarious livelihoods, stress, and limited possibilities to leisure time and social relationships. The lack of opportunities to recover highlights how workers' bodies bear the brunt of companies' pursuit of precarization. Building on theories of social reproduction and an analysis of working conditions in retail, we call for a deeper examination of the role of wage labor in feminist strategies.

Original article; received: 13/10/2023; accepted: 02/05/2024.

Corresponding author email: paulina.de_los_reyes@ekohist.su.se

Copyright: © 2024 The author(s). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially, provided the original work is properly cited and states its license.

Citation: *Tidskrift för genusvetenskap* 44 (1–2): 169–191

<http://dx.doi.org/10.55870/tgv.v44i1-2.17656>

Samtidigt som kvinnors lönearbete har blivit norm och tecken för en framgångsrik jämställdhetsmodell finns också indikationer på att kvinnor betalar ett högt pris för sitt deltagande i arbetslivet. Stress, överbelastning och arbetsrelaterad ohälsa är högre bland kvinnor än bland män. Vi tar avstamp i feministiska teorier om social reproduktion för att analysera hur kvinnors erfarenheter på arbetsplatsen begränsar deras möjligheter att leva ett fullvärdigt liv. Vi använder begreppet *invasiv bemanning* för att identifiera och avnormalisera företagsstrategier som gör anspråk på de anställdas fritid, kroppar och livskraft.

SÖNDRADE KROPPAR, INVASIV BEMANNING OCH PREKÄRA ANSTÄLLNINGAR

Intersektionella perspektiv på försörjning, lönearbete och social reproduktion

PAULINA DE LOS REYES OCH THEA HOLMLUND

Lönearbetet har varit en grundpelare för den svenska jämställdhetspolitiken men arbetslivet har blivit en plats där många kvinnors kroppar går sönder. Ohälsotalen bland kvinnor talar sitt tydliga språk och bortom siffror och statistik finns det kvinnor som inte orkar, som lever med ständig värk och inte tror att de kommer att kunna jobba fram till pensionen. Titeln på denna artikel har inspirerats av författare, konstnärer och kulturarbetare som i utställningen MAMI: AMA: MÖDRAR (Botkyrka konsthall, augusti 2020 - januari 2021) gestaltar arbetande mödrars erfarenheter av ett liv där kroppar går sönder (Dusant 2021). De frågor vi söker svar på handlar om vad ett intersektionellt perspektiv på social reproduktion

kan tillföra analysen av arbetsvillkoren för kvinnor som inordnas i företagsstrategier som har flexibilitet, kundanpassning och effektivisering som ledord. Vilka betingelser för återhämtning skapas under dessa villkor? Hur ser livsrummet ut för kvinnor i dessa arbetsmiljöer? Och, sist men inte minst, vilka utmaningar medför kvinnors försämrade arbetsvillkor för det feministiska teoretiska arbetet?

När lönearbetet har blivit en norm för kvinnor är det särskilt relevant att analysera arbetslivets hierarkier inte bara i relation till samhällets patriarkala normer utan också utifrån en kritisk genomlysning av arbetarnas möjligheter att genom lönearbetet återskapa sin livskraft och forma sina levnadsvillkor. Varken kön eller klassstillhörighet räcker dock för att förklara de ojämlikheter som präglar villkoren i arbetslivet. Diskriminering, rasism, heteronormer och förekomsten av hierarkier på arbetsplatsen får konsekvenser för människors levnadsvillkor (Boréus med flera 2021).

Den här artikeln avser att undersöka kvinnors anställningsvillkor inom detaljhandel och hur dess arbetsorganisationsformer urholkar kvinnors möjligheter att leva ett fullvärdigt liv. Bakgrunden till vår analys är arbetslivets tilltagande prekarisering sedan 1990-talet och ökningen av kvinnors arbetsrelaterade ohälsa. Detaljhandeln är en av de största privata branscherna i Sverige där många unga människor börjar sin arbetslivsbana (Johansson med flera 2022). Den präglas av en stor andel visstids- och deltidanställningar, vilket påverkar både personalens trygghet och arbetsmiljö (Holmlund och Carlén 2020). De problem vi lyfter fram i artikeln är dock inte unika för detaljhandeln. Såväl prekarisering som arbetsrelaterad ohälsa förekommer inom flera branscher både i den privata och i den offentliga sektorn (SCB 2020; Arbetsmiljöverket 2021). Även om det finns stora variationer i arbetslivet visar statistiken att förvärvsarbetande kvinnor i allt större utsträckning möter allvarliga problem som påverkar deras försörjningsmöjligheter, livskraft och hälsa. Genom att analysera situationen inom detaljhandel avser vi att identifiera de konkreta sammanhang där dessa problem uppstår och att synliggöra arbetsorganisatoriska rutiner på arbetsplatsnivå som skapar inte bara prekära arbetsvillkor utan också söndrade kroppar.

Artikeln inleds med en kort bakgrund till framväxten av prekära arbetsvillkor. Vår analys tar avstamp i lönearbetets konsekvenser för kvinnors möjligheter att återskapa sin livskraft och sträcker sig därmed bortom traditionella skiljelinjer mellan lönearbete och familjeliv. En viktig ingång för en sådan analys ser vi i feministiska teorier om social reproduktion som i dialog med intersektionella perspektiv kan bidra till en fördjupad problematisering av lönearbetets villkor för kvinnliga arbetare inom detaljhandeln. Efter en kort presentation av våra teoretiska utgångspunkter och empiriska data kommer vi att lyfta fram centrala problemområden som vi identifierat i vårt material. Artikeln avslutas med en diskussion om de utmaningar som dagens arbetsliv innebär för det feministiska teoretiska arbetet.

Bakgrund

Kvinnors höga arbetsmarknadsdeltagande har betraktats som ett tecken på en framgångsrik jämställdhetsmodell men också som en nationell markör som (sär) skiljer Sverige internationellt. Samtidigt har jämställdhetspolitikens nationalistiska retorik bidragit till att befästa stigmatiseringen av kvinnor som migrerar till Sverige och att ignorera hur rasism och diskriminering formar arbets- och livsvillkoren för dessa kvinnor och deras barn (Knocke 1991; Towns 2002). Jämställdhetsidéns positionering i en heterosexuell matris (Butler 2007) som utgår från normativa uppfattningar om familjebildning, hemarbete och föräldransvar, reducerar också komplexa maktrelationer till en konflikt mellan kvinnligt och manligt (Selberg med flera 2023). Skillnader i kvinnors arbetsvillkor visar på nödvändigheten av analyser som problematiserar könsrelationers betydelse i förhållande till flera och samverkande former av förtryck och exploatering. Intersektionella perspektiv bidrar i detta sammanhang till att vidga förståelsen av särskiljande kategoriseringar som genom att sortera kroppar i olika grupper upprätthåller ojämlikheten mellan kvinnor. På så sätt kan intersektionalitet tillhandahålla en ontologisk förståelse av ojämlikhetskapande processer i arbetslivet bortom fasta kategoriseringar.

Ansvar för familj och hemarbete, det så kallade livspusslet, har i jämställdhetsdebatter betraktats som ett hinder för kvinnors avancemang i arbetslivet, särskilt som männens ansvar för hemarbete och familj inte ökat i samma utsträckning som kvinnors lönearbete (SOU 2015:86). Svårigheterna att kombinera lönearbete och hemarbete har under lång tid varit i fokus för jämställdhetsåtgärder, utredningar och forskning. Förhållandena på arbetsplatsen och arbetsorganisationers betydelse för kvinnors ohälsa har dock fått betydligt mindre uppmärksamhet (Lundqvist med flera 2023). Samtidigt som kvinnors lönearbete har blivit en samhällsnorm finns också indikationer på att kvinnor betalar ett hög pris för sitt deltagande i arbetslivet. Stress, överbelastning och annan arbetsrelaterad ohälsa är högre bland kvinnor än bland män (Arbetsmiljöverket 2021). Förekomsten av informella hierarkier på arbetsplatser innebär också att kvinnor utsätts för olika former av trakasserier, diskriminering och våld (de los Reyes och Malmén 2021; Lundqvist med flera 2023).

