

Hva er uønsket med deltid?

En historisk-sosiologisk analyse

Master i Arbeid- og velferdssosiologi

Elianne M.J. Brulid

Veileder

Anne H. Halvorsen

Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.

Universitetet i Agder, 2011

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Sammendrag

Denne oppgaven tar utgangspunkt i begrepet *uønsket deltid*, som strengt tatt viser til den enkelte arbeidstakers arbeidstidsønsker, men som åpnes opp for mulige andre betydninger. Hensikten har vært å undersøke hva som i det hele tatt er uønsket med deltid, og hvorfor. Metoden har vært dokumentanalyse. Fokuset er blitt rettet mot situasjonen i helse- og omsorgssektoren.

Det konkluderes med at deltidsarbeid kan være uønsket ut fra en rekke hensyn som både viser til den enkelte arbeidstakers interesser i form av tap av goder som lønn og pensjonspoeng, tilhørighet og integrasjon, men også til samfunnsøkonomiske og velferdspolitiske interesser, kvinnepolitiske interesser, bruker- og pasientinteresser, profesjonsinteresser og fagforeningsinteresser.

Deltid blir ansett for å være likestillingshemmende og i utakt med arbeidstidspreferanser generelt blant kvinner. Deltid blir ansett for å være en ordning som muligens er bra for de privilegerte, men uheldig for grupper av arbeidstakere som ikke kan støtte seg økonomisk til andre. Det er altså en ordning som virker til dels forsterkende på sosial ulikhet. Frivillig deltidsarbeidende kan bli oppfattet som unnasluntrere i den store dugnaden det er å få velferdskabalen til å gå opp, med nok folk til helse og omsorg i årene som kommer. Deltid forbindes i noen grad med en lite engasjert holdning til arbeidet, og som tilpasning til velstand. Det eksisterer også en uvilje mot å benytte mer deltid som IA-virkemiddel, blant annet fordi den deltidsarbeidende går glipp av goder som er tett knyttet til deltakelse i arbeidslivet. Å arbeide deltid er ikke minst problematisk for den enkelte i en kultur hvor forbruk spiller en så sentral rolle, og hvor tilgangen til mange sosiale arenaer går via lommeboken.

Innholdsfortegnelse:

Sammendrag.....	s.2
Innholdsfortegnelse.....	s.3
Innledning.....	s.6
Uønsket deltid –mer enn ufrivillig lav stillingsbrøk?.....	s.8

Kap. I: Metode.....s.11

Kap. II: Antakelser om hva som gjør deltid uønsket; forsøk på en oversikt.....s.15

Om deltid i norsk arbeidsliv generelt, og i helse- og omsorgssektoren spesielt.....	s.18
Hva er uønsket med deltid? –Noen foreløpige antagelser.....	s.21
Mulige andre årsaksforhold	s.25
Forhold som trekker i retning av færre hender i pleien og til slitasje på pleiepersonell.....	s.26

Kap. III: Forskning og teori om undersysselsetting og arbeidstidspreferanser.....s.30

Årsaker til undersysselsetting.....	s.30
Arbeidstidskultur som forklaring.....	s.32
Deltid som mestringsstrategi.....	s.33
Deltid som dekking av behov for autonomi og fleksibilitet.....	s.34
Tidsvelferd og uønsket deltid.....	s.35
Interesseulikhet og preferanser som forklaring.....	s.36
Hvorfor vil folk jobbe deltid?.....	s.39
Andre perspektiver?.....	s.43

Kap. IV: Arbeid og status gjennom tidene.....s.46

Antikken.....	s.46
Arbeidet i middelalderen.....	s.48

Reformasjon: kritisk tvetydighet.....	s.50
Arbeidet i det moderne kapitalistiske samfunn.....	s.52
Kapitalismens ånd.....	s.53
Marx og lønnsarbeidet.....	s.54
Forutsetninger for et godt arbeid.....	s.55
Rett til lønnet arbeid?.....	s.56
Reservearbeidsarmeen; kampen mot utnyttning.....	s.57
Arbeid og forbruk som statusmarkør.....	s.59
Falske behov og endimensjonalitet.....	s.60
Arbeid, status og moral.....	s.63
Den moralske prestisjens pris.....	s.65
Profesjonalisering og status.....	s.66
En svekket arbeidsetikk?.....	s.69
Kortere arbeidstid –et symptom?.....	s.71
Det ulønnede arbeidets status.....	s.73
Oppsummering.....	s.91
Kap. V: Hva er uønsket med deltid? –Argumentene i deltidsdebatten.....	s.95
Hovedtyper av argumenter i deltidsdebatten –en oversikt.....	s.95
Resiprositetsargumentet.....	s.96
Resiprositet og deltidsproblematikk.....	s.98
Helgestriden.....	s.99
Resiprositet og statsborgerskap.....	s.101
Det samfunnsøkonomiske argument.....	s.103
Samfunnsøkonomi, pensjon og insentiver for arbeid.....	s.106
Tjenestekvalitetsargumentet.....	s.108

Brukeren i sentrum – myndiggjorte medarbeidere; et ledelsesperspektiv.....	s.110
Kompetanseargumentet.....	s.111
Kunnskapsbasert praksis.....	s.113
Deltid og jobbengasjement.....	s.114
Rekrutteringsspørsmålet –hva betyr deltid?.....	s.116
Opplæring og andre ”tidstyver”.....	s.117
Integrasjonsargumentet.....	s.118
”Utviklingspotensial for inkludering”.....	s.120
IA og deltid.....	s.123
Godeargumentet.....	s.124
En lønn og leve av.....	s.125
Økonomisk uavhengighet.....	s.128
Minstepensjonistfellen.....	s.129
Oppsummering.....	s.131
Konklusjon og avslutning.....	s.133
Litteraturliste.....	s.137

Innledning

De siste årene har det vært rettet mye oppmerksomhet mot såkalt ufrivillig eller uønsket deltid. Det handler om at ansatte som har en mindre fast avtalt stillingsstørrelse enn det de ønsker, og som har problemer med å øke denne. Som student i faget arbeids- og velferdssosiologi er dette et tema som interesserer, ikke minst også fordi jeg i flere år arbeidet innenfor en næring der dette er et relativt utbredt problem, nemlig i den offentlige helse- og omsorgssektoren.

Aktørene i debatten omkring uønsket deltid består av representanter fra fagforeningene, i tillegg til folk fra arbeidiversiden, forskere på arbeidsliv og økonomi, politikere, journalister og en del andre interesserte. Inntrykket av sterkt engasjement og en til dels skarp tone i retorikken –eksemplifisert i bruken av det langt sterkere ordet ”uønsket” i stedet for ”ufrivillig”, var det som først fikk meg tent på å ta en nærmere titt på deltidsdebatten.

Hva består det uønskede i? Hvilke argumenter benyttes og hva kan ha fyrt opp under et tiltakende engasjement? Handler ”uønsket deltid” utelukkende om en for arbeidstaker ufrivillig lav stillingsstørrelse, eller finnes det også en større overindividuell dimensjon av ”uønsket” knyttet til deltid som arbeidstidsordning i vårt samfunn i dag? Hvilke forhold, strukturelt, økonomisk, kulturelt og ideologisk, er med på å skape dette fenomenet?

Hva er i det hele tatt uønsket med deltid? Og hvorfor er det blitt slik?

Problemstillingen og vinkelen jeg har valgt i denne oppgaven er lite typisk for hva som finnes i annen forskning om deltidsproblematikk i dag. Bakgrunnen for dette valget er for det første en undring over hvordan ufrivillige lav stillingsbrøk har kunnet bli et så brennaktuelt tema når statistikken viser at et flertall av de deltidsansatte i helsevesenet er fornøyd med arbeidstiden sin. Har deres preferanser fått svekket legitimitet? Og i så fall, hvorfor og med hvilke følger? Er det frivillige deltidsarbeidet med debatten om uønsket deltid satt under press?

Min positive erfaring fra et såkalt ”marginalt arbeidsforhold” i helsevesenet og sympati med mennesker som velger en materielt enkel livsstil, leder meg for det andre til å reflektere over hva som knytter deltidsdebatten til forhold som generelt bidrar til å øke lønnsarbeidets uunnværlighet. Hvilke økonomiske, sosiale og kulturelle forhold er det som trekker i retning av at folk bør jobbe mer? Og hva bidrar til å svekke reduserte arbeidstidsformers ønskverdighet, for den enkelte og for samfunnet?

Jeg vil takke min veileder Anne Hjørdis Halvorsen for konstruktive råd undervegs, blant annet ved å be meg ”skrive uavlatelig”, noe jeg har gjort –dempe det normative, og å skille tydelig mellom når jeg referer til andre og når jeg kommer med egne synspunkter, noe jeg har forsøkt å etterkomme etter beste evne.

Takk også til min kjære samboer som, uten å blande seg i mitt prosjekt, har vært en god samtalepartner når jeg har trengt det, og som har fått meg inn i treningshabitten og ut på tur når hodet har trengt en pause.

Elianne M.J. Brulid

Universitetet i Agder 01.12.2011.

Uønsket deltid –mer enn ufrivillig lav stillingsbrøk?

Denne oppgavens tematiske utgangspunkt er i likhet med andre forskningsarbeider uønsket eller ufrivillig deltidarbeid, og med et særlig fokus inn mot helse- og omsorgssektoren. Problemstillingen her skiller seg imidlertid fra måter dette vanligvis vinkles.

Ordene uønsket og ufrivillig er ment å vise til den enkelte arbeidstakers preferanser. Individets ønsker er for eksempel utgangspunkt for definisjonen av undersysselsatt i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) som Statistisk Sentralbyrå gjennomfører. Spørsmålet er om det også finnes en overindividuell ”uønskethet” knyttet til deltid som arbeidstidsordning?

Hvilke analytiske muligheter gir det dersom vi åpner opp ordet ”uønsket” som begrep og ikke begrenser det til å gjelde arbeidstakers arbeidstidspreferanse alene, men også involverer andre hensyn og interesser? Jeg tror at det kan være en fruktbar innfallsvinkel til både å kunne gi en mer helhetlig skjematisk oversikt over de åpenbare utfordringene vi ser knytter seg til deltidarbeid i dag, men også kan det være en nyttig strategi for å belyse forhold med betydning for deltidsproblematikken som synes og snakkes om i mindre grad.

Det jeg vil med denne oppgaven er nettopp å utforske –både hva som forstås som problematisk med undersysselsetting, men også de forhold som direkte eller indirekte har betydning for hvordan deltidarbeid og utfordringer knyttet til deltidarbeid blir forstått, problematisert og håndtert. Jeg ønsker å rette oppmerksomheten mot den samfunnsmessige og kulturelle konteksten som avtafestet deltidarbeid eksisterer og forstås innenfor, og hvordan den påvirker deltidarbeidets omdømme, status, betingelser og konsekvenser.

Problemstillingen jeg har valgt er følgende:

Hva er uønsket med deltid som arbeidslivstilpasning i dag, og hvorfor?

Hvilke ideer, normer og materielle betingelser –før og nå, er det som kan tenkes å bidra til at deltid fremstår som uheldig eller lite attraktivt –for samfunnet og for individet? Og hvordan kommer ulike former for motstand til uttrykk i argumenter og utsagn som benyttes i nyere forskning og debatt der deltid som arbeidslivstilpasning problematiseres?

Jeg ser også etter perspektiver som kan være av betydning inn i mot deltidsproblematikk, men som ikke nødvendigvis diskuteres så ofte. Hvilke sosiale og økonomiske faktorer har for eksempel betydning for våre preferanser og valg med hensyn til yrke og arbeidstid i dag?

Finnes det noen kulturelt dominerende forventninger til arbeidstid og arbeidstidspreferanser? Hva har det i så fall å bety for vårt syn på deltidsarbeid og de som frivillig velger en redusert tilknytning til arbeidslivet i hele eller deler av sitt yrkesaktive liv?

Ved et dykk inn i arbeidets historie og status, ideologi og politikk, og den forskning og debatt der uønsket deltid, deltidsarbeid og arbeidstidsønsker er tema, håper jeg å komme på sporet av noen svar.

Tilnærmingen, som jeg har kalt *historisk-sosiologisk*, fordrer at jeg redegjør for sentrale hendelser og tendenser i en historisk prosess knyttet til samfunn, liv og arbeid. Jeg ser på materielle og økonomiske forhold, på ideologi, politikk og institusjonell praksis, kulturelle normer og verdier. Mitt teoretiske utgangspunkt er at disse faktorene til sammen utgjør livsbetingelsene og innvirker på tenkesett i dag. Ved å undersøke dem håper jeg å kunne løfte frem ulike innfallsvinkler til hvordan man kan forstå deltidsarbeidet som mer eller mindre uheldig eller uønsket, men også problemstillinger av relevans som ikke nødvendigvis diskuteres.

Tilnærmingen er *eksplorativ* eller *teoretisk utforskende* ved at jeg vektlegger å få frem bredden i mulige måter det går an å forstå deltid som uønsket ut fra, samtidig som jeg drister meg til å teoretisere omkring mulige sammenhenger og årsaksforklaringer som jeg ikke har empiri nok til å kunne konkludere holder vann, men som må tas for hva det er; nemlig teori og hypoteser. De mest sentrale poengene i den pågående deltidsdebatten blir likevel grundig belyst og underbygget med empirisk materiale. Mine refleksjoner inngår som en vital del av de teoretiske drøftningene undervegs. Det skulle framgå tydelig av teksten når jeg henviser til andres arbeider og når jeg bruker presentert teori og forskning til å underbygge egen teori eller forsøk på å konkludere.

Tilnærmingen er til dels *kritisk* i den forstand at jeg kan stille spørsmål ved selvfølgeligheten i argumenters gyldighet og styrke, ved vinkling og fokus i de perspektivene som i dag dominerer deltidsdebatten, og ved å lete etter alternative perspektiver for å komme forbi det opplagte og til dels konsensuspregede. Generelt er jeg opptatt av hvordan oppfatninger og forståelser av den individuelle og samfunnsmessige ønskede arbeidstiden skapes i et velferdskapitalistisk samfunn som Norge, der gjennomsnittlig arbeidstid har vært dalende, men der yrkesdeltakelsen likevel er høy og der enkelte privilegerte grupper arbeider til dels

svært mye. Ved å legge vekt på kulturell og samfunnsmessig kontekst, og kanskje i mindre grad fokuserer på de umiddelbare konsekvensene av undersysselsetting for arbeidstaker ser jeg en fare for at jeg kan bli oppfattet i retning av at jeg forsøker å bagatellisere deltidspromblematikk, også slik den fortøner seg for den enkelte. Det er ikke intensjonen, selv om jeg er klar over at selve vinklingen i denne oppgaven; å dissekere ”uønsket deltid”, ikke bare som individuelt, men i særlig grad som overindividuell fenomen, kan vekke motforestillinger.

Deltidsutfordringene er ikke uvesentlige. 67 000 personer var i 2010 undersysselsatt, noe som tilsvarte 10 prosent av de deltidsansatte. Nesten halvparten av disse jobber innenfor helse- og sosialtjenestetene (Køber og Vigran 2011). Særlig bekymringsverdig er situasjonen for ansatte med små stillingsbrøker, eller helt utenfor det regulerte arbeidsmarkedet – gjerne unge personer med lav utdanning, som arbeider mye som vikar, men som ikke får fast ansettelse tilsvarende faktisk arbeidstid grunnet forhold de ikke selv rår over. Dette er en helt opplagt og legitim grunn til at uønsket deltid og andre atypiske ansettelsesforhold er oppe til diskusjon. Jeg mener likevel at det ikke må stå til hinder for at deltidspromblematikk kan belyses fra flere vinkler. At noe anses som ønsket eller uønsket i kulturen, gir seg sjelden helt av seg selv. Interesser, preferanser og valg blir til i en større samfunnsmessig kontekst. Det er hva denne masteroppgaven handler om.

Kap. I

Metode

Det jeg ønsker med denne oppgaven er for det første å kartlegge hva det er som er uønsket med deltid innen helse- og omsorgssektoren –hvilke forhold er det som bidrar til at deltid fremstår som en uheldig eller uattraktiv arbeidslivstilpasning her i dag?

For det andre ønsker jeg å vite hva som ligger bak –hvorfor aktualiseres nettopp disse forholdene?

For å kunne besvare disse spørsmålene trenger jeg informasjon om:

- 1) Historikk om deltidsarbeid innen helse- og omsorgssektoren, og om deltidsarbeidets vei fra å bli omtalt positivt, til i større grad å bli problematisert, blant ved at forskning ser deltid i sammenheng med undersysselsetting og likestillingsspørsmål.
- 2) Hva forskning lærer oss om:
 - a. Årsaker til undersysselsetting.
 - b. Ansattes arbeidstidspreferanser, og om ansattes egne begrunnelser for å jobbe deltid og hvilke kjennetegn ulike grupper ansatte har.
 - c. Forhold som øker etterspørsel etter arbeidskraft.
- 3) Hva historie, sosiologi og sosialpsykologi kan lære oss om:
 - a. Hva som gir arbeidet, og ulike former for arbeid, attraktivitet, status og legitimitet.
 - b. Hvordan visse grupper lønnsarbeidere lett utsettes for utbytting, men andre er mindre utsatt.
 - c. Mulige motstridende insentivstrukturer for å arbeide i det moderne samfunn
 - d. Dominerende kultur og motkrefter
- 4) Deltidsdebattens argumenter slik de fremkommer i forskning, og hva politikere, fagorganiserte, og representanter fra arbeidsgiverorganisasjonene vektlegger.

Hensikten med å gå såpass bredt ut er at jeg ønsker å kunne bidra til en mest mulig helhetlig forståelse av fenomenet ”uønsket deltid”. Metoden jeg har valgt for å finne nødvendig informasjon, er å trene inn i dokumenter av ulike slag, systematisere og å analysere dem.

Deler av denne informasjonen er relativt lett tilgjengelig i form av tall og statistikk, for eksempel tall på undersysselsatte, samt de tekniske grunnene til at undersysselsetting oppstår. Her referer jeg til hva andre forskere har funnet. Bare ved ett tilfelle stiller jeg spørsmål ved talldatas reliabilitet. Når det gjelder å skape en kunnskapsoversikt over ulike teorier om undersysselsetting og arbeidstidspreferanser, har heller ikke det vært forbundet med vanskeligheter. Reliabilitet og validitet av denne innhentingene regner jeg som god. Jeg forsøker å finne ut om det er noen perspektiver som benyttes mer enn andre.

Hvor gode de ulike teoriene er på å forklare virkeligheten, er et annet spørsmål. Jeg diskuterer dette i noen grad, og påpeker, ved særlig en anledning forhold, jeg mener teorien ikke tar høyde for. Stort sett mener jeg at teoriene hver på sin måte forteller noe viktig om virkeligheten, og at de egentlig ikke trenger å stå i motstrid til hverandre. Å legge vekt på arbeidstidskultur som årsak til undersysselsetting forsøker vi for eksempel å vise hvordan forventninger til de ansatte og praksis på arbeidsplassen gjør at noen arbeidstakere ikke får sine ønsker om fast avtalt arbeidstid innfridd. Undersysselsetting forutsetter at de ansatte har arbeidstidsønsker. Dermed ledes vi til å se på ulikhet i preferanser som årsak. Ingen individer, heller ingen kultur –og omvendt.

Annen informasjon, slik som å vurdere hva som gir ulike former for arbeid, status og legitimitet, og hvordan samfunnsforhold virker på insentiver for arbeid, er ikke uten videre enkelt å få sikker kunnskap om. Her har jeg forsøkt å se både statistikk, historisk forskning, politiske dokumenter, ulike sosiologiske og sosialpsykologiske teorier, samt materiale fra papirpresse og nettpresse i sammenheng for å prøve å danne meg et så riktig bilde som mulig. Å få kunnskap om verdier, normer og materielle og institusjonelle betingelser har vært viktig, både teoretisk forstand, men også å sammenligne med hva tall og trender viser. Hvordan det står til med folks arbeidsmoral og interesse for arbeid, er et eksempel på et spørsmål det ikke er helt enkelt å gi presise svar på. Mange faktorer kan spille inn og virke sammen –kultur, yrke og klasse, kjønn, institusjonelle ordninger osv. Jeg forsøker også her å løfte frem noen ulike perspektiver som jeg ser i sammenheng når jeg forsøker å konkludere med hva som er situasjonen.

Validitet i snever forstand er ivaretatt i den grad påstander underbygges med kvantitative data. Ellers er validitet ivaretatt i den grad jeg har truffet m.h.t. til å bringe frem informasjon som er relevant i forhold til å forstå hva som er uønsket med deltid. Jeg mener jeg har lyktes med det på en rimelig god måte, selv om jeg erkjenner at da jeg startet ut i prosessen med å hente inn historisk data og teori om arbeid, og begynte å skrive om dette, hadde jeg ennå ikke den fulle oversikten over verken forskning om deltid og undersyssestilling i Norge i dag, eller argumentene og nyansene i deltidsdebatten. Det å finne frem til poenger som er holdbare og relevante har vært resultatet av en stadig gjentakende, dialektisk prosess, der antakelser har dannet grunnlag for informasjonsinnhenting, lesning og skrivning, men der jeg stadig vekk har måttet endre eller nyansere antakelser på bakgrunn av ny informasjon. Oppsummering av de forholdene jeg mener har relevans for å forstå hva som er uønsket med deltid presenteres i neste kapittel. Kun noen av disse drøftes senere oppgaven.

Arbeidet med å identifisere selve argumentene i deltidsdebatten har vært en temmelig grei og jordnær affære. Jeg oppdaget tidlig i prosessen at argumentene var mange og kom i litt forskjellig innpakning og drakt. En god metode for å identifisere og analysere dem har vært å skrive opp alle argumentene jeg kom over på papir og så forsøke å kategorisere dem. Dette har vært en analytisk induktiv prosess, ikke ulikt metoden Glaser og Strauss (1967) bruker for å analysere kvalitative intervju og generere teori ut fra empiri ("grounded theory"), eller Miles og Huberman (1984) sin iterative metode for å generere mening (Ryen 2002). Jeg har lett etter de underliggende premissene som argumentene hviler på og laget kategorier på bakgrunn av det. I den sammenheng fant jeg det nyttig å hente inspirasjon fra Kildal (1998) sin analyse av arbeidslinjas underliggende normative prinsipper. Ved å omdefinere noen av prinsippene, samt legge til et par prinsipper, kom jeg frem til syv ulike kategorier eller normative prinsipp/hensyn som deltid kan forstås som uønsket ut fra. Et eksempel er det samfunnsøkonomiske argument, som vil kunne omfatte ulike utsagn som går på at det er viktig å utnytte tilgjengelig human kapital, at det er lite samfunnsøkonomisk at så mange jobber deltid, at vi med ufrivillig deltid har en stor arbeidskraftreserve o.s.v. En smart ting å gjøre hadde vært å begynne på denne analysen tidligere i prosessen, og å i større grad bruke mine induktive funn til å generere teori/ lete etter teori. Jeg innser at dette er en mulig metodisk svakhet med oppgaven. Til tross for dette mener jeg at avstanden mellom de induktive funnene i oppgavens siste del, på ingen måte er uforenelige med den teoretiserende og hypotetisk-deduktive arbeidsmåten og funnene i oppgavens midtre del.

Jeg har en pragmatisk innstilling til metode. I denne oppgaven har jeg kanskje vært i overkant pragmatisk. Dette innrømmer jeg, har gått ut over effektiviteten i arbeidet. Jeg har samlet masse unødvendig informasjon og skrevet overflødig tekst. Det hadde vært en fordel om jeg hadde hatt en strammere regi på hva jeg skulle gjøre helt fra starten. Men jeg har altså villet forsøke å fange fenomenet ”uønsket deltid” fra flere hold slik at jeg kunne danne meg et helhetsbilde. Det synes jeg at jeg har lyktes ganske bra med, selv om jeg ikke har kommet meg like mye i dybden på alt.

Jeg anser at arbeidet mitt plasserer seg rimelig trygt innenfor et naturalistisk paradigme.

Kap. II

Antakelser om hva som gjør deltid uønsket; forsøk på en oversikt

I dette kapitlet ser jeg først litt generelt på utviklingen fra ønsket til uønsket deltid, blant annet hvilke tema som forskningen har pekt på, og som ser ut til å ha ført til økt interesse for undersyssetting. Jeg presenterer en kort oppsummering av fremveksten av deltid i norsk arbeidsliv generelt, og i helse- og omsorgssektoren spesielt, samt statistikk over deltidsarbeidets omfang og utvikling. Deretter legger jeg frem mer systematisk noen antakelser om hvorfor det er blitt rettet stadig mer oppmerksomhet mot undersyssetting generelt, og deltid som en uønsket arbeidstidsordning spesielt (Fig. 1). Jeg presenterer også noen andre, og mulig bakenforliggende faktorer som trolig bidrar til å redusere deltidsarbeidets grad av ønskelighet (Fig. 2). I tillegg ser jeg på noen faktorer som trekker i retning av færre hender i pleien og til slitasje på pleiepersonell (Fig. 3).

Fra ønsket til uønsket deltid

Deltidsarbeid som arbeidstidskategori har hatt og har fremdeles en sterk posisjon i Norge. Forholdsvis mange yrkesaktive har under hundre prosent stilling når vi sammenligner med hva som er vanlig i andre land, også i Skandinavia.¹ I 2010 hadde om lag 1/5 av alle sysselsatte i Norge en avtalt/ vanlig arbeidstid tilsvarende 36 timer eller mindre per uke². Tilgang på deltidsstillinger har bidratt til høy yrkesdeltakelse, innslusing av kvinner til arbeidslivet og muligheter for å kombinere arbeid med andre forpliktelser eller behov, slik som omsorg for barn og eldre, og tid til rekreasjon. Velferdsmessig har reduserte stillinger derfor representert et gode for mange. Arbeidsgivere har dratt fordel av de deltidsarbeidende som en fleksibel arbeidskraftreserve som kunne aktiveres mer ved behov, slik som ved sykdom, økt pågang eller bemanningsutfordringer kveld, natt og helg.

¹ Norge har Skandinavias høyeste deltidsrate (Ellingsæter 1998, Kjeldstad 2009). Flest deltidsansatte i europeisk sammenheng er det imidlertid i Nederland. Sveits følger på andreplass (ssb)

http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Arbeidstid/SSB_4_internasjonalt_perspektiv.pdf

² Kilde: Statistisk sentralbyrå, regnet ut fra tabell laget i statistikkbanken: *Sysselsatte etter kjønn, avtalt/ vanlig arbeidstid og utdanningsnivå*.

Rettighetene til fast ansatte deltidsarbeidende er relativt godt beskyttet i Norge, bedre enn i mange andre vestlige land. Denne gruppen arbeidstakere har tilsvarende timelønn og de samme juridiske rettighetene mens de står i jobb som heltidsansatte (Ellingsæter 2009, Raam 2001). Arbeidsmiljøloven inneholder dessuten bestemmelser som gir arbeidstakere over en viss alder og med behov for det rett til redusert arbeidstid. Deltid er likevel forbundet med ugunstige økonomiske konsekvenser på sikt, slik som redusert rett til pensjon og tap av økonomisk trygghet ved samlivsbrudd. Karriere- og opprykksmulighetene har også vist seg færre for deltidsansatte (ibid), og de har mindre innflytelse på arbeidsplassen (Falkum et al. 2009).

De senere årene er man blitt stadig mer oppmerksom på såkalt *uønsket* eller *ufrivillig deltid*, d.v.s. at arbeidstakere ikke får fast full stilling eller større stillingsbrøk selv om de ønsker det. De som ikke oppnår en vanlig arbeidstid tilsvarende ønsket arbeidstid regnes som *undersysselsatte*³. Fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjoner, politiske myndigheter, ulike forskningsinstanser og presse har på ulike vis bidratt til at undersysselsetting og ufrivillig deltid, kanskje særlig de siste fem-seks årene, er blitt et hett tema i norsk offentlighet. Tiltakende fokus på dette skjer til tross av at Norge har Europas laveste andel ufrivillige blant de deltidsansatte (Kjeldstad 2009).

Undersysselsetting er mest utbredt i kvinnedominerte yrker (Kjeldstad og Nymoen 2010) og det er innen *helse- og sosialtjenestene* vi både andelsmessig og i absolutte tall finner flest (NOU 2004: 29). Mye av fokuset angående ufrivillig deltid har da også vært rettet mot denne sektoren, og argumenter som involverer økonomisk likestilling er forståelig nok langt fremme i debatten.

I 2003 gikk LO ut mot en AFI-rapport⁴ om kjønnskultur i arbeidslivet der forskere konkluderer med at det bør legges til rette for at menn kan jobbe mer deltid. Dette mener man i LO er en avsporing i debatten. Fagbevegelsen vil heller at alle skal ha rett til heltid. Daværende sekretær i LO, Rita Lekang, uttaler:

³ SSB definerer undersysselsatte som "deltidssysselsatte som har forsøkt å få lengre arbeidstid, og som kan starte med økt arbeidstid innen en måned" (Nergaard 2010).

⁴ *Kjønnskulturer i arbeidslivet – et forprosjekt for LO*. (Holter, Ø.G., Sørensen, B.A., Halrynjo, S. 2003). AFI-rapport, 2003:5.

”Det er helt utenkelig for en mannsdominert industriarbeidsplass å lyse ut en deltidstilling, slik det ofte blir gjort i helsesektoren. Menn vil ikke ha slike jobber” (NTBtekst. 28.11.2003).⁵

Hun sier videre:

”Det er 80.000 arbeidstakere som jobber ufrivillig deltid, og de fleste er kvinner. Retten til heltidsarbeid og en lønn å leve av er det første vi må ha på plass”.

Uro for at ufrivillig deltid kan føre til økonomisk marginalisering, og at dette er et strukturelt fenomen som rammer kjønnene ulikt, er altså sentrale kjennetegn ved deltidspromatikken.

Den kontante avvisningen av deltid som en aktuell arbeidstidsordning for menn er samtidig et sterkt forsvar for heltidsarbeid som norm i arbeidslivet. Kan hende ligger det i dette også en generell motstand mot destandardisering av arbeidslivet med økt bruk av atypiske ansettelsesformer, større forskjeller og fortsatt synkende arbeidstid? Både ut fra arbeidstakerinteresser og større samfunns- og velferdsmessige hensyn kan det fortone seg som uheldig.

På 1990-tallet fører tiltakende bekymring i fagforbundene over mye bruk av midlertidige engasjementer og vikariater i stedet for faste stillinger i kommunene, til at det blir engasjert forskere for å undersøke hva dette kommer av. Et eksempel på hva dette resulterte i er Faforapporten *De små grå. Deltidsarbeid og ansettelsesformer i kommunene* (Moland 1994). Her inngår deltidspromatikk som et av flere tema. Det er i særlig grad det marginale arbeidsforholdet; det ”små og løse” som er anses som problematisk. Deltid er i følge Moland å regne som et marginalt arbeidsforhold i den grad den deltidarbeidende ønsker større stillingsstørrelse. Pleierassistenter er den gruppen kommuneansatte som ser ut å ha størst sjanse for å være i et såkalt marginalt arbeidsforhold. Marginale arbeidsforhold kjennetegnes av å være ufullstendig i forhold til lov- og avtaleverk med uforutsigbar arbeidstid og lønn. Sykepleiere er minst utsatt for dette, men har snarere det en kan kalle et fleksibelt normalarbeidsforhold som kjennetegnes av å være ordnet i forhold til lov- og avtaleverk og med varierende, men likevel forutsigbar arbeidstid og lønn (ibid: 118-119).

⁵ NTBtekst. 28.11.2003:

<https://vpn.uia.no/+CSCO+d075676763663A2F2F6A726F2E6572676576726972652D766173622E70627A++/serVICES/archive.html?method=displayDocument&documentId=055013200311280119&serviceld=2>

I 2003 ble Deltidsutvalget oppnevnt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Utvalget hadde som mandat å kartlegge hvordan deltid brukes i arbeidslivet, samt se på mulige virkemidler for å redusere omfanget av ufrivillig deltid (NOU 2004:29 s.7). Problemstillingen var, som tittelen på utredningen også forteller; ”*Kan flere jobbe mer?*” Innledningsvis fremheves særlig tre grunner til at regjeringen ønsker å sette deltid på dagsordenen. Disse er:

- Mangel på arbeidskraft i enkelte sektorer.
- Bekymring for høyt sykefravær og nivå på uføretrygding.
- Ufrivillig deltid.

Årsaken til ufrivillig deltid ses umiddelbart i forhold til ”mangelfull organisering av arbeidet på den enkelte arbeidsplass” (ibid).

Siden rapporten fra Fafo i 1994 og den offentlige utredningen i 2003 er det blitt forsket videre og skrevet mye om deltidspromblematikk. Dette har generert kunnskap, blant annet om mulige tiltak for å få ned omfanget av undersysselsetting. Ideer og forslag formidles og spres via mange kanaler, blant annet med drahjelp fra staten og organisasjonene i arbeidslivet. Idehåndboka ”*Tenke – Ville – Gjøre*” inneholder forslag til virkemidler mot uønsket deltid og er utgitt av KS i samarbeid med Sosial- og helsedirektoratet og AFI (Amble et al. 2005). Inspirert av forslagene gjennomføres prosjekter både regionalt og lokalt med sikte på å begrense omfanget av uønsket deltid.⁶

Om deltid i norsk arbeidsliv generelt, og i helse- og omsorgssektoren spesielt

Utover på 1970-tallet skjedde det en kraftig økning i bruken av deltid i norsk arbeidsliv. Dette var først og fremst et kvinnefenomen. I 1978 hadde over halvparten av kvinnene med tilknytning til arbeidslivet en slik avtalt ansettelsesform. Helse- og sosial var blant sektorene hvor deltid etter hvert ble særlig utbredt (Byrkjeland 2006).

⁶ Kartlegging og evaluering av praksis: Moland og Andersen 2007, Amble 2008a, Moland 2009a og b.

Heltidsprosjektet i Kristiansand kommune, som pågikk i perioden 2007 til 2010 gikk ut på å øke grunnbemanningen ved at et utvalg deltidsansatte som ønsket det fikk 100 prosent stilling (Hallandvik og Olsen 2008). I Hurum kommune har man gått inn for såkalt ”pusle-turnus”. Det er en fleksibel ordning der ansatte velger stillingsstørrelse hvert år, for så å ”pusle” til turnus sammen med sine kolleger.

<http://www.hurum.kommune.no/hurummodellen-heltid-deltid-frihet-til-a-velge-viderefores.html>

Økt bruk av deltid ses i sammenheng med velferdsstatens vekst der kvinner var (og er) etterspurt arbeidskraft. Karakteristisk for mye tjenesteytende produksjon, for eksempel innen pleie- og omsorg, er betydelige svingninger i arbeidsmengde over arbeidsdag- og uke. Tilbudet av arbeidskraft til stillinger innenfor velferdsstaten økte etter hvert som flere gifte kvinner, som var ferdig med småbarnsperioden, søkte seg ut i yrkeslivet. Dette var arbeidskraft som var innstilt på deltidsarbeid og kunne tilpasse arbeidstiden etter klientenes behov og kommunenes pengepung (Kari Skrede i Kitterød et al. 2002). ”Offentliggjøring av familien”, som Helga Hernes kalte denne utviklingen, innebar en sterk etterspørsel etter arbeidskraft med utdanning i og erfaring fra det tradisjonelle kvinnearbeidet (ibid).⁷ Veksten i deltidarbeidet på 1970-tallet representerte med andre ord langt på vei en ”hånd i hanske”-utvikling for både arbeidstaker- og arbeidsgiverinteresser. Argumentene som talte for deltid gikk på at det ble lettere å kombinere lønnsarbeid med ubetalt omsorgsarbeid. Undersøkelser viste også at det første til mer opplagte arbeidstakere og større arbeidsinnsats (Byrkjeland 2006: 48).

I 1983 var deltidsandelen blant sysselsatte kvinner i Norge oppe i hele 55 prosent.⁸ Ikke alle var like begeistret for utviklingen. De negative virkningene det ble pekt på var dårlig sosial tilpasning i arbeidsfellesskapet, dårligere karrierevilkår og svakere yrkesidentiteter. Deltidsarbeid var dessuten med på å opprettholde den tradisjonelle kjønnsbestemte arbeidsdelingen i familien (ibid). Etter 1983 synker deltidsandelen blant kvinner.

I forbindelse med arbeidstidsforkortningen som ble fremforhandlet i 1987, valgte turnusansatte i helsesektoren å redusere antall helger i arbeid, fra annen hver til tredje hver helg. For å få turnuskabalen til å gå opp ble det derfor nødvendig å opprette flere mindre deltidstillinger.⁹ Det mulig at gjennomsnittlig stillingsstørrelse i norsk helse- og omsorgssektor har sunket ytterligere som følge av denne avtalen. Allment tilgjengelig statistikk på dette finnes dessverre ikke. Moland (1994) er blant dem som nevner turnus som årsak til opprettelse av flere småstillinger.

⁷ Henviser til Hernes 1982.

⁸ Kilde, SSB: <http://www.ssb.no/histstat/tabeller/9-12.html>

⁹ Jeg støtter meg her på uttalelser fra blant andre Gerd Kristiansen i LO som i Dagsrevyen den 11. oktober 2011 fortalte om denne problematikken: <http://www.nrk.no/nett-tv/klipp/793222/>

En stor overvekt av de deltidsarbeidende er altså kvinner; 73 prosent, mot 27 prosent menn.¹⁰ Kvinneandelen er likevel på vei ned, mens mannsandelen er svakt stigende. I 2001 utgjorde kvinneandelen blant de deltidsansatte 79 prosent, mannsandelen 21 prosent. Trenden fortsetter utover på 2000-tallet (Kjeldstad og Nymoen 2004 og 2010).

I dag (2011) har 59 prosent av sysselsatte kvinner i Norge heltidsstilling. 41 prosent er deltidsansatte. For menn er tilsvarende tall 86 og 14 prosent.¹¹ Noe over halvparten av alle som jobber deltid har såkalt lang deltid. D.v.s. at de har en avtalt eller vanlig arbeidstid på mellom 20-36 t. pr. uke. Noe under halvparten har kort deltid, d.v.s. mellom 1-19 t. pr. uke.¹²

Det er særlig innenfor salgs- og serviceyrker, yrker uten krav til utdanning, innenfor vare- og detaljhandel og helse- og sosialsektoren at vi finner mange deltidssysselsatte (NOU 2004: 29). I 2010 hadde 49 prosent av kvinnene ansatt i helse- og sosialtjenestene deltidstilling.¹³ Det er 8 prosent høyere enn gjennomsnittet for kvinner. Tilsvarende jobber 24 prosent av mennene i sektoren deltid. Det er 3 prosent mindre enn hva som er tilfellet for alle yrkesaktive menn.

For å oppsummere: Deltidsarbeidet økte kraftig på 1970-tallet, og også utover på 1980-tallet, mye som følge av veksten i stillinger innenfor velferdsstaten som etterspurte kvinnelig, fleksibel arbeidskraft. Deretter har deltidsandelen gått noe tilbake, selv om mye tyder på at det innenfor kommunal sektor, blant annen innen pleie- og omsorgstjenestene, har vært et strukturelt etterslep i forhold til samfunnstrenden for øvrig. De senere årene, etter at fokuset omkring ufrivillig deltid satte inn for alvor, har vi fått en nedgang særlig i andelen kvinner på kort deltid (Nergaard 2010). Blant menn har deltidsandelen vært svakt stigende. Det skyldes særlig at flere eldre menn velger deltid.

¹⁰ Kilde, SSB: Sysselsatte 15-74 år, etter kjønn og avtalt/vanlig arbeidstid pr. uke (AKU). 1000. (2011)
<http://www.ssb.no/aku/tab-2011-08-04-09.html>

¹¹ Kilde: SSB, Som over.

¹² Kilde: Statistisk sentralbyrå, regnet ut fra tabell laget i statistikkbanken: *Sysselsatte etter kjønn, avtalt/ vanlig arbeidstid og utdanningsnivå*.

¹³ Kilde SSB:
<http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default.FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=aku>

Hva er uønsket med deltid? –Noen foreløpige antagelser

I det følgende vil jeg presentere noen argumenter og foreløpige antakelser om hvorfor det er blitt rettet stadig mer oppmerksomhet mot undersysselsetting generelt, og deltid som en uønsket arbeidstidsordning spesielt. Det vil kunne sette meg på sporet av hva som er uønsket med deltid, og hvorfor.

For det første må vi kunne anta at arbeidstidspreferansene blant kvinner har endret seg siden 1970-tallet. Det er vanskelig å si noe sikkert om arbeidstidspreferanser fordi det påvirkes av så mange forhold, men dersom vi går ut fra at preferanser har sammenheng med faktisk atferd så er situasjonen den at kvinner ønsker å jobbe mer. Over tid er det blitt mange flere yrkesaktive kvinner, og selv om mange jobber redusert er den langsiktige trenden at heltidsandelen øker. Særlig gjelder dette kvinner i alderen 25 til 54 år, og blant dem, også småbarnsmødre (Bø et al. 2008, Nergaard 2010).

Likestillingsverdier, ikke minst forstått som økonomisk likestilling, står temmelig høyt i kurs i Norge. Kvinner fra elitene ser ut til å være nærmest unisont enige om at ektefeller/ samboere med barn under tre år bør dele likt på det økonomiske forsørgeransvaret. 60 prosent av kvinnene i befolkningen for øvrig oppgir samme synspunkt (Skjeie og Teigen 2003). En viss ambivalens viser seg ved at bare 1/3 av oss tror at slike likedelingsholdninger er de mest dominerende (ibid). Det betyr at det finnes ganske mange mennesker som mener at økonomisk likestilling er svært viktig, samtidig som de antar at dette ikke den gjengse holdningen. Her ligger det et potensial for motstand mot deltid. Fordi deltid innebærer økt sannsynlighet for at en tjener mindre enn partneren, er det til hinder for økonomisk likedeling.

Allerede på 1970-tallet ble det pekt på at deltidsarbeid kunne bidra til å sementere en kjønnsbestemt arbeidsfordeling i familien, i tillegg til at det kunne medføre dårlig sosial tilpasning i arbeidsfellesskapet og dårligere karrierevilkår (Byrkjeland 2006). Deltidsansatte går ikke bare glipp av lønnsinntekter, men også pensjonspoeng, noe som betyr at de vil være økonomisk avhengige av andre og utsatt for å rammes av fattigdom ved et eventuelt samlivsbrudd. Dette står i konflikt med likestillingsverdier.

Et arbeidstidsmessig strukturelt etterslep i forhold til samfunnstrenden i yrker der kjønnsballanse, kultur og ønsker om deltid er i endring utgjør en sannsynlig og potent årsak til større fokus.

Turnusordningen innført i 1987 har muligens ført til større forskjeller mellom ansatte m.h.t. privilegerte og upriviligerte arbeidstidsavtaler, for eksempel mellom dem som går i faste større stillinger, og dem som fungerer som vikarer og bare har en mindre fast stillingsbrøk. De som blir gående ufrivillig i små stillinger må hele tiden ”jage vakter” for å få fylt opp med tilstrekkelig timer. Dette skaper en uforutsigbarhet som gjør det vanskelig å planlegge i hverdagen (Amble 2008b). Tendenser til destandardisering med mye bruk av små stillingsbrøker og vikarer, det Moland (1994) kaller ”små grå”, skaper bekymring.

Andelen menn er forholdsvis liten, men likevel fordoblet innen sykepleie og hjelpepleie siden 1997 (Køber og Vigran 2011). Siden deltidsorienteringen er svakere på kjønnsblandede arbeidsplasser enn på steder der kvinnene er i stort flertall (Abrahamsen 2010) tilsier denne utviklingen, sammen med endrede kvinnelige preferanser generelt, en avtagende kultur for deltid. Det vil kunne stimulere til en mer kritisk holdning til deltidbruk, også frivillig deltid.

Økt etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft i en sektor i vekst er også blant de mest åpenbare årsakene til den stigende interessen. Den såkalte ”eldrebølgen”¹⁴ nærmer seg, noe som uroer for om vi klarer å mobilisere nok ressurser og personell til å møte behovet. Etterspørselen etter personell med pleie- og omsorgskompetanse vil øke mer fram mot 2030 enn tilsvarende forventede økning på tilbudssiden. Underdekningen for hjelpepleiere og sykepleiere antas å kunne bli henholdsvis så mye som 41 500 og 13 000 årsverk (Texmon og Stølen 2009).

Når kvalifisert personell ikke får ta ut arbeidspotensialet slik de ønsker, vil det lett kunne anses som sløsing med verdifull human kapital, og at både virksomhet og samfunn taper svært tiltrengt arbeidskraft og kompetanse. Dersom grupper av arbeidstakere som det er stor etterspørsel etter, vender sitt egentlige yrke ryggen p.g.a. uønskede arbeidstidsordninger, vil det klart kunne være en kilde til bekymring.

Også hensyn til brukere og pasienter, og til virksomhetens behov for kompetente, stabile og ”myndiggjorte” medarbeidere vil kunne trekkes inn som argument for hvorfor vi bør begrense deltidbruken (Moland 2009a). Kan hende frykter man at deltidansatte er mindre engasjert i

¹⁴ ”Eldrebølgen” dreier seg om en endret befolkningsstruktur der det blir stadig flere eldre mennesker i forhold til yngre. Dette vil føre til at det blir mange flere gamle i forhold til yrkesaktive enn det er i dag. Vi har nå 4,4 i yrkesaktiv alder (20-66 år) for hver i pensjonsalderen. Denne raten blir 3,7 i 2020, og bare 2,5 i 2050. Men, i 1950 var det over 7 i yrkesaktiv alder for hver pensjonist – en nedgang på vel 40 prosent i begge halvseklene. Kilde: SSB mars 2004. <http://www.ssb.no/ssp/utg/200401/01/>

arbeidet enn heltidsansatte, og at tjenestekvalitet forringes jo flere ansatte brukerne må forholde seg til?

Redusert arbeidstid kan tenkes å ha blitt generelt svekket som velferdsargument ikke minst av samfunnsøkonomiske hensyn og årsaker. Gjennomsnittlig arbeidstid er blitt redusert kraftig siden andre verdenskrig (Bø et al. 2008), og det er arbeiderklassen som har fått sin arbeidstid redusert mest, en trend vi ser går igjen i nesten alle rike land. Arbeidstidsmessig ser vi altså at et reversert klassemønster (Gershuny 2000). På tross av dette har for eksempel ikke sykefravær eller uføretrygding sunket blant vanlige arbeidsfolk, snarere tvert imot. Særlig kvinner i tradisjonelle kvinneyrker har høyt sykefravær (Kostøl og Telle 2011). En slik utvikling kan gi grunnlag for bekymring om befolkningens arbeidsmoral og velferdsstatens bærekraft. Å tilby flere deltidsstillinger fremstår ut fra en slik problemforståelse neppe som en god løsning.







Ufrivillig deltid er *”sløsing med samfunnets ressurser og uverdigg for arbeidstaker”* sier journalist Valerie Kubens i en kommentar i Fædrelandsvennen.¹⁵

Kort oppsummert går kanskje dette utsagnet til kjernen av hva som er uønsket ved deltid i dag, i alle fall om vi konsentrerer oss om argumenters åpenbare innhold. Det handler mye om å nyttegjøre seg menneskelige ressurser og kompetanse, gi et godt tjenestetilbud, og om å sikre arbeidstakere et bærekraftig arbeidsforhold med tanke på arbeidstidsforutsigelighet, lønn og pensjon.

Med bakgrunn i det jeg har lagt frem til nå: Nedenfor har jeg summert opp syv punkter som ser ut til å ha direkte sammenheng med økt fokus på ufrivillig deltid.

¹⁵ Valerie Kubens, kommentar Fædrelandsvennen 8. mai 2010.

Fig. 1: Årsaker til økt fokus på ufrivillig deltid i helse- og omsorgssektoren

- Endrede arbeidstidspreferanser blant kvinner
Likestilling/ økonomisk autonomi 
Ufrivillig deltid = uverdigg/ ikke bærekraftig
- Mye "smått og grått" i en sektor i kulturell
endring, blant annet med flere menn 
(Strukturelt etterslep)
- Motstand mot et destandardisert/ deregulert
arbeidsliv på arbeidsgivers premisser. 
Uro for utnyttning.
- Flere eldre. Stert økende behov for arbeidskraft
innen helse- og omsorg. Utnytte de
menneskelige ressursene. 
- Uro for synkende arbeidstid. Mye sykefravær,
mange trygdede, i tillegg til deltid. 
Press på velferdsstaten.
- Antakelser om at deltidsarbeidende er
mindre engasjerte i jobben/ interessert i
faglig utvikling. 
- Brukerhensyn. Mange pleiere uheldig for
tjenestekvalitet. 

**Årsaker til økt
fokus på ufrivillig
deltid i helse- og
omsorgssektoren**

Mulige andre årsaksforhold

Det kan tenkes at også andre forhold som trekker i retning av deltidsarbeidets ønskelighet reduseres. Jeg tenker her særlig på ulike kulturelle og strukturelle drivkrefter i samfunnet som påvirker arbeidstidspreferanser.

Velstandsvekst kan ha ført til en preferansemessig tilvenning til høy materiell standard, til et generelt høyt forbruksnivå (Hellevik 2008) og til normalisering av forbrukssentrerte livsstiler. Hva som anses som en ”nødvendig” inntekt påvirkes av kommersiell markedsføring, av våre tilvante forbruksvaner og av hvordan vi på ulike vis bindes opp, følelsemessig og økonomisk (Schor 1998). En adaptiv preferanse for høyt konsum vil gjøre reduserte arbeidstidsformer til et mindre aktuelt alternativ for den vanlige arbeidstaker. Om vi velger å bryte med de normene for forbruk og livsstil som dominerer rundt oss, står vi i fare for å marginaliseres sosialt fordi inngangsbilletten til mange sosiale arenaer i dag går via lommeboken.

Økonomiske konjunkturer og svingninger i markedet som fører til prisstigning på livsviktige materielle goder, slik som økte utgifter til bolig, uten at lønningene øker tilsvarende, vil også øke betydningen av økonomisk inntjening.

Flere enslige husholdninger gjør at mange mister de økonomiske fordelene det gir å dele utgifter med andre. Det gjør økonomisk selvstendighet mer nødvendig en før. Dermed er en full stilling å foretrekke fremfor en delt.¹⁶ Flere enslige hushold og mer ustabilitet i parforhold ses ofte i sammenheng med forsterkning av autonomi- og selvrealiseringsverdier i kulturen, og med kvinnefrigjøring (Lesthaeghe 2010).¹⁷ Selvrealiseringsverdier i kulturen kan tenkes å trekke i flere retninger m.h.t. arbeidstidsønsker, men dersom toneangivende grupper i samfunnet anser arbeidet som en særlig viktig arena for selvrealisering, vil det trolig bygge opp under forventninger om at vi bør jobbe mer, ikke mindre. Hochschild (1997) finner at det postindustrielle arbeidslivet øker lønnsarbeidets attraktivitet.

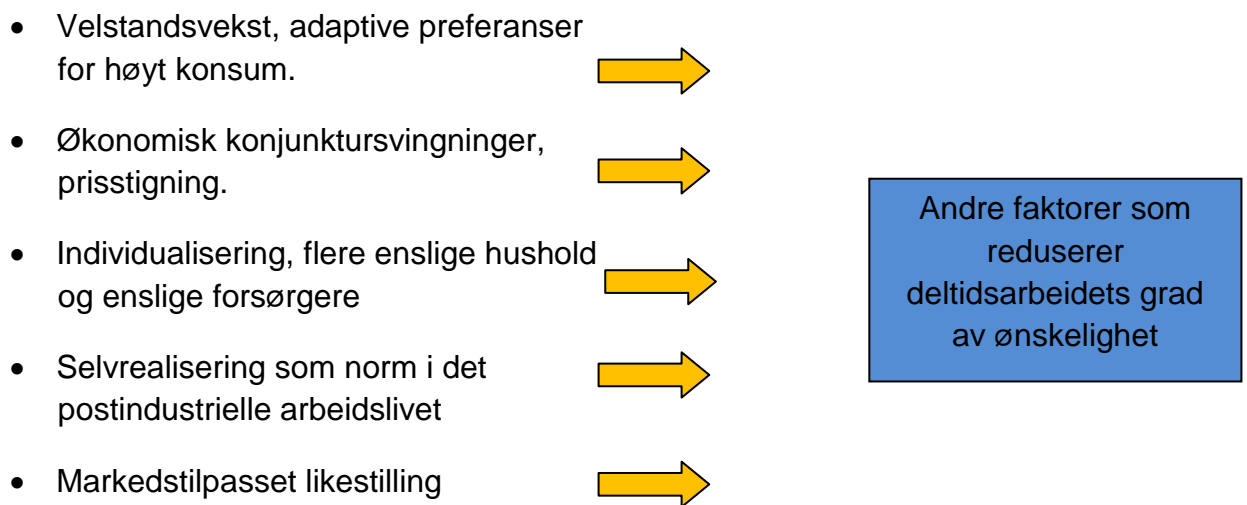
¹⁶Nærmere 20 prosent bor alene i dag. Andelen har økt gradvis over svært lang tid. Mens 2 prosent bodde alene i 1920, var den på 4 prosent i 1960. Kilde SSB: <http://www.ssb.no/familie/main.html>

¹⁷Ron Lesthaeghe bygger på Maslows behovslære og Ronald Ingleharts post-materialismeteorologi når han hevder at det etter ca. 1960 skjer en endring i verdiorientering i den vestlige industrialiserte verden. ”Høyere ordens behov” blir viktigere, slik som individuell autonomi, selvaktualisering, ekspressivt arbeid og sosialisering verdier. Flere par skiller lag og flere får barn utenfor ekteskapet/ samboerskap (Lesthaeghe 2010).

Som nevnt står likestillingsverdier relativt høyt i kurs i Norge. En særlig sterk vektlegging av økonomisk selvstendighet som forutsetning for likestilling vil, når gjeldene rettigheter m.h.t. økonomisk sikring og pensjon legges til grunn, gjerne føre til en holdning om at både kvinner og menn bør arbeide heltid. Vi får altså en ”dobbel-fulltids-modell” som norm (Bjørnholt 2010). En slik norm er imidlertid ikke opplagt sett ut fra et feministisk perspektiv, som også har hatt tradisjon for å verdsette verdier som finnes utenfor produksjonslivet. I hvor stor grad har ideer om likestilling latt seg markedstilpasse? Hvordan viser det seg så fall i deltidsdebatten? Ønsker vi for eksempel menn i deltidsstillinger?

I figuren nedfor er disse poengene satt opp punktvis.

Fig. 2: Andre faktorer som reduserer deltidsarbeidets grad av ønskelighet.



Forhold som trekker i retning av færre hender i pleien og til slitasje på pleiepersonell

Jeg vil i tillegg til de forholdene jeg har nevnt til nå, som antas å bidra til at deltidsarbeid anses fremstår som mindre attraktivt og ønskelig, både ut fra samfunnshensyn og den enkelte ansatt, også trekke frem fire forhold som kan tenkes å true arbeidskrafttilgangen, god ressursprioritering og de ansattes motivasjon for arbeid innen sektoren. Grunnen til at jeg

nevner slike forhold er at de på ulike vis trekker i retning av færre hender i pleien, og trolig ikke mindre preferanser for deltid blant personellet, men at dette er tema som i liten grad problematiseres.

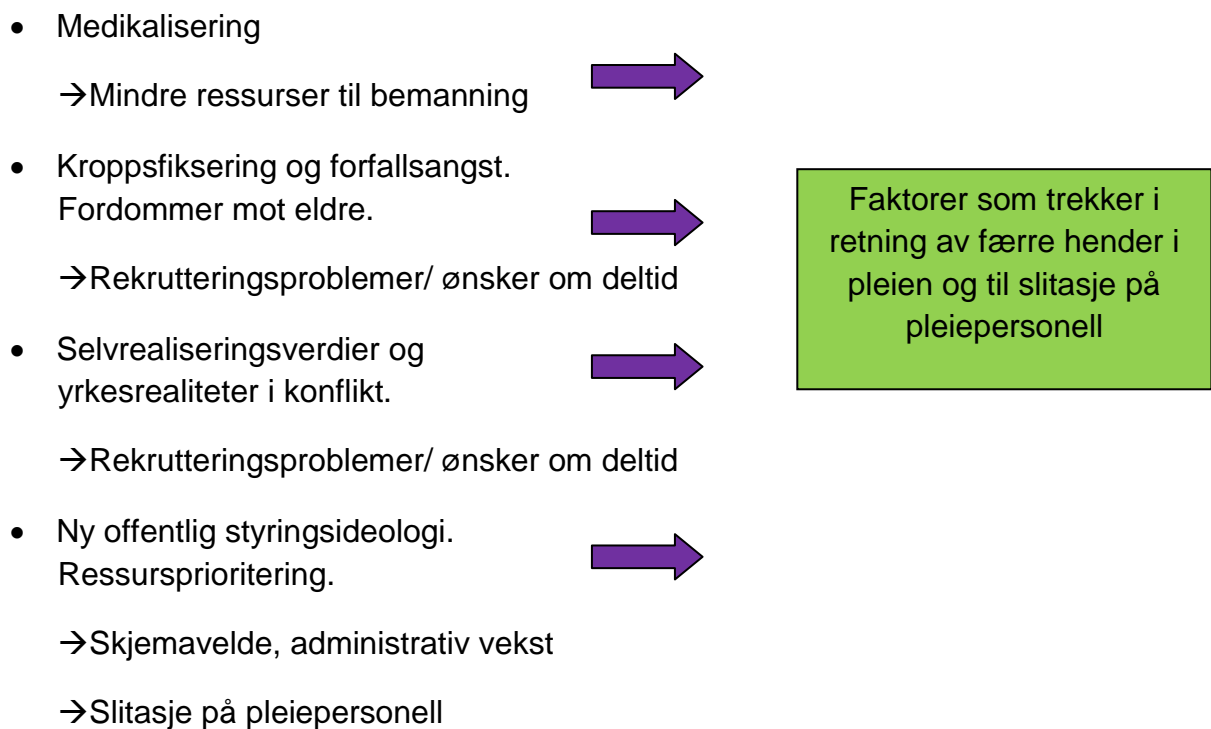
Medisinsk og teknologisk forskning frembringer undersøkelses- og behandlingsmetoder som gjør mange ting mulig som ikke var det tidligere. Vekst i tilbud på helsetjenester og andre velferdsytelser fører til at også befolkningens forventninger til disse tjenestene øker. Dette øker trykket på ressursene, som både trengs for å lønne kompetent personell, men også for å kjøpe og drifte kostbare remedier kjøpt i markedet. I verste fall kan vi risikere at all behandlingen vil være kontraproduktiv –at den vil føre til mer, ikke mindre sykdom og lidelse. Ivan Illich (1996/1975) bruker begrepet ”medisinsk nemesis” om den menneskelige selvplaging som overflødig og unyttig medisin (medikalisering) fører med seg. Det er for eksempel høyst tvilsomt om mye bruk av medisiner og ulike former for livsforlengende behandling bidrar til mer verdighet i eldreomsorgen. Når ressurser i stedet kunne vært brukt til å øke bemanningen for å sikre god omsorg for mennesker som fremdeles har leveverdige liv, blir selve behandlingstenkningen og praksisen relevant –også i forhold til deltidsproblematikken.

Vårt syn på attraktivt arbeid påvirkes av kulturen vi er del av. Kommersielle uttrykk formidler idealer om hvordan vi bør se ut og være. Det er den slanke, unge og veltrente kroppen som dominerer i film og reklame. Den aldrende kroppen er til dels skam- og tabubelagt i kulturen, forbundet med forfall og tap av kontroll. Fordommer mot eldre mennesker som gruppe er sannsynligvis temmelig utbredt, ikke minst fordi generasjonene seg i mellom har mindre kontakt i dag enn tidligere (Hagestad 2003, 2005). Det å arbeide med aldrende personer, for eksempel ved å yte omsorg på et sykehjem, har kanskje særlig liten tiltrekningskraft i samfunn der kroppskompleksene er mange, og der redsel for alderdom og forfall er stort. Dette er underteoretisert som årsak til blant annet rekrutteringsproblematikk, men også selvvalgt deltid innen til eldreomsorgen. Det er også på det rene at mye helse- og omsorgsarbeid er forskjellig fra hva vi finner innenfor det kunnskapsbaserte postindustrielle arbeidslivet med hensyn til rom for selvrealisering og egenutfoldelse. Yrkesrealiteter er på kollisjonskurs med dominerende forståelser av hva attraktivt arbeid er, vil kunne få problemer både med rekruttering. Deltidsorienteringen vil trolig heller ikke avta.

Ideologiske og strukturelle endringer innenfor helsevesen og offentlig omsorg som leder til at det blir færre hender i pleien og flere hjerner i administrasjonen, men også til at pleiepersonell pålegges arbeidsoppgaver som stjeler tid ved at det trekker oppmerksomheten deres bort fra kjerneoppgavene, kan føre til at det blir mindre meningsfylt å arbeide i sektoren og at flere søker seg bort eller vil redusere arbeidstid. Mia Vabø (2007) peker på at nye offentlig styringsprinsipper og innføring av systemer for kvalitetssikring kan ha gitt slike negative effekter. Voksende administrasjon i forhold til pleiepersonell, sammen med mye papirarbeid også for pleierne kan anses som en strukturell uansvarlighet med organisatorisk og oppgavemessig feiltilpasning som resultat, muliggjort av mange aktører både innenfor og utenfor organisasjonen.

Nedenfor har jeg gitt en oversikt over disse punktene.

Fig. 3: Faktorer som trekker i retning av færre hender i pleien og til slitasje på pleiepersonell



For å oppsummere: Vi må kunne anta at årsakene til økt fokus rettet mot undersysselsetting og deltidsproblematikk er sammensatte, og at det finnes både, direkte og indirekte, erkjente og mindre erkjente elementer i dette. Flere av faktorene må dessuten antas å virke sammen. Det faller for vidt å skulle gå i dybden på hvilken betydning alle disse faktorene kan tenkes å ha inn i mot deltidsproblematikk. Jeg har gjort noen prioriteringer. For eksempel kommer jeg i liten grad inn på temaet medikalisering innen omsorg, selv om dette er høyst relevant. Betydningen av økonomisk konjunktur diskuteres heller ikke. Jeg hadde opprinnelig tenkte å ta for meg problematikk rundt styringsideologi og organisering, men fant at det ble for omfattende. Det jeg i særlig grad fokuserer er forhold som påvirker et arbeids status og preferanser for arbeid og forbruk.

Kap. III

Forskning og teori om undersyssetting og arbeidstidspreferanser

I dette kapittelet redegjør jeg for relevant forskning og teori om forklaringer på undersyssetting, ansattes arbeidstidspreferanser, samt data om ansattes egne begrunnelser for å jobbe deltid (Fig.4), og hvilke kjennetegn de har (Fig.5).

Årsaker til undersyssetting

I det følgende vil jeg se på hva forskning kan fortelle oss om hvordan undersyssetting oppstår, og hvorfor. Jeg redegjør både for de rent tekniske beskrivelser av fenomenet, men også forklaringer som går på arbeidstidskultur, individuell tilpasning til et rigid system, samt interesseulikheter mellom ansatte. Også noen alternative perspektiver luftes.

Uønsket deltid i betydningen undersyssetting handler om at arbeidstaker har en mindre stillingsstørrelse enn han eller hun ønsker. Det er en ufrivillig situasjon som går ut over økonomisk handlekraft, økonomisk selvstendighet og tidsmessig forutsigelighet i hverdagen. Årsaker til undersyssetting ses i lys av strukturelle og kulturelle hindringer for større stillingsbrøk. Det er mange mulige grunner til dette.

Prinsipielt skyldes fravær av samsvar mellom ønsket og avtalt arbeidstid mangel på ”match” mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet (Brørby og Karlsen 2007). Mangelfull organisering av arbeidet på den enkelte arbeidsplass nevnes som en generell årsak (NOU 2004: 29).

Fevang et al. (2004) identifiserer tre hovedgrunner:

- Virksomheten etterspør for lite arbeid. Dette kan spesielt være aktuelt i situasjoner der en bedrift må redusere arbeidsstokken, og der man velger å ”dele byrden” ved at flere får redusert stilling framfor at noen få sies opp.

- Arbeidsoppgavene eller virksomheten er organisert slik at det på varig basis er behov for deltidsansatte. Dette kan for eksempel skyldes at deler av arbeidskraftbehovet er konsentrert til bestemte tider av døgnet, at det er kompliserte turnuskabaler som skal ”gå opp”, eller at det er andre ”strukturelle” trekk ved arbeidets art eller virksomheten som gjør det ønskelig for virksomheten å ha deler av arbeidsstokken i deltidsstilling.
- Det trengs vikarer for andre med redusert stilling. Det er også et stort antall personer som arbeider frivillig i redusert stilling. Når disse personene har permisjon eller er syke oppstår et vikarbehov, som i noen grad vil dekkes av personer som helst hadde foretrukket en større stillingsbrøk.

Flere påpeker at bruk av deltidsstillinger ofte inngår som ledd i kompliserte turnuskabaler, som også involverer helgearbeid og nattarbeid. Ved bedrifter/ institusjoner hvor det kreves bemanning til alle døgnets tider (også i helgene) er det pga. lover, tariffavtaler, og de ansattes ønsker og behov, nærmest umulig å ansette alle i full stilling. Arbeidsmiljøloven kapittel 10, tillater ikke å arbeide mer enn annenhver søndag, mens vanlig praksis innenfor sykehus, sykehjem og andre institusjoner i helsevesenet er at de faste ansatte ikke jobber mer enn hver tredje helg.¹⁸ Såkalt strukturell ”innelåsing” skyldes ofte infleksible turnusløsninger og uvillighet mot å prøve ut alternativer (Amble 2008b). I virksomheter med turnusordninger er det ikke helt ukomplisert å slå sammen to (eller flere) deltidsstillinger til en større deltidsstilling eller en heltidsstilling (Brørby og Karlsen 2007).

Utdanning bidrar sterkt og systematisk til redusert risiko for ufrivillig deltid (Kjeldstad 2004). Dette er kanskje ikke så rart i og med at formell kompetanse er etterspurt i arbeidslivet generelt og i mange tilfeller er en forutsetning for i det hele tatt å kunne få fast stilling. Deltid er i det hele tatt mest utbredt blant lavt utdannede, og særlig gjelder det kvinner. Blant kvinner med bare grunnskole er mer enn seks av ti i deltidsarbeid, mens tilsvarende andel blant kvinner med høyere universitetsutdanning er to av ti (ibid). Kvinneandelen blant helsefagarbeidere/ hjelpepleiere er i Norge i dag på ca. 90 prosent og over 60 prosent i denne

¹⁸ Randi Kjeldstad henviser til Olberg (1995) og Gullikstad (2002) som mener at bransjevise forskjeller i arbeidstid må ses på bakgrunn av innføring av nye arbeidstidsforkortelser og arbeidsmiljøbestemmelser gjennom de siste 30-40 årene. Disse lovendringene nødvendiggjorde en omorganisering av arbeidstiden, særlig i bedrifter og institusjoner med døgkontinuerlig drift (Kjeldstad 2004: 10).

yrkesgruppen jobber deltid. Mange er fornøyd med arbeidstiden sin, men tre av ti arbeider deltid fordi de ikke kunne få heltidsarbeid (Køber og Vigran 2011). I følge AKU ønsker 18 prosent av alle hjelpepleierne å jobbe mer. 12 prosent av sykepleierne gjør det samme (Nergaard 2010).

Til nå har jeg sett på de tekniske beskrivelsene av årsakene til deltid og undersysselsetting. For å komme bakenfor disse er det nødvendig å bringe inn flere perspektiver.

Arbeidstidskultur som forklaring

Kjeldstad (2004) mener at etterspørselsrelaterte forhold veier tungt som forklaring på ufrivillig deltid. I den forbindelse fremhever hun betydningen av forskjellige arbeidstidskulturer i ulike sektorer og segmenter av arbeidslivet, noe som sannsynlig avspeiler ulike yrkes-, bedrifts- og bransjespesifikke måter å organisere arbeidstiden på. I følge Kjeldstad skjer det en gjensidig tilpasning mellom tilbud og etterspørsel, men at denne tilpasningen ikke alltid er slik arbeidstakeren ønsker. Å være i yrker innen salg, service og omsorg øker som vi vet risikoen for så vel frivillig deltid som undersysselsetting. Hypotesen er at bedriftene her kan se seg best tjent med å organisere en del arbeidsoppgaver i korte, fleksible og kanskje varierende økter, og de vil derfor primært etterspør arbeidssøkere som er i en livsfase som setter strenge tidsrammer for lønnsarbeidet (Kjeldstad 2004: 54). Menn og kvinner responderer ulikt på livs- og familiefaseendringer. Menn jobber for eksempel lite deltid dersom de har barn, mens kvinner gjerne gjør det.

Betydningen av kjønn er særlig sterk når det gjelder lang deltid og aktiv undersysselsetting: Risikoen er elleve ganger så høy for lang deltid og åtte ganger så høy for å være deltidsansatt med ønske og aktiv innsats for å få lengre arbeidstid, hvis du er kvinne og ikke mann, i samme livsfase, med samme utdanningsnivå og med samme gruppe statsborgerskap. I tillegg til at kvinner og menn responderer ulikt på livsfase, mener Kjeldstad at ulikhet i risiko for å være deltids- og heltidsansatt også har sammenheng med at kvinner og menn står overfor ulike forventninger og muligheter i et kjønnsdelt arbeidsmarked med ulike typer arbeidstidsorganisering og arbeidstidskultur.