Parallellt med att lagstiftning luckrats upp sedan 1990-talet har vi sett allt fler verksamheter, inom både privat och offentlig sektor, tillämpa så kallade *flexibla organisationsmodeller* baserade på slimmad bemanning, för att hålla kostnader nere (Thörnqvist och Engstrand 2011; Alfonsson 2022). De anställda förväntas vara tillgängliga för arbete och ställa upp med kort varsel (se till exempel Waenerlund 2013; Berglund med flera 2023; Alfonsson 2022; Holmlund 2023). Hårdast drabbade är kvinnor i arbetaryrken där allt fler upplever stress, låg egenkontroll i arbetet, och är uttröttade efter arbetsdagen (LO 2023). Arbetslivets förändringar och den ökade

arbetsrelaterade ohälsan bland kvinnor, indikerar därför att såväl teoretiska som politiska perspektiv på kvinnors arbete måste vidgas och att frågan om hur lönearbetet formar kvinnors generella livsvillkor bör få större uppmärksamhet än hittills.

Teoretiska utgångspunkter

Vi tar avstamp i feministiska teorier om social reproduktion för att analysera hur kvinnors erfarenheter på arbetsplatsen begränsar deras möjligheter att leva ett fullvärdigt liv. Dessa teorier lyfter fram det reproduktiva arbetets betydelse för ekonomins funktionssätt och samhällets stabilitet (Picchio 1992; Bakker och Gill 2019; Giménez 2019). Barnuppfostran, matlagning, skolgång och en mängd andra aktiviteter skapar inte bara nya generationer av arbetare utan upprätthåller också samhällets ordning. Som Fraser (2016) understryker sker en stor del av det reproduktiva arbetet utanför marknaden inom platser som hushåll, informella nätverk och inom offentliga institutioner.

Särskiljandet av hemmet från arbetslivet har inom feminismen kopplats till heteronormativa uppfattningar om en manlig familjeförsörjare som historiskt inneburit att kvinnor har utfört merparten av det obetalda arbetet i hemmen (Ferguson 2019; Fraser 2016). Antirasistiska feminister har vidgat perspektiven på den sociala reproduktionens karaktär genom att ifrågasätta uppdelningen mellan betalt och obetalt arbete utifrån afroamerikanska kvinnors erfarenheter (Ferguson 2019). Att ta hand om sina egna barn har varit ett förnekat privilegium för många afroamerikanska mödrar, samtidigt som utförandet av det betalda hushållsarbetet på en rasifierad arbetsmarknad oftast snarare är en källa till (över)exploatering än en väg till frigörelse och autonomi. Sociologen Susan Fergusons analys lyfter fram hur gränsdragningar mellan produktivt och reproduktivt arbete konstrueras inte bara utifrån en könad uppdelning av betalt och obetalt arbete utan också på basis av rasifierande relationer av förtryck som avgör vilka kroppar som exploateras och hur arbetet ska benämnas, erkännas och värderas.

Gemensamt för teorier om social reproduktion är en ontologisk förståelse av reproduktion som en multidimensionell process som involverar inte bara den biologiska produktionen av nya människor utan också återställandet av människors livskraft och arbetsförmåga. Därmed öppnas för en analys som utöver det grundläggande återställandet av arbetskraften inom kapitalismen, också fäster uppmärksamheten på de politiska, kulturella, och institutionella och miljömässiga betingelser som upprätthåller den sociala ordningens stabilitet.

I linje med den feministiska ekonomen Antonella Pichchio (1992) argumenterar statsvetarna Isabella Bakker och Stephen Gill (2019) för ett perspektiv som integrerar betingelserna för produktion och reproduktion inom ramen för ett nyliberalt kapitalackumulationsprojekt. I detta sammanhang är processer av

varufiering, exploatering och kontroll centrala för att förstå hur människors livsvillkor påverkas av nyliberala reformer. Enligt sociologen Titti Bhattacharya (2017a) utgör sociala reproduktionsteorier en relevant utgångspunkt för att utforska och synliggöra det arbete som krävs för att upprätthålla den sociala ordningen under kapitalismen. Teorin tillhandahåller en ram för att förstå hur olika former av strukturellt särskiljande (kön, ras, sexualitet, klass) samverkar med kapitalistiska ackumulationsmodeller och bidrar till att osynliggöra livsskapande arbete (se också Giménez 2019).

Teorier om social reproduktion identifierar en grundläggande konflikt mellan det ekonomiska systemets funktionssätt och återställandet av livsbetingelser. Som flera forskare påpekar står kapitalets intensifierade makt och expansionsbehov i motsättning till stabila villkor för social reproduktion (Fraser 2016; Bhattacharya 2018; Bakker och Gill 2019). Ett uttryck för denna motsättning beskriver ekonomen Diane Elson (2012) i termer av *utarmning* (*depletion*). När nedskärningar och marknadslösningar koncentrerar reproduktionsarbetet till kvinnor och hushållet, bidrar detta till en dränering av mänsklig energi som kan leda till splittrade familjeband, social instabilitet och till en långsiktig förstörelse av mänskliga förmågor. Även om det ekonomiska systemet inte påverkas på kort sikt är de samhälleliga och individuella kostnaderna påtagliga (Elson 2012).

Shirin Rai, Catherine Hoskyns och Dania Thomas (2014) tar avstamp i Elsons begrepp utarmning och definierar det som fenomenet som uppstår när utflödet av resurser (tid spenderat på socialt reproduktivt arbete) överstiger inflödet av resurser som behövs för att upprätthålla det. Ett underskott av resurser som hälsa, inkomster, tid och sociala nätverk innebär en långsiktig utarmning av hushållets reproduktiva förmåga (Rai med flera 2014). Med hjälp av begreppet utarmning belyser Rai med flera (2014) behovet av att undersöka konsekvenserna av att lönearbete organiseras på ett sätt som gör att inflödet till social reproduktion blir mindre än vad som genereras av det reproduktiva arbetet.

En viktig konsekvens som lyfts fram av den feministiska forskningen är hur lönearbetets villkor tränger in i vardagslivet. Utarmningen av livskraft och urholkade sociala relationer fångar hur lönearbetets villkor undergräver arbetarens möjlighet till återhämtning och (åter)skapande av sociala nätverk, familjeband, med mera. Utgångspunkten i social reproduktion erbjuder därmed en teoretisk ram för att problematisera de maktmekanismer som definierar livsvillkoren för de anställda bortom arbetsplatserna. Allt reproduktionsarbete formas och villkoras enligt Bhattacharya (2017) av kapitalismens ackumulationsmodell i och med att den avgör när och hur arbetet bortom lönearbetet kan utföras. Även Ferguson (2019) indikerar att tidsmässiga och materiella resurser för att

äta, sova, hjälpa barn med läxor, leka, med mera begränsas av den avlönade arbetsdagen. Hur människor spenderar sin fritid bestäms också av behovet att prestera på jobbet. Även om det reproduktiva arbetet sker utanför arbetsplatsen, är det aldrig oberoende av kapitalets exploateringssträvan.