Kultur for deltid på arbeidsplassen og forventninger om tilgjengelighet og fleksibilitet på arbeidsgivers premisser tas opp av Gunvor Aasbø i masteroppgaven *Når deltid er norm*. Det er en studie av hjelpepleieres rom for forhandling om arbeidstid ved to sykehjem i en utkantkommune (Aasbø 2009). Arbeidstidsorganiseringen i pleieyrkene ses i sammenheng med makt, ansvar og kjønnsroller. Ulikhet i maktforhold gir ulike forhandlingsposisjoner når det gjelder valg, tilgang, ønsker og krav om arbeidstid. Et viktig strukturelt forhold som svekker arbeidstakers forhandlingsmakt er få potensielle arbeidsgivere på stedet og at det p.g.a. store avstander er lite attraktivt å pendle¹⁹. Forventinger som ligger i kvinne- og pleierollen påvirker også hvordan den enkelte opplever sine forhandlingsmuligheter. Forståelser av hva som er verdig og ansvarlig, av hva som forventes av en god mor og en pålitelig hjelpepleier bidrar i følge Aasbø til at arbeidstaker i altfor stor grad finner seg i uholdbare krav om tilgjengelighet og fleksibilitet.²⁰

Deltid som mestringsstrategi

Tungt pleiearbeid kan godt tenkes å disponere for preferanse for deltid. At pleiearbeidet er belastende, at man ikke orker full stilling, gjøres til et individuelt problem. Skillene mellom frivillig og ufrivillig deltid vil i så fall kunne forstås som uklare. Forståelsen av at ”kvinner velger deltid” setter slik en demper på kritikken av organiseringen (Aasbø 2009). Moland og Gautun (2002) hevder også at den sterke forekomsten av ”ønsket” deltid i helse- og omsorgssektoren delvis skyldes en individuell tilpasning til et stivt/rigid arbeidstidssystem, her omtalt som mestringsstrategi. Ansatte har rett og slett behov for restitusjon mellom vaktene.

Dette er i tråd med Rosemary Cromptons (1999) vektlegging av ytre rammebetingelser og sosiale forventninger i valg av arbeidstid, og hvordan belastende forhold ved arbeidet avpolitiseres når deltid ”velges”.²¹ Aasbø (2009) peker på at moderniseringen av norsk

¹⁹ Se også Moland og Gautun 2002.

²⁰ Aasbø 2009, henviser til Skeggs, B. (1997) *Formations of class and gender. Becoming respectable*. London: Sage Publications) som sier at det å være en omsorgsperson var selve kjernen i identiteten, eller selvet, til omsorgsarbeiderne hun studerte. Former for ”feminin kulturell kapital”, som omsorg, andreorientering, moral og ansvarlighet var viktige for å bli respektable kvinner. Aasbø tror at det å forvalte moral og verdighet, å ta ansvar og å være andreorientert, er viktig i hjelpepleieres forhandlinger om valg av arbeidstid.

²¹ Aasbø 2009, henviser til Crompton, R. (2007) ”Gender inequality and the gendered division of labour”. In: Jude Browne (Ed.), *The future of Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.

offentlig sektor, med dekopling av makt og ansvar, har bidratt til ytterligere å forsterke tendenser til individualisering av ansvar og til at makten i førstelinjen svekkes. Dette fører til et vedvarende eksternt press om å levere kvalitet, uten at en nødvendigvis rår over midlene en mener skal til.

Moland (2009a) fant at 27,6 prosent av Fagforbundets medlemmer oppgir at jobbelastninger er grunnen til at de jobber deltid, men ingen av gruppene (ulike yrker) oppgir dette spesielt oftere enn andre.

Deltid som dekking av behov for autonomi og fleksibilitet

Motivasjon for å arbeide påvirkes negativt av en arbeidssituasjon som fratrar arbeidstakeren innflytelse, muligheten til å bruke egen interesse og initiativ, og dermed opplevelsen av å mestre. Brørby og Karlsen (2007) henviser til arbeidspsykologisk forskning som viser at indre, selvbestemt motivasjon²² gir høyere utholdenhet, bedre prestasjoner og bedre velvære enn dersom den er drevet av ytre faktorer (Vansteenkiste et al. 2004).

Brørby og Karlsen, som har studert arbeidsmotivasjon ved Ringerike sykehus HF, fant at et overveldende flertall av de deltidsansatte opplever positiv erfaringer med å arbeide deltid. Ordningen gir dem en viss arbeidstidsfleksibilitet som de ellers ikke kunne få innen en turnusordning. Å jobbe deltid kombinert med ekstravakter kan på mange måter forstås som en form for fleksitid der den ansatte selv velger hvor mange ekstravakter hun eller han vil påta seg. Dette kan bidra til å dekke et autonomi- og frihetsbehov arbeidstakere har i ett ellers relativt fast arbeidsmønster.

En konklusjon en må kunne dra fra denne studien er at en handlingskontrollert arbeidssituasjon i kombinasjon med en støttende kultur for deltid reduserer de ansattes ønsker om større stilling. Spørsmål om mulighet for selvregulering og innflytelse over selve

²² *Indre motivasjon* er indre tilbøyelighet til å engasjere seg i oppgaver som bygger på egne interesser hvor man søker optimale utfordringer (Brørby og Karlsen 2007, henviser til Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour* New York: Plenum Publishing Co.). I følge såkalt *selvbestemmelsesteori* er indre motivasjon prototypen av den menneskelige tendens til læring, kreativitet og psykologisk utvikling. Valgmuligheter påvirker handlinger. Teorien skiller distinkt mellom *selvbestemt og kontrollert atferd*. En person som føler reelle muligheter for valg, vil være selvbestemt, mens en person som opplever å bli tvunget i en bestemt retning eller mønster, vil være kontrollert i det han gjør (ibid).

arbeidssituasjonen får imidlertid ingen oppmerksomhet her. Det er i særlig grad rigide arbeidstidssystemer forskerne fokuserer på. Vinklingen m.h.t. autonomistøtte antyder også at ledere som støtter og viser forståelse for ansatte som ønsker å jobbe deltid tenker lite strategisk i forhold til å aktivere bedriftens arbeidskraftspotensial. Uttalt anbefaling, i alle fall i første runde, er imidlertid mest av en gulrot: å involvere de ansatte mer i oppsett av turnus. I det hele tatt vektlegger flere forskere samarbeid med de ansatte for å finne frem til fleksible arbeidstidsordninger som, uten å involvere deltid, tilfredsstillende arbeidstakernes fleksibilitets- og restitusjonsbehov. Tanken er at ved å bedre organisering av arbeidstiden tilpasset de ansattes behov, vil en gjøre det mer attraktivt å arbeide mer.

Tidsvelferd og uønsket deltid

Deltidsarbeid forstått som en form for fleksitid leder altså oppmerksomheten mot hvordan arbeidstiden er organisert i forhold til de ansattes behov. Et begrep som brukes en del i denne sammenhengen er tidsvelferd.

”Tidsvelferd beror ikke bare på arbeidsmengdens størrelse, men også arbeidets organisering – dvs. opplevelse av rytme, intensitet, forutsigbarhet, mulighet for mestring og arbeidets plassering i døgnet og uken, hvor det siste berører samspillet med ønsker for fritiden” (Amble 2008b: 368).

Eksempler på dårlig tidsvelferd kan være belastende turnuser med mange kvelds- og nattevakter eller roterende bemanning som lett medfører oppsplitting og fragmentering (ibid). Dårlig tidsvelferd vil kunne oppleves som tyngende og i likhet med andre arbeidsbelastninger tenkes å disponere for å velge deltid.

Å arbeide ufrivillig deltid vil i seg selv føre til dårlig tidsvelferd. Det dreier seg gjerne om å måtte ”jage vakter” –det å ikke vite om en får fylt opp med nok timer, å måtte holde seg tilgjengelig, og å ikke å kunne planlegge for fritiden. For å bedre tidsvelferden til de ansatte foreslås ulike turnusordninger som sikter å kombinere de ansattes behov for forutsigbar arbeidstid og fritid med brukernes behov for kvalitativt gode tjenester. Disse er i stor grad forhandlingsbaserte, d.v.s. at ansatte i fellesskap, innenfor en gitt ramme (som kan være relativt fast eller mer løs) forhandler seg frem til arbeidstid og fritid. Selvstyringen dette

innebærer trekkes frem som positivt både for de ansatte, for leder og for brukerne (Moland 2009a).

Interesseulikhhet og preferanser som forklaring

Også tilbudsrelaterte forhold kan være med å forklare ufrivillig deltid. Grupper av arbeidstakere som ønsker og etterspør deltidsstilling bidrar til å opprettholde en deltidskultur som kan stå i konflikt med hva andre grupper ser seg tjent med.

Bente Abrahamsen og Håkon Høst er klar på at mulighet for deltidsarbeid rekrutterer til pleieryrkene (Abrahamsen 2011).

Bente Abrahamsen har undersøkt deltidsorientering blant kvinnelige norske sykepleiere og leger. Hun mener å finne tendenser til at kvinnene utvikler *adaptive preferanser* i forhold til mulighetene på arbeidsplassen, noe som for sykepleieres del betyr en nedjustering av egen deltidsorientering i overgangen mellom studier og arbeidsliv (Abrahamsen 2009, 2010). Samtidig gjøres det oppmerksom på at sykepleieryrket, langt mer enn for eksempel legeyrket, ser ut til å tiltrekke seg deltidsorienterte personer.²³ Deltidsorientering blant kvinnelige leger er lavere, men mer stabil over tid, og ser i mindre grad ut til å være påvirket av mulighetene i jobben.

Abrahamsen (2009) vektlegger at preferanser er et resultat av en kontinuerlig, dynamisk prosess.²⁴ Yrkesorientering utvikles på bakgrunn av erfaringer fra utdanning og arbeidsliv, egen familiesituasjon, nasjonale ordninger og normer. Slik sett er hennes adaptive preferanseteori nokså strukturorientert og tydelig på at individet påvirkes av miljøet og både tilpasser seg, nyttegjør seg, men til dels også utfordrer mulighetene som finnes her.

Cathrine Hakims preferanseteori representerer et mer individualisert perspektiv. Her hevdes det at preferanser knyttet til arbeid og familie er relativt stabile og i hovedsak et resultat av sosialisering i barndom og ungdom (Hakim 2000). Ønsker om arbeidstid handler om individuell orientering. Hakim vektlegger hvordan det moderne velstående samfunnet åpner valgmuligheter for kvinner samtidig som betydningen av holdninger, verdier og personlige

²³ Kvinnelige sykepleierstudenter er blant de som er mest opptatt av deltidsarbeid. Blant disse sier tre av fire at gode deltidsmuligheter er viktig når de skal vurdere en jobb. <http://www.hio.no/content/view/full/37573>

²⁴ Henviser til Ginn et al. 1996, Dex 1988, Fagan 2001, Ellingsæter 1995.

preferanser m.h.t. livsstilsvalg øker. Kvinner har ulike preferanser. Dermed velger de også ulikt. For å illustrere kvinnelig heterogenitet skiller Hakim mellom hovedtyper av arbeids- og livsstils orienteringer (ibid: 6):

- 1) *De hjemmeorienterte kvinnene*: Familieliv og barn er hovedprioritet gjennom livet. Foretrekker ikke å jobbe. Responderer på sosial- og familiepolitikk
- 2) *De tilpasningsdyktige kvinnene*: En mangfoldig gruppe kvinner. Ønsker å kombinere arbeid og familie. Mange uplanlagte karriereløp. Responderer på all type politikk.
- 3) *De arbeidsorienterte kvinnene*: Hovedprioritet i livet er arbeidet eller ekvivalent deltakelse på offentlige arenaer, slik som politikk, sport, kunst o.s.v. En del frivillig barnløshet. Responderer på arbeidspolitikk.

Det er interessant å merke seg at Hakim mener både gruppe 1. og 3. har sammenfallende interesser med menn, mens gruppe 2., som vil ha "både-og", på flere områder har interesser som står i konflikt med hva menn ønsker. Hun hevder at menn preferansemessig er en langt mer homogen gruppe enn kvinner, at de fleste er interessert i penger, makt og status, og at de jakter etter dette med større grad av beslutsomhet og utholdenhet enn hva som er vanlig blant kvinner. Ulikhet i interesser mellom kvinner har slik gitt menn enn stor fordel, sier Hakim. Kvinnelig preferanseheterogenitet er i følge den britiske sosiologen dermed en årsak til patriarkatet og dets disproporsjonale suksess (ibid: 9).

Vi finner relativt store forskjeller mellom land m.h.t. kulturelle føringer for forholdet mellom arbeid, familie og fritid (Crompton 1999, Abrahamsen 2009, Ellingsæter 1998). Dette vil sannsynligvis også avtegne seg i hvilke interesser kvinner og menn har i ulike land. Anne Lise Ellingsæter (1995) går i mot det kjønnsdualistiske perspektivet til Hakim, og viser at preferanser for lønnet arbeid varierer mindre systematisk mellom norske kvinner og menn. Det er ikke sikkert at menn i Norge, oppflasket på likestilling og i ferd med å bli fortrolig med pappaperm, føler at deres interesser står i konflikt med kvinner som både vil jobbe og ha familie. Kanskje mange snarere oppfatter at deres interesser står i konflikt med kvinner som vil ha barna for seg selv, og som ikke er villig til å gå inn for økonomisk likedeling?

Holdninger, verdier og smak vil også variere mellom ulike klasser og livsstilsgrupper (Bourdieu 1995). Dersom for eksempel kvinnen i et forhold har en timelønn langt under mannens, da fremstår en likedelingsnorm som urealistisk. Det som er utenfor rekkevidde, i

dette tilfellet likestilling forstått som økonomisk likedeling, blir da fort utdefinert som ”ikke noe for oss”. Ulikhet i timelønn vil være tilfelle der den ene har en statusmessig høyere stilling enn den andre. En lege tjener for eksempel langt mer enn en sykepleier.²⁵ For par med statusmessig sammenliknbare jobber er situasjonen annerledes. De har som oftest nokså lik månedlig inntekt. Det gir likedelingsnormen større tyngde, rett og slett fordi den er mer realistisk. En hjelpepleier for eksempel, tjener bare litt mindre enn en snekker.²⁶ Likevel er det nok mye som tyder på at tradisjonelle forsørgernormer med far i førersetet er nokså seiglivet, og at dette særlig gjelder for arbeiderklassen og i miljøer på bygdene hvor jobbmulighetene er relativt begrensede. En skal ikke se bort i fra at regionale forskjeller i yrkesmessig mulighetsstruktur, men også verditradisjon påvirker menn og kvinners preferanser og kjønnsrollemønstre. I følge en rapport fra Agderforskning er sørlandske mødres valg og vurderinger påvirket av en verdikonservativ kultur som gir kvinner høyere status for å arbeide med hus og hjem enn med lønnet arbeid (Magnussen et al. 2005).

Vekst i muligheter for kvinner har ført til flere kvinner i stillinger som krever høy utdanning og som gir god inntekt. Samtidig blir mange værende i de tradisjonelle kvinneyrkene, enten fordi de har tatt et klart valg, eller fordi ”det bare ble slik”. Et viktig poeng hos Catherine Hakim er at de preferanseulikhetene som i utgangspunktet finnes hos kvinner får lov til å utfolde seg i det moderne velstående samfunnet, og at ulikhet mellom kvinner derfor vil bli langt mer tydelig. Polarisering i verdier, livsstil, utdanning og yrkestilknytning blant kvinner kan se ut til å være trenden (Hakim 2000: 84). Slik polarisering vil for eksempel vise seg i ulike kjønnsrollepreferanser blant kvinner i arbeidslivet, der de som arbeider fulltid tenderer mot et mer likestillingsorientert syn enn de som arbeider deltid, samtidig som deltid er langt mer utbredt blant ufaglærte og faglærte, enn blant de med høyere utdanning (ibid: 100-103).

Norsk forskning på holdninger til likestilling viser at det er større forskjeller mellom kvinner fra elitene og befolkningen, enn mellom menn fra de samme lagene. Elitekvinnene er de mest ivrige etter at forsørgelsesbyrde bør fordeles likt mellom kjønnene i parforhold med barn (Skjeie og Teigen 2003: 136). De representerer slik et trykk i retning av en økonomisk

²⁵ Kilde SSB:

<http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default.FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=lonnhelse>

²⁶ Kilde SSB, som over.

likedelingsnorm som utfordrer den tradisjonelle mannlige forsørgernormen. På ulike vis vil de sende signaler, ikke minst til andre kvinner, om at de bør være innstilt på å ta et likeverdig økonomisk ansvar for familien.

Uansett hvordan vi forstår preferansedannelse er det grunn til å anta at det finnes en god del interesseulikheter mellom kvinner. Overført til debatten om uønsket deltid betyr det at ansattes ulike preferanser m.h.t. jobbprioritering vil kunne være en kilde til konflikt.

Utdanning, kompetanse, alder og kjønn er eksempler på individuelle kjennetegn som kan tenkes å påvirke de ansattes preferanser. Også bostedets muligheter og kulturelle verdier spiller inn.

Hvorfor vil folk jobbe deltid?

I de følgende vil jeg se på hva forskningen forteller om hva folk selv oppgir som grunn til at de har deltidsstilling og hva som kjennetegner ulike preferansegrupper med hensyn til alder, kjønn, utdanning, sektor og partners inntekt. I forhold til tolkning av preferanser ut fra ansattes svar, kommenterer jeg en metode som er blitt benyttet.

Rundt 20 prosent av de hovedsakelig yrkesaktive som er fornøyde med sin arbeidstid sier at det er p.g.a. omsorgsoppgaver, da i første rekke omsorg for egne barn, som er årsak til at de jobber deltid. Like mange svarer at det er p.g.a. egen sykdom eller uførhet. Flere menn enn kvinner oppgir helseproblemer som årsak til redusert arbeidstid, mens flere kvinner enn menn oppgir omsorgsoppgaver (Nergaard 2010).

Dette stemmer godt overens med hvordan arbeidstiden varierer med alder og kjønn. Ser vi bort fra de med utdanning som hovedaktivitet er deltidsandelen blant kvinner lavest i aldersgruppen 25-29 år med ca. 30 prosent (ibid).²⁷ Andelen stiger med økende alder, særlig fra 55 år og oppover. Menn har som kjent en gjennomgående lavere deltidsandel, bortsett fra blant de aller eldste (NOU 2004: 29). Blant helsepersonell (leger, sykepleiere og helsefagarbeidere) ser vi at det er i aldersgruppen 40-55 år at folk arbeider flest timer (Køber og Vigran 2011). Dette er forståelig dersom vi går ut fra at disse arbeidstakerne ennå er friske og vitale, samtidig som barna har vokst til og nå ikke krever like mye.

²⁷ For begge kjønn er deltid særlig knyttet til ungdomsårene, da mange har en jobb ved siden av skole og studier (Nergaard 2010)

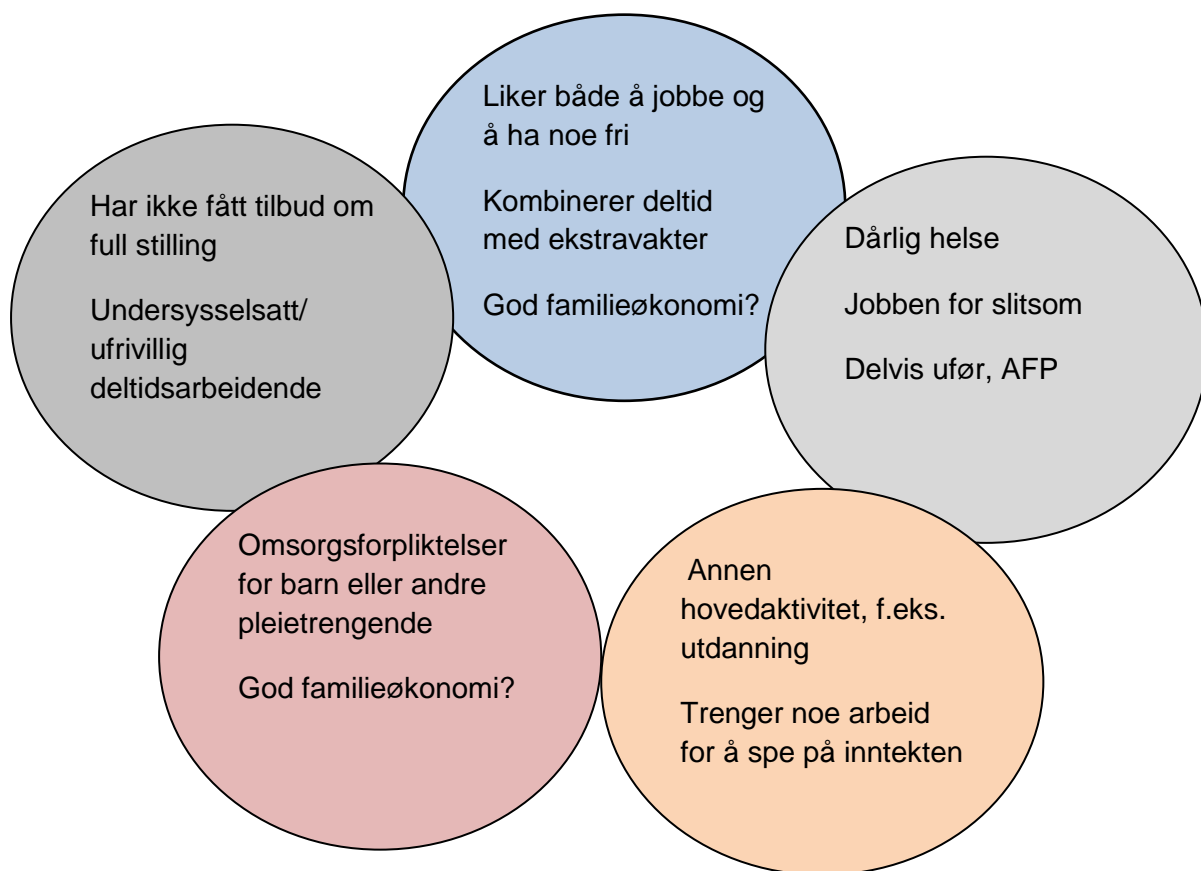
I følge Køber og Vigran arbeider tre av ti helsefagarbeidere og sykepleiere deltid fordi de ikke kunne få heltidsarbeid. 11 prosent oppgir omsorg for egne barn eller andre pleietrengende som årsak. 14 prosent av helsefagarbeiderne oppgir egen sykdom, mens 9 prosent av sykepleierne sier det samme (ibid). At hele 33 prosent av sykepleiere og helsefagarbeidere som i dag jobber deltid heller vil ha heltidsstilling kan virke noe høyt. Sannsynligvis vil mange ønske lengre arbeidstid, men ikke nødvendigvis heltid. I følge Nergaard ønsker 32 prosent av deltidsarbeidende hjelpepleiere som hovedsakelig er yrkesaktive høyere stillingstørrelse, mens 21 prosent av sykepleierne i denne kategorien ønsker det samme (Nergaard 2010: 31). Undersysselsetting er uansett høyest blant hjelpepleiere.

Når medlemmene i Fagforbundet blir bedt om å begrunne hvorfor de jobber deltid, svarer en svært stor andel (over 40 prosent) at de liker både å jobbe og ha noe fri (Moland 2009a: 40). Det tilsier at en stor del av de deltidsansatte føler at deltidsstillingen gir dem frihet og mulighet for å kombinere arbeid med andre meningsfylte aktiviteter. Ifølge SSB sine Arbeidskraftundersøkelser fra 2008/ 2009 AKU oppgir 40 prosent av de hovedsakelig yrkesaktive, frivillig deltidsansatte enten ”Andre personlige eller familiemessige grunner” eller bare ”Andre grunner” som begrunnelse for deltid (Nergaard 2010: 35).

Over 30 prosent av respondentene i Molands undersøkelse svarer ”Har ikke fått tilbud om full stilling”. Dette er et tall jeg stusser over. Dersom vi summerer opp svarprosenten på alle svaralternativene i undersøkelsen er vi oppe i 191 prosent (Moland 2009a: 68). Man har altså kunnet krysse av for mer enn ett svaralternativ. Siden ”Har ikke fått tilbud om deltidsstilling” strengt tatt utelukker alle de andre svaralternativene, så svekkes tallenes reliabilitet, i hvert fall dersom intensjonen med svarprosenten var å antyde andelen undersysselsatte. For å illustrere så kan nevnes at hele 12, 8 prosent av dem som mener at grunnen til at de jobber deltid er at de ikke får tilbud om full stilling, faktisk er fornøyd med arbeidstiden sin og vil beholde den (ibid). Påliteligheten er med andre ord et problem når en gir respondenter en mengde svaralternativer der enkelte av dem er på kollisjonskurs. En måte å tolke de motsetningsfylte svarene er å se dem som et uttrykk for ambivalens og usikkerhet, snarere enn som rent logiske glipp. Kanskje føler en del av de deltidsansatte at de helst burde si at de vil arbeide mer, og oppgir det, selv om de egentlig er fornøyd? Det er en interessant problemstilling.

Med utgangspunkt i hva folk oppgir som årsak til hvorfor de jobber deltid kan vi dele inn i fem hovedgrupper. Disse er: 1) undersysselsatte, 2) fritidsorienterte 3) de med dårlig helse, 4) studenter/ annen hovedaktivitet, og 5) familie- og omsorgsorienterte.

Figur 4: Fem hovedgrupper av selvoppgitte årsaker til deltidsarbeid

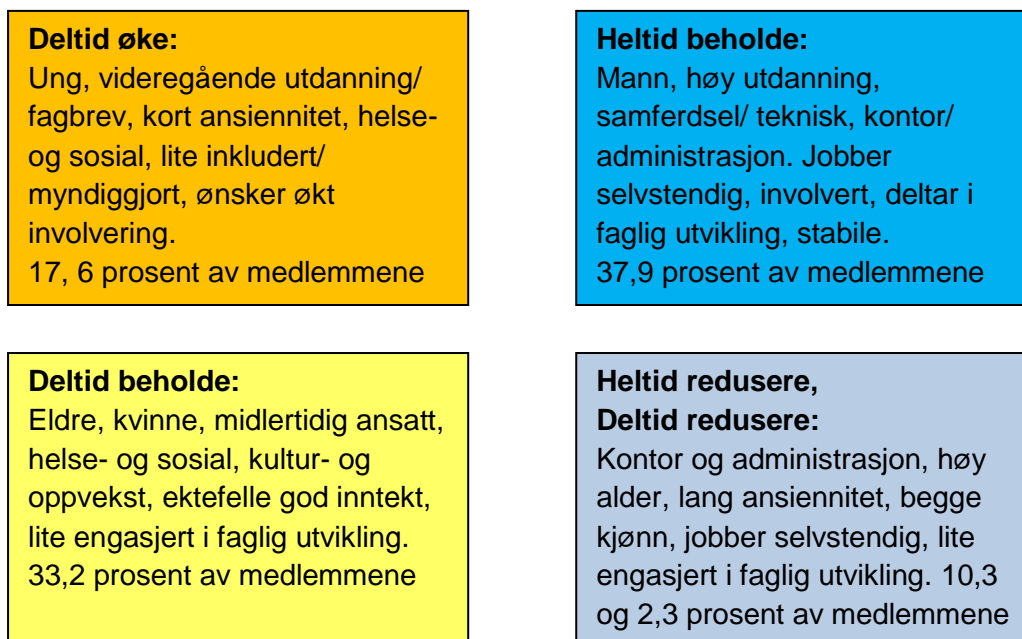


Familieøkonomi ser i noen grad ut til å disponere for deltidsarbeid. For kvinner ser vi en sterk og stigende deltidsrisiko i takt med ektefellens økende inntekt. Særlig er økningen i selvvalgt kort deltid systematisk og sterk. For menn har ektefellens inntekt så godt som ingen betydning (Kjeldstad 2004: 65). Dette stemmer med Anne Lise Ellingsæters påstand om at vi fremdeles har en mannlig hovedforsørgernorm i Norge som i større grad fritar kvinner fra økonomisk ansvar. Hun mener at det svekker kvinnes posisjon på arbeidsmarkedet (Ellingsæter og Solheim, 2002: 59), dette til tross for at det har skjedd en normalisering eller avmarginalisering av deltidsarbeidet i Norge (Ellingsæter 1993).

Vi må kunne anta at det finnes andre årsaker til å velge deltid enn at helsa er sviktende eller at en har mye omsorgsarbeid. Sannsynligvis finnes det en betydelig andel blant de frivillige deltidsansatte som liker nettopp ”å kunne jobbe og ha noe fri”. De timene de jobber mindre brukes fleksibelt i forhold til ulike aktiviteter både ute og hjemme. De kan også velge å ta ekstravakter når det er ønskelig. Dette gjelder særlig kvinner som kan støtte seg økonomisk til at partneren er hovedforsørger. Noen kunstnere og ”downshiftere” finnes sikkert også her.

På bakgrunn av svardata fra Fagforbundets medlemmer har Leif Moland ved Fafo identifisert fire arbeidstidspreferansegrupper og deres kjennetegn. Disse er gjengitt i figuren nedenfor.

Figur 5: Hovedtrekk ved Fagforbundets medlemmer som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen, 2008. (Moland 2009a: 11)



Vi ser at variabler som alder, kjønn, sektor, utdanning og ektefelles inntekt har betydning, både for medlemmenes nåværende arbeidstid og ønsker om arbeidstid. Det er i særlig grad yngre medlemmene, med lav utdanning og kort ansiennitet som ufrivillig jobber deltid, mens de som vil beholde deltid ofte er godt voksne kvinner med god familieøkonomi. Ikke usannsynlig ligger det noen interessekonflikter mellom grupper av ansatte her.

Andre perspektiver?

Det er vanlig å si at strukturelle, kulturelle og institusjonelle trekk ved samfunnet både gir muligheter og begrensninger i valg av arbeidstid. Dette innebærer, i alle fall i prinsippet, en åpenhet og villighet til å se på alle sider ved struktur, kultur og institusjonelle ordninger som kan tenkes å påvirke våre arbeidstidsavtaler. Om man faktisk gjør dette er imidlertid ikke sikkert. Struktur, kultur og institusjonelle ordninger påvirker hvordan en situasjon forstås, snakkes om og håndteres. I dette ligger det at noen perspektiver vil fremstå som mer aktuelle enn andre, eller mer opplagte enn andre.

En generell tendens innen forskning på deltid og undersyssetning er kanskje at man først og fremst er opptatt av forhold som er til hinder for heltidsarbeidet?

Diskusjoner om årsaker til deltid i Norge preges for eksempel av at det har skjedd en dreining fra fokus på retten til deltid til de negative konsekvensene av undersyssetning og deltidsarbeidets påvirkning på pensjonsrettighetene (NOU 2004: 29). Forhold som trekker i retning av at inntektsgivende arbeid og tilgang på kvalifisert arbeidskraft øker i betydning og nødvendighet, og dermed fungerer som insentiv (eller strukturelt og kulturelt press) for at flere må arbeide mer, er for eksempel nærmest ikke-eksisterende som en innfallsvinkel til deltidsproblematikk innen forskningen. I den grad slike perspektiver når offentligheten er det gjerne via leserinnlegg i avisen, debattforum og blogger på nett der folk med forskjellig bakgrunn ytrer sin mening.²⁸ Også enkelte interessegrupper og politiske partier gir uttrykk for synspunkter som utfordrer det ”politiske korrekte”.

Det finnes en god del litteratur som diskuterer universalisering av lønnsarbeidet i de skandinaviske landene –som borgernes ”kontrakt” med samfunnet i form av en rett og en plikt (Esping Andersen 1990), hvordan arbeidet er blitt velferdsstatens viktigste bærebjelke, hva som lå bak sysselsettingsrevolusjon blant kvinner og hvordan to-inntektsfamilien har erstattet en-inntektsfamilien (Seiersted 2005, Skeie og Teigen 2003, Raaum 2001, Hagemann 2003), men lite av dette finner veien til arbeider som primært handler om deltidarbeid, og slett ikke undersyssetning.

²⁸ En føljetong i Fædrelandsvennen om likedeling av foreldrepermisjon, sparket i gang av en opprørt mor som ikke vil gi fra seg permisjonstid til far, har skapt stor debatt. Se Fædrelandsvennen 10-16 november 2011.

Sporadiske eksempler finnes der bakgrunnen for –og ønskeligheten av, en dobbel fulltidsnorm drøftes og utfordres (Bjørnholt 2010 a og b). Likevel er det man kan kalle systemkritiske perspektiver på arbeidstid, og særlig der kjønnete erfaringer og praksis tilskrives positiv verdi, nærmest helt fraværende i dagens norske forskning. Når kulturelle føringer drøftes innen forskning er det for eksempel som oftest knyttet til spørsmål om hvorfor kvinner og menn velger en tradisjonell kjønnskomplementær arbeids- og forsørgerfordeling, og det man ser på som likestillingshemmende i dette –ikke hvorfor kjønnene blir arbeidstidsmessig stadig likere (Gershuny 2000), og kvinner mer lik menn enn omvendt, med de utfordringer for familieliv og tid til intimitet som dette kan innebære (Hochschild 2003).²⁹

Jeg savner blant annet perspektiver som våger å utfordre arbeidslinjens dominans, og som ser muligheter for velferdsproduksjon og sosial integrering også utenfor det tradisjonelle lønnsarbeidet. I likhet med Bjarne Øverlid og hans kritikk av den systemkonforme likestillingen: Jeg etterlyser *”ei konsekvent poengtering av dei positive alternative verdiane ein kan finne utanfor produksjonslivet”* (Øverlid 1998: 328).

Sosiologer er gjerne tilbakeholdne med å tolke valg av arbeidstid som uttrykk for individuelle preferanser. Catherine Hakims preferanseteori er for eksempel omstridt, både i Norge og andre steder (Kjeldstad 2006, Crompton 1999).³⁰ Det kan være et klokt ståsted dersom man vil synliggjøre hvordan individer eller grupper utsettes for press og tvang utenfra, eventuelt hvordan normer og forventninger internaliseres, uten at dette nødvendigvis er til deres fordel.

Selv er jeg også i mot å se preferanser som frittstående, rasjonelle nytteavveininger, løsrevet fra konteksten individene befinner seg i. Samtidig må vi erkjenne at mennesker pleier å reflektere over viktige valg i livet og at det finnes ulike måter å søke mening og tilfredsstillelse på som fortjener å bli tatt på alvor. Det er derfor ikke uproblematisk å (bort)forklare folks valg med struktur og kultur. Strukturell og kulturell ”umyndiggjøring” gjør at noen valg fremstår som tabu, og dermed som ”feil” og uønsket. Hierarkisering av

²⁹ Amerikanske Arlie Hochschild advarer mot et omsorgsunderskudd og en uheldig effektivitetskultur i familier der begge foreldre jobber mye. Hun mener at menn ikke har endret seg nok i retning myke verdier og at kvinner altfor raskt har latt seg assimilere inn i et arbeids- og yrkesliv etter mannlige regler (Hochschild 2003). Ellingsæter karakteriserer Hochschilds bekymringer som ”forfallshistorier med lite empirisk belegg” (Ellingsæter 2009: 182) og velger å fremheve nasjonale forskjeller fremfor globale konvergerende trender.

³⁰ Hakim kritiseres blant annet for å ta preferanser for gitt og ikke problematisere hva som ligger til grunn for at individene utvikler ulike preferanser (se f.eks. Kjeldstad 2006, Crompton 1999).

preferanser og livsstil, med stilltiende aksept av systemisk desavuering som konsekvens, vil imidlertid verken et strukturelt, kulturelt eller et individorientert perspektiv på arbeidstid kunne garantere i mot.

Kap. IV

Arbeid og status gjennom tidene

I dette kapittelet vil jeg på bakgrunn av historiske kilder og sosiologisk teori drøfte arbeidets posisjon og status i vår kultur; hvordan økonomisk og sosial endring opp i gjennom historien har påvirket arbeidets organisering, og hvordan ulike klasser, yrkesgrupper, kvinner og menn, både har vært med å forme og blitt formet av, livsbetingelser og tenkemåter i deres samtid.

Antikken

I antikkens Hellas så man på det nødvendige produktive arbeidet (poiesis) som laverestående fordi det som oftest var forbundet med strev, åk og ufrihet. Aristoteles (384 f.Kr. - 322 f.Kr.) mente at kroppsarbeidet ikke var noe mål i seg selv. Teoretisk aktivitet (theoria) og politisk samfunnsvirke (praxis) derimot, betraktet han som en slik indre motivert drevet verdi. Dannelsen og menneskeligjøringen knyttes til intellektuell og samfunnsengasjert virksomhet, ikke til arbeid i sin alminnelighet (Skirbekk og Gilje 1987, 2007). Et klart skille går mellom nyttige, men nødvendige virksomheter, dvs. mellom de virksomheter som knyttes til opprettholdelsen av livet, og autonome virksomheter, dvs. virksomheter en velger i frihet. Å arbeide for å overleve innebærer at man er slavebundet av nødvendigheten. Det å kunne heve seg ut over disse stadig gjentakende nødvendige gjøremålene og få muligheten til å arbeide med noe som setter spor, noe som betyr noe i samfunnet og som huskes, ser ut til å ha vært høyt ansett³¹. Samtidig kjennetegnes et godt liv av at vi får brukt alle våre evner og anlegg på en ballansert måte. Vi må ikke bli for ensidige. Måtehold er dessuten en viktig verdi. Godt vennskap og det å kunne finne sin plass i fellesskapet, i familien og i landsbyen er helt sentralt hos Aristoteles. Det er gjennom samspill med andre at vi kan bli dugelige mennesker (ibid).

Historikeren Adriano Tilgher hevder at Aristoteles fryktet et styresett bestående av de arbeidende klassene fordi det ville gjøre alle til arbeidsfolk, noe han ikke likte tanken på (Tilgher 1930/1977). Manuelt arbeid anså han som uforenelig med det å ha ansvar for styr og stell (Applebaum 1992).

³¹ Kildal 2005, henviser til Arendt 1958: 13, 28.

Aristoteles sitt syn på arbeid stod sannsynligvis relativt nært vanlige oppfatninger i samtiden. Klasseforskjellene i oldtidens Hellas tar da også form av et skille mellom de som arbeider manuelt og de som utfører intellektuell og politisk virksomhet (ibid). Når det gjelder begrepsbruken i oldtiden er den preget av å være diffus og overlappende. Samfunnets funksjoner er tett sammenvevet og dette avspeiler seg også språklig. Man hadde ikke et enhetlig arbeidsbegrep slik som i dag. For eksempel er jordbruksarbeid, *ergazesthai*, like mye å regne som religiøst kall og moralsk virksomhet, enn som produksjon av nyttige ting (Kildal 2005). Historisk og semantisk sensitivitet nyanserer til en viss grad bildet av de gamle grekerne som kategorisk arbeidsforaktende.

Platon (427 f.Kr. – 347 f.Kr.) er kjent blant annet for sine ideer om den fullkomne stat som styres av en opplyst filosofisk elite og der hver borger har sin bestemte plass, alt etter anlegg og evne. Platons idealstat er et gjennomorganisert, gjennomdisiplinert samfunn som har innført et hierarkisk classesystem basert på utdanning og som har tatt et radikalt oppgjør med tidens oligarkiske maktstruktur. Det har gjort ende på den tradisjonelle familien, fått kvinner inn i samfunnslivet³² og gjort det meste, også barneoppdragelsen, til et offentlig anliggende. (Malnes og Midtgaard 2003). Arbeid, gjerne i form av spesialiserte yrker, er en uunngåelig konsekvens av Platons visjon, som bærer preg av å noe grandios. Borgernes hender og hoder ville trolig fått nok å gjøre under Platons ledelse, ikke minst vokterne. Vokterne i Platons idealstat er en egen klasse av krigere og administratorer, i første rekke ment for å forsvare bystaten mot ytre farer (ibid), men som vil trenge annet å gjøre i fredstid. Selv vandret Platon gjerne i olivenlunden og diskutert filosofi og politikk med statsmenn og lovende studenter. Det ingen tvil om at det er de åndelige syslene som tillegges størst verdi hos denne filosofen.

Den noe yngre Epicurus (341f. Kr. – 270 f. Kr.) var materialist og tilhenger av et egalitært samfunn der religiøs overtro og annen unødvendig selvplaging var avskaffet.³³ Han ville trolig

³² Kvinner forventes å kunne fylle de samme posisjonene som menn, men neppe omvendt. Kvinner inviteres altså inn i samfunnslivet, men det er sterk grunn til å anta at de da må tilpasse seg de maskuline rollene der.

³³ Demokrits materialisme: Troen på at alt i naturen er materielt og at hendelser i verden skyldes bevegelsene til og sammenstøt mellom atomer svevende rundt i tomt rom

stilt seg nokså skeptisk til tanken om et arbeidssamfunn. Ved hans skole "Hagen" i Athen, som ønsket slaver og kvinner velkommen, lærte studentene om å unngå smerte og lidelse, om hvordan nyte med omtanke og finne sjelefred (ataraxia). De ble oppfordret til ikke å legge seg opp i politikk eller andre saker som kan komme til å skape bekymring. Å leve i en vernet selvforsynt krets der en kan dyrke godt vennskap og enkle gleder anses som det høyeste gode. For Epicurus står den individuelle lysten og ulysten i sentrum for moralen og synet på god stats- og rettsorden. Dette har han til felles med moderne liberale hedonister, med den viktige forskjell at det ikke er lysten som skal maksimeres, men ulysten som skal minimaliseres (Skirbekk og Gilje 2007). Jeg antar at Epicurus hadde en nokså tilbakelemt holdning til hva som må regnes for nødvendig, også arbeidsinnsats. Han ville trolig ikke ivret særlig for et samfunn der innbyggerne drives av systemet til konstant aktivitet.

Arbeidet i middelalderen

I følge Kildal (2005) fikk begrepet labor en dobbeltbetydning i den romerske ideverden. Fra det 1. årh. f.Kr. kunne labor oversettes både med det greske ponos, anstrengelse, og energieia, energi (ibid).³⁴ Energi er en indre kraft, og betydningsendringen peker i retning av et virksomhetsbegrep med et mer aktivt, skapende innhold. Frikoplingen av labor fra fornedrende slave- og håndverksarbeid flettet seg senere sammen med den kristne tradisjonen og fikk betydning for middelalderens arbeidsforståelse. Interessant er det også å merke seg at de gamle grekerne og hebreerne hadde en felles ide om utdrivelse fra et jordisk paradys, men avvikende syn på hva dette tapet og denne straffen fra gudene innebar for menneskene. Mens grekerne så på nødvendighetens åk som meningsløst, noe man burde trekke seg unna om man fikk en sjanse, betraktet hebreerne arbeidet som en fortjent straff man skulle akseptere. Arbeidet var et oppdrag fra Gud og en mulighet for mennesket å gjenopprette sin tapte verdighet (ibid). Det nødvendige arbeidet mister, med en slik mental overbevisning, den sterke koblingen til slaveposisjonen.

De tidlige kristne hadde et syn på nødvendig arbeid som lå tett opp i mot en slik jordisk orientert judaisme.³⁵ Samtidig var det også noe mer. Det innebar en mulighet for å gjøre gode

³⁴Kildal (2005) henviser til Conze 1982:157.

³⁵ Judaisme kommer fra det hebreiske "yehudah" som betegnelse på hebreernes religion eller livssyn. <http://en.wikipedia.org/wiki/Judaism>

gjerninger og gi hjelp. Arbeid i form av veltedighet får etter hvert et guddommelig lys over seg. Arbeidet og bestrebelser til fellesskapets beste knytter dessuten de kristne menighetene sammen (ibid). Et sterkt normativt imperativ finner vi for eksempel i nye testamentets 2. Tessalonikerbrev 3.10.:

”Den som ikke er virksom skal heller ikke spise”. (Det nye testamentet, 1975)

Arbeidet blir etter hvert også ansett som nødvendig for kroppens og sjelens velbefinnende: det hindret latskapens følgesvenner, ”onde tanker og vaner” (Tilgher 1930: 29). Arbeidet skulle bl.a. hindre utviklingen av lediggang, hypokondri og religiøs mystisisme. Dette gjelder likevel ikke for dem på toppen av statushierarkiet. For kirkefedre som Augustin er det kontemplasjonen, den dype mediteringen over det guddommelige som gjelder. Denne virksomheten er høyt hevet over all annen virksomhet. Innen det katolske religiøse systemet overlates nødvendig arbeid til munkene. I klostrene eksisterer det også et skarpt skille mellom åndelig og manuelt arbeid (Kildal 2005). Det kan virke som om den store avstanden mellom høy og lav i de føydale middelalderske samfunnene har næret temmelig ulike forståelser og verdsettinger av arbeid. Folkelig misbilligelse over selvrettferdighet og dobbeltmoral blant eliten, i tillegg til mange boklig lærde blant munk og studenter, må ha næret radikale ideer. Disse ble slått ned på som kjetteri. Kirken nærmer seg likevel verden mer og mer. Thomas Aquinas (ca. 1225-1274) er opptatt av det manuelle arbeidets nytte og verdi. Blant yrkene har jordbruk størst samfunnsmessig verdi, i følge Aquinas. Deretter følger håndverket, og til sist handelsvirksomhet. Pengeutlån betraktes som et utskudd på samfunnsstammen. De eneste legitime kildene til eiendom og profitt er arbeid og arv (Tilgher 1977/ 1930). Aquinas ville med andre ord hatt lite til overs for den senere kapitalismens ide om en arbeidende kapital.

I middelalderen fjernet man seg til en viss grad fra den antikke forakten for det nødvendige arbeidet. Det var likevel langt igjen til den moderne oppfatningen om lønnsarbeidet som et gode i seg selv. Kildal ser dette i sammenheng med religiøs tro og det gjengse synet at ingenting i det jordiske livet var et mål i seg selv. Det var livet i det hinsidige som var det sanne målet for all virksomhet. Inn i renessansen får disse religiøse og himmelvendte verdiene konkurranse fra sterke verdslige krefter.

Det tyske ordet arbeid hadde opprinnelig et temmelig negativt innhold, men på 1500-tallet blir forestillingen om arbeid som ”kroppslig anstrengelse, møyne, plage” gradvis fortrent av en ny oppfatning om arbeid som ”menneskets målrettede beskjeftigelse og yrkesmessige virksomhet” (Kildal 2005).³⁶ Dette har sammenheng med en rivende politisk og økonomisk utviklingsprosess. Nye oppfinnelser, økt handel og ekspansjon i pengeøkonomien la grunnlaget for stor vekst innen vareproduksjon. Befolkningen økte, mye nytt land ble dyrket, både i bokstavig og billedlig forstand. Handelsmannen, som tidligere ble sett ned på, kanskje særlig av kirken, fikk med sin økte innflytelse og makt samtidig forbedret sitt renommé og sin status. Jakten på profitt og villighet til å spekulere med ressursene var likevel noe som falt mange mennesker tungt for brystet. Det stred mot deres verdensbilde og etikk. Utviklingen i retning av det sekulære gikk likevel sin ubønnhørlige gang.

Kildal peker på konflikten mellom kirkens og kjøpmannens tid som noe av det viktigste som skjedde i middelalderens mentalitetshistorie. Etter hvert som pengeøkonomien og de kommersielle relasjonene utviklet seg ble tiden gradvis sekularisert og rasjonalisert, den ble et objekt for måling og et instrument for styring og kontroll. Fra 1300-tallet og utover kommer de mekaniske rådhusklokkene på plass. Disse skulle ringe inn arbeidstidene for tekstilarbeidere så vel som tidene for kommersielle transaksjoner. Den kommunale klokken ble et instrument for økonomisk, sosial og politisk styring fra handelsmennenes side, som også styrte byen.

Reformasjon: kritisk tvetydighet

Fordømmelsen av dem som tok renter og spekulerte i investeringer som hadde eksistert gjennom antikken og middelalderen, avtok etter hvert. Luther (1483–1546) holdt imidlertid fast ved den gamle fordømmelsen. (Kildal 2005).³⁷ Også på andre områder sto Luther i motsetning til samtidens nye ideer. Han likte for eksempel dårlig vitenskapelige ideer om at mennesket med sin kreativitet var i stand til å underlegge seg naturen. Mennesket skulle ikke tukle med naturen. De skulle innordne seg den som et arbeidende dyr i Guds tjeneste. For Luther var heller ikke kontemplasjon det som gjaldt. Mennesket fikk riktignok tilgang til

³⁶ Henviser til Johansen 1980.

³⁷ Henviser til Stigen 1973.

Guds nåde via troen, men den beste måten å tjene Gud på var gjennom arbeidet, ikke meditasjonen. Alt lydige kristent arbeid hadde samme verdi (Tilgher 1977/ 1930).

Her skjer det en radikaliseringsprosess av mulighetene som ligger i det kristne arbeidsbegrepet. Tilgher skriver at for Luther var livet et vedvarende og uavbrutt møte mellom Gud og mennesket; det guddommelige smeltet sammen med det menneskelige, det hellige med det profane. Og når alle aktiviteter er guddommelige er det ingen grunn til å skille mellom gudstjeneste og hverdagslig nødvendighetsarbeid. Luther avviste med sin kallslære både klostervesenet og prestenes religiøse autoritet. Han bidro samtidig, og nok uten å tenke over det, til å frigjøre hele det økonomiske liv. ”Luther plasserte en krone på arbeidets svette panne..(..)..Porten til det moderne ble definitivt åpnet.” (ibid).

Radikaliseringen innebærer imidlertid også en kim og en mulighet for noe annet: Økt anseelse av nødvendig arbeid i sin alminnelighet åpner opp for høyere verdsetting og mer makt til dem som utfører oppgaver som tidligere er blitt tatt for gitt, slik som organisering av hus og hjem og omsorgsarbeid. Arbeid som innebar omsorg og omtanke for andre fikk i tidlig kristne miljøer noe guddommelig over seg. Disse verdiene forsvinner ikke, men videreføres inn i en ny epoke. Religiøs pietisme³⁸ kan også sies å inneholde et potensial for omsorgsetisk tenkning og for en rasjonalitet og en moral som peker i en annen retning enn en snevert formålsrasjonell og økonomisk. Flere av de tidlige hjelpe- og velferdstilbudene var initiert av religiøse eller filantropisk engasjerte kvinner fra grasrotbevegelser (Seip 1984).

Med reformasjon, fremveksten av handelsborgerskapet, men også av ulike grasrotbevegelser med samfunnsoppbyggelige og filantropiske hensikter står Europa og de skandinaviske landene ved et viktig punkt i historien der tvetydighet knyttet til arbeid, verdsetting og status møtes, blandes og brytes.

³⁸ Pietisme (lat.): Religiøs vekkelse og reformbevegelse innenfor de protestantiske kirker på 1700-tallet, som i motsetning til ortodoksiens overbetoning av den rene lære la tyngdepunktet på den personlige opplevelsen av troen og på personlig fromhet og rent liv (Berulfsen og Gundersen 2000).

Arbeidet i det moderne kapitalistiske samfunn

Et allment og aktivt arbeidsbegrep frigjort fra bestemte konkrete virksomheter ser ut til å vokse frem parallelt med at de negative assosiasjonene knyttet til arbeid, slik som ”møye”, ”kval”, ”lidelse” osv, kommer i bakgrunnen. Betydningen av arbeidet som ”målrettet virksomhet” ble på 16- og 1700-tallet stadig mer utbredt og arbeidsvirksomheten oppheves til en spesifikk menneskelig mulighet, en potensialitet. Rettstenkningen får med kontraktteoretikere som Locke og Hobbes et sterkt preg av at arbeidet betraktes som verdiskapende og rettighetskonstituerende: Det man har skapt har man også rett til å eie (Kildal 2005).³⁹ En stor og innflytelsesrik klasse av handelsfolk, oppfinnere, bedriftseiere og andre innen næringsliv vokser frem i den gryende moderne og industrialiserte vestlige verden. Kapitalismen⁴⁰ og den nye dominerende formen for arbeid, lønnsarbeidet, forandrer organiseringen av folks liv. Nye livsbetingelser skaper endrede insentiver og verdier som påvirker statusforhold. Det skaper nye utfordringer og nye muligheter både for den enkelte og for grupper i samfunnet.

Det å ha et lønnet arbeid og inntekt det går an å leve blir til et uunnværlig gode i det moderne, industrialiserte samfunn. Uten lønnsarbeid er menneskene prisgitt andres velvillighet, de nærmestes forsørgelse eller samfunnets støtteordninger. Forvitring av bytteøkonomiske fellesskap og manglende mulighet for naturalhusholdning i byene gjør lønnsarbeidet og pengehusholdningen til eneste reelle alternativ. Atomisering av sosiale enheter, slik som normering av kjernefamilien som økonomisk selvforsynt enhet, bidrar til større sårbarhet m.h.t. sosial sikring. Senere individualisering befester og forsterker lønnsarbeidets posisjon. Sosial integritet og tilhørighet knyttes i stor grad til det lønnede arbeidet. For den enkelte kan arbeidsløshet lede til tap av selvrespekt, marginalisering og eksklusjon dersom mennesker både økonomisk og sosialt faller utenfor (Kildal 1998).

³⁹ Henviser til Conze 1982.

⁴⁰ Kapitalismebegrepet referer til den sosiale organiseringen av økonomien og særlig eiendomsforholdene. Det betegner et økonomisk system hvor produksjonsmidlene i hovedsak er privateid, og der investeringer, produksjon og distribusjon opererer i et marked. Produksjonen er rettet mot å oppnå profitt, og den kontinuerlige reintroduksjonen av kapital i det økonomiske kretsløpet for ytterligere å øke kapitalen, som igjen vil bli reinvestert, er kapitalismens grunnleggende trekk (Ellingsæter 2009: 28, henviser til Boltanski og Chiapello 2005).

Kapitalismens ånd

Sosiologen Max Weber (1864-1920) var opptatt av å spore de kulturelle premissene for kapitalismen som et rasjonelt økonomisk system. I den *Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd* fra 1904 undersøker han sammenhengen mellom det han beskriver som den ”kapitalistiske ånd” –en økonomisk pliktetikk med vekt på selvdisiplin, orden, sparsommelighet, rasjonalitet og kalkulering av lønnsomhet, og de strenge protestantiske, asketiske idealene (Weber 1973/1904). Protestantisk etikk får her økonomisk relevans. Protestantismens tilhengere, er uten å være klar over det, med på å utvikle et historisk sett nytt økonomisk motiv, profittmotivet, og i følge Weber en ny og eiendommelig holdning til arbeid: oppfatning av arbeid som en forpliktelse, som et kall, og etter hvert også, en verdi i seg selv (ibid: 28). Særlig en variant av protestantismen, kalvinismen, fikk Webers oppmerksomhet. En streng etikk for hverdagslivet preget av hardt arbeid, forsakelse og disiplin inngikk i de troende sitt prosjekt der den endelige målsettingen var visshet om frelse. Og slik visshet kunne oppnås gjennom suksess i arbeidslivet. Handelsborgerskapet trykket de nye puritanske dydene til sitt bryst. Den nye religionen tillot dem ikke bare å tjene seg rike. Den gjorde også rikdommen til et bevis på salighet (ibid: 37).

”Konsekvensene av de dypt religiøse motivene ble nesten uhyggelig paradoksale: kalvinistenes intense konsentrasjon om sjelens frelse, deres avvisning av denne verdens forgjengelige skatter, var med på å skape et økonomisk system som var likeglad med sjelens tilstand og som først og sist var styrt av denne verdens materielle interesser” (Kildal 2005: 20).

Bildet av den protestantiske etikkens rolle som kapitalismens muliggjørere og hjelpere trenger imidlertid å nyanseres. I Norge for eksempel, har man tradisjonelt hatt en sterk, både folkelig og politisk motforestilling mot sterk kapitalkonsentrasjon, og mye av denne skepsisen tilskrives puritanske og pietistiske verdier som gjennomsyret de folkelige bevegelsene. Et radikalt likhetsideal i kombinasjon med individuell frihetsorientering la press på politiske eliter om å tilpasse seg (Stråth 2005). Det er grunn til å tro at slike verdier, i ulike former og forkledninger, både religiøse og verdslige, har fått lov til å prege norsk politisk og økonomisk kultur helt frem til nyere tid, hvor liberalistiske impulser utenfra har gjort seg stadig mer gjeldene. Francis Sejersted (2005) mener at den økonomiske politikken føres i økende grad på næringslivets premisser, og at makten i dag ligger hos kapitaleierne.

Sterk arbeidsorientering har tradisjonelt vært, og er fremdeles et karakteristisk trekk ved det norske samfunnet. (ibid). Den protestantiske arbeidsetikken kan ses på som en integrert del av og viktig betingelse for den senere norske velferdskapitalistiske modellen for sosial omfordeling. Om det ikke nødvendigvis er lønn i himmelen vi venter på lenger, så i alle fall en lønnsinntekt, pensjon eller trygd i det dennesidige. For at systemet skal kunne videreføres kreves det en kollektiv forståelse om at alle som kan må være med å bidra.

Marx og lønnsarbeidet

Karl Marx (1818-1883) har hatt stor betydning når det gjelder forståelsen av lønnsarbeidet under kapitalismen. Tenkningen hans relateres særlig til et økonomisert arbeidsbegrep der arbeid forstås som målrettet, intensjonal handling som bygger på planlegging og avveining av mål og midler (Marx 1970, kap.5). Det er produksjon av varer gjennom samfunnsmessig sosialisert virksomhet⁴¹ som står i sentrum av analysene. Marx argumenterer for sosial rettferdighet og utjevning og for kollektivt ansvar. Med sine skrifter har han inspirert mange over hele verden, ikke minst folk i arbeiderbevegelser og sosialistiske grupperinger. Selv om det er forholdsvis langt mellom ortodokse marxister i dagens Norge har Marx sine ideer utvilsomt etterlatt spor. Sterk arbeidsorientering, planøkonomi og regulering av arbeidsforhold er eksempler.

Generelt så Marx på arbeidet som menneskets viktigste aktivitet og høyeste uttrykksform.⁴² Det er ikke bare en produktiv og verdiskapende virksomhet, men et mål i seg selv (Ellingsæter 2009). Som hos de religiøse tilskriver Marx det produktive, jordnære arbeidet et frigjøringspotensial. Veien til frelsen går imidlertid langs ulike spor: Der protestantene gjennom plikten forsøker å vinne Guds nåde, og dermed evig lykksalighet i det hinsidige, øyner Marx håp om en forløsning i det dennesidige. Dette er mulig fordi et frigjøringspotensial er innebygget i selve arbeidsprosessen. Ideen fikk Marx av Hegel som

⁴¹ Fredrik Engelstad mener at en svakhet ved Marx sine drøftninger om arbeid er at de mangler begreper for forholdet mellom produksjons- og husholdssfæren. *"Han har en tendens til å sette likhetstegn mellom arbeid og lønnsarbeid under kapitalismen"* (Engelstad 1991: 13).

⁴² Det er den produktive menneskelige adferden, ikke den symbolske, politiske eller kontemplative praksisen som settes høyest i Marx sin arbeidsverdilære (Honneth 1995).

heftet seg ved den særegne menneskelige evnen til å lage ting og på den måten objektivere sin skapende natur. Gjennom å omforme natur til ting og redskaper lærer menneskene å bli bevisst sine evner og sine behov. De blir kjent med sine kapasiteter. Denne erkjennelsen danner grunnlaget for sosial revolusjon (Honneth 1995).

Akkurat hvordan Marx tenkte seg at dette foregår er noe uklart. Foreløpig kan vi anta at erkjennelsen av evner og krefter gjennom arbeidet forutsetter at det arbeidende subjektet står i et aktivt og meningsfullt kontaktforhold til det bearbejdede objektet. Uten en slik forbindelse forvirrer potensialet for både læring og handling.

Forutsetninger for et godt arbeid

Marx mente i likhet med Aristoteles at attraktivt arbeid var en fri, selvrealiserende aktivitet, ikke slavevirksomhet. Arbeidet slik det fortonte seg for industriarbeideren på 1800-tallet, befant seg langt unna et slikt ideal. Selv om maskinell produksjon, arbeidsdeling og spesialisering førte til en dramatisk økning i produktiviteten etter den industrielle revolusjonen var situasjonen for de ansatte rundt om på fabrikker og anlegg ofte preget både av usikkerhet, av hard påkjenning, fare og ensformighet. Både menn, kvinner og barn ble brukt som arbeidskraft, noe som drev lønningene ned og ødela familieliv. Etterspørselen etter arbeidskraft kunne svinge, og om bedriften hadde en nedgangsperiode risikerte en plutselig å stå uten arbeid og inntekt. Som lønnsarbeider i dette systemet var man prisgitt kapitalistenes suksess og velvilje. Denne ufriheten, utnyttingen og mangelen på forutsigbarhet ønsket Marx å gjøre en ende på. Marx hadde en visjon om at arbeiderne selv skulle ta kontrollen over arbeidet sitt, over produktet av arbeidet og over midlene som trengtes for å produsere. Han ønsket seg et egalitært samfunn etter kommunistisk⁴³ modell der menneskene fikk mulighet til å oppleve arbeid som meningsfylt, selvrealiserende og attraktivt (Kildal 2005).⁴⁴

⁴³ Kommunisme: lat., samfunnsform bygd opp på grunnlag av felles eie av produksjonsmidlene og felles forvaltning og fordeling av de frembrakte produkter (Berulfsen og Gundersen 2000). Kriterier: 1) Planøkonomi for å forhindre et økonomisk styre utenfor og overfor folket, 2) Farvel til ekstrem arbeidsdeling som begrenser menneskenes mentale utvikling, 3) Menneskelig prinsipp for fordeling av goder og tjenester: "Fra enhver etter hans evner, til enhver etter hans behov" (Marx og Engels 1872/1970).

⁴⁴ Kildal 2005, henviser til Karl Marx (1939) *Grundrisse, introduksjon til en kritikk av sosialøkonomien*.

En grunnleggende forutsetning for arbeidernes frigjøring var forkorting av arbeidsdagen⁴⁵ (Marx 1971, Kapitalen 3: 217). En annen var mulighet til å variere arbeidsoppgavene. Marx så i utgangspunktet på arbeidsdelingen som lite ønskelig fordi den førte til spesialisering og klassesdeling, og noe som begrenser utviklingen av menneskelige evner hos dem som blir stående med de enkleste og minst opplæringskrevende arbeidsoppgavene. Samtidig ser han etter hvert positivt på sider ved den industrielle produksjonen som kan bidra til å humanisere arbeidsprosessen og til å forkorte nødvendig arbeidstidsinnsats. Teknologisk utvikling som fører til automatisering av kjedelig, repeterende og farlig arbeid er et gode. Marx viser at han fasineres av mulighetene som en rasjonell organisering av arbeid og økonomi åpner for.

Den ensidige funksjonen tildelt den spesialiserte "totalarbeideren" er altså som oftest uheldig, men når den er av "høyere art", består av sammensatte oppgaver og krever utdanning vil verdien av arbeidet øke. (Marx 1970, Kapitalen 1:195). Arbeiderne vil kunne komme opp på et nivå der de kan få bruke evnene sine, noe som trolig vil gi dem både mer interessant arbeid og en bedret lønn. Kanskje kan vi tolke Marx dit hen at han faktisk ser et frigjøringspotensial også i spesialisering –eller i det minste i kompetanseheving? Heving av arbeiderens kunnskap vil kunne styrke arbeiderens eierforhold til produktivkrefter og produktivmidler, som mer og mer blir lik arbeideren selv –ved hans eller hennes kvaliteter, kunnskaper og ferdigheter.

Ettertraktet kunnskap vil utvilsomt styrke arbeiderens forhandlingsposisjon overfor arbeidsgiver. Muligheten for å kunne bruke sine evner, sin kompetanse og sitt skjønn vil sannsynligvis også bidra til at arbeidet i større grad oppleves som meningsfylt i seg selv.

Rett til lønnet arbeid?

Selv om Marx er en skarp kritiker av lønnsarbeidet under kapitalismen ønsker han ikke, så vidt jeg kan se, å avvikle lønnsarbeidet som sådan. Kildal hevder at distinksjonen mellom de økonomiske og ikke-økonomiske sfærene ikke vil forsvinne med en kommunistisk samfunnsordning, men den vil muligens miste noe av det absolutte preget som karakteriserer klassesamfunnet (Kildal 2005). Det inntektsbringende arbeidet skal sikres og forbedres til

⁴⁵ I det kommunistiske partis manifest utgave fra 1890 skriver Marx og Engels at målet er lovfesting av 8-timers normal arbeidsdag, og at dette er innen rekkevidde (Marx og Engels 1872/ 1970). Det sosialistiske partiet Rødt har kortere normalarbeidsdag (som vil si 6-timers dag) oppført i sitt prinsipp-program. Rødt er det partiet, med en viss opplutning, som ligger tettest opp i mot marxistisk ideologi.

beste for så vel individ som samfunn ved at det underlegges et ”proletariatets reguleringsregime”. Eiendom overføres fra private aktører til arbeidskollektivet eller staten. Tanken er at arbeiderne med dette får mer innflytelse over arbeidet, i tillegg til bedre arbeids- og ansettelsesvilkår.

Marx hevder ikke direkte at arbeid og en levelig lønn skal forstås som en rettighet⁴⁶, slik mange sosialister gjerne uttrykker seg i dag. Kan hende var han heller skeptisk til denne typen ordbruk fordi den kan assosieres med en liberalrettslig og individsentrert tenkning, noe vi vet Marx var kritisk til. Marx så for eksempel ikke på menneskeretter som universelle, men mer som et resultat av samfunnets produksjonsforhold (Lindholm 1988). Når en talte om rettigheter og friheter var det borgerskapets retter det egentlig var snakk om, ikke arbeiderklassens (Marx og Engels 1872/ 1970). Å avskaffe klassesamfunnet var derfor å anse som det primære virkemiddel når det gjaldt å sikre alle mennesker gode liv. Å frata borgerskapets dets privilegier og ”retter” i kampen for likhet var for Marx helt legitimt.

Det er likevel helt på det rene at Marx var opptatt av at folk skulle sikres et arbeid og ”en lønn å leve av”, og det av moralske grunner forankret i det ansvaret vi mennesker har for hverandre i fellesskap. I Norge, som andre steder, var retten til arbeidet et absolutt krav for sosialistene. Historiker A.L. Seip (1984) skriver at også de sosialliberale støttet dette kravet. Arbeiderdemokraten Johan Castberg sa i 1903 at *”retten til arbeid er en hellig menneskerett; for det vil si det samme som retten til å leve”* (Seip 1984: 135).⁴⁷ Selv om det var uenighet blant politikere fra forskjellige leire om hvor langt en skulle gå m.h.t. til å gripe inn overfor arbeidsløshetsproblematikk, så klarte en å samle seg om noe: Plan skulle avløse det sosialistene kalte de ”anarkistiske arbeidsforhold” (ibid).

Reservearbeidsarmeen; kampen mot utnytting

Marx beskriver hvordan folk med lav kompetanse, ikke minst kvinner og barn, utnyttet innen kapitalismen ved at de leilighetsvis får tilbud om arbeid og leilighetsvis sies opp når det ikke

⁴⁶ Sosialistiske slagord i dag appellerer ofte til en angivelig ”rett”, for eksempel rett til arbeid, og rett til likelønn. Det kan tolkes som appell til etiske og moralske prinsipper, men kan også ses som uttrykk for liberalrettslig tenknings gjennomslag også blant sosialister.

⁴⁷ A.L. Seip (1984) henviser til SF 1902-03, 7, St.: 1039. Castberg pekte på at spørsmålet om forsikring mot arbeidsløshet var reist i Tyskland.

er bruk for dem. De omtales som reservearbeidsarmeen (Marx 1971, Kapitalen 2. Kap. 23: 3). Denne gruppen blir større i perioder med lavkonjunktur og eller når effektivisering gjør folk overflødige. Dette driver lønningene generelt ned, fører til rivalisering mellom grupper av arbeidere, og til usikkerhet og fattigdom.

Marx sin forståelse av arbeidskraftreserveproblematikk er i høyeste grad også relevant i dag, der økonomisk press og konkurranse trekker i retning av fleksible arbeidsavtaleordninger i bedriftenes favør. Dette ser vi ikke minst innen renhold, restaurant og andre bransjer med stort innslag av utenlandsk arbeidskraft og/ eller som er sesongbetont. Arbeideren må ta i mot den lønnen og de arbeidsvilkårene som tilbys uten å kunne stille betingelser tilbake. Ufrivillig deltid kan helt klart forstås som en form for reservearmeproblematikk. Det stemmer for øvrig godt sammen med at det er unge, nyutdannede eller lavt utdannede og ofte kvinner som rammes. De som arbeider ufrivillig deltid kan ha en usikker og uavklart arbeidsavtaleordning knyttet til deler av sin faktiske arbeidstid. I perioder kan de bli spurt om å jobbe svært mye, og det er gjerne på ugunstige tidspunkt, som om natta eller i helgene. I andre perioder kan det bli problemer med å få fylt opp med vakter, nok til å dekke behovet for en levelig inntekt.

Marx og Engels mente at kvinnene måtte gjøres i stand til å forsørge seg selv (Engels 1970/1884). Økonomisk frihet for kvinner ville ikke bare bedre deres sosiale situasjon. Det ville i følge Marx og Engels også bidra positivt til muligheten for ekte kjærlighet i samlivet mellom kjønnene, siden kvinnen ikke lengre ville være bundet opp av økonomiske avhengighet og mannen ikke av forpliktelse. De anså offentlig barneomsorg som det beste tiltaket for å løse kvinnen fra de hjemlige forpliktelsene som ellers holdt henne igjen (ibid). Så vidt jeg kjenner til var ikke menns delaktighet i husstell og barneomsorg del av sosialistenes program før langt senere.

Kampen for rett til full stilling som inntil nylig er blitt ført av fagbevegelsen, og støttes av partiene på ytterste sosialistiske fløy i Norge i dag, har kjennetegn av å være en kamp mot utnytting av folk som fleksibel arbeidskraftreserve. At retten til heltid skal ha primat kan forstås i lys av Marx sin forståelse av rettigheter som sosialt situerte, og at det vil være

legitimt å oppheve noen sine privilegier for at andre skal få det de trenger for å leve et verdig liv.⁴⁸

Arbeid og forbruk som statusmarkør

Thorstein Veblen (1857-1929) presenterer i sin bok *Theory of the leisure class* fra 1899 en litt annen tilnærming til arbeid og status. Utgangspunktet er ikke åndelig slik som hos Weber. Det er forankret i en analyse av samfunnets sosioøkonomiske forfatning og ser på hvordan statusmarkører endres med endrede omstendigheter. Veblen mener at vi hermer etter dem som befinner seg like over oss i statushierarkiet. Symboler knyttet til status har derfor en tendens til ”å risle nedover” i samfunnslagene (Veblen 1931/ 1899).