Organisationsmetoder som bortser från arbetarnas behov av återhämtning, har likställts med ackumulationsmodeller som överexploaterar naturresurser. Humanekologen Miriam Tola (2019) synliggör till exempel fabriksarbetets *toxicitet* för både människor och miljö genom giftiga utsläpp, långa arbetsdagar, repetitiva uppgifter, bullrig arbetsmiljö som tillsammans leder till ohälsa och förorenad miljö. Veronica Gago och Sandro Mezzadra (2017) använder begreppet *extraktivism*, för att belysa hur råvaruexploatering i framför allt länderna i det globala Syd tömmer regioner och platser på sin produktiva potential och gör dem obeboeliga för såväl människor som icke-mänskliga djur. Enligt dessa författare, kan begreppet *extraktivism* användas även på andra områden än råvaruexploatering. I sin studie av skuldsättning som ett feministiskt problem, visar Veronica Gago och Lucy Cavallero (2021) hur kvinnors skulder begränsar deras vardag och livsval. Detta gäller i synnerhet kvinnor vars inkomster inte räcker för att täcka vardagsutgifter som mat, hyra och transport. I detta läge är skuldsättning det alternativ som återstår för att klara försörjningen även om detta innebär att inteckna framtiden.

Gago och Cavalleros analys kopplar prekära arbetsvillkor till försörjningssvårigheter och skuldsättning, vilket författarna karakteriserar som finansekonomin *kolonisering* av hushållets vardag. Stress, diskriminering, sexuella trakasserier eller den ständiga oron för att lönen inte ska räcka till är problem som invaderar kvinnors livsrum och sätter sig i deras (söndrade) kroppar (de los Reyes 2023). Även om forskningen uppmärksammat hur familjelivet påverkat kvinnors lönearbete finns det knappt några studier som undersöker hur kvinnors utsatthet i arbetslivet begränsar det sociala livet utanför arbetsplatsen.

Teorier om social reproduktion erbjuder ett mångfacetterat men samlat angreppssätt för att analysera på vilket sätt lönearbetet och anställningsvillkoren påverkar kvinnors liv och möjligheter till återhämtning. Med avstamp i kapitalackumulationen problematiserar teoretiker inom detta fält den ojämlikhet som konstrueras utifrån positioner baserade på rasifierande föreställningar, klasstillhörighet, sexualitet och kön. Fokus riktas mot särskiljande praktiker, processer och sammanhang som skapar ojämlikhet och omöjliggör arbetarnas återställning. Genom att kritiskt granska hur gränser mellan arbetsliv och fritid överskrids vill vi synliggöra och problematisera hur kvinnors kroppar utarmas i och genom arbetslivets organisering.

Metod och material

Artikeln utgår från en kvalitativ analysmetod som identifierar och utforskar gränsdragningar mellan fritid och lönearbete. Analysen baseras på öppna svar från en arbetsmiljöenkät genomförd av Handelsanställdas förbund. Vi fäster uppmärksamheten på utsagor som avspeglar de problem, utmaningar och erfarenheter som de anställda beskriver i sina enkätsvar. Enkäten genomfördes under 23 dagar i april 2022 och nådde 14 107 slumpmässigt utvalda Handelsmedlemmar i detaljhandeln varav 15 procent svarade. Deltagandet var frivilligt och alla svar är anonymiserade. Enkäten bestod främst av frågor med svarsalternativ men tre frågor var öppett ställda med möjlighet att svara med egna ord. Totalt fanns 720 öppna svar av vilka vi valde 50 stycken där respondenten identifierade sig som kvinna. Vi har gjort ett strategiskt urval som kan belysa olika aspekter rörande arbetets påverkan på fritid, vardagsliv, hälsa och trivsel.

Materialet är mångfacetterat och avspeglar varierande situationer som belyser hur de anställda hanterar vanliga utmaningar som rör arbetsvillkor, fritid och trivsel. De arbetare som svarade på enkäten är inte heller en homogen grupp. Även om vi inte fokuserar på specifika kategorier i analysen, är det viktigt att hålla i minnet att skiljelinjer baserade på sexualitet, invandrarskap eller ålder finns och kan färga respondenterna svar. Med avstamp i en ontologisk förståelse av intersektionalitet har vi avstått från att tillskriva respondenterna en specifik subjektposition när de inte själva har gjort det explicit i sina svar.

De frågor som ställdes var: ”Har du några kommentarer kring tillgänglighet på fritiden? Hur upplever du att trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetet påverkar dig utanför arbetet? Har du något övrigt du vill tillägga kring arbetsmiljön på din arbetsplats?” Svaren varierar i djup, omfattning och precisering. Genom att kodifiera svaren har vi identifierat tre centrala teman som direkt anknyter till gränsdragningar mellan arbetstid och fritid och sättet de anställda upplever sina möjligheter att påverka sin situation: *Prekär försörjning och invasiv bemanning; söndrade kroppar* och *frustration; förhandlingar och motstrategier*. Dessa svar utesluter inte andra problematiska aspekter av kvinnors arbetsliv och ohälsa men vi har valt att lyfta fram omständigheter som ger oss nya perspektiv på de sammanhang och organisatoriska praktiker som skapar ohälsa bland kvinnor. I analysen av dessa teman finner vi därför viktiga ledtrådar för att förstå hur relationen mellan produktion och reproduktion gestaltar sig i dagens arbetsliv.

Det är viktigt att påpeka att materialets karaktär inte gav möjlighet att ställa följdfrågor som kunde fördjupa kunskapen om de problem som uppstår i gränslandet mellan fritid och arbetstid. Ytterligare ett viktigt förbehåll är att

de anställda som av olika skäl lämnat arbetslivet eller valt att byta bransch inte täcks av materialet. Vårt urval ger bara en skymt av de anställningsförhållanden och organisatoriska praktiker som de anställda identifierar som problematiska överträdelser mellan fritid och arbetstid. Sammantaget kan dock vår analys i de följande avsnitten bidra till en bättre förståelse av de utmaningar som följer av nutida arbetsvillkor, i synnerhet av de arbetsrelaterade omständigheter som på olika sätt urholkar kvinnors hälsa och deras (o)möjlighet att leva ett fullvärdigt liv.

Prekär försörjning och invasiv bemanning

Framväxten av flexibla arbetsorganisationer associeras till företagens hantering av ett varierande kundflöde för att maximera vinster, så kallade kundpassningsstrategier (Thörnquist och Engstrand 2011). Såväl forskningsrapporter som undersökningar från Handelsanställdas förbund visar att dessa strategier också går hand i hand med slimmade organisationer där effektivisering innebär att bemanningen reduceras till ett minimum. När grundbemanningen hålls slimmad täcks arbetskraftsbehovet upp med tidsbegränsade anställningar, deltidanställda som arbetar mertid eller inhyrd personal (se till exempel Mulinari 2004; Johansson 2015; Holmlund och Carlén 2020). Företagens motivering är att deltidarbete är en följd av verksamhetens natur, bland annat att arbetskraftsbehovet är svårbedömt eftersom konsumtionsmönster varierar över dygnet, veckodagar och säsong (Wengström och Bergström 2002; Svenskt Näringsliv 2017). Arbetsvetaren Kristina Johansson (2015) har emellertid påpekat att deltidarbete i detaljhandel är en konsekvens av strävan efter billig arbetskraft, vilket hon i sin tur menar är sammanflätat med föreställningar om kön och kvinnor som en särskild (och billig) sorts arbetskraft. Arbetslivsforskaren Åsa Karin Engstrand (2011) har också lyft fram de maktrelationer som manifesteras i en diskursiv kamp bakom arbetstidsregleringen inom handeln. Bruket av begrepp som *fritid*, *flexibilitet* och *frihet* legitimerar enligt Engstrand arbetstidsmodeller som främjar konsumtionen och prekariserar arbetare.