I en rekke gamle kulturer har øding av tid til lek og spill vært et tegn på velstand og makt. Dette var også en utbredt norm i det føydale Europa, så vel som i det førindustrielle Amerika. Tradisjonelt har det altså eksistert en egen ”fritidsklasse” på toppen av samfunnets statushierarki. Veblen ser ikke på dette som en naturlig tilstand for menneskene. Konkurransen om å avstå fra produktivt arbeid skriver seg fra at arbeidet ble forbundet med det å befinne seg i en uverdigg sosial posisjon. Det skjer en ”mental kortslutning”: Oppfatning av arbeid som et uttrykk for underlegenhet overføres til selve arbeidsoppgaven, som så blir mindreverdig i seg selv (ibid).

Så lenge velstand og klasse knyttet seg primært til stand og arv og ikke arbeidsinnsats, fungerte det iøynefallende tidssløseriet som distinksjon mellom høy og lav, men etter hvert som samfunnsforholdene endret seg, fikk også statusmarkører knyttet til arbeid en annen karakter. Med industrialiseringen vokste det frem nye manerer og nye måter å tilbringe fritid på. Ikke minst dreide det seg om forbruk av eksklusive varer og tjenester. Iøynefallende bruk av penger seilte opp som konkurrent til øding av tid som statusmarkør. Og tilgang til penger ble ervervet gjennom hardt arbeid, driftighet og ikke minst, ved å tilby spesialisert kompetanse. Inngangsbilletten til eliten, til fritidsklassen, gikk nå gjennom arbeid, ”smartness” og gjennom penger som muliggjørere av et forbruk det legges merke til (ibid).

⁴⁸ SV har villet gå inn for en lovfestet rett til heltid. Dagens Næringsliv, 25.06.2011.

<http://redir.opoint.com/?key=hQ3kJFGD2BhmYwB3rq1>

Økt effektivitet innen produksjon, som bidrar til økt fortjeneste, virker oppmuntrende på flittig framferd og driver dem som søker oppover i statushierarkiet til å anstrenge seg enda mer. Vi tenderer mot å jobbe mer og forbruke mer siden det er hva klassen over oss i samfunnet gjør. Dette er essensen i Veblens ”trickle-down”-teori om konsum. I motsetning til tid, som er en begrenset ressurs, kan penger og forbruk –i alle fall tilsynelatende, ekspandere i det uendelige (ibid). Disse insentivmønstrene i det kapitalistiske moderne samfunn bidrar til å befeste arbeid, driftighet og høyt konsum som attråverdig.

Falske behov og endimensjonalitet

Fred Hirsh (1977) hevder i forlengelsen av Veblen at når hver klasse lykkes i å matche forbruksmønstre til klassen like over dem, da må alle tilegne seg mer. Vi ender opp i et irrasjonelt kappløp som medfører stadig mer intensivt fritid. Fritiden blir rett og slett overfylt, noe som går negativt ut over folks trivsel. Hvorfor skjer dette? Og hva leder det til?

Herbert Marcuse (1898-1979) var inspirert av Marx og en viktig venstreradikal inspirator på 1960- og 70-tallet. Han mente at mange behov i høyt utviklede samfunn var ”falske”, i betydningen at de er pålagt individet utenfra av særlige sosiale interesser. Slike falske behov bidrar til undertrykkelse ved at *”behovene vedlikeholder slit, aggressivitet, elendighet og urettferdighet”* (Marcuse 2005: 21/ 1964). Et fremtredende trekk ved det avanserte industrisamfunnet er at det effektivt kveler behov som krever frigjøring, mens det opprettholder og frikjenner overflodssamfunnet og dets overveldende behov for produksjon og forbruk av overfløydige varer.

Betingingen av de falske behovene begynner med media og sentraliseringen av kontrollen over dem. Gjennom medias underholdning og reklame indoktrineres vi i retning av tankemessig innsnevring og endimensjonalitet. Den bidrar samtidig til en tilsynelatende utjamning av klasseskiller ved at høy og lav snakker om de samme tingene. Men denne likheten er ikke et tegn på at klasseskillet forsvinner. Det viser snarere til i hvilken grad de behov og tilfredsstillelsesmåter som tjener til å opprettholde det bestående er felles for hele befolkningen (ibid).

Marcuse bygger på Marx sitt begrep om fremmedgjøring når han peker på hvordan menneskers valg av livsstil så sterkt påvirkes av varer og tjenester. De tyranniseres av sitt eget produkt, men uten å tenke over at det forholder seg slik. De har internalisert en forestilling om at behovene er selvfølgelige. Fetisjeringen kan gå så langt at folk identifiserer seg totalt med objektene som da blir en utvidelse av deres sjel og legeme. Folk gjenkjenner seg selv i forbrukervarene: De finner sin sjel i bilen, i stereoanlegget, eneboligen, kjøkkeninnretningene osv. (ibid). Marcuse hevder at selve mekanismen som binder individet til samfunnet er forandret, og at sosial kontroll er forankret i de nye behovene den har skapt.

Hva arbeid og verdsetting angår, kunne vi med Marx og Marcuse si at mye unødvendig, ja, også direkte nedbrytende virksomhet får aksept og status i vårt samfunn. Vi setter våre evner og energi inn på feil områder. Produksjon av våpen og ødeleggelsesmidler står for Marcuse frem som perfektjoneringen av sløseri og irrasjonalitet. Gjennom avledende underholdning, reklame og behovstilfredsstillelse sørger institusjonene i det velsmurte ”fornuftige” demokratiet til *”effektiv knebling av en kritisk bevissthet i folkedypet, en bevissthet som kunne avslørt storfinansens manipulering av oss og våre behov”* (ibid: 17, 19).

Den amerikanske økonomen Juliet B. Schor (1998) viser hvordan etterkrigstiden har vært preget av en tiltakende mangel på evne til å skille mellom hva man begjærer og hva man faktisk trenger. Hun peker også på forhold som systematisk styrer folk i retning av økt forbruk, mer arbeid, mindre fritid og mindre sparing. Interne føringer i den kapitalistiske markedsliberalismen gjør dette mulig.

En sentral forklaringsfaktor ligger i den gjensidige forsterkningen mellom økt forbruk og økt arbeidsmengde (Schor 1991).

”Consumerism is not an ahistorical trait of human nature, but a specific product of capitalism” (ibid: 117).

Første skritt i frembringelsen av “produktet” forbrukskultur er å generere en allmenn misnøye. Kilden til denne misnøyen finner Schor i moderne markedsføringsstrategier. Poenget er å overvinne den materielle metthet som oppstår når grunnleggende behov er dekket. Det skjer gjennom en organisert virksomhet for å konstruere misnøye og lav selvfølelse og for deretter å etablere en forbindelse mellom bestemte produkter og merkevarer og den potensielle

kjøpers identitet og velvære. Resten går av seg selv. Jo mer attraktivt forbruk blir i forhold til fritid, og jo mer av fritiden som går med til forbruk, jo mer riktig føles det å velge mer arbeid fremfor fritid.

Schor er bekymret for de miljømessige, samfunnmessige og psykologiske konsekvensene av kapitalismen. Hun til orde for å ”gire ned” (downshift), og ser faktisk visse tendenser til at en del amerikanere foretar livstilsvalg i retning redusert inntekt og forbruk. Hun legger likevel ikke skjul på de sterke sosiale og psykologiske motkreftene som bidrar til at det store flertall forhindres fra å gjøre dette. Redusert forbruk er sjelden uttrykk for et antimaterialistisk valg. Det er i følge Schor oftest bare et tegn på nederlag i det store forbruksspillet der alle samfunnsklasser deltar med like stor iver.

Gershuny (2000) hevder at folk i rike moderne samfunn får jevnt over mer fritid og samtidig muligheter til økt forbruk. Han viser til at normalarbeidstiden i manuelle yrker har gått nedover i hele Europa siden 1960-tallet. Unntaket er USA og Storbritannia hvor vi på 1980-tallet finner en økning i den faktiske tiden folk (både menn og kvinner) er på jobb, også innen manuelt arbeid. Dette anser Gershuny som utypisk og tolker økningen i arbeidstid i disse to moderne samfunnene mer som variasjonen vi må regne med over tid, enn som en ny trend.

Selv om det er en viss uenighet om hvordan man skal forstå longitudinelle tidsbruksdata, er det liten tvil om at forbruk har gått kraftig opp. Mange tjenester og produkter som tidligere var ukjente er i dag blitt ”noe alle må ha”. Jo flere varer og tjenester fra markedet vi gjør oss avhengige av, desto større betydning får pengene og muligheten for å skaffe dem. De som faller utenfor blir det Zygmunt Bauman (2002) kaller ”defekte forbrukere”. Å være ute av stand til å delta i forbruksspillet er i følge Bauman noe av det mest nedverdiggende som kan ramme oss i et forbrukssentrert samfunn. Gateopptøyene og butikkplyndringene i London i 2011 begått av rasende ungdommer, underprivilegerte og med lite håp for fremtiden, minner oss om det.

Arbeidets status og betydning kan knapt sies å svekkes i det moderne overflodssamfunnet. En mulig konsekvens av de kunstige behovene som skapes er likevel at arbeidet mister mye av sitt frigjørende potensial: Vi arbeider, utdanner og spesialiserer oss ikke til virkelig selvstendighet og frihet, men til et liv for opprettholdelse av et system som genererer unødvendig slit, innsnevrer individenes kunnskapsfelt og virkeområde, utarmer naturen og svekker vår praktiske dugelighet. Tillært kjærlighet og avhengighet til forbruksvarer, til det

ferdig uttenkte og formede, til medikamenter, til penger og ellers et vell av institusjonelle ordninger har gjort det moderne mennesket endimensjonalt, vingestekket og sårbart. Det vet ikke lenger hvordan det skal overleve utenfor det pekuniære og regelstyrte samfunn. Et liv i ”bur” er det eneste liv det kjenner. Forsøk på å arbeide seg ut av buret vil kunne ende med det stikk motsatte; at en faktisk jobber seg stadig lengre og lengre inn i hjørnet av det, og på veien, skaper grobunn for stadig flere falske behov. En bevisst og målrettet sosial revolusjon er vanskelig å tenke seg i en kultur med en befolkning tilvent et avansert forbruk av varer og tjenester. Det leder trolig mest til avmakt og rådløshet hos dem som ikke klarer å henge med.

Arbeid, status og moral

Visse typer av arbeid har høyere status enn andre. Status kan henge sammen med inntektsnivå, som igjen ofte henger sammen med etterspurt kompetanse.⁴⁹ Nå er det ikke nødvendigvis helt sammenfall mellom høy inntekt og høy status. Også andre faktorer spiller inn når vi vurderer verdigheten, og dermed statusen til et arbeid.

For at våre kulturelle vurderinger skal ha legitimitet, må de bestå en moralsk ”prøve” (Skarpenes 2007).⁵⁰ Forbindelsen mellom moral, kultur og prestisje varierer mellom ulike samfunn. Undersøkelser viser at i Norge har man stor respekt for ”hverdagsheltene” i helsevesenet, for folk som hjelper andre og står på frivillig. Karaktertrekk som ærlighet, vennlighet, toleranse, omsorg for andre, demokratisk innstilling o.l. blir understreket som positive. Mye tyder på at i en egalitær kultur som den norske, der økonomiske, kunnskapsmessige og kulturelle hierarkier utsettes for kritikk, der knyttes prestisje til det moralske (ibid).⁵¹

⁴⁹ I det kapitalistiske kunnskapsbaserte samfunn står spesialisert instrumentell kompetanse høyt i kurs, særlig kompetanse som kan bidra til realisering av produkter og tjenester som markedet vil ha.

⁵⁰ Henviser til Boltanski og Thévenot 2006.

⁵¹ I Norge er det viktigere for middelklassen å være moralsk høyverdig enn det er å ha sosioøkonomisk eller kunnskapskulturell suksess. Grunnen til det er kanskje at moral er noe anti-hierarkisk. Fordelingen av moral i befolkningen må antas å være demokratisk. I den egalitære norske kulturen kan det se ut til at anti-hierarkiske moralske verdsettinger fungerer som et evalueringsrepertoar som har en regulerende og modifierende funksjon overfor andre verdsettinger. Det er typisk norsk å ville være «god» (Skarpenes 2007: 18).

At noe har prestisje og verdsettes av samfunnet kan godt tenkes å påvirke vår lyst og iver etter å arbeide. Positiv omtale og anerkjennende kommentarer bidrar til stolthet over det en holder på med. Det er sannsynlig at slike følelser har betydning for hvor meningsfullt og givende en synes arbeidet er. Kanskje påvirker et godt omdømme også arbeidsmiljøet positivt ved at den kollektive anerkjennelsen påvirker de ansattes følelser av å tilhøre et viktig og verdifullt fellesskap? At et arbeid er kulturelt ønskelig, f.eks. fordi det anses som filantropisk og moralsk høyverdig, kan altså bidra til at det blir meningsfullt å jobbe mer/ mye.

Behovet for å få kontroll med smittsomme sykdommer motiverte til vekst i offentlige helsetiltak ved overgangen fra det 19. til det 20. århundre. (Melby 1990). Mobiliseringen førte ikke minst til vekst i allmenne helsetjenester, og med det, etterspørsel etter kompetente pleiere til å følge opp behandlingen.

Sykepleien var opprinnelig et yrke for ugifte kvinner. Yrket gav dem en mulighet til å forsørge seg selv, samtidig som det ble ansett som den nest beste måten å kanalisere sitt "naturlige" kvinnelige behov for å gi omsorg.⁵² Sykepleierskeidealer på begynnelsen av 1900-tallet handlet mye om "samfunnsmoderlighet", i form av en vilje til å vie livet sitt til samfunnsoppbyggende pleie-, helse- og opplysningsarbeid. Norsk Sykepleier Forbund (NSF) sitt emblem var ment å symbolisere renhet, lindring og oppmuntring, gudfryktighet og kall (Melby 1990: 67). Kallstanken, det at pleiergjerningen var gitt av Gud og at lønnen ventet i himmelen, var lenge utbredt. Det guddommelige lå nettopp i dette at sykepleiersken var innstilt på et liv i forsakelse og tjeneste for andre. Idealer om utholdenhet og moralsk karakterstyrke ble tidlig understreket (ibid: 105). Melby spør seg om sykepleierskenes forsikringer om at slitet ikke gjorde noe, var uttrykk for en mentalitet som gav verdighet til et tungt og krevende arbeid? Mange av pleierne opplevde trolig yrket som givende og meningsfullt nettopp fordi deres innsats for andre mennesker både var umiddelbart nyttig og viktig, samtidig som det kulturelt ble ansett som moralsk edelt.

⁵² Bergljot Larsson, en av pionerene innen sykepleie i Norge, fremhevet arbeidet i hjemmet som hustru og mor som kvinnenens viktigste virke. Sykepleie for henne representerte det nest beste alternativet (Melby 1990: 69).

Den moralske prestisjens pris

Med moralsk anerkjennelse og prestisje følger også forpliktelser. Et potensielt grenseløst ansvar for andres ve og vel er et trekk ved helse- og omsorgsyrker, noe som kan forstås i lys av en etisk fordring som menneskelig sårbarhet og avhengighet utløser (Botnen Eide et al. 2003).⁵³ Helsepersonellovens § 7 pålegger leger og annet helsepersonell i Norge en plikt om å yte øyeblikkelig hjelp.⁵⁴ Man innehar en kunnskap som andre mennesker plutselig kan trenge for å overleve, for eksempel ved ulykker. Det forventes da at man trår til, selv om det er på overtid eller utenfor arbeidet. Hensynet til liv og helse skal gå foran andre hensyn, slik som det å følge reglene for overtid i arbeidsmiljøloven.

I forlengelsen av en teologisk-etisk innfallsvinkel ser vi også forbindelseslinjen til de eldre idealene om selvoppofrelse og transcendens, om gudfryktighet, og til en oppfatning om at kvinner naturlig egner seg til og trives med å yte omsorg. I kvinnedominerte pleieryrker der ansatte forholder seg til pasientene og brukerne over tid og utvikler relasjoner til dem, ser vi at det potensielt grenseløse ansvaret har hatt en særlig sterk tradisjon. Forventninger om å være tilgjengelig, arbeide mye og å yte nær, foreldreliknende omsorg var typisk i det som tidligere ble kalt åndssvakeomsorgen (Gullikstad 2002).

Lenge anså man en pleiergjerning som uforenelig med det å ha omsorgsforpliktelser for egen familie og barn (Melby 1990). Disiplinen var streng og arbeidstimene mange. Ukentlig arbeidstid for sykepleiersker i 1930-årene kunne variere mellom 54 og 70-timer i dagtjeneste, og helt opp til 80 timer natt-tjeneste i uken (ibid). En seiglivet kalls- og forsakelsestenkning gjorde at krav om kortere arbeidstid ikke ble ansett som legitimt før i slutten av 1930-årene. Mange bodde på eller i nærheten av institusjonen, trangt og kummerlig. Å gifte seg kom ikke

⁵³ Teologen Knud E. Løgstrup sier at fordi menneskene lever i relasjoner og fordi vi er avhengige av hverandre (interdependens), men har mer eller mindre makt, så erfarer vi at møter mellom oss selv og andre aldri er moralsk nøytrale. Møter mellom mennesker er kjennetegnet av at der alltid vil være et sted der du kan fremme eller hemme andres livsutfoldelse. Dette er den etiske fordring. Det å svare på den etiske fordringen er å opptre etisk (Botnen Eide et al. 2003, henviser til Løgstrup 1997: *Etiske begreper og problemer*).

⁵⁴ Helsepersonelloven § 7 om plikt til å yte øyeblikkelig hjelp lyder: *Helsepersonell skal straks gi den helsehjelp de evner når det må antas at hjelpen er påtrengende nødvendig. Med de begrensninger som følger av pasientrettighetsloven § 4-9, skal nødvendig helsehjelp gis selv om pasienten ikke er i stand til å samtykke, og selv om pasienten motsetter seg helsehjelpen. Ved tvil om helsehjelpen er påtrengende nødvendig, skal helsepersonell foreta nødvendige undersøkelser. Plikten gjelder ikke i den grad annet kvalifisert helsepersonell påtar seg ansvaret for å gi helsehjelpen.* <http://www.lovdata.no/all/tl-19990702-064-002.html#7>

på tale før etter innføringen av autorisasjonsloven i 1948, som formelt åpnet sykepleierutdanningen for gifte. Det var en bestemmelse som tvang seg frem, både som følge av sykepleiermangel, rekrutteringsproblemer, oppløsning av stavnsbånd og nyvunne rett til fri konkurranse på arbeidsmarkedet, men nok også som følge av verdier i endring etter 2. verdenskrig.

Sykepleierne ble en mer sammensatt gruppe etter hvert (Melby 1990). De gamle kallsarbeiderne fantes nok fremdeles, men de fikk selskap av andre unge kvinner som oppsøkte –ikke kallet, men et selvstendig yrke blandet med litt idealisme. Noen menn kom også til. I 1964 samlet en gruppe av de mannlige sykepleierne seg i protest mot forbundets svake fagforeningsprofil. De ville ”gå til felts mot all den skjevhet som finnes på sykepleierfronten”. Landslaget av menn krevde et mer offensivt forbund for bedre lønns- og arbeidsforhold (ibid: 190).

Et karakteristisk trekk ved helse- og omsorgsyrker har altså tradisjonelt vært et potensielt grenseløst ansvar for pasientene, noe som kan forstås i lys av kvinnesyn, religiøs kallstradisjon, men også en mer allmennmenneskelig etisk fordring som oppstår i møtet mellom hjelperen og den hjelpetrengende. En samfunnsutvikling i retning av økt bemanningsbehov, kombinert med endrede verdier, har ført til et mer sammensatt pleierpersonal og til legitimering av ansattes krav om bedre arbeidsbetingelser og lønn. Fremveksten og normaliseringen av deltidsarbeid må også kunne anses for å være en del av denne overgangen fra et pleieryrke for ”de få utvalgte” til ”de mange vanlige”.

Profesjonalisering og status

Normaliseringen av betalt pleie- og omsorgsarbeid kan ha medført et visst prestisjetap. Samtidig ser vi at etablering av en sterk fag- og kunnskapstradisjon har fungert som et sterkt vern mot statussenkning i et kultur hvor spesialisert kompetanse har høy legitimitet⁵⁵, og hvor profesjoner gis mye makt.

⁵⁵ I St.meld. nr 25 (2005-2006), om framtidens omsorgsutfordringer, fremgår det at man ønsker at personellet i pleie- og omsorgssektoren skal være høyskoleutdannet. Høyere utdanning er noe man antar i seg selv vil bidra til bedre kvalitet i pleien.

En profesjon er en yrkesgruppe med en eller annen spesiell kompetanse (Abbott 1988). Profesjonalisering handler om en trinnvis utviklingen mot anerkjennelse som profesjon. Viktige trinn i profesjonaliseringen er nasjonale foreninger, beskyttede titler, universitets- eller høyskoleutdanning, profesjonstidsskrifter, og utvikling av etiske regler for fagutøvelse. Den mest sentrale egenskapen ved en profesjon er kontroll over kunnskap og dens anvendelse. Andrew Abbott bruker begrepet jurisdiksjon om en profesjons kontroll over et yrkesområde og arbeidsoppgaver. Utviklingen av profesjoner er resultat av konkurranse og kamp om jurisdiksjon (ibid).

En sterk yrkesbevissthet blant sykepleiere førte allerede i 1920-årene til konfrontasjoner med legestanden i forbindelse med strid om 3-årig sykepleierutdanning. Legene var betenkt over at sykepleierne skulle utdanne seg bort fra rollen som fleksible og føyelige assistenter (Melby 1990). Behov for mer kvalifisert assistanse fikk Lægeforeningen til å snu i 1934. NSF skjøv ansvaret for pasientene foran seg. Kravet om treårig utdanning i mellomkrigstiden ble ikke først og fremst fremmet som et kvinne- eller likestillingskrav, men som et profesjons- og kvalitetskrav. Krav om treårig utdanning var slik et forsvar mot statussenkning (ibid).

Pasienthensyn og faglig standard ser ut til å gå igjen som begrunnelser for mange av kravene som er blitt fremsatt, blant annet av NSF. Selv om mye er forandret, er kraften i det moralske ansvaret for pasienter og brukere likevel fremdeles tydelig til stede i de helse- og omsorgsfaglige yrkene, blant annet uttrykt gjennom de yrkesetiske retningslinjene. Punkt 1.1. i yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere lyder:

*”Sykepleieren ivaretar en helhetlig omsorg for den enkelte pasient”.*⁵⁶

Fra NSF har det vært ytret klart at profesjonalitet og yrkesetikk henger sammen. Forbundet har lagt stor vekt på utdanning og på å utvikle en egen faglig tradisjon. Hensynet til pasienter og pårørende veier tungt, men har samtidig evnet å forene dette med arbeidstakerinteresser, der vektlegging av kompetanse og etikk har vært både bindeledd og brekkstang. Yrkesgruppen har oppnådd status på et faglig grunnlag som har evnet å forene medisinsk kunnskap med en egen omsorgsideologi. Profesjonaliseringen av sykepleien, som har fulgt to spor, har sannsynligvis vært en fruktbar strategi som har gitt denne gruppen høy legitimitet og

⁵⁶ Yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere:

https://www.sykepleierforbundet.no/Content/143292/Yrkesetiske_retningslinjer.PDF

forholdsvis høy status, noe som sannsynligvis også har resultert i betydelig makt i forhandling om arbeidsbetingelser.

Hjelpepleiere/ helsefagarbeidere er en gruppe innen helse- og omsorgssektoren i en noe annen situasjon. Dette var en fagutdanning som ble etablert av statlige myndigheter ved Helsedirektoratet på begynnelsen av 1960-tallet som følge av sykepleiermangel. Hjelpepleierne startet ikke ut, som sykepleierne, med en selvstendig tradisjon og identitet. I stedet sikret sykepleierne seg helt fra begynnelsen av sterk kontroll over den nye hjelpepleierutdanningen og dens kunnskapsgrunnlag (Høst 2009: 225).

Hjelpepleierutdanningen var lenge populær. Den appellerte til tusenvis av kvinner som enten var i ferd med eller hadde tatt spranget fra en husmortilværelse og ut i arbeidslivet. Hjelpepleierforbundet forsøkte å kopiere sykepleierforbundets profesjonsstrategi. I 2003 brøt man imidlertid med den frittstående forbundslinjen, og slo seg sammen med Kommuneforbundet til et nytt LO-forbund, Fagforbundet (ibid). Man har altså satset på numerisk styrke for å forsvare posisjonen i arbeidsfeltet, men risikerer med det, i følge Høst, at yrket blir mindre synlig og vanskeligere å forsvare.

Faget har i dag lav status og sliter med rekrutteringen, ikke minst blant de unge. Hjelpepleiernes arbeidsområde har også forflyttet seg fra sykehus, som var den vanligste arbeidsplassen tidligere, til de kommunale pleie- og omsorgstjenestene i dag (ibid).

Å være tilgjengelig og fleksibel på andres premissene karakteriserer fremdeles arbeidssituasjonen innen helse- og omsorg. Det gjelder sykepleiere, men kanskje i særlig grad de med lavere utdanning, slik som hjelpepleierne/ helsefagarbeiderne. Denne gruppen jobber både tettest på pasienter og brukere når det gjelder å ta ansvar for og tilfredsstillende umiddelbare behov for hjelp og assistanse, samtidig som lav grad av spesialisert kompetanse sannsynligvis stiller dem i en svakere forhandlingsposisjon overfor arbeidsgiver. Dette gir seg blant annet utslag i at flere i denne gruppen har arbeidstidsavtaler de finner utilfredsstillende. (jvf. høyest andel undersysselsatte blant helefagarbeiderne).

”Privilegerte og belastende arbeidstidsformer er ulikt fordelt mellom klasser og kjønn”, sier Anne Lise Ellingsæter (2009: 145). Det nye ”arbeidstidsproletariatet”, de med lav utdanning og ofte kvinner, har arbeidstidsordninger som kombinerer ugunstige former for arbeidstidsfleksibilitet og høy grad av tidskontroll (ibid).

En svekket arbeidsetikk?

Den moralske forbindelsen mellom hjelpearbeid, status og attraktivitet ser ut til å være endret med endrede samfunnsforhold. Det vil jeg utdype i de neste to avsnittene.

Forbindelsen mellom kultur, moral og prestige varierer ikke bare mellom ulike kulturer, men selvsagt også over tid. Folks verdier følger til en viss grad et generasjonsmønster. Også tidsånd og trender ser ut til å spille inn. Verdier er ikke statiske, men endrer seg gjerne gjennom livet (Hellevik 2008). Sosialpsykolog Scott Flanagan mener at det er samfunnets behov som styrer hvordan verdier forandrer seg (ibid).⁵⁷

I et samfunn som er så fattig at det meste dreier seg om å overleve, blir det viktig å unngå at det sløses med knappe ressurser. Det utvikler seg mekanismer som skal hindre at innbyggernes ønsker om utfoldelse får dem til å forfølge interesser som går ut over det aller nødvendigste. Slike føringer kan være av moralsk/ religiøs eller sosial art. Når økonomien bedres, åpnes det for muligheter for friere utfoldelse for individene ved at de sosiale og moralske føringene svekkes. Flanagan kaller dette en bevegelse fra autoritære til libertære (frihetsorienterte) verdier⁵⁸ (ibid: 215).

Materielt underskudd gjør alenegang vanskelig. Avhengigheten til andre blir veldig tydelig. Det bidrar til at plikt og ansvar overfor det kollektivet en tilhører som regel vil gå foran individuelle ønsker. Siden preferanser til en viss grad tilpasses mulighetene i situasjonen (Elster 1983) og til det som preger klassens "habitus" (Bourdieu 1995) vil individuelle ønsker ofte speile det som forstås som ønskverdig innenfor kollektivet. Individualisme fungerer altså dårlig som strategi i fattige samfunn, bortsett fra kanskje for noen få personer med betydelig makt. I velstandssamfunnet er nødvendigheten av å tilhøre et sterkt og beskyttende kollektiv svekket, også for menigmann. Mulighetene som åpenbarer seg her er enorme sammenlignet med hva som er tilfelle i de tradisjonelle spartanske miljøene. Det gjør det både mulig, fristende og legitimt å forfølge og dyrke individuelle interesser.

⁵⁷ Hellevik 2008, henviser til Flanagan 1982

⁵⁸ Ottar Hellevik bruker benevnelsene tradisjonelle og moderne verdier (Hellevik 2008).

Når så prestisje i de moderne samfunnene i stor grad kan knyttes til forbruk, slik Veblen har vist, vil en kunne forvente at økt materiell velstand og tendens i retning av libertære verdier samtidig vil svekke det vi kaller idealistiske verdier, deriblant arbeidsetikken og interessen for manuelt og altruistisk, ”andreorientert” arbeid.

Hypotesen står delvis i motstrid til Ronald Ingleharts tidlige postmaterialistiske teori som spår at materiell sikkerhet og utløsning av ”høyere ordens behov”, i maslowsk forstand, vil føre til at den oppvoksende generasjon blir mer idealistisk. I velstående samfunn oppstår det en materiell metthet som gjør at folk trekkes mot mer sosiale og åndelig verdier (Inglehart 1977). Ottar Hellevik (2008) mener at Inglehart tar feil på dette punktet. Velferden fører snarere til en oppvekst preget av materiell overflod der ønsker umiddelbart lar seg tilfredsstille og der det utvikles et verdisyn hvor anskaffelser og konsum står sentralt. I stedet for flere moderne idealister (postmaterialister) får vi flere moderne materialister. Utviklingen blir stimulert av et stadig økende tilbud og mer pågående markedsføring (ibid: 212).

I følge Hellevik er den moderne materialisten opptatt av nytelse. Han eller hun liker å imponere omgivelsene, er risikovillig og føler seg tiltrukket av byliv, moderne gjenstander og teknologi. Relativt lav respekt for tradisjonell moral, lover og regler hører også med (ibid: 184). Dette er en person som først og fremst er ute etter å nyte godene som produseres i samfunnet, og der arbeid primært er til for å muliggjøre dette, eller aller helst –at yrket er mer er som enn lek enn som et arbeid.

Adriano Tilgher mente allerede i 1930 at veksten i tilbudet av forbruksvarer og tjenester, som jo er det kapitalistiske arbeidssamfunnet produkt og mål på fremskritt, innbærer en kim til svekket interesse for arbeid.

”The religion of work should seem paradoxically but inevitably to be producing a religion it’s exact opposite; the religion of recreation, pleasure and amusement”
(1977/1930: 141).

Den tiltakende interessen for shopping, for underholdning, komfort, lykke og velvære, av det behagelige, det rene og pene, av kroppsdyrkelsen –jeg vil også legge til spenning og sport – dette har i følge Tilgher en klar tendens til å svekke arbeidsetikken. Det fører til at vi ikke vil være like villige til å arbeide. Særlig kan det tenkes å gjelde det manuelle arbeidet (Applebaum 1992).

I NSF's medlemsblad *Sykepleien* uttrykker den eldre garde bekymring og vemod over at sykepleierne kanskje ikke er like glad i yrket sitt som tidligere. I 1961 skriver Ingrid Wyller:

”Det må være en dypere årsak til at et yrke som ligger den kvinnelige naturell så nær, og som tidligere hadde så mange glade arbeidere, ikke lenger har det.”

(Melby 1990: 176).

Wyller har nok merket at holdningene i tiden har endret seg, blant annet ved at sykepleierne er blitt mer opptatt av å stille krav på egne vegne. Å være til kun for pasientene var rett og slett ikke noe den nye generasjonen ville finne seg i. Med innslag av menn ble dette enda tydeligere. Menn var vant med at fagforeningen tok arbeidernes sak.

Kortere arbeidstid –et symptom?

Gjennomsnittlig arbeidstid er blitt redusert kraftig etter andre verdenskrig, ikke minst i Norge. Det skyldes arbeidstidsreformer og at deltidsarbeid er blitt mer vanlig (Bø et al. 2008). Viktige argumenter i diskusjoner omkring arbeidstidsforkorting har blant annet vært hensyn til folks helse og hensynet til individuell velferd, slik som behov for mer fritid (Byrkjeland 2006). Det er arbeiderklassen som har fått sin arbeidstid redusert mest. Denne trenden ser vi gå igjen i nesten alle rike land. De som jobber mest i dag er ikke arbeiderne ”på gulvet”, men ansatte og ledere med prestisjefylte jobber innenfor næringslivet og den nyere kunnskapsøkonomien. Arbeidstidsmessig ser vi altså at et reversert klassemønster (Gershuny 2000).

Økt sykefravær bidrar også til redusert arbeidstid. For kvinner har sykefraværet økt med hele 70 prosent i perioden 1979 til 2009. Dette er påfallende siden arbeidslivet er blitt langt mindre fysisk belastende og de fleste mål på helsetilstanden til den yrkesaktive befolkningen viser bedring (Kostøl og Telle 2011).

En rekke ulike forklaringer på kvinner og sykefravær er blitt fremsatt, alt i fra at kvinner i utgangspunktet er mindre arbeidsføre enn menn, at kvinner har en dobbel byrde hva angår omsorg i hjemmet i tillegg til yrkeskarriere, at et arbeidsmiljø preget av høye krav og liten påvirkningskraft fører til belastninger og mistriksel, til betydning av stillingsvern, sosiale normer og individuelle holdninger og preferanser (ibid). Dårlig ”tidsvelferd” i form av

ugunstige former for fleksibilitet blir ofte trukket frem som belastende trekk ved lavtlønte yrker (Ellingsæter 2009).

Ulla-Britt Lilleås hevder at kvinner i større grad enn menn befinner seg i en kroppslig beredskapstilstand, sensitivt innstilt på å se og møte andres behov, og at hun gjennom manglende vaner for hvile kan komme til å bli så ut utslitt at det fører til sykdom (Lilleås 2003). Mye tyder på at flere av de såkalte ”diffuse” lidelsene som særlig rammer kvinner har noe med kroppslig beredskap og mangelfull hvile å gjøre.

Høyt sykefravær, mange trygdede og fortsatt utstrakt bruk av deltid bekymrer arbeidsgivere og myndigheter, ikke minst fordi det koster dyrt.⁵⁹ Det gir muligens også inntrykk av at folks arbeidsmotivasjon og etikk er nedadgående. Særlig vil det kunne bli konklusjonen dersom en ikke vil vurdere mer sammensatte forklaringer som tar høyde for hvordan det moderne dagliglivet leves og erfares. Er vi rett og slett blitt til noen egosentriske ”persilleblad” som trekker oss unna jobben så fort et lite ”vondt” melder seg? Har all velstanden, all tilretteleggingen og sikringen gjort oss både pripne og dovne? Noen mener nok det, og de er urolig for hva det vil gjøre med velferdsstatens bærekraft. Andre vil være mer forsiktige med å trekke konklusjoner som nevnt overfor, men kan likevel være bekymret over synkende arbeidstid. Det er en langsiktig trend som ennå ikke har stoppet.

Frivillig deltidsarbeid vil kunne tolkes som et av flere symptomer på synkende arbeidsmoral, og kanskje en overdreven helsemessig følsomhet.

Kan det også hende at utbredelsen av frivillig deltid har en viss sammenheng med at yrker som innebærer nær og moralsk fordrende kontakt med hjelpetrequende, er blitt mindre prestisjefylt og kanskje erfares som mer problematisk i en kultur der velstandsveksten har vært stor, og hvor materialistiske og individualistiske verdier ser ut til stige med økt velstandsnivå? Dette er så vidt jeg vet ikke forsket på. Det er derimot vanlig å se yrkesstatus og problemer med rekruttering til omsorgsykker i sammenheng med lønnsvilkår, utdanningspolitikk og kultur for arbeidstid (Høst 2010, Bakken 2009).

⁵⁹ De fleste makroøkonomiske modeller viser at redusert arbeidstid gir lavere produksjon og lavere forbruk som resultat. Selv om økonomien vil kunne finne et nytt likevektsleie, vil dette måtte gå ut over materielt tilbud (Byrkjeland 2006). I en velferdskapitalistisk kontekst er kanskje ikke det særlig aktuelt.

Det ulønnede arbeidets status

Hva kan egentlig regnes som arbeid? Og hvilken status har arbeid og nyttige aktiviteter som ikke inngår i den lønnede produksjon? Hvilke forhold; politikk, meninger, normer og trender kan tenkes å påvirke legitimitet og status til ulike former for ulønnet innsats, i Norge –før og nå? Hvilke tendenser ser vi? Det er disse temaene jeg vil diskutere i dette siste avsnittet i kapitlet om arbeid og status gjennom tidene.

Mye av den aktiviteten som foregår utenfor produksjonslivet vil kunne karakteriseres som arbeid når dette er *”målrettet virksomhet som sikter mot individers forsørgelse, der personen som utfører den gitte aktiviteten er substituerbar”* (Engelstad 1991: 17).

Dette sosiologiske arbeidsbegrepet forutsetter at det er et mål med aktiviteten, at den er rettet inn mot forsørgelse, oppdragelse, dyktiggjøring e.l., og at oppgaven i prinsippet kan utføres av andre enn den som faktisk utfører den. Dette betyr for eksempel at aktiviteter som er uløselig knyttet til en bestemt aktør, enten det er kroppsfunksjoner, lystopplevelser eller opprettholdelse og vedlikehold av partikularistiske mellommenneskelige forhold, faller utenfor dette arbeidsbegrepet, selv om det kan oppfattes som sosialt uunnværlig (ibid).

Kari Wærness (1984) innlemmer i sitt omsorgsfeministiske arbeidsbegrep også virksomhet som omfatter omsorg for barn, syke og hjelpeløse. I følge Cato Wadel sitt antropologiske arbeidsbegrep kan en aktivitet regnes som arbeid når den fyller en sosialt nødvendig funksjon. Wadel hevder at:

”Arbeid er menneskelige aktiviteter som kan påvises å vedlikeholde, etablere eller endre allment verdsatte sosiale institusjoner, enten disse aktivitetene har det som målsetting eller ikke” (Wadel 1977).

Vi har altså å gjøre med ulike forståelser av hva som faktisk kan regnes som arbeid.

Aktivitet som er indre motivert, som strekker seg langt forbi ”det nødvendig”, og som heller ikke gir noe økonomisk utbytte, gir intuitivt ikke assosiasjoner til ”arbeid”. Mye

fritidsaktivitet kan likne på arbeid, og omvendt. Det kommer an på situasjonen. Når mor for eksempel pusser opp badet er det jo en form for husarbeid. Samtidig er det kanskje like mye av en hobby? At far kjører sitt barn til trening to ganger i uken og må vente på henne en time hver gang, hva er det? Sosialt sett er det viktig at datteren får delta på håndballtrening. Far bidrar med glede til det, men synes samtidig at ventingen er kjedelig. Er det arbeid? Muligens.

Grensene mellom arbeid og ikke-arbeid er diskutabile og oppfatninger vil gjerne variere over tid, påvirket av endringer i sosial organisering og verdier i samfunnet.

Feminister på 1970-tallet som talte for en utvidelse av arbeidsbegrepet ønsket å synliggjøre den ulønnede produksjonen som kvinner stod for, og sette fingeren på skjev fordeling av goder og byrder mellom menn og kvinner (Engelstad 1991).⁶⁰ Denne strategien har definitivt ført til at flere kvinner har sett det som en fordel å komme ut i lønnet arbeid. Men har den bidratt til å styrke det ulønnede ”arbeidets” status?

Susan Himmelweit (1995) hevder at oppdagelsen av ubetalt ”arbeid” involverer en ukritisk anvendelse og gyldiggjøring av et arbeidsbegrep hentet fra vareproduserende lønnsarbeid. Hun mener at dette har bidratt til ytterligere å usynliggjøre viktige aktiviteter som omsorg, som ikke kan karakteriseres som arbeid i denne forstand. Omsorgsarbeid har en annen rasjonalitet enn annet arbeid basert på den personlige relasjonen som er mellom omsorgsgiver og omsorgsmottaker (ibid).⁶¹ Eksempelet over med far som kjører datteren til trening illustrerer nettopp de devaluerende konsekvensene det kan ha å overføre et for snevert arbeidsbegrep på de aktivitetene vi frivillig utfører sammen med og for våre nære og kjente. I prinsippet er far i eksempelet substituerbar. Han kunne betalt taxi for datteren til og fra trening, men han velger altså å kjøre selv. Er det fordi han ikke har råd til annet? Om vi koker sekvensen ned til å handle kun om transporten, er det et nærliggende spørsmål. Men blir ikke det en feil tilnærming? Grunnen til at far kjører selv er ikke nødvendigvis pengemangel, men den at han liker å snakke med datteren på bilturen og vet at hun setter pris på at han følger med. Han arbeider vel strengt tatt ikke, men er tilstedeværende og omsorgsfull. For

⁶⁰ Henviser til Tora Houg 1977 : *Ressursforvaltning i norske hushold*. ISF-rapport. Og 1978: *Husholdsarbeid: Avhengighetsforhold og dilemmaer*. Tidsskrift for samfunnsforskning 5-6/78.

⁶¹ Himmelweit 1995, henviser til Wærness 1987. *On the rationality of caring*.

oversiktens skyld velger jeg likevel å bruke begrepet arbeid; omsorgsarbeid, på denne aktiviteten, noe som er i tråd med Wærness sin definisjon. Omsorgsarbeid utgjør en viktig del av det samlede ulønnede arbeidet i samfunnet.

Hva kan vi si om det ubetalte arbeidets status i Norge, før og nå?

Husmorlønn eller lignende kom aldri på tale i Norge. Det ville bli for dyrt, i tillegg til at den gamle en-inntekts kjernefamilien var falmet som ideal på 1970-tallet (Sejersted 2005). Offentlige utgifter var i ferd med å bli et problem. To-inntektsfamilien skulle bli løsningen. Argumentene for å få mødrene ut i arbeidslivet var fra offentlig politisk hold først og fremst av økonomisk natur. Det var den borgerlige sentrumsregjeringen, med Kristelig Folkepartis Lars Korvald som statsminister, som i en stortingsmelding gikk inn for denne linjen. Med det valgte Krf. å svelge en stor kamel, hevder Sejersted, i det *”kvinnefrigjøringsargumentet seiret over hensynet til den tradisjonelle familiemodellen, godt hjulpet av økonomiske argumenter”* (ibid: 432).

Norge har imidlertid ført en mer tvetydig familiepolitikk enn for eksempel i Sverige. Gifte kvinners rett til å velge lønnet arbeid ble formelt akseptert nokså tidlig etter 2. verdenskrig, men en utbredt moderskapsideologi har i følge Skrede (2004) ført til en noe annen linje enn i vårt naboland. Kari Skrede beskriver de norske ordningene frem til 2000-tallet som *”sjenerøs reproduksjonsstøtte, mer enn som insentiver for likestilte foreldreskap”* (ibid: 168). Hun sikter da blant annet til sen satsning på barnehage, kombinert med et trygdesystem som har bidratt til økonomisk autonomi for kvinnene uten at dette var knyttet til økt deltakelse i lønnet arbeid. ”Likestilling light” kaller Skrede den norske familiepolitiske linjen, karakterisert av at den tilrettelegger for likestilte foreldreskap, men at den samtidig har ordninger som trekker i motsatt retning, og som bidrar til sementering av tradisjonelle forsørgermønstre.

De senere årene har politikken beveget seg i retning av større vekt på likedeling, for eksempel med utvidelse av fedrekvoten til 12 uker i 2011.⁶²

⁶² Hensikten med fedrekvoten er å få fedre til å ta større del i omsorgen for barnet i de første leveårene. Dersom far ikke benytter disse ukene, faller de bort. Dersom fødselen eller datoen for omsorgsovertakelse skjer 1. juli 2011 og senere, er fedrekvoten 12 uker (60 stønadsdager). Kilde: NAV.
<http://www.nav.no/Familie/Svangerskap,+f%C3%B8dsel+og+adopsjon/Fedrekvote> Regjeringen:

En måte å forstå den (tidligere) tvetydige familiepolitikken er at den har vært pragmatisk i møte med en konkret virkelighet. Den har evnet å gi kvinner økonomisk sikkerhet og autonomi nettopp fordi den har tatt høyde for dominerende forsørgernormer. Med det har den også til en viss grad bidratt til å anerkjenne det ulønnede arbeidet, dets legitimitet og status. I det minste gjelder det for den delen av ulønnet produksjon som har med omsorg for de minste barna å gjøre.

En annen måte å forstå den norske linjen er at "treghet" m.h.t. å forvente at menn kommer mer på banen, tyder på at omsorgsarbeid for de minste er blitt sett på som "en kvinnegreie" med relativt lav status. Dersom vi antar at tilstedeværelsen av menn bidrar til å øke statusen til en aktivitet, betyr det at statusen til ulønnet omsorgsarbeid trolig er stigende siden flere menn nå tar går ut i pappaperm, og i det hele tatt deltar mer på hjemmebane enn tidligere (Kitterød 2002).

En tredje måte å se dette på er at den sterke fokuseringen på familiepolitikk har snevret inn og begrenset det statusberettigede ulønnede arbeidsfeltet. Å bruke tid på barn er legitimt. De norske gunstige ordningene bygger opp under at det forventes at vi bør bruker tid og krefter på barna. Dette kan tenkes å gjøre det mer problematisk å prioritere ulønnede aktiviteter som ikke innebærer barneomsorg.

Margunn Bjørnholt (2010a) spør seg om det statsfeministiske likestillingsprosjektets suksess på "kvinnespesifikke" områder, slik som det seksualpolitiske og det familie- og barnepolitiske området, er blitt en felle? Bjørnholt hevder at likestillingsprosjektet har blitt innsnevret til familiesfæren. Det lyktes for eksempel aldri å røkke ved normen om fulltidsarbeid for menn, eller ved en generell reduksjon av arbeidstiden. Hun skriver:

"Når deling av arbeid og arbeidstidsreduksjoner ikke ble en del av dagens likedelingsmodell, kan det skyldes det sosialdemokratiske samfunnets vekst- og rasjonalitetslogikk og likestillingens generelle vikeplikt.." (Bjørnholt 2010a: 46).

Det samfunnskritiske likestillingsprosjektet fra 70-tallet, med vekt på ekspressive verdier som alternativ til mannssamfunnets instrumentelle verdiunivers, og med stor vilje til omfordeling, har ikke ført frem. Statsfeminismens fokusering på familiepolitikk anses som uttrykk for en innsnevring av likestillingspolitikkenes mulighetsområde i møte med sterke økonomiske interesser.

Skeie og Teigen (2003) viser at samfunnskritisk feminisme med vekt på myke verdier, kjønnsforskjell og rettigheter, lenge har vært på vikende front. Dette ser de først og fremst som en konsekvens av økt markedsorientering i 1990-årene der en nytte-argumentasjon begynner å dominere likestillingsretorikken. Forskerne hevder at det vi ser i dag er en likestillingsretorikk i markedsdrakt, der det nyttige kobles til en kjønnsbasert komplementaritet, hvor de samfunns- eller organisasjonsmessige fordelene ved likestilling står i fokus (ibid). En markedstilpasset likestillingslinje må kunne anses som en årsak til at det Bjørnholt (2010a) kaller ”dobbel-fulltidsmodellen” –det at begge de voksne i en kjernefamilie har full stilling, fikk gjennomslag. Både menn og kvinner forventes å arbeide heltid, vel å merke med en periode fri i småbarnsfasen.

En annen årsak er effektivisering og ”out-sourcing” av husholdsarbeid. Kitterød viser at tid brukt på husholdsarbeid har sunket kraftig de siste 30 årene (Kitterød 2002). Det kan se ut til at mye arbeid som tidligere hørte husholdet til er blitt gjort overflødig. Tid brukt på husarbeid kortes ned p.g.a. tekniske innretninger som gjør jobben for oss (Gershuny 2000). Vaskemaskinen er et godt eksempel. Mye arbeid overlater vi dessuten til andre via markedet. I stedet for å sy egne klær for eksempel, kjøper vi dem i butikken. Vi overlater i vårt velferdssamfunn også mye arbeid til det offentlige, som når vi overlater ansvar for barna og syke eldre til ulike institusjoner. En del aktiviteter som det var vanlig å bruke tid på tidligere er i dag gått av moten. Å gå i skogen og plukke bær er et klassisk eksempel. For å si det litt nostalgisk –det begynner å bli lenge siden NSB satte opp ekstratog i helgene p.g.a. stor pågang fra bærplukkere.

Det som blir igjen av aktivitet i husholdet lar seg i mindre grad definere som arbeid. I stedet har det ofte karakter av å være knyttet til fritidsinteresser eller til prosjekter for å heve den materielle standarden på eiendom. Vaage (2002) viser at tid brukt til fritidsaktivitet har økt

jevnt og trutt siden 1970-tallet, og at mye av denne økningen skyldes at tid brukt til husholdsarbeid har sunket.

Arbeid som gjøres overflødig gjennom effektivisering og en ”rasjonell” oppgavefordeling mellom hushold og marked/ stat vil sannsynligvis tape status fordi det ikke lenger kan legitimeres at en bruker tid på slike aktiviteter. Som fritidsinteresse kan de likevel ha legitimitet, men ikke nødvendigvis status. Aktiviteter som signaliserer at en har ”god smak”, at en følger trendene, har et sunt og godt kosthold o.s.v. ser ut til å være i skuddet –i alle fall om vi skal tro det som formidles i media, der innslag om kokekunst, mat og ernæring stadig dukker opp. Interiør, innredning og oppussing er også populært. Dersom fritidsaktiviteter og husholdningsrelaterte overskuddssystemer går ut over yrkesdeltakelsen er ikke det nødvendigvis sosialt akseptabelt.

I et relativt egalitært samfunn som Norge kan det møte kulturell motstand å prioritere fritidsaktiviteter og hjemmearbeid fremfor lønnsarbeid. Selv om for eksempel god familieøkonomi gjør det mulig, signaliserer det status på en måte som kan komme i konflikt med likestillingsverdier, eller forventninger om deltakelse for fellesskapet. Velstående hjemmeværende kvinner står ikke i kø for å fortelle om sitt liv i luksus (Dagens Næringsliv 17.07.2007).⁶³ De føler at de går ”utenfor flokken”, og selv om de gjerne anser seg som privilegerte, føler også noen at det kan være sosialt belastende å si at en er hjemmeværende. Å velge bort karriere og trappe ned til deltid er ikke nødvendigvis avvikende -bare et av fire par med barn under skolealder er begge i full jobb (Kitterød 2005), men kan likevel i noen miljøer fremstå som reaksjonært og et valg en må forsvare overfor omgivelsene.

Det å bruke tid på barn er som nevnt forbundet med stor legitimitet. Å ha barn og å vise at en følger dem opp signaliserer også status. I følge en kvinne Aftenposten intervjuet, er det å ha mange barn et tegn på at man har overskudd og takler stress, jobb, barn og økonomi på en

⁶³Moderne hjemmeværende fruer har ikke såre arbeidsnever og økonomiske bekymringer. De er gift med menn med millioninntekter, og har valgt egen karriere bort for å styre familiens myke verdier.

<http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article1137701.ece>

gang.⁶⁴ Den statusmessige signaleffekten av å ha barn og bruke tid på barn ser altså ut til å øke med at en er i stand til å takle flere andre aktiviteter parallelt.

”Kvalitetstid” er et interessant begrep i denne sammenhengen. Begrepet er positivt ladet og viser til tid sammen der en har overskudd og er fullt ut til stede (Ellingsæter 2009).

”Kvalitetstid” signaliserer status på tre måter: Det handler om effektivitet eller komprimering, det handler om kompetanse og det handler om mening. Voksne vil vise seg som kompetente foreldre. Det betyr blant annet at voksne involverer seg i sine barns aktiviteter, at de tilbyr dem aktiviteter de oppfatter som meningsfulle, lærerike, hyggelige o.a., og på ulike vis tar ansvar for hva deres barn holder på med. Å være kompetente i en hektisk hverdag betyr også at en er flinke til å utnytte tiden, ha disiplin og kunne omstille seg fra en situasjon/ aktivitet til en annen. Kitterød (2002) viser at det er velutdannede mødre som bruker mest av samværstiden med barn til såkalt aktiv barneomsorg –til leking, lesing m.m. Aktivt samvær med barn økte på 1970- og 80-tallet. Deretter seg vi en nedgang i tiden brukt på barna. Kitterød ser dette i sammenheng med økt bruk av barnehage og høyere yrkesaktivitet blant mødre (ibid). At tiden med barna har minket gjør trolig at vi er særlig oppmerksomme på tiden vi bruker sammen med dem skal være positiv og deltakende.

”Kvalitetstid” kan synes som en god og fornuftig foreldrestrategi fordi det gir anledning til å lede barnas oppmerksomhet i retning av hva en mener er positivt og lærerikt for barnet, samtidig som det er relasjonsbyggende. Talcott Parsons hevdet at det skjer en adaptiv oppgradering av familien som institusjon for følelsesmessig tilknytning når vi store deler av tiden befinner oss atskilte, slik situasjonen gjerne er for moderne familier (Engelstad 1991).⁶⁵ Denne følelsesmessige delen har helt klart fått økt status og betydning, noe vi ser nettopp i begreper som ”kvalitetstid”, i tillegg til de generelt høye kravene vi stiller til nære relasjoners meningsfylde m.h.t. personlig involvering, intimitet og kjærlighet (Beck og Gernsheim 2001). Om kvalitetskravene ekspanderer uhemmet kan imidlertid denne strategien bli slitsom. Ikke alle foreldre er for eksempel veldig begeistret for å leke med barna. Noen synes det er både

⁶⁴ Status med flere barn. Aftenposten 17. april 2009.

<http://www.aftenposten.no/nyheter/oslo/article3031536.ece>

⁶⁵ Engelstad 1991, henviser til Parsons og White 1964.

slitsomt og vanskelig å følge opp barna med leksene. Forventninger i kulturen om aktiv foreldreomsorg er for disse et ubehagelig signal om at de ikke er gode nok omsorgspersoner. Familien kan være en ”grådig institusjon” i dag (Ellingsæter 2009).⁶⁶ Trolig handler dette først og fremst om kvalitative forventninger og krav.

Det finnes riktignok en ”kvantitets-diskurs” med hensyn til foreldre og tid til barn. Ellingsæter (2009) knytter den til nostalgiske og sentimentale forestillinger om et tapt barndomsparadis der folk hadde ”god tid”. Hun hevder at det er utbredte forestillinger om at vi alle har mindre tid i dag enn tidligere til familieliv, men at dette bare stemmer for noen få familier der begge foreldrene jobber mye. Opplevelsen folk har av ”tidskrise” i familien tilskriver Ellingsæter i stor grad at mange behov hos barn er blitt naturalisert, noe som fører til intensivering av kravene til foreldreskapet. Større vekt på barns rettigheter øker også kravene til foreldrearbeidet (ibid).

Argumenter innenfor en kvantitativ diskurs går blant annet på at mødre må få anledning til å bestemme over foreldrepermisjonen, at permisjonstiden generelt bør utvides, og at det ikke er noen ulempe om en av foreldrene er hjemme med barna til barna begynner på skolen. Uvilje mot politikk som legger føringer på familienes tidsbruk og arbeidsdeling mellom kjønnene er typisk. Diskursen lener seg i noen grad til biologi og det syn at det er forskjell mellom kjønnene m.h.t. omsorgsevne for de minst barna, men kanskje mest til ønsker om å mindre stress og mer rolig tid sammen med barn. Politisk finner kvantitets-argumenter særlig støtte i Kristelig Folkeparti, som fronter seg som et konservativt familievennlig parti.⁶⁷ Generelt er hele den borgerlige politiske siden i Norge for større valgfrihet for familiene.

Å ha god tid kan tenkes å signalisere status på to vis: Ved ikke å ha hastverk, og kunne ta den tiden en trenger, signaliserer det at en ikke er drevet av nødvendighet eller utenforliggende press. Det å ikke la seg drive av nødvendighet er et eldgammelt tegn på status, på selvbevissthet og uavhengighet. Et rolig liv, der status er mulig å opprettholde, forutsetter dessuten en relativt god økonomi. God tid signaliserer dessuten ro og harmoni, omsorg og

⁶⁶ Henviser til Coser, 1974. *Greedy Institutions*.

⁶⁷ Krf. Ønsker å forlenge foreldrepermisjonen med tre måneder og gjøre fleksibelt uttak over ti år mulig. Kilde: <http://politisk.tv2.no/nyheter/krf-%C3%B8nsker-a-forlenge-foreldrepermisjonen/>

kjærlighet. Det å vise at vi tar vare på og beskytter barna mot farer og dårlig påvirkning signaliserer at vi er egnede foreldre. I vår kultur har barn høy status og stor verdi. Ikke minst fører det frivillige og selvbestemte foreldreskapet som norm i dag til at det forventes at vi er hundre prosent motivert (Ellingsæter 2009).

Kjønnsforsker Hilde Danielsen sier til Aftenposten at det i dag er mange unge kvinner som blander tradisjonelle med likestilte roller, og husmoren er en av flere roller som kvinner kan gå inn og ut av i tillegg til yrkeslivet. I 2002, da hun skrev boka *Husmorhistorier*, hadde ordet husmor en negativ klang. Ingen ville identifisere seg med husmorrollen (Aftenposten 24. september 2011).⁶⁸

”De unge som nå blogger om hjemmelivet, har tatt deler av den gamle husmorrollen fra 50-tallet og gjort det trendy å være opptatt av matlaging, barn og interiør. De kan leke med rollen som en slags hobby ved siden av jobb og studier, og det er veldig få av dem som ønsker å være hjemmeværende på heltid. Men de ønsker å oppvurdere verdier som har vært nedvurdert av 70-tallets kvinneaktivister.”(Hilde Danielsen).⁶⁹

På forseggjorte mamma/husmorblogger på internett finner vi alt fra oppskrift på hjemmelaget badesalt, ernæringsråd, advarsler om hva som kan være farlig å gi barna å spise, til henvisning til forskning som viser hvilke barnevogner som er best for barnet.⁷⁰ Det disse bloggene gir inntrykk av er at de som står bak er temmelig alminnelige, men likevel privilegerte kvinner, som prioriterer god tid, både til barn og til egenpleie, og som i tillegg bruker (trolig) masse tid på å meddele seg via bloggen. Familieidyll dyrkingen og omtanken for barnas ve og vel ser ut til å være fullt på høyde med den vi fant blant 50-tallets husmødre.

Til tross for at husmorbloggerne florerer og mange kvinner som har mulighet til det ser ut til å prioritere å ta det litt rolig i en periode mens barna er små, er det ikke sikkert at det er en utbredt holdning i befolkningen at det å legge til rette for mer betalt yrkesfravær for at foreldre skal få mer tid til barn, er god politikk.

⁶⁸ Kilde: Aftenposten, <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article4236362.ece>

⁶⁹ Kilde: Samme sted.

⁷⁰ Se for eksempel bloggen Hjemmemamma.com <http://www.hjemmemamma.com/>

Debattinnlegg i kjølvannet av avisoppslag der kvinner står frem og sier de ikke vil pålegges å dele foreldrepermisjonen med far, men snarere ønsker å utvide permisjonstiden til to år, viser at slike synspunkter møter motstand.⁷¹ En kvinnelig debattant på Fædrelandsvennens nettforum uttrykker seg slik:

”Jeg likte godt å være hjemme med barna når de var små, men dere kan ikke seriøst mene at vi skal betale av våre skattepenger for at dere skal være hjemme? Hvis dere velger å arbeide hjemme og ikke tjene egne penger, og ikke samle pensjonspoeng, er det helt greit. Men ikke KREV mer fra samfunnet. Vi bor i verdens beste land med en av de beste permisjonsordningene. Vær takknemlig for det.” (nettforumdebattant).⁷²

Det som provoserer er ikke først og fremst at foreldre velger å være hjemme, men synspunkter om at det offentlige bør støtte dette økonomisk. Det blir oppfattet som kravstort og uansvarlig. Sitatet ovenfor er nokså typisk for innholdet i flere av de kritiske innleggene. Det de signaliserer er en holdning om at det å være hjemme med barn utover ett års alder er unødvendig, eller eventuelt en privatsak. Siden det ikke er nødvendig, er det også tvilsomt om det er samfunnsnyttig. Det selvfølgelige premisset om at hjemmевærende ikke skal belønnes pensjonspoeng underbygger at dette ikke er nyttig for samfunnet.

Kulturredaktøren i Fædrelandsvennen, Karen Kristine Blågestad, langet kraftig ut mot kvinnene som kvier seg for å sende barna i barnehagen:

”Barn som går i barnehage mestrer livet etterpå bedre enn dem som sitter hjemme med mor. For der, ute i livet, er det ikke bare myke puter og god tid og duft av hjemmebakst og dvaske fang og ømme stemmer og rettferdig lek og harmoniske farger”... ”en veldig stor del av oppdrageransvaret vi som foreldre har er å herde våre barn, forberede dem på livet, gjøre dem til livsdugelige samfunnsborgere.” (Fædrelandsvennen 12.11.2011).⁷³

⁷¹ Se føljetong i Fædrelandsvennen 10. – 19. november 2011. Startet med innlegg av Lise Christensen: *”Kjære feminister og Audun Lysbakken”*. <http://www.fvn.no/mening/debatt/article922224.ece>

⁷² Kilde: Fædrelandsvennen: <http://www.fvn.no/lokalt/article924780.ece>

⁷³ Kilde: Fædrelandsvennen 12.11.2011. *”Rull inn puppen”*. <http://www.fvn.no/mening/article923385.ece>

For Blågestad er det noe "dvaskt" (syn: slapt og dorskt) og potensielt farlig med å gå for mye opp i mammarollen. Det kan skade barnas utvikling og gjøre dem sene med å tilpasse seg en tøff verden. Det å gå hjemme og "putle over kassarollene" innebærer å "feige ut" i forhold til hva som kreves av moderne kvinner. Blågestad ber husmødrene "rulle inn puppen, få barna ut i det virkelige liv, og komme seg i jobb" (ibid). De spissformulerte "rett fra levra"-uttalelsene vekket reaksjoner i etterkant. Trolig finner disse holdningene likevel sympati blant en del, kanskje særlig blant høyt utdannede kvinner med sterk yrkesorientering. Skjeie og Teigen (2003) viste at elitekvinner er de ivrigste på at kvinner og menn bør ha et økonomisk likedelt ansvar for familien, også når de har barn under tre år.

Hvem er så de foreldrene som prioriterer tid til å være lenge hjemme med barna?

Seeberg (2010) viser at i dag er det kun i underkant av 7000 barn i Norge mellom 3-5 år som ikke går i barnehage. Gruppene foreldre som velger ikke å sende barna i barnehage kan i følge forskeren deles i tre: Samiske foreldre som er opptatt av å bevare samisk kultur og livsform, innvandrerforeldre som ønsker at barna skal ha et solid grunnlag i morsmålet sitt før de lærer norsk, samt verdikonservative foreldre som er opptatt av at familien er den beste rammen rundt et barn. Det viste seg å være få foreldre som kunne karakteriseres som ressursvake. Det Seeberg forteller om er møte med bevisste foreldre, som av ulik ideologisk oppfatning mener at det er viktig å skjerme barna mot en gjennomorganisert og stressende barnehagetilværelse, og som synes det er viktig å overføre de kunnskaper og verdier som de selv identifiserer seg med. Flere av foreldrene som ikke velger barnehage oppgir at de føler seg utsatt for press fra venner, familie og media. For noen oppfattes det som krenkende (ibid). Grunnen til at de opplever press kan være at de anses for ikke å gjøre det som er best for barna.

Politikere både på venstre og høyresiden i norsk politikk vektlegger viktigheten av at fremmedspråklige barn kommer i kontakt med norsk språk og kultur før de begynner på skolen. I juni 2010 uttalte Høyrepolitiker Afshan Rafiq til Vårt Land:

"Det er foreldrenes ansvar å få balanse mellom norsk kultur og egen kultur. For barna er det viktig å kunne godt nok norsk før de begynner på skolen, sier hun. Jeg vil oppfordre foreldre

*med innvandrerbakgrunn til å innse at de lever i det norske samfunnet. Dersom de ønsker at barna skal bli vellykket holder det ikke med et år i barnehage før de begynner på skolen”.*⁷⁴

Opinionen i Norge er sannsynligvis ganske sammensatt med hensyn til hva som anses for legitime grunner til å være hjemme. Å ha små barn er trolig grunnen fremfor noen som i dag legitimerer pause fra arbeidslivet. Som nevnt tidligere er bare et av fire par med barn under skolealder begge i full jobb (Kitterød 2005). Det skulle tilsi at det både er akseptert og økonomisk mulig for foreldrene (oftest mor) å redusere arbeidstid, i hvert fall i en periode.

Ønsker så norske foreldre at de kunne redusere arbeidstiden mer?

Kitterød (ibid) finner at de aller fleste foreldre er fornøyde med arbeidstiden sin. Få sier de vil jobbe mer, og om lag 20 prosent sier de gjerne skulle jobbe mindre. Det er sjelden at begge parter ønsker kortere arbeidstid. Både for mødre og fedre er ønsker om kortere arbeidstid vanligere blant dem med lang, enn blant dem med kortere arbeidstid. Mødre med lang arbeidstid uttrykker imidlertid oftere ønsker om kortere arbeidstid enn hva fedre med lang arbeidstid gjør. Kitterød mener det er en overrapportering av ønsker om redusert arbeidstid blant høytlønte, fordi flere av dem, til tross for sjefer som er positiv til arbeidstidsreduksjon, likevel ikke velger å gjøre alvor av å redusere. Forskeren tolker dette som uttrykk for ideelle ønsker, muligens påvirket av kulturelle normer som tilsier at en burde bruke mer tid på barna (Kitterød 2007). Jeg tolker imidlertid denne ”overrapporteringen” som et uttrykk for en adaptiv preferanse for høyt forbruk og eventuell økonomisk-strukturell låsning i form av gjeldsforpliktelser m.m. som gjør redusert arbeidstid mindre aktuelt. Dette er i tråd med J. B. Schor (1990) sin teori om hvorfor folk som jobber mye, og som sier de kunne tenkt seg å trappe ned, likevel velger ikke å gjøre det. Blant dem med lav inntekt mener Kitterød (2005) at vi må regne med en viss underrapportering av ønsker om kortere arbeidstid, ettersom de ikke vil ha råd til å jobbe mindre.

At hele 1/5 av foreldrene har ønsker om å jobbe mindre kan tyde på at en del foreldre opplever hverdagen som stressfylt, og at det er krevende både å jobbe fullt og å ta seg av barn, med alle de kravene til ”kvalitet” og oppfølging som stilles i dag.

⁷⁴ Kilde: Vårt land, 15. juni 2010. Velger bort barnehagen. <http://www.vl.no/samfunn/velger-bort-barnehagen/>

Astrid L. Grasdahl finner at kvinner med barn i full jobb har gjennomsnittlig tre og en halv sykedag mer enn kvinner i full jobb som ikke har barn. Grasdahl forklarer funnene med kvinners dobbeltarbeid og mener det bør få følger for hvor mye slitne småbarnsmødre jobber. Hun foreslår lavere stillingsprosent i en periode (NRK –siste nytt, 3.11.2011).⁷⁵ Leder i Akademikerne, Knut Aarbakke, mener det er en dårlig idé å oppfordre småbarnsmødre til å jobbe mindre, og grunngir det med at kvinnene vil bli tapere i arbeidsmarkedet (ibid). Innlegg publisert av vanlige nettleserne tyder på at mange er positive til Grasdahls forslag, og legger ikke skjul på at det er krevende å få tid og overskudd til både jobb, barn og oppfølging. En kvinne skriver følgende:

”Å være tilstede i dine barns liv krever tid. Det er det barna ønsker, hvis vi spør dem. Den tiden har vi ikke hvis vi samtidig skal gjøre karriere. Noe få klarer det, angivelig. Men å presse dette idealet ned over alle oss andre, er ikke sympatisk”.

Å være i full jobb, også som småbarnsmor beskrives som et ideal, men et ideal det er vanskelig for alle å leve opp til, og som ikke oppleves som ønskelig for alle.

Det kan synes som det er sprik mellom deler av befolkningen og dominerende politiske grupper, organisasjons- og forskermiljøer om hva som er ”passe” ballanse mellom familieliv og arbeid for småbarnsforeldre. Grunnene til dette kan være flere, men en hypotese er selvsagt at mennesker i toppolitikken, i organisasjonsledelse og meritterte forskere har en sterkere arbeidsorientering (jvf. Hakim 2000) enn gjennomsnittet for befolkningen. Elitens motivasjons- og preferansedannelse er sannsynligvis preget av større tilknytning til yrkeslivet. Egen erfaring og opplevelse kan tenkes å danne grunnlag for forventninger en har til andre. Eliten, og særlig kvinnene, er som Skjeie og Teigen (2003) har vist, også svært opptatt av økonomisk likestilling mellom kjønnene. I kombinasjon drar dette i retning av en dobbel-fulltidsnorm, slik Bjørnholt (2010) har beskrevet, i stedet for en dobbel-deltidsnorm. I tillegg jobber en del fra kunnskapseliten tett på samfunnsøkonomiske og klassemessige problemstillinger der det blir tydelig for mange at kostnadene, både for samfunnet og for enkeltmennesker, kan bli store dersom mange velger å jobbe mindre. Helhetsbildet og det som

⁷⁵ NRK: <http://www.nrk.no/nyheter/1.7861055>

fremstår som bærekraftige og mulige løsninger i et fellesskapsperspektiv, blir viktigere enn hva som kanskje er optimalt for den enkelte familie.

Når det gjelder statusen og legitimiteten til ulønnet arbeid som ikke direkte innebærer omsorg for barn, ser det ut til å være påvirket av særlig tre normforhold: Nødvendighet, mote/ trend og tradisjon. Moral kan anses som en integrert del i alle tre.

At noe forstås som nødvendig gir legitimitet, men trenger ikke være forbundet med status. Å vaske klær og hus er et eksempel. Når noe er nødvendig, og i tillegg kan kobles til noe trendy, gir det både legitimitet og status. Matlaging med sunne ingredienser er et eksempel. Når noe derimot fremstår som unødvendig trues både legitimitet og status. Dersom det unødvendige samtidig er utrendy, vil det resultere i lav status. Å stryke håndklærne er for eksempel ikke noe mange gjør i dag. Når noe unødvendige er på moten derimot, signaliserer det gjerne at en har god smak, har god råd, er kreativ osv. Huslig oppussing og innredning er et eksempel. Som jeg har pekt på tidligere kan slike sysler, dersom de ”stjeler” tid fra lønnet yrkesdeltakelse, bli rammet av en viss egalitær moralisme eller latterliggjøring. Tradisjon skaper både legitimitet og status ved at det oppfattes å virke sosialt og kulturelt samlende og gjerne har elementer av høystemt symbolikk. Konfirmasjon og julefeiring er eksempler.