Ofrivilligt deltidanställda som arbetar mertid utgör den vanligaste strategin för att uppnå en flexibel personalstyrka och hålla kostnaderna nere. På detta sätt kan företaget, som genusvetaren Paula Mulinari (2004) visat, få tillgång till arbetare som alltid är beredda att arbeta extra timmar. Den mertidsersättning som betalas till deltidanställda motsvarar inte övertidsersättning, vilket innebär en vinst för företagen som i stället för full bemanning anställer personal på deltid som kan arbeta mertid. Ofrivilligt deltidarbete möjliggör på så sätt en flexibilitetsbuffert för arbetsplatser och lägre lönekostnader för företaget. Anställda med korta deltider (upp till 19 timmar per vecka) arbetar i genomsnitt fler timmar än de har på sitt kontrakt (Holmlund och Carlén 2020).

En undersökning bland Handelsanställdas förbundsmedlemmar visar att merparten (57 procent) av dem som arbetar deltid i detaljhandeln, gör det på grund av de inte fått eller hittat heltidsanställning. Nästan en av tio gör det för att arbetet är fysiskt och/eller psykiskt krävande (Holmlund och Carlén 2020). Deltidsarbetet får inte bara konsekvenser för arbetarnas trygghet utan också för deras inkomster som blir både låga och oförutsägbara, särskilt för kvinnor. Den genomsnittliga löneinkomsten bland arbetare i detaljhandeln var 2022 18 300 kronor, utan tillägg för obekväma arbetstider (Handels 2023). För kvinnor, som i högre utsträckning arbetar deltid, var den genomsnittliga inkomsten 2022 17 600 kronor (Handels 2023b). I snitt varierar butiksanställdas inkomst med nästan 4000 kronor mellan den månad man tjänar minst och den månad man tjänar mest (Handels 2019).

Arbetets instabila karaktär är ett återkommande tema i vårt material. Såväl instabiliteten som otillräckliga löner upplevs som problem för de anställda. En aspekt som inte belyses av statistiken är att oron över försörjningen och stressen över den instabila arbetstiden också påverkar de anställdas fritid. En anledning till detta är att ansvaret för att få arbeta extra timmar och på så sätt trygga försörjningen läggs på arbetarna själva:

Om det kommer upp extratider på jobbappen så måste jag logga in flera gånger för att hålla mig uppdaterad och inte förlora en chans till extra timmar. (Kvinna 34 år)

För att få tillgång till lediga timmar måste de anställda logga in på företagens appar. De anställda förväntas använda dessa appar eller andra digitala plattformar som kommunikationskanal med företaget eller för att uppdatera sig om eventuella extratimmar, men företaget tillhandahåller inte arbetstelefoner. Att koppla upp sig med egna telefoner flera gånger under fritiden för att få information om extratimmar eller att vara tillgänglig när chefen efterlyser extrapersonal innebär att skillnader mellan arbetstid och fritid suddas ut. Aviseringar om schemaändringar är ett exempel på detta.

Chefen kan skriva kvällen innan å fråga om jag kan börja tidigare eller sluta senare dagen därpå. Ibland är de inte ens 12h [timmar] mellan sms och passets starttid. (Kvinna 22 år)

Schemaändringar med kort varsel gör att anställda tvingas kontrollera sina telefoner under ledig tid. Det innebär att även den schemalagda tiden blir oförutsägbar, och inte bara de eventuella extra timmarna man arbetar under veckan. En konsekvens av dessa bemanningspraktiker är att de anställdas privatliv

underordnas företagets behov även när de ska vara lediga. Att arbeta deltid innebär att pressen att vara tillgänglig under fritiden ökar.

Jag jobbar deltid då man måste vara med telefonen för att kunna få extra tid, om man inte svarar då får man inte jobb. (Kvinna 50 år)

Citatet illustrerar en informell ordning som normaliserar anspråken på arbetarnas fritid genom att straffa avvikelser från en förgivettagen tillgänglighet. Att få extra tid görs till en belöning som delas ut godtyckligt eller försätter arbetarna i tacksamhetsskuld. Företagets behov (och beroende) av de anställdas arbetskraft förvandlas till en klientelistisk relation baserad på samförstånd och underkastelse, som inte ger utrymme för manifesterandet av intressekonflikten mellan arbete och kapital.

Företagets flexibla arbetsformer går hand i hand med de anställdas prekära villkor (Thörnquist och Engstrand 2011; Carlén och de los Reyes 2021). Enkätsvaren indikerar därtill att prekariteten är kopplad till osäker försörjning. De anställda som måste jaga extra timmar under sin fritid eller är beredda att ta extra pass när företaget kallar gör det främst av ekonomiska skäl.

Finns tyvärr inte så mycket tid till fritid när man får jobba långa pass till lite lön. Oftast så blir det så att man tar extra pass för att lönen ska räcka till. (Kvinna 23 år)

Som enkätsvaret ovan visar är löneläget i detaljhandel en anledning till att de anställda måste offra sin fritid. Vårt material indikerar också att butiksanställda ifrågasätter de bemanningsmodeller som inte täcker de arbetskraftsbehov som finns.

Enkätsvaren illustrerar dilemmat som ofrivilligt deltidsanställda som är beroende av att arbeta extra timmar står inför. Arbetstiden blir ett osäkerhetsmoment eftersom deras kontrakterade timmar är för få och de anställda tvingas till en ständig jakt på extra timmar. Därtill förmedlas i enkätsvaren reflektioner om hur dessa bemanningsstrategier är relaterade till hierarkierna på arbetsplatsen. De som har ledningsfunktioner har också bättre och tryggare anställningsvillkor än övriga anställda.

Medan cheferna lägger schemat så att dom blir lediga 5 dagar utan att plocka semester. Om det ens skulle vara möjligt för mig skulle det bli 5 semesterdagar för min del. Det betyder att alla chefer först har 6 veckor semester men tar så

många långa sammanhängande perioder långledigt, vilket gör att dom får många fler veckor ledigt än bara semester. Detta känns väldigt stressande och orättvist. (Kvinna 52 år)

Beslut om timmar och lediga dagar ger utrymme för komplicerade arrangemang där godtyckliga beslut skapar frustration och stress. Citaten ovan illustrerar hur bemanning görs till ett instrument för att markera statuskillnader på arbetsplatsen och hur detta kan upplevas av dem som hamnar i ett underläge.

Begreppet *precisionsbemanning* har under senare tid förekommit i rapporter som lyfter fram den omställningsproblematik som genereras av företagens användning av korta anställningar som ”en flexibilitetsreserv” (LO 2022: 8). LO befärar att dessa bemanningsmodeller prioriterar de anställdas utbytbarhet i stället för deras kompetensutveckling. Men frågan är om LO:s begreppsanvändning döljer en djupare problematik. I linje med Engstrands (2011) analys av de begrepp som normaliserar en ordning som missgynnar de anställda kan begreppet *precisionsbemanning*, med sin förmenta neutralitet och positiva associationer (*precision*) ifrågasättas. Begreppet osynliggör en praktik som invaderar de anställdas livsrum utanför arbetstiden. Ytterligare ett problem är att begreppet används i ett sammanhang där företagets intressen ges företräde. Genom att endast fokusera på dessa strategiers följder för företagets omställningsbehov i produktionen, förbises konsekvenserna för den dagliga reproduktionen av arbetarnas livskraft och arbetsförmåga.

Låga löner och risk för framtida repressalier bidrar till att normalisera en arbetsplatskultur där de anställda inte kan sätta gränser för invasiva praktiker. Men det finns även andra motiv till att de anställda finner sig i dessa villkor. Enligt Mulinari (2004) skapar den slimmade bemanningen i detaljhandeln en situation där de anställda av lojalitetsskäl inte känner att de kan vara borta från jobbet eftersom det innebär att kollegor får en tyngre arbetsbelastning. Vi hittar liknande resonemang i vårt material. Som citatet nedan illustrerar, kan solidaritet och hänsyn till kollegor leda till att de anställda accepterar extrapass även när de inte vill eller orkar arbeta extra.

Arbetsgivaren tar ofta för givet att man ska ta de extrapass man blir tillfrågad om. Svårt att säga nej eftersom vi är så få anställda. Kommer inte jag in betyder det att någon annan får jobba ensam ännu mer. (Kvinna 58 år)

Konsekvensen av arbetsgivarnas flexibilitetsstrategier blir att anställda får svårt att planera sin tid utanför lönearbetet, vilket påverkar möjligheten att upprätthålla

kontakter med familj och vänner. Som Elson (2012) påpekar, finns det en risk för splittrade familjeband och sociala nätverk när balansen mellan produktivt och reproduktivt arbete brister. Citatet nedan visar hur relationer med vänner påverkas av företagets invasiva bemanningsstrategi.

Vi är väldigt kort om folk, då jag gärna jobbar mer och inte vill säga nej så känner jag att det är svårt att planera något. Jag säger ofta nej till att hänga med vänner när mina chefer frågar om jag kan jobba, vilket påverkar vänskapen en del. (Kvinna 20 år)

Ytterligare en dimension av de slimmade arbetsorganisationerna som belyses i citaten är förskjutningar av arbetsuppgifter från betald till obetald arbetstid. När arbetsplatsen bemannas med så få anställda som möjligt ges inte utrymme att genomföra utbildningar under arbetstid. Följden blir att anställda känner sig tvungna att genomföra arbetsuppgifter utanför betald arbetstid. Jobbrelaterad information förmedlas oftast på digitala plattformar i stället för under personalmöten. I och med att många använder sina privata telefoner för att komma åt plattformarna, tränger sig lönearbetet in i privatlivets sfär även på detta sätt.

Cheferna tycker att vi ska göra utbildningar online utanför arbetstid (fastän det är utbildningar som jag egentligen måste ha gjort för att få utföra mitt arbete) och att vi läser information på lunchrasterna och har koll på information som delas på en Facebooksidan några gånger i veckan. (Kvinna, 34 år)

Vårt material bekräftar tidigare forskning och fackliga rapporter som visar att företagets flexibiliseringsstrategier medför prekaritet och instabilitet bland de anställda. Vi kan också konstatera att dessa strategier har en ständig påverkan på de anställdas fritid och deras möjligheter att disponera tiden utanför arbetsplatsen. Företagets ackumulationslogik och anställningsstrategier innebär att få arbetare har inkomster som räcker för att försörja sig. Därför måste de ständigt bevaka eventuella extra timmar för att uppnå en rimlig lön. För att ha råd med sina levnadsomkostnader tvingas de anställda således att göra avkall på sitt livsutrymme, när en stor del av fritiden kretsar kring att vara redo för arbete.

Våra resultat visar förekomsten av organisationsmodeller som påverkar möjligheten att upprätthålla sociala relationer samtidigt som de begränsar återhämtningen både fysiskt och mentalt. Digitaliseringen spelar en viktig roll i dessa processer. Genom att använda digitala plattformar kan företagen ha tillgång till de anställda även under deras fritid. Överträdelser mellan fritid och arbetstid förekommer också i samband med utbildningar och planering av arbetsuppgifter.

Att vara ständigt tillgänglig beskrivs också som en förutsättning för att inte bli missgynnad i framtiden. Solidariteten mellan anställda gör att även de som inte är beroende av inkomsten från de extra timmarna ställer upp för arbetsplatsen när behov uppstår under ledig tid.

Osäkerhet, brist på planering och framförhållning, godtycklighet och normaliserade intrång i de anställdas fritid framträder i vårt material som konsekvenser av så kallade flexibla (och slimmade) arbetsorganisationer. I det sammanhanget ser vi också ett behov av att utveckla begrepp och kategorier som, till skillnad från neutrala benämningar, belyser maktdimensioner, och konsekvenser för de anställdas möjligheter att leva ett liv som inte invaderas av företagets krav och intressen. Våra resultat synliggör den normaliserade användningen av *invasiva bemanningsstrategier* som tränger sig in i människors livsrum. Invasiva metoder kan vara särskilt svåra att hantera i samband med prekära försörjningsmöjligheter och skuldsättning. En situation som kan relatera till det som Gago och Cavallero (2021) definierar som en koloniseringsprocess i den mån att den ockuperar de anställdas vardagsliv och inte sällan leder till kraftigt begränsade handlingsmöjligheter (se också Alvesson 1998). Vårt material indikerar att såväl invasiv bemanning som koloniserade livsvillkor kan ses som den osynliga baksidan av de begrepp som namnger nutida organisatoriska praktiker, exempelvis *precisionsbemanning* eller *flexibilitetsreserv*.

Söndrade kroppar i lönearbetets skugga

Den arbetsrelaterade ohälsan har uppmärksammats av forskning och rapporter som ett växande problem, samtidigt som kvinnor, särskilt unga kvinnor, identifieras som en särskilt drabbad grupp (Arbetsmiljöverket 2021). I detaljhandeln har Johansson med flera (2022) pekat på hur arbetsmiljöproblemen är nära sammankopplade med otrygga anställningar och slimmade organisationer med hög arbetsbelastning. En ökande andel sjukfall med psykiska diagnoser utmärker handelns arbetare (AFA 2023). Som vi visar ovan återkommer instabila anställningsvillkor, krav på anpassning och otydliga gränsdragningar mellan fritid och arbetstid i de anställdas svar på arbetsmiljöundersökningen. Svaren ger oss också inblick i hur dessa erfarenheter sätter sig i kroppen och medför såväl psykiskt som kroppsligt lidande. Hur kroppen påverkas beskrivs på olika sätt och i varierande ordalag i materialet. Det handlar nästan alltid om stressrelaterade situationer, men också om rädsla att bli sjuk och att inte orka arbeta. Svaret från en kvinnlig anställd i en livsmedelsbutik avslöjar en sådan oro när hon beskriver att de anställda:

...äläggs att utföra mer och mer på mindre personalstyrka. Är nu på min andra

resa i utmattningssyndrom. Börjar komma tillbaka men väldigt stresskänslig. Är fler hos oss som blivit sjuk på samma sätt. (Kvinna 61 år)

Citatet illustrerar hur arbetsbelastningen påverkar kroppens arbetsförmåga. Genom att relatera den höga arbetsbelastningen till tidigare erfarenhet av utmattning, etableras en koppling mellan sjukdomsdiagnosen och de arbetsvillkor som råder på arbetsplatsen. Informanten är fortfarande påverkad av diagnosen och uttrycker en rädsla för att sjukdomen kan komma tillbaka. Hon ser också kroppsliga reaktioner på arbetsbelastningen som ett generellt problem på arbetsplatsen, eftersom fler än hon har blivit sjuka.

Stressrelaterade kroppsliga symptom förstärks i kombination med andra arbetsmiljöbrister. Aspekter som dålig ventilation, buller och dålig stämning på arbetsplatsen nämns i samband med kroppsliga besvär. En ung anställd beskriver på följande sätt sina besvär:

Stressigt, högljutt, torr dålig luft. *Kroppen tar mycket stryk*. Jag har sökt läkarvård för att utreda min regelbundna huvudvärk som möjligtvis orsakas utav arbetet. (Kvinna 24 år, vår kursivering)

I citatet görs en direkt koppling mellan en dålig arbetsmiljö och informantens återkommande huvudvärk. Kombinationen av olika faktorer – stress, buller och dålig ventilation – ses som extra påfrestande för kroppen. Att ”kroppen tar mycket stryk” kan tolkas som att arbetsuppgifterna sliter på kroppen mer än vad som kan vara rimligt under ett arbetspass.