Kan hende får nødvendighet likevel en spesiell betydning som verdi- og prioriteringsmessig silningsfilter for moderne mennesker som opplever at deres liv og tid er overlesset og overfylt, både av inntrykk og forpliktelser? Kanskje de også innser at den måten vi lever på i dag ikke er bærekraftig for miljøet? Mennesker kan trekkes mot enklere liv, og noen vil være villig å gå ned i stilling, materiell levestandard og økonomisk handlefrihet for å få det til.

Å ”gire ned” (på engelsk ”downshifting”) er en egen livsstilstrend som innebærer større fokus på nødvendighet, i tillegg til kvalitet som kriterium for prioritering. Hva er det som har verdi for oss? Og hva må vi gjøre med livene våre for at det som virkelig betyr noe og som skaper

livskvalitet kan gis plass? Tracy Smith, en amerikansk downshifterentusiast, har et enkelt slagord: *“Slow down and green up”*.⁷⁶

Downhifter-trenden knyttes blant annet til Simple living-bevegelsen som startet i USA som en overvintret hippie-ide. Ikke usannsynlig har noen latt seg inspirere av boken *“Small is beautiful”* av E.F. Schumacher (1973), der tema er hvordan kapitalen kan tjene menneskene i stedet for at menneskene skal være slave under kapitalen, og hvor enkel livsstil og bærekraftig produksjon står sentralt i forslagene til løsninger. Simple living utviklet seg gradvis til en internasjonal protestbølge mot den vestlige forbrukskulturen.

“Målet er enklere livsførsel, redusert forbruk, bedre livskvalitet og mer tid til dem du elsker og det du trives med”.

Det mener den danske forfatteren Gitte Jørgensen (Størrønningen 2006). Simple living framstår i form av løse nettverk og forbindelser, den går inni og utenpå de tradisjonelle organisasjonene, den er uten sentral ledelse og bryter med gamle forestillinger om politisk høyre-venstre-tilknytning. Gitte Jørgensen hevder at Simple living er individualistisk, fleksibel og ikke-dogmatisk (ibid). Schor (1998) finner at bevegelsen i USA tiltrekker seg særlig mennesker fra hvit middelklasse. Filosofisk er det relevant å trekke forbindelse mellom Enkel livsstil-tenkningen og Epicureisk hedonisme. Man er for eksempel ikke så opptatt av å stå på barrikadene, men innordner sine liv i ro og fred.

Hvorvidt det finnes en genuin ”enklere-livsstils-trend” av et visst omfang i Norge er usikkert. Trolig har vi det litt for komfortabelt, og er litt for bekvem i vår velstand til at folk seriøst søker bedret livskvalitet gjennom redusert forbruk og arbeidstid, eller? ”Simple livsstil” er selvsagt også et navn som kan (mis)brukes som varemerke for å selge produkter –alt fra bøker, til te og interiørartikler, og står i fare for å ende opp som nok et kommersielt motefenomen som appellerer til folk som synes et nedstrippet zen-inspirert interiør i stua er smakfullt og gir ro i sjelen.

En del mennesker vil likevel være genuint opptatt av å leve enkelt. Dette kan være folk med et sterkt engasjement for natur- og miljø, religiøse mennesker eller folk som rett og slett synes

⁷⁶ Grist; a beacon in the smog: *“Tracey Smith, advocate for simple living, answers questions”*
<http://www.grist.org/article/smith>

det moderne livet er for mye av et pes. Det er imidlertid ikke grunn nok til å si at livsstiler som innebærer et enkelt og sparsommelig levesett gir status.

Visse tegn tyder på at noe kan være i ferd med å endre seg. Second hand, vintage og brukt har lenge vært trendy. Særlig mange yngre hiver seg på gjenbrukstrenden.⁷⁷ Fokuset på kasting av mat har økt.⁷⁸ Energieffektiv boligbygging er noe flere er blitt opptatt av.⁷⁹ Dersom mange opplever at økonomien blir vanskeligere i årene fremover kan det tenkes at flere vil foreta livstilsendringer som innebærer lavere forbruk gjennom energieffektivisering og kreativ utnyttelse av tilgjengelige ressurser. Det vil kunne gi livskvalitetsgevinst, og gjennom det ha en smitteeffekt. Å ha god livskvalitet er noe de fleste ønsker seg.

Livsstiler som innebærer forenkling, sparing og bedre ressursutnyttelse vil helt klart kunne involvere mer frivillig arbeidsinnsats, mer hjelp på tvers av familier og mellom naboer lokalt.

Offe og Heinze (1992) mener at det finnes et potensial for bedre ressursutnyttelse og ”hjelp-til-selvhjelp” gjennom organisering av lokale pengeløse byttesystemer for ”nyttige aktiviteter”, såkalte samarbeidssirkler eller bytteringer. Forskerne peker både på fordeler og ulemper ved slike system, men har likevel tro på at en del husholdnings- og omsorgsrelaterte oppgaver kan dekkes på denne måten. Særlig i en situasjon der mange mennesker ellers ville gått uvirksomme, for eksempel ved å være arbeidsløse eller trygdet, mener Offe det er viktig å legge til rette for at folk kan bidra med noe konstruktivt –noe som vil kunne være positivt for både den enkelte, for lokalmiljøet og for samfunnet (Offe 1985). Offe (1992) er interessert i å stimulere til mer frivillig arbeid ved siden av det ordinære lønnsarbeidet, og mener det ville vært en fordel om flere delte sin samlede arbeidsinnsats mellom deltakelse i den formelle økonomien og ubetalt frivillighet, eventuelt med en garantert minsteinntekt (basic income) i bunn.

⁷⁷ Vintagetrend: <http://nernet.no/?do=article&id=10688>

⁷⁸ Kasting av mat: <http://www.tv2.no/nyheter/innenriks/forbruker/butikksjef-forferdelig-aa-kaste-saa-mye-mat-3641253.html>

⁷⁹ Lavenergiboliger: <http://www.bygg.no/2011/10/stor-interesse-for-passivhus>
<http://www.husbanken.no/miljo-energi/>

I Norge er bytteringer foreløpig ikke et særlig utbredt fenomen. Derimot har ulike former for deltakelse i frivillig organisasjonsliv, tradisjonelt stått sterkt. Frivillige og sivile organisasjoner og sammenslutninger er en viktig del av norsk samfunnsliv (Guldbransen og Ødegård 2011). Det er også forbundet med en viss status. Med sin link til filantropisk bistands- og misjonsarbeid har frivillig organisert arbeid et moralsk dannelsesaspekt ved seg, i tillegg til at det anses som en demokratisk kvalifiseringsarena. Frivillig innsats blir positivt lagt merke til av potensielle arbeidsgivere. Det signaliserer samfunnsengasjement, overskudd og god samarbeidsevne. Å kunne vise til deltakelse i frivillig organisasjonsvirksomhet blir fremhevet som et pluss å ha på CV'en (Wollebæk og Sivesind).⁸⁰ Å være aktiv i et idrettslag eller lignende signaliserer at en tar være på helsa og bidrar til sosialt liv og trivsel.

At det er de høytlønte som utgjør den største medlemsmassen i frivillige organisasjoner, og de lavtlønte som er færrest, tilsier at frivillighet til en viss grad er et klassesdelt fenomen. Disse forskjellene har i følge (Wollebæk og Sivesind 2010) også økt. Til Aftenposten sier Sivesind at de lavtlønte gruppene representerer en utnyttet ressurs. Forskningsmaterialet viser nemlig at når de svake gruppene først engasjerer seg i frivillige aktiviteter så legger de ned mer motivasjon og innsats enn de ressurssterke. Det å være inkludert i en frivillig organisasjons fellesskap er dessuten et gode, men terskelen er for mange for høy for at de skal engasjere seg i utgangspunktet.⁸¹ Wollebæk sier at i dag bidrar frivillige organisasjoner til å forsterke sosiale skjevheter i stedet for å være med på å utjevne dem. Organisasjonene har gått fra å være folkebevegelser til å få høystatusprofil. Til tross for den økende sosiale forskjellen så er fortsatt nordmenn på verdenstoppen i frivillighet, sammen med Sverige (ibid).

Mange organisasjoner har etter 1990 opplevd synkende medlemstall, nedgang i antallet lokallag, færre givere og vansker med å rekruttere tillitsvalgte. Generelt synes det å være en svekket lojalitet til de frivillige organisasjonene hos norske borgere (Wollebæk og Selle 2002). Tilbakegangen rammer barne- og ungdomsarbeidet, deler av kulturfeltet, men i særlig grad misjonsbevegelsen. Også antallet mållag, avholdslag, sosiale og humanitære lag, i tillegg til politiske lokallag har gått sterkt tilbake. Veksten i antallet lag har istedenfor kommet

⁸⁰ Jonas Gahr Støre uttalte i sin tale til studentene ved semesterstart ved Universitetet i Agder i august 2009 at deltakelse i frivillig arbeid var viktig og ville bli lagt positivt merke til på en CV.

⁸¹ Aftenposten 21.06.2010: *Ekskluderende frivillighet*. <http://www.aftenposten.no/jobb/article3693324.ece>

innenfor områder preget av det Selle og Wollebæk kaller ”egenorganisering”. Med det mener de at organisasjonenes formål primært handler om å ivareta medlemmenes egne behov og interesser (ibid).

Et dilemma for mange av de frivillige organisasjonene er at den offentlige politikken overfor disse, med økt tilførsel av økonomiske midler på den ene siden, samtidig har ført med seg flere krav til dokumentasjon, kontroll og evaluering. Dette har ikke vært enkelt å følge opp uten å måtte byråkratisere og profesjonalisere internt. Det er med andre ord blitt temmelig komplisert å drive frivillighet. Dette harmonerer dårlig med individualiseringstendenser i befolkningen. Guldbransen og Ødegård (2011) hevder at dette har bidratt negativt til medlemstall og engasjement, og til den veksten vi ser i såkalte ad-hoc grupper. Kanskje har profesjonaliseringstendenser og mer ”strømlinjeforming” også bidratt til at de mindre ressurssterke føler at de ikke passer inn? I så fall vil mange frivillige organisasjoner og lag ikke nå de menneskene som kanskje kunne hatt mest sosialt utbytte av å delta.

Kan hende er det for mange et bedre alternativ å organisere seg enklere, der og da på eget initiativ, og uten å forholde seg til skjemaer og utenifra pålagte regler og krav? Det kan være mer effektivt i forhold til å få ting til å skje fort, når folk vil at det skal skje, og på en måte som slipper folk til med sitt engasjement og innsatsiver. Når målet med den frivillige virksomheten er hjelp-til-selvhjelp er folks egeninitiativ en viktig ressurs som må dyrkes, ikke knebles.

Frivillighetssentraler rundt om i landet satser på folks egeninitiativ. I 2008 var det i Norge til sammen 318 frivillighetssentraler. Frivillighet Norge, frivillige organisasjoners paraplyorganisasjon, hevder på sine nettsider at myndighetenes vilje til å satse på frivillighetssentraler er stor.⁸² Frivillighetssentralene står likevel for en forsvinnende liten andel av samlede årsverk (inkludert ubetalt arbeid) innenfor frivillig sektor. Kultur og idrett dominerer overlegent. Ulønnet innsats til lokalmiljø og bolig er også betydelig (SSB).⁸³

⁸² Frivillighet Norge: Satser på frivillighetssentraler.

<http://www.frivillighetnorge.no/Satser+p%C3%A5+frivillighetssentraler.9UFRfQ4H.ips>

⁸³ SSB: Satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2006-2008. Økt verdiskaping i organisasjonene

<http://www.ssb.no/orgsat/>

Selv om nordmenn er gode på offentlig velferd og på frivillighet (særlig innen idrett), er vi kanskje ikke så gode til å få med alle som vi kanskje liker å tro. Kan hende tar vi en del av den offentlige velferden litt for mye for gitt og stiller iblant urealistiske krav til hva dette systemet skal levere? Kan hende er vi også i overkant orientert mot privatsfæren og vår egen familiære "boble", noe nettopp den sterke familieorienteringen i politikken, både på høyre og venstre fløy vitner om. Vi stiller gjerne opp for nærmeste familie, men ut over det, hviler de normative forpliktelser om å trå til for andre ikke særlig tungt. Individualisering sammen med en sterkere instrumentell holdning til det å delta i ulike frivillige aktiviteter (Wollebæk og Selle 2002) kan tenkes å bidra til at folk ser det som mest interessant å delta i settinger med mennesker som de antar å ha mye til felles med og som har de samme målene. Ressurssterke menneskers frivillige innsats kanaliseres slik inn i allerede ressurssterke settinger. Wollebæk og Sivesind (2010) sin forskning viser at måtene de frivillige organisasjonene fungerer på forsterker, snarere enn motvirker klasseforskjeller. Frivillig organisert virksomhet og arbeid har høy status, og særlig gjelder det virksomhet som ser ut til å ha størst positiv effekt på ressurssterke miljø.

*

I dette kapittelet har jeg gjennomgått en rekke tema med relevans for å forstå arbeidets posisjon og status i vår kultur; hvordan økonomisk og sosial endring opp i gjennom historien har påvirket arbeidets organisering, og hvordan ulike klasser, yrkesgrupper, kvinner og menn, både har vært med å forme og blitt formet av, livsbetingelser og tenkemåter i deres samtid.

Jeg startet ut med å se på hva man tenkte omkring arbeid i antikken, og fant at det var særlig det samfunnsdeltakende arbeidet som innebar planlegging og/ eller intellektuell aktivitet med utsikt til å kunne sette varige spor som ble ansett for å være selvrealiserende og som var forbundet med status. Stadig gjentakende nødvendighetsarbeid ble forbundet med slave- eller kvinnearbeid og hadde lav status. Videre beskriver jeg hva man tenkte om arbeid i den kristne middelalderen. Her står kontemplasjon øverst på statusstigen, ikke helt ulikt de platonske idealene i antikken. Det nye er kanskje at hjelpearbeid forbindes med fromhet og får et særskilt guddommelig lys over seg. Pengeutlån fordømmes. Store sosiale forskjeller, politisk uro, i tillegg til mange nye oppdagelser og en ekspanderende handelsvirksomhet leder til omveltning av de samfunnsstrukturene. Kirken mister sin overlegne posisjon stilt overfor

handelsborgerskap økonomiske makt, og til dels også vitenskapsmiljøenes kompetanse. Samtidig radikaliseres kirken og de religiøse. Arbeidsbegrepet for en ny og mer positiv betydning, og det oppstår i de protestantiske religiøse miljøene i Europa en ny og radikal form for arbeidsetikk som innebærer at hardt og samvittighetsfullt arbeid blir ansett for å være ærerikt og ønsket av Gud, og at vellykkethet i form av oppsamlede midler i det dennesidige var et tegn på at en var sikret en sikker og trygg plass i det hinsidige. Disse verdiene passet som hånd i handske for kapitalistenes interesser, som man kan si fikk åndelig drahjelp av protestantismen.

Arbeidet i det moderne kapitalistiske samfunn ble arbeid mer og mer identisk med betalt lønnsarbeid. Bedriftseiere leide inn arbeidskraft etter behov. Mange ble utnyttet grovt, noe som bidro til at arbeidere organiserte seg i forsøk på å danne en motmakt til kapitalistene. Karl Marx var blant dem som engasjerte seg sterkt i arbeidernes sak. Han rettet blant annet søkelys på det forhold at arbeidere fikk sine lønninger og arbeidsvilkår presset utilbørlig ved stor tilbud på arbeidskraft og økonomisk nedgang for kapitalistene; disse arbeiderne, ofte med lav kompetanse, utgjør en lett utbyttbar reservearbeidskraft. Å sikre alle mennesker et arbeid de kan leve av, under verdige forhold og betingelser, er et sentralt anliggende for Marx. Et ”folkets reguleringsregime” er løsningen. Marx og sosialistisk ideologi har satt tydelige spor i norsk samfunnsliv. Sterk arbeidsorientering, planøkonomi og regulering av arbeidsforhold er eksempler. Også økonomisk likestilling har etter hvert også vært prioritert.

At arbeid fremstår som ønskelig i det kapitalistiske samfunn har ikke utelukkende med nødvendighetshensyn å gjøre. Thorsten Veblen fremhever arbeidets muliggjørere av et iøynefallende forbruk som blir et viktig tegn på status. I tillegg til at behovet for å bruke ens evner til å skape er en iboende egenskap ved mennesket, bidrar mulighet for statusheving ved egen innsats til at driftighet og hard jobbing konstituerer seg som attråverdige. Samtidig genererer det kapitalistiske velstående samfunn i følge Herbert Marcuse en mengede ”falske behov” som binder oss opp tidsmessig og sløver vår kritiske sans. Moderne markedsføringsstrategier konstruerer misnøye og lav selvfølelse og for deretter å etablere en forbindelse mellom bestemte produkter og kjøpers identitet og velvære. Jo mer attraktivt forbruk blir i forhold til fritid, og jo mer av fritiden som går med til forbruk, jo mer riktige føles det å velge mer arbeid fremfor fritid. De som faller utenfor dette forbrukskappløpet blir det Zygmunt Bauman (2002) kaller ”defekte forbrukere”.

Hva som gir et arbeid status varierer med flere forhold. Mye tyder på at i en egalitær kultur som den norske, der økonomiske, kunnskapsmessige og kulturelle hierarkier utsettes for kritikk, der knyttes prestisje til det moralske. Undersøkelser viser at i Norge har man stor respekt for ”hverdagsheltene” i helsevesenet, for folk som hjelper andre og står på frivillig. Slik moralsk prestisje har også sin pris. Helse- og omsorgsarbeid kjennetegnes av et potensielt grenseløst ansvar for andre mennesker, noe som kommer tydelig til uttrykk i sykepleiernes historie. En egen fagtradisjon og vellykket profesjonaliseringsstrategi har likevel ført til at sykepleierne i dag står relativt sterkt m.h.t. legitimitet og status. Dette gir dem et bedre forhandlingsutgangspunkt enn yrkesgrupper med en mindre markant fagprofil. Privilegerte og belastende arbeidstidsformer er ulikt fordelt mellom klasser og kjønn.

Den tiltakende interessen for shopping, for underholdning, komfort, lykke og velvære, av det behagelige, det rene og pene har i følge Adriano Tilgher en klar tendens til å svekke arbeidsetikken. Det fører til at vi ikke vil være like villige til å arbeide. Særlig kan det tenkes å gjelde det manuelle og det altruistiske ”andreorienterte” arbeidet. Gjennomsnittlig arbeidstid er blitt redusert kraftig etter andre verdenskrig, ikke minst i Norge. De som jobber mest i dag er ikke arbeiderne ”på gulvet”, men ansatte og ledere med prestisjefylte jobber innenfor næringslivet og den nyere kunnskapsøkonomien. Arbeidstidsmessig ser vi altså at et reversert klassemønster. Høyt sykefravær, mange trygdede og fortsatt utstrakt bruk av deltid bekymrer arbeidsgivere og myndigheter. Det gir inntrykk av at folks arbeidsmotivasjon og etikk er nedadgående.

Jeg avsluttet kapittelet med å redegjøre for definisjoner av arbeid, samt en gjennomgang av forhold av betydning for legitimitet og status til ulike former for ulønnet arbeid i Norge –før og nå –hvilken politikk, hvilke meninger, normer og trender som har og har hatt innflytelse, og hvilke tendenser vi ser. Det jeg fant var at omsorgsarbeid for barn har relativt høy status, og at det er kulturelle forventninger som tilsier at barneomsorg er innsatskrevende, både tidsmessig og innholdsmessig. Det eksisterer trolig en del uenighet mellom grupper i befolkningen hvorvidt tid, i kvantitativ forstand, er mangelvare mellom barn og foreldre i dag. Eliten ser ut til legge stor vekt på det kvalitative innholdet i barneomsorgen. Befolkningen tenderer til å være mer opptatt av at tidsmangel er et problem. Foreldre som jobber mye sier i noen grad at de helst skulle ha arbeidet mindre, men gjør ikke alltid noe med det. Særlig mødre velger å trappe ned yrkesaktiviteten i mens barna er små. Par med barn under skolealder med to fulle jobber er fremdeles i sterkt mindretall. Mange ønsker å ha det slik,

men kan oppleve at det i dag ikke er helt ”politisk korrekt”, særlig ikke dersom en velger å ikke sende barna i barnehagen de siste årene før skolestart. Det kan det bli oppfattet som avvikende og skadelig for barnets utvikling, for eksempel språklig.

Ubetalt arbeid som ikke direkte handler om omsorg for barn har i varierende grad status. I hvilken grad en aktivitet fremstår som nødvendig spiller inn på om vi anser det som legitimt å bruke tid på. Tradisjon har innvirkning både på legitimitet og status. Mote/ trend har mest innvirkning på status. Fritidsaktiviteter som innebærer arbeid har relativt høy legitimitet og status, særlig hvis det er ”in”. For tiden er det populært og lage mat fra bunnen av. Kosthold; hva som er sunt og ikke sunt, er noe media pusher veldig. En ”grønn” gjenbrukstrend har også fått et visst omfang. Noen velger å forenkle sin livsstil materielt slik at de får mer tid til det som betyr mest for dem. Dette er foreløpig ikke en stor trend i Norge. Det er heller ikke vesentlig interesse for å prøve ut bytteøkonomiske ordninger for utveksling av ”nyttige aktiviteter”. Organisert frivillighet er det derimot solid tradisjon for her i landet. Å være aktivt med i en frivillig organisasjon er forbundet med status. Det gir gode signaler og blir ansett som et pluss å kunne vise til i forbindelse med jobbsøking. Deltakelse i frivillige organisasjoner er i noen grad et klassesdelt fenomen. Svakere grupper faller utenfor. Innsatsen er størst på områder som idrett og kultur. Minst er innsatsen via landets frivillighetssentraler. Ulønnet innsats i forbindelse med lokalmiljø og bolig er imidlertid betydelig.

Kap. V

Hva er uønsket med deltid? –Argumentene i deltiddebatten

I dette kapitlet ser jeg nærmere på utvalgte argumenter og utsagn som finnes i forskning og debatt tilknyttet temaet uønsket deltid. Jeg presenterer først en oversikt over hovedargumentene. Deretter redegjør jeg for innholdet i de ulike argumentene, gir empiriske eksempler og gir en kritisk drøftelse av dem. Her kommer også mine synspunkter til uttrykk. Grunnet tidsmangel er dessverre noen av drøftningene litt ufullstendige. Jeg har heller ikke fått drøftet likestillingsargumentet separat. Det fremkommer likevel i drøftelsene her.

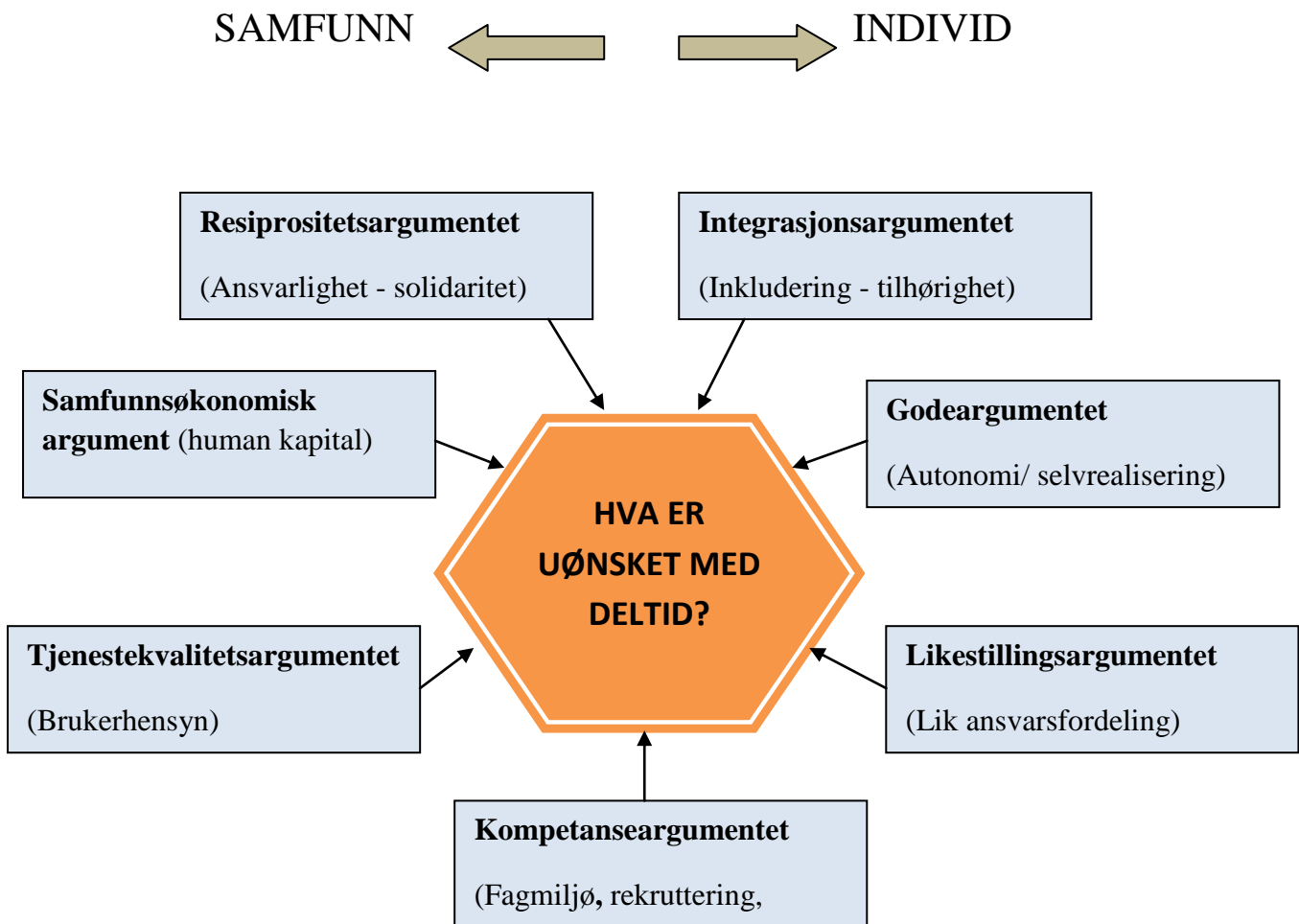
Hovedtyper av argumenter i deltiddebatten –en oversikt

Uønsket deltid kan forstås som det at den enkelte ufrivillig har en lavere stillingsbrøk enn ønsket. I tillegg kan deltid som arbeidstidsordning forstås som uønsket ut fra andre samfunnsmessige, ideologiske eller moralske hensyn.

Jeg har identifisert syv typer av argumenter i debatten omkring uønsket deltid og deltidproblematikk. Disse knytter an til noen normative prinsipper eller hensyn som kan relateres både til et samfunnsmessig nivå og til et individuelt nivå. Argumentene og de normative hensynene de viser til overlapper hverandre i en viss grad, eller de relateres via aksene individ – samfunn. Enkelte av argumentene lener seg dessuten til normative prinsipper som kan tolkes i forskjellig retning. I noen tilfeller innebærer dette at også argument for hvorfor deltid skulle være ønsket kan underbygges med henvisning til samme prinsipper som når deltid forstås som uønsket.

Jeg har i arbeid med analysen her hentet inspirasjon fra Nanna Kildal (1998) sin analyse av argumenter for arbeidslinjen, men samtidig frigjort meg fra denne ved å legge til to nye typer argument, i tillegg til at betydningen av flere av argumentene er blitt endret.

Figur 6: Typer av argumenter i deltiddebatten



I det følgende vil jeg gi eksempler på argumenter som hviler på disse typene av normative prinsipp, samt drøfte kritisk innholdet og gyldigheten av dem. Likestillingsargumentet har jeg valgt å komme inn på i forbindelse med drøftning av godeargumentet. Jeg viser ellers til det jeg har sagt om likestilling andre steder i oppgaven.

Resiprositetsargumentet

Resiprositet betyr gjensidighet eller vekselforhold. Som normativt prinsipp handler resiprositet blant annet, og særlig i denne sammenhengen, om at man må ”yte for å kunne

nyte”. Resiprositetsprinsippet er et fortjenestepriussipp for rettferdighet med stor innflytelse, men med ulike fortolkningsmuligheter.

Gjensidige bytterelasjoner av gaver og gjengaver, fordeler og ulemper, rettigheter og plikter har til alle tider dannet basis for felles sosiale regler for fordelingsrettferdighet. Varianter av dette prinsippet finner vi, som vi husker, både innen religionen, så vel som i sosialistisk og borgerlig ideologi. Resiprositet er likevel ikke et entydig begrep. Moralske og fordelingsmessige implikasjoner vil kunne variere nokså mye, alt etter fortolkning (Kildal 1998).

Ut fra et tradisjonelt sosialistisk ståsted handler rettferdig fordeling av samfunnets ressurser om at de som gjennom innsats bidrar til samfunnets økonomiske velstand også skal få goder igjen som fortjent, det være seg lønn, rimelige arbeidsvilkår, forsikring mot arbeidsledighet, pensjonsrettigheter o.l. Det er lønnsarbeiderens rettigheter som skal forsvares i møte med de farene for utbytting som det kapitalistiske samfunn innebærer. Sosialistisk resiprositet handler også om solidaritet mellom arbeidere, om egalitet og forventninger om ”å dra i fellesskap”. At en er villig til å ta arbeid når arbeid finnes og at en stiller opp og støtter den linjen det er flertallskonsensus omkring blir viktig. Selv om det ideelt sies at man skal ”yte etter evne og få etter behov” så vil særinteresser og forskjellsbehandling alltid være potensielt problematisk innenfor sosialismen p.g.a. den sterke likhetsorienteringen. Hva som er folks ”evne” og ”behov” er slett ikke alltid så enkelt å kunne gi presise og objektive svar på. Antakelser omkring folks evner og behov som er lite sensitive for subjektiv erfaring og forskjellighet tenderer i retning av en paternalistisk og ensrettende argumentasjon der det til syvende og sist blir lite rom for ulike ønsker og valg.

Borgerlig og konservativ ideologi vektlegger i større grad den enkelte borgers eget moralske ansvar for selvforsørgelse og økonomisk uavhengighet. Å være borger innebærer at en er bundet til samfunnet gjennom en sosial kontrakt; en må bidra med noe som er ønskelig og etterspurt for å kunne forvente å få noe tilbake. Yrkesdeltakelse og økonomisk verdiskapning er høyst ønskelig. Også annen nyttig aktivitet kan selvfølgelig være ønsket, uten at det nødvendigvis forventes at offentlige myndigheter har noe ansvar for å blande seg inn, for eksempel ved å sikre at de som bruker mye tid på ubetalt arbeid får økonomisk kompensasjon for det eller styrket sine pensjonsrettigheter. Personlig ansvar gjelder for de valgene vi gjør. Det gjelder også med hensyn til å ta ansvar for de institusjonaliserte økonomiske

konsekvensene av ens ballansering mellom lønnet og ulønnet sfære. Kristelig og liberalsosial politisk tenkning er i noen grad mer åpen for å gi kompensasjon for innsats utenfor lønnsarbeidet, slik som støtte til foreldre som ønsker å være hjemme med barna mens de er små, såkalt kontantstøtte, eller å prøve ut en borgerlønnsordning, noe som innebærer dekommodifisering i form av en universelt garantert minsteinntekt. Borgerlig vekt på personlig ansvar og frihet til selv å velge gjør den enkelte mer sårbar for konsekvensene – både av den enkeltes mulige ukloke og ”uansvarlige” valg, men også for svingningene på et deregulert arbeidsmarked. Borgerlig tenkning tenderer mot å se på menneskers eventuelle mangelfulle resiproke relasjoner som selvforskyldt.

Borgerlige og sosialistiske normer for resiprositet brytes og blandes i samfunnet. Dette ser vi ikke minst innen arbeids- og sysselsettingspolitikken. Den såkalte ”arbeidslinjen” er et godt eksempel. Det handler både om rett til arbeid, opplæring og sikringsytelser, men også om aktivitetsplikt og skjerpede krav til den enkelte. En vil styrke insentivene til selvforsørgelse, og gjennom det, skape bedre og mer sosialt integrerte liv basert på gjensidighet mellom den enkelte og samfunnet. Arbeidslinjen setter arbeid, plikt og økonomisk selvforsørgelse i fokus for det ansvarlige statsborgerskapet (Kildal 1998).

Resiprositet og deltidspromblematikk

Når deltidarbeid forbindes med laber interesse for arbeidet og uvillighet til å involvere seg, så vil det kunne oppfattes som uønsket både av arbeidsgivere, men kanskje først og fremst av andre heltidsinvolverte/ orienterte kolleger som opplever å bli stående med uforholdsmessig mye ansvar når behovet er stort. Deltidsarbeidende som ikke er avhengige av å ”jakte vakter”, enten fordi de er forsørget gjennom partner, eller fordi de ikke stiller særlig høye materielle krav og heller ikke har økonomiske forpliktelser overfor andre enn seg selv, vil kunne tenkes å velge deltid helt bevisst fordi de ikke ønsker å involvere seg for mye. Det vil kunne forbindes med det å gi lite igjen til arbeidsfellesskapet og til fagmiljøet, med mindre personene det gjelder er svært dyktige mens de er på jobb og/ eller stiller mye opp ekstra når det er behov for det. Av fagforbundets medlemmer er det kvinnelige ansatte som har ektefeller med god inntekt som jobber deltid og som vil beholde stillingsstørrelsen (Moland 2009).

En kvinnelig ”sliterkultur” som yter forandring og merarbeid motstand beskrives av sykepleier Runar Bakken i pamfletten *Englevakt*. Nyutdannede og faglig ambisiøse ansatte opplever disse trekkene ved eldreomsorgen som begrensende, både personlig, men også for rekrutteringen og for tjenestekvalitet (Bakken 2009). Deltidsarbeidet anses som del av en ukultur som må bort. Et mål for modernisering er derfor at heltid blir norm i eldreomsorgen innen 2015 (ibid).

Deltid aksepteres kanskje i større grad når svak helse er årsak. Det gjør forventinger om mer innsats mindre moralsk relevant. Likevel kan det være usikkerhet knyttet til de diffuse helseplagene som mange kvinner rammes av. Tiltak for å gjøre arbeidet lettere eller mer variert gjennom tilrettelegging blir da gjerne løftet frem. Det forventes at arbeidstakerne skal bidra, om ikke på den ene, så heller på en annen måte. Moland (2009) anbefaler sterkt å se på muligheter for å få flere til å jobbe mer gjennom tiltak for bedre arbeidsmiljø og mer oppgavevariasjon.

Helgestriden

Forskere er stort sett enige om at skal en få bukt med ufrivillig deltid blir en nødt til å lempe på praksisen med jobb kun tredje hver helg. Bente Abrahamsen ved Høyskolen i Oslo, som har forsket på arbeidstidsorientering blant helsepersonell, er i en samtale jeg har med henne 24. mai 2011, tydelig på at tredje hver helg praksisen må forlates. Også Leif Moland, Nina Amble og Steinar Holden, er enige om at de ansatte må være villige til å jobbe noen flere helger for å klare å gjøre noe med ufrivillig deltid. Det handler om å ta og å gi. Om man ikke er villig til å kompromisse m.h.t. en viss oppmykning av arbeidstidsbestemmelsene innenfor helsesektoren, vil en heller ikke komme i land med ufrivillig deltidsproblematikk, mener man.