Ytterligare en negativ aspekt som lyfts fram i intervjuaren är trakasserier, konflikter och dålig stämning på arbetsplatsen. Förekomsten av påhopp och vetskapen om att arbetskamraterna mår dåligt gör situationen extra påfrestande. En anställd i en klädesbutik lyfter fram dessa problem i sitt enkätsvar.

Pågående konflikter konstant. Chef som skäller ut en i butik. Mer än 70 procent av alla på jobbet som är eller har varit sjukskrivna för psykisk ohälsa och utmattningssyndrom. (Kvinna 26 år)

Att öppet bli utskälld på sin arbetsplats kan betecknas som trakasserier som inte bara påverkar den drabbade utan också hela arbetsplatsen, särskilt när det kommer från chefen. I exemplet ovan blir chefens ansvar tydligt. Ledarskapets påverkan över arbetsmiljö är ett väl utforskat ämne. Flera studier och rapporter visar att ett destruktivt ledarskap har en negativ påverkan över de anställdas välbefinnande och prestationsförmåga (Theorell med flera 2013, Tafvelin med

flera 2023). Ytterligare en dimension i denna problematik är hur relationen mellan de anställda påverkas:

Det har dragits ner på personal en längre tid, arbetsbelastningen har ökat och mera oense kring personalen blivit tyvärr. Man hackar på varandra i stället nu. (Kvinna 43 år)

Citatet ovan relaterar den lägre personaltätheten till ökade konflikter bland personalen. Att ökad arbetsbelastning försvårar samarbetet och ökar spänningar påverkar inte bara dem som direkt involveras i dessa konflikter utan också, som det påpekas ovan, stämningen på hela arbetsplatsen. En följd av detta är att det blir svårare att hitta kollektiva lösningar till arbetsbelastningen när spänningar mellan de anställda blossar upp.

Ytterligare ett sätt som lönearbetet tränger sig in i sfären för social reproduktion är de trakasserier särskilt kvinnor utstår som en del av vardagen i butiksarbete. Förekomsten av ensamarbete till följd av detaljhandelns pressade arbetsorganisationer är en faktor som ökar utsattheten för trakasserier. Kundkontakten, den höga andelen unga och kvinnor, samt bristfälligt förebyggande arbete är andra (Uppenberg 2019). De butiksanställdas svar belyser hur upplevelsen av trakasserier inte endast påverkar arbetsmiljön på arbetsplatsen utan även följer med hem i form av nedstämdhet och oro över att bli förföljd efter att man lämnat arbetsplatsen, eller inför vad som väntar på arbetsplatsen dagen därpå.

När kunder hotar att de ska vänta utanför på en när man ska gå hem eller dem säger att dem vet var jag bor blir jag lite orolig att de faktiskt ska göra något när man går hem. (Kvinna 36 år)

Förekomsten av hot, våld och trakasserier har uppmärksamats som ett ökande problem på många arbetsplatser (Wikan 2012; Thörnquist 2016). I vårt material relateras detta till kundkontakter och hot som skapar rädsla eller oro även utanför arbetsplatsen. Utifrån ett socialreproduktionsperspektiv är det viktigt att notera att konsekvenserna av hot och trakasserier på arbetsplatsen påverkar de anställdas livssituation även när de inte är på plats (de los Reyes 2023). Det finns därför anledning att lyfta fram och problematisera hur hot, trakasserier och våld hotar de anställdas trygghet i vardagen och försvårar återhämtningen under fritiden.

Enkätsvaren i vårt material belyser en rad olika dimensioner av det som i statistiken kategoriseras som stress i arbetslivet. Uttrycket ”kroppen tar mycket stryk” illustrerar lönearbetets toxicitet (Tola 2019) i en vidare bemärkelse och hur

stressiga arbetsförhållanden i kombination med överbelastning, dåliga rutiner och arbetsmiljöbrister bryter ner de anställdas förmåga att utföra sitt arbete. Det visar också att den systematiska underbemanning som förekommer på många arbetsplatser har konsekvenser för de anställda även utanför arbetsplatsen och kanske även efter att de har slutat arbeta. Förekomsten av sjukskrivningar, utmattningssyndrom och återkommande huvudvärk blir inte bara problem som motverkar arbetarnas återhämtning och möjligheter att delta i produktionsprocessen, utan urholkar också kvinnors livsbetingelser utanför arbetet. Här blir begreppen *extraktivism* och *utarmning* relevanta, för att analysera möjligheten att återställa livskraft, och inte bara arbets(kraft) och produktionsförmåga.

Vårt material bekräftar forskningen som visat att underbemanningen är ett strukturellt drag i företagens strävan att minska lönekostnader. Det visar därtill hur arbetarnas kroppar slits av arbetsorganisationsmodeller som inte ger utrymme för återhämtning. Förekomsten av arbetsmiljöproblem i kombination med instabila anställningar gör att kostnaderna för flexibla arbetsorganisationer betalas med arbetarnas söndrade kroppar.

Frustration, förhandlingar och motstrategier

De anställdas möjligheter att påverka dåliga arbetsvillkor är mycket begränsade, särskilt för personal med prekära anställningar. Organisatoriska modeller baserade på underbemanning och konkurrensen om extratimmar är faktorer som skapar stress, missmod och uppgivenhet bland de anställda. Ledarskapsformer som blundar för diskriminering och främjar informella hierarkier förekommer också i materialet som källa till frustration, missnöje och vantrivsel. Dessa aspekter relaterar till negativa erfarenheter som både i tid och rum överskrider arbetsplatsen och invaderar de anställdas livskraft och fritid. Enkätsvaren indikerar att de negativa följderna av de arbetsrutiner som råder är välkända bland butiksanställda. Vårt material visar tydliga och i många fall samstämmiga problembilder, vilket indikerar en medvetenhet om att det finns rättigheter som inte respekteras av företaget. Detta betyder inte att de anställda förhåller sig passivt till sin arbetsituation. Berättelser som återger hur de anställda försöker hantera orättvisor och godtycklighet illustrerar detta:

Verkar som dom tycker att vi ska sitta och vänta på att få jobba mer och därmed alltid ställa upp så fort det behövs. Först har vi blivit av med timmar på kontrakt men förväntas jobba mer tid varje vecka, vilket vi alla gjort sen vi fick nytt kontrakt på färre timmar. Jag har ifrågasatt detta och får till svar att ”jag gör bara som de säger” ”Förresten vill ni ju ha mer tid”. Då har jag svarat att visst vill vi det men på kontrakt då och inte bara när de knäpper med fingrarna, vilket nästan alltid är

vid alla röda dagar högtider när även vi uppskattar att få vara med nära och kära åtminstone en dag under påsk till exempel. (Kvinna 52 år)

Diskrepansen mellan rättigheter som inte efterlevs och erfarenheterna på arbetsplatsen är i sig en källa till frustration men kan också motivera till handlingar som i någon mån kan bidra till att begränsa att fritiden invaderas av lönearbetet. Som vi skrev tidigare finns ett stort missnöje över arbetsuppgifter som förläggs utanför arbetstiden. I intervju svaren finner vi också strategier för att parera detta. Ett exempel är en kvinnlig anställd på en livsmedelsbutik som skriver:

Helst vill arbetsgivaren att man gör internutbildningar på Internet på sin fritid eftersom det sällan hinns med under ordinarie arbetstid. Jag har lämnat lapp om tidsåtgång några gånger. Men har sedan inte följt upp om jag fått lön för det. Har mest varit en markering från min sida. (Kvinna 62 år)

Medan informanten ovan använder sig av en subtil markering, väljer andra att direkt tydliggöra att de inte står till förfogande efter arbetstiden: ”Har gjort klart för cheferna, att de inte kontaktar mig på min fritid, arbetar inte på fritiden” (Kvinna 43 år). Dessa fall kan ses som ett svar på företagets försök att invadera de anställdas fritid. Exempelen avser individuella markeringar som oavsett resultat inte är kopplade till kollektiva strategier.

Organisationsforskarna Prasad och Prasad (2000) använder begreppet *routine resistance* för att identifiera handlingar som till skillnad från traditionellt motstånd inte är kollektivt organiserat utan snarare består av individuella (re)aktioner som syftar till att begränsa ledningens kontroll över de anställdas arbete. I de fall som beskrivs i vårt material kan vi identifiera intentioner som leder tankarna till liknande motståndsformer. Motståndet handlar i vårt material kanske inte så mycket om att återta kontrollen över arbetsförhållandena på arbetsplatsen som att värna om det liv som kan levas utanför arbetslivet.

Flexibla arbetsorganisationer förutsätter prekariseringen av de anställdas arbetsvillkor men också kontrollformer som invaderar vardagen och påverkar de anställdas livsvillkor. Korta deltidsanställningar och de anställdas jakt efter kompletterande arbetstid har blivit en normaliserad praxis bland butiksanställda. Vårt material visar att i detta sammanhang reduceras de anställdas möjligheter att (re)agera till individuella handlingar som på olika sätt försöker sätta stopp för invasiva bemanningspraktiker och företagets kontroll över fritiden. De reaktioner som beskrivs i enkätsvaren visar att dessa praktiker inte accepteras utan vidare utan att de är en källa till frustration och missnöje.

Invasiv bemanning, prekär försörjning och söndrade kroppar

I denna artikel har vi analyserat hur kvinnors kroppar söndras och livsutrymme begränsas av prekära arbetsvillkor och invasiva bemanningsstrategier. Även om ökningen av den arbetsrelaterade ohälsan har varit en välbelagd trend i statistiken, behövs det forskning som kan analysera denna trend med fokus på lönearbetets roll i människors liv. Genusforskningen i Sverige har ofta lyft fram lönearbete som en jämställdhetsstrategi som öppnar vägen för kvinnors emancipation. Vår analys visar att nuvarande arbetsorganisatoriska modeller riskerar att urholka de anställdas hälsa, livskraft och arbetsförmåga. I det sammanhanget ser vi teorier om social reproduktion som en relevant ingång för att identifiera organisatoriska praktiker som ockuperar de anställdas handlingsutrymme och utarmar deras möjligheter att leva ett fullvärdigt liv. Analysen i artikeln visar dessa teories fruktbarhet för att granska hur lönearbetets villkor följer en kapitalistisk logik som dikterar det levda livets (o)möjligheter. Inspirerade av konstnärskollektivet bakom utställningen AMI: MAMA; MAMI (Dusant 2021) använder vi metaforen *söndrade kroppar* för att illustrera effekterna som slitsamma arbetsvillkor har på kvinnors kroppar.

Materialet i vår undersökning visar att instabila anställningsvillkor är tydligt kopplade till prekära försörjningsmöjligheter som tvingar de anställda att ständigt försöka öka sina inkomstmöjligheter. Lönearbetet som försörjningsform blir under dessa omständigheter kopplat till stress och uppoffringar av fritid och sociala relationer. Våra teoretiska utgångspunkter öppnar i detta sammanhang för en problematisering av bemanningspraktiker som gör anspråk på de anställdas fritid och omöjliggör en separering mellan fritid och arbetstid. De vittnesmål som butiksanställda lämnar i enkätsvaren indikerar att dessa invasiva praktiker inte bygger på frivillighet eller avtalade regler. Rädsla för repressalier och avsaknad av alternativ spelar in när de anställda underkastar sig dessa villkor. Detta innebär inte att de anställda förhåller sig passivt till dessa praktiker. Vårt material innehåller också exempel på markeringar, förhandlingar eller förhållningssätt som visar hur de anställda värnar om sin rätt till ett privatliv.

Gränsdragningar mellan fritid och arbetstid står på spel när företagen tillämpar flexibla och slimmade arbetsorganisationer på bekostnad av de anställdas trygghet, stabilitet och möjligheter att återställa sin livskraft. Vår undersökning visar att prekär försörjning, underbemannade arbetsplatser och invasiva bemanningsstrategier innebär svåra påfrestningar för de anställda som manifesterar sig i stress, nedsatt arbetsförmåga eller återkommande sjukskrivningar. Avsaknad av möjligheter att återställa de anställdas livskraft och möjligheter att leva ett fullvärdigt liv träder fram som tecken på ett arbetsliv där de anställdas kroppar betalar priset för företagets vinstjakt genom prekarisering.

Med utgångspunkt i teorier om social reproduktion och utifrån analysen av arbetsvillkoren inom detaljhandeln vill vi slutligen argumentera för en fördjupad analys av lönearbetets betydelse för jämställdhet mellan kvinnor och män. Företagens invasiva kontrollformer indikerar att reproduktionsfären underordnas företagets behov och de anställda tvingas att genomföra allt fler arbetsmoment under sin fritid. Även om vår empiri rör en specifik bransch och omfattar ett begränsat antal fall, kan våra resultat bidra till en fördjupad diskussion om kvinnors lönearbete och prekariseringen i stort. De anställdas enkätsvar identifierar praktiker, kontexter och konfliktytor som inte framkommer i statistiken. På så sätt skapar de mening kring statistiska trender och utmanar till utveckling av nya perspektiv och nya begrepp för att analysera dessa förändringar.

Ur ett intersektionellt perspektiv finns anledning att nyansera berättelsen om den autonomi som arbetarkvinnor kan uppnå genom lönearbetet. Det behövs teoretiska och begreppsliga instrument som kan belysa och problematisera relationen mellan produktion och reproduktion under nuvarande arbetsorganisationsformer. Med avstamp i en teoretisk förståelse av lönearbete utifrån den sociala reproduktionens förutsättningar visar vår analys att begrepp som slimmade organisationer, prekära anställningar och precisionsbemanning behöver revideras och omformuleras. Prekaritet rör inte bara (löne)arbetets villkor utan också människors livsutrymme. Vi använder därför begreppet *invasiv bemanning* för att identifiera och avnormalisera de bemanningsstrategier som gör anspråk på de anställdas fritid, kroppar och livskraft.

Referenser

- AFA Försäkring (2023) *Handel och restaurang. Allvarliga arbetsskador och sjukfrånvaro*. Stockholm: AFA försäkring.
- Alfonsson, Johan (2022) *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, Mats (1998) Kritisk organisationsteori. Czarniawska, Barbara (red) *Organisationsteori på svenska*. Malmö: Liber.
- Arbetsmiljöverket (2021) *Arbetsorsakade besvär 2020. Arbetsmiljöstatistisk rapport 2021:3*. Solna: Sveriges officiella Statistisk.
- Bakker, Isabella och Gill, Stephen (2019) Rethinking power, production, and social reproduction: Toward variegated social reproduction. *Capital & Class* 43(4): 503–523.
- Berglund, Tomas, Nielsen, A. Roy, Reichenberg, Olof och Svalund, Jørgen (2023) Temporary contracts, employment trajectories and dualisation: A comparison of Norway and Sweden. *Work, Employment and Society* 37(2): 505-524.
- Bhattacharyya, Gargi (2018) *Rethinking racial capitalism: Questions of reproduction and survival*. London: Rowman & Littlefield International.
- Bhattacharya, Tithi (2017) Introduction: Mapping social reproduction theory. Bhattacharya, Tithi (red) *Social reproduction theory: remapping class, recentering oppression*. London: Pluto Press.
- Butler, Judith (2007) *Genustrubbel. Feminism och identitetens subversion*. Göteborg: Daidalos.
- Carlén, Stefan och de los Reyes, Paulina (2021) Ojämlighet och polarisering i detaljhandeln 1990–2015. Boréus, Kristina, Neergaard, Anders och Sohl, Lena (red) *Ojämlika arbetsplatser och kamp för jämlikhet*. Lund: Nordic Academic Press.
- Cavallero, Lucy och Gago, Verónica (2021) *A feminist reading of debt*. London: Pluto Press.
- de los Reyes, Paulina (2023) Depleted bodies. Intersectional perspectives on workplace violence. Lundqvist, Maja, Simonsson, Angelica och Widegren, Kajsa (red) *Re-imagining sexual harassment. Perspectives from the Nordic region*. Bristol: Policy Press.
- Donath, Susan (2010) The other economy: A suggestion for a distinctively feminist economics. *Feminist Economics* 6(1): 115-123.
- Dusant, Macarena (2021) *Förord. MAMI: AMA: MÖDRAR*. Stockholm: Labyrint Press.
- Elson, Diane (2012) Social reproduction in the global crisis: Rapid recovery or long-lasting depletion? Uttin, Peter, Razavi, Shahra and Varghese Buchholz, Rebecca (red) *The global crisis and transformative social change*. London: Palgrave MacMillan.
- Engstrand, Åsa Karin (2011) Justifying precarious employment? The struggles over shop opening hours. Thörnquist, Annette och Engstrand, Åsa Karin (red) *Precarious employment in perspective. Old and new challenges to working conditions in Sweden*. Brussels: Peter Lang.
- Farris, Sara R. (2019) Social reproduction and racialized surplus populations. Osborne, Peter, Alliez, Eric och Russell, Eric Johan (red) *Capitalism: Concept, idea, image - Aspects of Marx's Capital today*. Kingston upon Thames: CRMEP Books.
- Ferguson, Susan (2019) *Women and work feminism, labour, and social reproduction*, London: Pluto Press.
- Fraser, Nancy (2016) Contradictions of capital and care. *New Left Review* 100: 99–117.

- Gago, Verónica och Mezzadra, Sandro (2017) A critique of the extractive operations of capital: Toward an expanded concept of extractivism. *Rethinking Marxism* 29(4): 574-591.
- Giménez, E. Martha (2019) *Marx, women, and capitalist social reproduction: Marxist feminist essays*. Chicago: Haymarket Books.
- Handels (2019) *Fakta om: Månadsinkomster och otrygga anställningar inom handeln*. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Handels (2023) *Löner och löneinkomster i detaljhandeln*. Fakta från Handels februari 2023. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Handels (2023a) *Varje timme räknas. En studie av ojämställda löneinkomster och arbetstider i handeln*. Fakta från Handels februari 2023. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Holmlund, Thea och Carlén, Stefan (2020) *Makten över arbetstidens förläggning*. Handels Rapporter 2020:5. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Holmlund, Thea (2023) *Ofri fritid - Så drabbas Handels medlemmar av gränslöst arbete*. Handels rapporter 2023:3. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Johansson, Kristina (2015) *Könade gränsdragningar på handelns arbetsplatser*. Avhandling. Luleå: Institutionen för teknik, ekonomi och samhälle, Luleå tekniska universitet.
- Johansson, Kristina, Berglund, Leif, Engqvist Persson, Marie och Rydström, Klara (2022) (O)möjligt arbetsmiljöarbete i detaljhandelns slimmade arbetsorganisationer. *Arbetsliv och arbetsmarknad* 28(3-4): 28-46.
- Knocke, Wuokko (1991) Invandrade kvinnor: vad är 'problemet'? *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 12(3): 4-15.
- LO (2022) *Aktiv kompetenspolitik för livslångt lärande. Så stärker vi arbetstagarnas omställningsförmåga*. Stockholm: Landsorganisationen Sverige.
- LO (2023) *Sveriges jämställdhetsbarometer 2023. Jämlika och jämställda möjligheter att försörja sig*. Stockholm: Landsorganisationen Sverige.
- Lundqvist, Maja, Simonsson, Angelica och Widegren, Kajsa (red) (2023) *Re-imagining sexual harassment. Perspectives from the Nordic region*. Bristol: Policy Press.
- Mulinari, Paula (2004) *Flexibilitetens gränser: berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Prasad, Pushkala och Prasad, Anshuman (2000) Stretching the iron cage: The constitution and implications of routine workplace resistance. *Organization Science* 11(4): 387-403.
- Picchio, Antonella (1992) *Social reproduction: The political economy of the labour market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rai, M. Shirin, Hoskyns, Catherine och Thomas, Dania (2014) Depletion. *International Feminist Journal of Politics* 16(1): 86-105.
- SCB (2020) Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005-2019. Statistiska meddelanden.
- Selberg, Rebecca, Kolankiewicz, Marta och Mulinari, Diana (2023) *Struggles for reproductive justice in the era of anti-genderism and religious fundamentalism*. Cham: Palgrave Macmillan.
- SOU 2015:86. *Mål och myndighet - en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken, betänkande från Jämställdhetsutredningen*. Stockholm: Fritzes.
- Svenskt Näringsliv (2017) *Allt fler jobbar heltid. Förekomst och utveckling av heltid och deltid på arbetsmarknaden*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.

Tafvelin, Susanne, Lundmark, Robert, von Thiele Schwarz, Ulrika och Stenling, Andreas (2023) Why do leaders engage in destructive behaviours? The role of leaders' working environment and stress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 96(1): 185-181.

Theorell, Thöres, Nyberg, Anna och Romanowska, Julia (2013) Om ledarskap och de anställdas hälsa. *Socialmedicinsk tidskrift* 6/2013: 780-792.

Thörnquist, Anette och Engstrand, Åsa-Karin (red) (2011) *Prekarious employment in perspective: Old and new challenges to working conditions in Sweden*. Work and Society. Vol. 70. Brussels: P.I.E. Peter Lang Publishing Group.

Thörnquist, Anette (2016) *Lite får man tåla - eller? Strukturella och intersektionella perspektiv på hot och våld mot personal i hemtjänsten*, Arbetsliv i omvandling/ Work Life in Transition 2016:1. Lund: Work, Technology and Social Change (WTS), Lund University.

Tola, Miriam (2019) The archive and the lake. *Environmental humanities* 11(1): 194-215.

Towns, Ann (2002) Paradoxes of (in)equality: Something is rotten in the gender equal state of Sweden. *Cooperation and Conflict* 37(2): 157-179.

Uppenberg, Carolina (2019) *Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln*. Handels rapporter 2019:1. Stockholm: Handelsanställdas förbund.

Waenerlund, Anna-Karn (2013) *Temporary employment and illness*. Avhandling. Umeå: Institutet för folkhälsa och klinisk medicin, Umeå universitet.

Wengström, Erik och Bergström, Fredrik (2002) *Handelns arbetsmarknad*. Stockholm: Handelns utredningsinstitut (HUI).

Wikan, Sofia (2012) *Våld i arbetslivet*. Avhandling. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.

Nyckelord

Kvinnors lönearbete, social reproduktion, prekära anställningar, invasiv bemanning, detaljhandel

Paulina de los Reyes

Institutionen för ekonomisk historia och internationella relationer
Stockholms universitet

E-post: paulina.de_los_Reyes@stockholm.su.se

Thea Holmlund

Institutionen för ekonomisk historia och internationella relationer
Stockholms universitet

E-post: thea.holmlund@stockholm.su.se