”Hadde flere ledere og ansatte blitt trukket inn i helge- og kveldsarbeid, ville belastningene blitt jevnere fordelt samtidig som avhengigheten av små stillinger ville kunne reduseres betydelig” (Moland 2009: 22).

LO og Fagforbundet ser ut til å være på gli i dette spørsmålet, noe arbeidsgiversiden ved KS, Spekter og NHO ser på som svært positivt og et uttrykk for ansvarlighet. Den 11. oktober 2011 kom nestleder i LO, Gerd Kristiansen, med en innrømmelse på Dagsrevyen om at hun har vært med på å skape problemet med utbredt deltidsbruk da hun som tillitsvalgt i

forbindelse med arbeidstidsforkortningen i 1987 gikk inn for å opprette flere deltidstillinger for å kunne innføre praksis med tredje hver helg-turnus (Dagsrevyen 11. oktober 2011).⁸⁴ Gerd Kristiansen, Jan Davidsen, leder i Fagforbundet og arbeidsminister Hanne Bjurstrøm signaliserer nå at kommuneansatte må kunne jobbe fra to til fem flere helger i året slik at bruken av små stillinger reduseres. Vi må "løfte i flokk" for å løse det problemet som har oppstått, sier Kristiansen (ibid). Solidaritet med ansatte som ufrivillig må gå i små stillinger og ansvarlighet i forhold til arbeidsgiver er viktige element i denne resiproke tenkningen.

"Retten til hele stillinger for deltidsansatte bør komme foran heltidsansattes hevd på å jobbe hver tredje helg".⁸⁵

Bjurstrøm ønsker at også NSF støtter opp om en slik linje. Leder i NSF, Lisbeth Norman, er imidlertid avvisende og mener at det er helt legitimt å stå på kravet om fri tredje hver helg (Dagsrevyen 6. april 2011). Hun mener at å jobbe flere helger ikke vil bidra stort til å minske deltidbruken. Holdningen her er at man heller må satse på å øke grunnbemanningen. Den er i følge Sykepleierforbundet for lav mange steder. LO's utspill karakteriseres som "å svinge piskene over arbeidstakerne" og oppfattes som en trussel mot et arbeidsmiljø som allerede anses som tøft p.g.a. turnus.

"Det er belastende å jobbe i helgene. Skal sykepleierne jobbe ekstra må de få bedre betalt for helgearbeidet, som tariffavtalen gir hjemmel for" (L. Norman, ibid).

Sykepleierne som yrkesgruppe har relativt høy status med treårig høyskoleutdanning som krav for autorisasjon, og har, i kraft av å representere etterspurt kompetanse, klart å etablere seg som en betydelig maktfaktor innefor det helsepolitiske felt. Medlemsmassen i Sykepleierforbundet er sannsynligvis mer fornøyd med sin avtalte arbeidstid enn hva medlemmene med helsefaglig bakgrunn i Fagforbundet er. Kan hende er det en del av forklaringen på hvorfor Sykepleierforbundet velger å stå såpass hardt på kravet om å beholde det som oppfattes som opparbeidede privilegier?

⁸⁴Dagsrevyen 11. oktober 2011. <http://www.nrk.no/nett-tv/indeks/281382/>

⁸⁵ Gerd Kristiansen sitert d. 7. oktober 2011 i Aftenbladet.no

<http://www.aftenbladet.no/nytte/jobbe/Fagforbundet-pner-for-mer-helgearbeid-2876707.html>

Det eksisterer trolig en viss interessekonflikt mellom arbeidstakere i spørsmål om virkemidler for å gjøre noe med deltidsproblematikk. Ulik utdannelse og kompetanse, samt alder, ansiennitet og stillingsstørrelse kan være variabler som skiller. De godt etablerte med ettertraktet kompetanse og ønsket stillingsstørrelse vil sannsynligvis være minst interessert i å kompromisse i forhold til løsninger for ”å løfte i flokk”.

Skift/turnus-utvalget, ledet av Steinar Holden, slo i 2008 fast at det er vanskelig å gjøre noe med deltidsutfordringene uten å se på helgearbeidet (NOU 2008: 17). Økonomiprofessoren mener at deler av fagbevegelsen, ved å vike unna spørsmålet om turnusordninger med mer helgejobbing, prioriterer heltidsansattes interesser fremfor kampen for mindre ufrivillig deltid. Å innføre en lovfestet rett til heltid, slik Aasrud-utvalget tidligere drøftet⁸⁶, hevder han er helt gal medisin:

”Det er forunderlig at politikere kan snakke så lenge og mye om å lovfeste rett til heltid, når det finnes god faglig dokumentasjon som sier at hovedproblemet er helgebemanningen”. (Steinar Holden).⁸⁷

Kanskje er det disse tydelige signalene fra forskerne som gjør at mange, både innen AP og fagbevegelsen er på gli i retning av å ville lempe på helgepraksisen for å få til ordninger alle kan leve med?

Arbeidsminister Hanne Bjurstrøm roser i Dagens Næringsliv (den 18. november 2011) vise administrerende direktør i Spekter, Anne-Kari Bratten, for hennes forslag noen uker i forvegen om at sykepleiere som ikke jobber helg i det hele tatt, skal jobbe helgevakter. Mange tenker sikkert –ja, det skulle bare mangle.

Resiprositet og statsborgerskap

Holdninger til deltidsarbeid som individuelt og samfunnsmessig uønsket kan komme til uttrykk på indirekte måter ved at institusjonell resiprok praksis (for eksempel pensjonsregler

⁸⁶ Dagbladet 27.03.2011.

http://www.dagbladet.no/2011/03/27/nyheter/rigmor_aaserud/anette_trettebergstuen/innenriks/arbeiderpartiet/15973141/

⁸⁷ <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article4076693.ece>

som gir poeng ut fra inntekt og opptjeningstid), med uheldige konsekvenser for den deltidsarbeidende, ikke problematiseres, men tas for gitt. Om du arbeider deltid i mange år, får dette konsekvenser i form av lav pensjon. Som vi skal se rammer det særlig lavtlønte. Individualisering av ansvar for konsekvensene av politisk-økonomisk struktur ser ut til å være like utbredt på venstresiden som på høyresiden i norsk politikk. Ikke minst har jeg hørt flere politikere fra AP advare mot å jobbe deltid fordi det fører til lav pensjon⁸⁸. Det som implisitt sies er at de som deltar lite i den økonomiske sfære og velger lavtlønte yrker heller ikke kan regne med å få noe særlig av ressursene som finnes her. Det er et klart signal om hva slags virksomhet som verdsettes høyest i samfunnet; det lønnede arbeidet og det å vise ansvarlighet gjennom det økonomiske statsborgerskapet.

Det ville ikke være urimelig å forstå kriteriet om samfunnsmessig resiprositet som bredere enn som innsats i og gjenytelser via den økonomiske sfære. Samfunnsnyttig arbeid utenfor økonomien foregår hele tiden, men ville kunne blitt stimulert mer og vokst seg mer betydningsfullt i omfang med andre velferdspolitiske strategier. For eksempel vil en gjennom former for garantert minsteinntekt⁸⁹ kunne legger opp til at folk forventes både å engasjere seg i lønnet arbeid, og uviser ansvarlighet gjennom sitt økonomiske statsborgerskap der, men også bidrar på andre måter, slik som å engasjere seg politisk, skape aktivitet i lokale velforeninger, lage kulturarrangementer, avlaste hverandre med pass av barn, besøke og hjelpe eldre mennesker o.s.v. Tilrettelegging og forventninger om frivillighet, og om et sosialt ansvarlig statsborgerskap, har hatt tendens til å komme i bakgrunnen når ideen om selvforsørgelse gjennom lønnsarbeidet står så sterkt. Det gjør den halve yrkesrollen problematisk for individene rent strukturelt fordi alternative nettverk for gjensidig utveksling av goder og byrder ofte er svake eller i noen tilfeller fraværende. At det å delta mindre i lønnet arbeid automatisk skulle føre til mer frivillighet er jeg imidlertid ikke så sikker på. Dersom det er en ønsket utvikling er det sannsynligvis noe som bør stimuleres.

⁸⁸ Lokalt i Kristiansand har jeg vært på seminarer der Mette Gundersen og Kari Henriksen fra AP har uttalt seg sterkt advarende om ulempene ved å jobbe deltid, men hvor disse, i fravær av et hvert kritisk blick på institusjonelle ordninger, fremstår nærmest som urokkelige naturlover en bare må tilpasse seg.

⁸⁹ Mulighetene for en garantert minsteinntekt (basic income) drøftes blant annet av Philippe Van Parijs i artikkelen *Competing justifications of basic income*, og av Claus Offe i artikkelen *A non-productivist design for social policies* (Van Parijs et al. 1992).

Det samfunnsøkonomiske argument

Makroøkonomiske modeller der en ser på virkningene av arbeidstidsreduksjon gir som oftest lavere produksjon og mindre privat forbruk som resultat. Økonomisk verdiskaping blir mindre enn den ellers kunne vært, det blir færre verdier å fordele og etterspørsel reduseres. I følge Byrkjeland (2006) vil økonomien imidlertid finne sitt likevekstsleie, med lavere sysselsetting, lavere materiell produksjon og forbruk, men med mer fritid. Dette skulle jeg gjerne kunnet utdype, men har dessverre ikke fått tid å innhente informasjon.

I et velferdskapitalistisk samfunn som det norske, hvor en er avhengig av høy verdiskapning for å kunne opprettholde et omfattende velferdstilbud, men hvor høy kronekurs og høye lønninger ser ut til å drive industrien ut av landet, hvor antallet eldre syke vokser og hvor man er bekymret for innovasjonstørke og synkende kompetanse og arbeidsmoral i befolkningen, så fremstår neppe økt bruk av deltidsarbeid som en god ide.

Sosiologiprofessor Ivar Frønes går hardt ut i NHO-bilaget "Velferdsfellen" i Dagens Næringsliv i januar 2011 der han hevder at:

"I Norge investeres det i praksis mer i fritid og betalt yrkesfravær enn i forskning og utvikling"

Frønes er bekymret for en utvikling der vi lener oss tilbake og stoler på oljeformuen. Vi tar mange privilegier for gitt, syter over "brutalisering" samtidig som vi arbeider stadig mindre. Det skremmende med utviklingen, i følge Frønes, er at dette gjør oss ekstremt sårbare. Oljeresursene vil ikke vare evig, og det at vi arbeider mindre vil gi fremtidig mangel på arbeidskraft. Meldingen er ganske klar: Vi må komme oss opp og ut før "velferdsfellen" klapper igjen og struper oss. Deltidsarbeid er definitivt ikke det som skal til for å løse bemanningsproblemene eller få fart på verdiskapningen.

Som nevnt tidligere kan det være gunstig for en virksomhet å ha en del deltidsansatte, samt tilkallingsvikarer fordi disse utgjør en arbeidskraftreserve det kan trekkes på ved behov. Å øke andelen heltidsstillinger kan være både økonomisk vanskelig, men også problematisk dersom dette innebærer at en ikke har vikarer å sette inn ved sykdom eller annet fravær. Når det er mangel på arbeidskraft i en bransje vil likevel det å ha mange kompetente ansatte i mindre stillinger være betenkelig sett ut i fra et samfunnsøkonomisk perspektiv. Det kan

forstås som sløsing med samfunnets ressurser. Særlig problematisk er det når denne reserven faktisk ønsker å bidra mer, men hindres i dette.

Journalist Valerie Kubens er blant dem som henviser til samfunnsøkonomiske argument, i tillegg til individhensyn når hun skriver om ufrivillig deltid. I en kommentar i Fædrelandsvennen 8. mai 2010 hevder Kubens at:

... ”ufrivillige deltidsansatte representerer et enormt ubrukt arbeidskraftpotensial”.

Dette er en nokså vanlig misforståelse. Svært mange deltidsansatte arbeider ekstra utover sin avtalte arbeidstid. Det reelle arbeidskraftpotensialet blant de med en ufrivillig lav avtalt stillingsbrøk er derfor relativt begrenset (se f.eks. Kjeldstad 2009, Fevang et al. 2004 og Olsen 2002). Vi må inkludere alle deltidsansatte i regnestykket, også de som er fornøyd med stillingsprosenten sin, dersom vi skal få et volum på arbeidskraftreserven som det samfunnsøkonomisk er verdt å snakke om. Da er vi selvsagt langt forbi deltid som ufrivillig sett ut fra individet. Det handler snarere om at deltid er en arbeidslivstilpasning som er uønsket sett fra andre kulturelle og samfunnsmessige hensyn. Hvis alle som jobber deltid i stedet arbeider full tid, vil det i følge Fagforbundet og KS gi 71.000 nye årsverk i kommunal sektor.⁹⁰

I følge Moland (2009) finnes det en hel del skjult undersyssetting ved at mange flere enn de som aktivt gjør noe, ønsker en større stilling. Han mener vi bør bruke mål på uønskt deltid som omfatter også dem som ikke har gjort formelle fremstøt for å få utvidet stilling. Definisjoner av undersyssetting som inkluderer ”passive undersysselsatte”, som ikke er enkelt å måle, mener jeg tenderer både mot usikkerhet, men også forsøk på å tillegge begrepets egentlige subjekt, arbeidstakeren, meninger og preferanser vi ikke kan si noe sikkert om, men bare antar at de har. Antagelser vil i varierende grad stemme overens med hva som er individuelt ønskelig, og vil med stor sannsynligvis også preges av kulturelle tendenser og samfunnsmessige interesser. Dette er særlig tydelig når det snakkes om arbeidsmiljø, tilrettelegging og fleksibilitet på arbeidstakers premisser som gulrot for at det skal jobbes mer, noe jeg vil komme tilbake til.

⁹⁰ Dagsavisen 9. mars 2007.

Behovet for pleiepersonell vil bare øke i årene fremover, med mindre vi organiserer oss annerledes og får et langt mer avslappet syn på sykdom, alderdom og død enn det vi har i dag. Pleiermangel kommer nok til å fremstå som et av hovedargumentene for hvorfor folk må jobber mer innenfor disse yrkene. Frivillig deltidsarbeid og uvillighet til å jobbe mer enn tredje hver helg møtes allerede med krass moralisme fra arbeidsgiversiden. Tidligere i år uttalte forhandlingsleder i Spekter, Anne-Kari Bratten følgende:

”Det er altfor få som skjønner at vi trenger enormt med arbeidskraft i årene fremover. Tendensen er at folk velger fritid fremfor arbeidstid. Vi må oppprioritere verdien av arbeid. Når eldrebølgen kommer må folk i (helse)sektoren jobbe mer, og delta i den dugnaden det er. Da kan verken sykepleiere eller andre bruke den tiden de kunne stilt til rådighet for arbeidslivet til å sitte på kafé eller gå på Sats” (Dagsrevyen 6. april 2011).⁹¹

Bratten fikk i etterkant av utspillet 350 sms fra illsinte sykepleiere som blant annet ber henne *”brenne et visst sted”*, eller at de *”..håper hun ikke får hjelp dersom hun blir syk”*.⁹²

Selv om Brattens direkte ordbruk er langt krassere enn det som vanligvis blir sagt i debatten om pleiermangel og deltidsproblematikk, så later disse uttalelsene, i all sin usminkede ærlighet, å treffe kjernen i hva det uønskede ved deltid mye består i, nemlig en uansvarlighet som tilskrives grupper av arbeidstakere innenfor sektoren som frivillig velger deltid og har dette som sitt privilegium.

Andre samfunnsøkonomiske argument som tilsier at deltidsarbeid er uønsket henger sammen med kompetanse- og rekrutteringsproblematikk. Det kommer jeg inn på senere. Oppgående fagmiljøer er avhengige av at dedikerte ansatte får jobbe fullt. Det vil lønne seg å gi initiativrike personer som ønsker å bli mer integrert, mulighet til det. Det vil bidra til at helsevesenet og pleie- og omsorgssektoren fremstår som aktuelt og attraktivt også for nye generasjoner arbeidstakere (Moland 2009).

⁹¹ Dagsrevyen 6. april: <http://www.nrk.no/nett-tv/indeks/258742/>

⁹² Dagbladet 7. april 2011. <http://www.dagbladet.no/2011/04/07/nyheter/innenriks/arbeidsliv/16109773/>

Samfunnsøkonomi, pensjon og insentiver for arbeid

Fra mange hold hevdes det at det lønner seg samfunnsøkonomisk at folk holder seg friske og deltar lenge i yrkeslivet. Seniorer trengs i arbeidslivet. Den demografiske utviklingen, med flere eldre, fører til behov for begrensning av veksten i framtidige pensjonsutgifter, behov for finansiering av helse og omsorg for et økende antall gamle. Samtidig øker behovet for arbeidskraft. Dette er grundig dokumentert (NOU 2004:1, OECD 2004, St.meld. nr. 6 (2006–2007)). Det finnes riktignok også andre beskrivelser av situasjonen. Manifest Analyse kommer frem til at det ikke er nødvendig å stramme inn for å få velferdsrabalen til å gå opp. Løsningen er å i større utstrekning skattelegge privat virksomhet (Manifest, 2010).⁹³

Det kommersielle rådgivningsselskapet Econ-Pöyry har derimot ved flere anledninger gitt uttrykk for hvor viktig det er å få flere til å stå lengre i jobb.

”Dersom det lykkes i å redusere omfanget av tidligpensjonering, vil samfunnet kunne høste betydelige gevinster”.(ECON 2007: 1)⁹⁴.

I et senere notat anslås det at en forventet pensjoneringsalder for 50-åring med ett års økning vil kunne gi en samlet gevinst på 18-21 milliarder kroner årlig, noe som tilsvarer ca. 1% av BNP (ECON 2009). Hvor realistisk dette er, tør jeg ikke uttale meg om, men det er uansett illustrerende i forhold til den klokkeetro som finnes, ikke minst innen næringslivet, på at økt pensjonsalder er mulig og at det vil kunne gi stor samfunnsøkonomisk gevinst.

Å få flere arbeidstakere til å stå lengre i jobb har da også vært et klart politisk siktemål, ikke minst med innføring av nytt pensjonssystem. Pensjonsreformen trådte i kraft i 1. januar 2011 og er ment, som del av arbeidslinja, å gi insentiver for at folk skal jobbe lengre. Insentivene kan både angå arbeidsgiver og arbeidstaker.

Nærmere to av tre kommuner har innført tiltak for å beholde eldre arbeidskraft. Grunnen til dette kan være at kommunene vil få vansker med rekruttering dersom for mange velger å gå av med tidligpensjon fra 62 år, men også at de setter pris på den kompetansen og kunnskapen de eldre sitter på (Olberg 2011). Ordninger der man bruker ressurser på å få eldre arbeidstakere til å jobbe lengre kan også være uttrykk for et økonomisk bytte. Kommunen

⁹³ Ingen forfatter oppgitt.

⁹⁴ Ingen forfatter oppgitt.

sparer nemlig penger på å la folk stå lengre i jobb, noe som har sammenheng med finansieringen som dekker pensjonsordningene til kommunale arbeidstakere.

For arbeidstakers del innebærer reformen at de som venter med å ta ut pensjon vil kunne heve en høyere pensjon på et senere tidspunkt. Samtidig vil fleksibelt uttak av alderspensjon fra 62 år, der den enkelte selv må betale for sitt valg av avgangstidspunkt, bli mulig. Det åpnes også for at man kan velge å kombinere arbeid og uttak av pensjon. Ny folketrygd legger altså an til valgfrihet og fleksibilitet, men også noe motstridende og konkurrerende insentiver m.h.t. arbeid etter fylte 62 år. På den ene siden skal det lønne seg økonomisk å vente med å ta ut pensjon. På den andre siden gjøres det enklere, og for noen også mer lønnsomt, å gå av tidlig. Det viser seg da også at langt flere enn forventet velger å tidligpensjonere seg. I 2010 spådde Regjeringen at ca. 11 000 ville gjøre det. Ved utgangen av juni 2011 hadde antallet økt til over 24 000.⁹⁵ I Arbeidsdepartementet innrømmer man at dette vil koste dyrt på kort sikt, men mener at reformen vil føre til innsparing når effekter av regelverk for levealderjustering begynner å gjøre seg gjeldende.

Axel West Pedersen (2010) hevder at tidligere vurderinger om pensjonsreformens virkninger på sysselsettingen er overdrevent optimistiske.

Pedersen mener at det i den siste fasen av reformprosessen er gjort vedtak som svekker elementer i reformen som kunne forventes å gi økt yrkesdeltakelse. Det gjelder for det første opptrappingen av minstepensjonen.

”For mange vil høyere minstepensjon føre til at gevinsten for å jobbe gjennom livet blir mindre”. (ISF, Nyhetsarkiv).⁹⁶

Et annet poeng som Pedersen vektlegger er at det ved tidligere beregninger ikke er blitt tatt hensyn til at gevinsten for mange vil bli ytterligere redusert som følge av at mange pensjonister må betale en nokså høy marginalsatt. De nye skattereglene innebærer dessuten en subsidiering av et tidlig uttak av pensjon, noe som kan tenkes å få en negativ innvirkning på avgangsalder og yrkesaktivitet etter fylte 62 år. Sist, men ikke minst, betyr utfallet av

⁹⁵ Aftenposten, lørdag 24. september. Solveig Ruud.

⁹⁶ ISF, Nyhetsarkiv: <http://www.samfunnsforskning.no/ISF/Nyhetsarkiv/Mindre-effekt-paa-sysselsetting-enn-forventet>

tarifforhandlingene i 2009 at reformen må forventes å få liten betydning for den tredjedelen av lønnstakerne som jobber i offentlig sektor (ibid).

”Offentlig ansatte trenger ikke mer enn 30 års opptjening for å få full pensjon og de vil i liten grad bli premiært for å fortsette å jobbe etter fylte 62 år” (ibid).

Insentivene for at den enkelte arbeidstaker skal stå lengre i jobb er altså på ingen måter entydige. Reglene er dessuten såpass kompliserte at det nok er lite sannsynlig at alle vil ta seg tid til nøye å vurdere hva de skal gjøre ut fra økonomiske avveininger. Sannsynligvis vil mange la seg friste til å fordele pensjonen over flere år og kanskje trappe ned ved å jobbe redusert dersom arbeidsgiver er i stand til å tilrettelegge for det.

I følge Per Erik Solem (2007) ligger ikke utfordringen i å få eldre til å jobbe lengre, men i å få arbeidslivet til å ta i mot de som ønsker det. Han sier at mange vil ønske å arbeide deltid. Hvorvidt dette er ønskelig, sett ut fra arbeidsgiver og interessene til andre ansatte, vil nok variere. Samfunnsøkonomisk er det neppe lønnsomt, men det vil sannsynligvis jevne seg ut etter hvert som regningen for å stå utenfor arbeidslivet i større grad tilfaller den enkelte arbeidstaker. Virkningene av pensjonsreformen følges nøye.

Tjenestekvalitetsargumentet

Argumentet om tjenestekvalitet og brukerhensyn er et av kronargumentene for hvorfor deltidsstillinger er uønsket. Mange deltidsansatte antas å føre til at altfor mange pleiere er involvert i pleien av hver bruker. Det går ut over brukerens trivsel ved at det er ubehagelig og utrygt å forholde seg til så mange forskjellige pleiere (Moland 2009: 21), men også sikkerhet fordi viktig informasjon om pasientens/ brukerens tilstand, hva en må passe på o.s.v. ikke alltid vil nå frem til pleierne som trenger den. Kvalitetsargumentet hører for øvrig også sammen med kompetanseargumentet, som jeg kommer inn på siden.

Sykepleier Runar Bakken skriver i sin pamflett Englevakt at:

”Hensynet til arbeidstakere som ønsker deltidsstilling vurderes som viktigere enn hensynet til pasientene. Denne prioriteringen må opphøre. Et høyt antall deltidsstillinger medfører at et høyt antall forskjellige personer forholder seg til en og samme pasient” (Bakken 2009: 86).

På Dagsrevyen 11. oktober 2011 kunne vi høre om sengeliggende Konrad som har hatt 47 ulike pleiere på besøk hjemme hos seg i løpet av en måned (!). På et bokollektiv i Skien ble en eldre kvinne med puste- og svelgeproblemer kvalt av oppsamlet mat og slim i svelget som følge av overmating. For mange nye pleiere antydes som årsak. Pårørende mener at flere av dem som ble satt inn ved sykdom ikke hadde de rette forutsetningene for å gi den hjelpen som vedkommende trengte. Pasientombud i Telemark, Vigdis Mariedatter Gulbrandsen, synes situasjonen er svært alvorlig og er bekymret for pasientsikkerheten, men også for ivaretagelse av verdigheten til pasientene.⁹⁷

I det samme innslaget peker Lisbeth Norman fra NSF på at terskelen for å få sykehjemsplass er blitt veldig høy. De som får plass er ofte veldig syke og det kreves kompetanse for å følge dem opp. Hun vektlegger behovet for flere med fagutdanning, men sier også:

”Kontinuitetsbrudd –det at mange pleiere er innom pasienten, er den største trusselen mot kvalitet og pasientsikkerhet”.

Det er også mitt inntrykk, etter flere år som pleier i eldreomsorgen, at for mange pleiere hos pasientene/ brukerne, samt uerfarent pleiepersonell med for dårlig utviklet skjønn, utgjør hovedutfordringen i forhold til tjenestekvalitet og verdighet. Jeg vil likevel minne om at det å arbeide med svært skrøpelige eldre og pasienter som nærmer seg terminalstadiet, alltid vil innebære en viss risiko for at en involveres i situasjoner der komplikasjoner oppstår. Vi må ikke komme dit at det vekker oppsikt i seg selv at gamle mennesker på sykehjem dør. Det er et av de mer sannsynlige stedene at vi kommer til å avslutte livet. Av og til ender det på måter som virker dramatiske. Det er veldig beklagelig, med samtidig umulig å garantere seg mot. Flere heltidsansatte og flere med formell kompetanse vil kanskje hjelpe, men neppe eliminere problemet.

⁹⁷ <http://www.nrk.no/nett-tv/indeks/281381/>

Brukeren i sentrum – myndiggjorte medarbeidere; et ledelsesperspektiv

Argumentet om tjenestekvalitet trekker også på elementer fra NPM-ideologien der parolen ”brukeren i sentrum” og troen på ”myndiggjorte medarbeidere” vektlegges. For en arbeidsgiver som er opptatt av læring i organisasjonen, av produksjons- og tjenesteflyt, rasjonell drift og kontinuerlig forbedring, vil utstrakt bruk av deltidsarbeidskraft lett kunne forstås som et hinder for å nå disse målene.

”En lærende og utviklende organisasjon trenger ansatte som er aktivt involvert i utøvelse og utforming av tjenestene. Der ledere ikke har stabile, involverte og selvgående medarbeidere i store stillinger, må de i stedet sløse bort tid på å skaffe deltidsarbeidskraft, lære denne opp, kontrollere og organisere den”... ”Dersom store deler av de ansatte har en marginal tilknytning, faller også flere arbeidsbelastninger på den delen som jobber i store faste stillinger” (Moland 2009: 21).

Det er trolig mye riktig i disse bekymringene. Deltid er med på å skape fragmentering i forhold til tjenestekontinuitet, læring og arbeidsmiljø (Amble 2008b). Samtidig er det ikke slik at alle stillinger under hundre prosent kan regnes som ”marginal tilknytning”. Mange har såkalt lang deltid og er fornøyd med det. De har kanskje også rimelig lang fartstid, har erfaring og er godt kjent med brukernes behov og med husets rutiner. Det er få holdepunkter for å si at en arbeidstid tilvarende mellom 60 og 80 prosent i seg selv skulle representere en trussel mot tjenestekvaliteten. Det er sannsynligvis det store antallet småstillinger, og kanskje særlig den utbredte og til dels ukritiske vikarbruken som er uforsvarlig og en direkte trussel mot pasientenes ve og vel. Faglærte og ufaglærte pleiere som benyttes mye som vikarer og som er godt likt, bør få mulighet til en så sikker tilknytning til arbeidsstedet som mulig. Jeg tror det kan ha en sterk positiv effekt på pleiernes evne til god skjønnsutøvelse fordi sikkerhet i arbeidsforholdet styrker arbeidstakers ”eierforhold” til jobben de utfører, og dermed også følelser av ansvar og av lojalitet også til andre enn en selv. lite er trolig mer skadelig for brukerne enn følelsesmessig frakoblede ”pleier-roboter” som ikke eier overskudd til å bry seg om ”fru Olsen” klarer å svelge eller ikke.

Å dempe de uheldige konsekvensene for brukerne ved å ha deltidsarbeidende handler også om organisering. Med organisering kan en forhindre at ”alle jobber med alle”. Det gjelder både i forhold til gruppen av ansatte, ved at en sørger for at de som fungerer godt sammen, fast gis vakter sammen slik at gode arbeidsteam får anledning til å sette seg. I tillegg gjelder det i

forhold til hvilke brukere de ansatte har ansvar for å følge opp. Deltidsansatte kan muligens, av brukerhensyn, måtte godta ordninger der de forholder seg til færre brukere enn heltidsansatte. Hvorvidt dette er ønskelig ut fra driftsledelsen er slett ikke sikkert, men ut fra faglige vurderinger er nok det til det beste.

Kompetanseargumentet

Kompetanseargumentet henger sammen med det forrige argumentet om tjenestekvalitet og brukerhensyn. Grunnen til at jeg har skilt det ut som eget punkt er at det normativt, ikke bare viser til hensynet til brukerne og arbeidsgiverne, også til arbeidstakerne som bærere av kunnskap, verdier og kultur, og til arbeidsfellesskapet bestående av mennesker med ulik bakgrunn og utdanning, som trenger motivasjon og et rom for å utøve sin kompetanse for å kunne gjøre en god jobb. Argumentet inneholder noen antagelser som angår faglig kvalitet, kultur på arbeidsplassen, motivasjon og om hva som fremmer og hemmer rekruttering til helse- og omsorgsykker.

Leif Moland skriver at:

”En arbeidsplass med mange deltidsansatte i små stillinger vil lett utvikle fattige læringsmiljøer og en situasjon der de mest kompetente medarbeiderne okkuperes med opplæring av stadig nye på bekostning av brukerkontakt. Arbeidsplasser som ikke tilbyr fullverdige ansettelsesforhold, kommer også ofte til kort i konkurransen om de dyktigste medarbeiderne” (Moland 2009: 21).

Bekymringen er altså at opplæring av stadig nytt personell går ut over kjernevirksomheten, oppfølging av brukere og pasienter, i tillegg til at vansker med å få hele stillinger skremmer bort de dyktigste og mest dedikerte.

Dette er argumenter som jeg registrerer går igjen hos flere som uttaler seg om deltidsproblematikk, alt fra seriøse forskere som Moland til yrkesrepresentanter, politikere og andre debattanter i media, som har plukket opp disse poengene –og bruker dem vil jeg si, heller ukritisk. For hvilke ”tidstyver” står vi egentlig overfor i helsetjenestene? Og hva vet vi om hvilke strategier for rekruttering til pleie- og omsorgsyrkene som virker og ikke virker? Det kommer jeg tilbake til.

Først vil jeg gi en oppsummering av hva Runar Bakken mener er problemet i eldreomsorgen. Trolig treffer hans beskrivelse ganske godt i forhold til hva en del yngre og godt utdannede pleiere tenker og opplever.

Bakken mener at omsorgssektoren har gjort seg avhengige av det han kaller for ”en husmoderlig arbeidstakeridentitet utgått på dato”, og at den derfor fortsetter å tiltrekke seg deltidsorienterte kvinner. De som rekrutteres er i stor grad kvinner fra arbeiderklassen som er innstilt på å leve med en annen enn seg selv som hovedforsørger. Det som gjerne karakteriserer mange av dem, er at de har havnet der nokså tilfeldig. De har i utgangspunktet ikke hatt noen spesiell interesse for omsorg som yrke, men trekker på sin erfaring og identitet som kvinne og som mor inn i rollen som pleier (Bakken 2009). Kombinasjonen deltidsorientering og lav eller ingen formell utdanning utgjør et kompetanseproblem når arbeidstakere med en ikke-faglig omsorgspraksis bygd på en foreldet kvinnerolle, får regjere arbeidskulturen. Dette virker uheldig inn på flere måter.

Ved kapasitetsproblemer fører husmoderlig ansvarsfølelse og dårlig samvittighet til at fokus først og fremst rettes mot å få unna det mest nødvendige arbeidet, og sørge for at pasientene er tilfredse, mens strukturelt forankret uansvarlighet, i form av for lav grunnbemanning og mangelfull satsning på kompetanse, ikke tas tak i. Stadig bemanningsmangel, i tillegg til mange krav ovenfra om dokumentering, fører til at mange blir utslitt. De kan begynne å utvikle overlevelsesstrategier som innebærer ulike former for tilbaketrekning og distanse til arbeidet og til kolleger, deriblant å gå ned i stilling, dersom økonomien tillater det.

I følge Bakken vil det opplevde presset ofte føre til at kvinner i underordnede posisjoner danner homogene kulturer på arbeidsplassen; en ”sliterkultur” karakterisert av internt samhold, men motstand mot alt som smaker av merarbeid, forandring og endring. Flinke og faglig engasjerte ansatte som ser forbedringspotensial og ønsker å endre på rutiner for å kunne heve kvaliteten på omsorgen, kan bli hindret av sterk sosial kontroll. For eksempel kan sykepleieres forsøk på å sette faglig standard og fordele arbeidsoppgaver ut fra hvilke kompetanse arbeidsoppgavene krever, bli ”sabotert”.

”På den måten holder kulturen fast ved og konserverer de tradisjonelle kvinnelige kjønns- og arbeidsnormene, og sier med det –indirekte- at kunnskapsbasert yrkesutøvelse er en trussel” (Bakken 2009: 70).

Bakken er bekymret for rekrutteringen til en sektor hvor behovet for personell øker, som han sier –dramatisk. Dessverre ønsker stadig færre å jobbe med pleie og omsorg. Det gjelder ikke minst for unge kvinner fra middelklassen, som tidligere utgjorde et viktig rekrutteringssegment, og for menn som primært forbinder arbeid med utøvelse av egen kompetanse. Problemet er en akterutseilt strategi for rekruttering innen sektoren.

Særlig i kommunene baserer man seg på en avleggs kvinnerolle, ”husmorengelen”, som har arbeidet under betingelser som nye generasjoner kvinner og menn ikke finner seg i. Deltidsarbeid er til hinder for selvforsørgelse og likestilling, noe fremtidige generasjoner heller ikke kan godta. Til sammen utgjør dette en stor trussel mot rekruttering, kompetanse og kvalitet. Det som trengs er en nasjonalt og politisk styrt moderniseringsprosess som, i følge Bakken, vil være krevende –spesielt for deltidsansatte og ufaglærte.

Kunnskapsbasert praksis

Det som Bakken etterlyser er i stor grad et spørsmål om tilførsel av mer ressurser slik at en kan øke grunnbemanningen, heve lønnsnivået til pleierne, samt heve kompetansen til de ansatte. Han er opptatt av faglig ledelse og muligens tilhenger av det som går under betegnelsen *kunnskapsbasert praksis*, uten at dette nevner dette direkte.

Bjørndal (2009) definerer kunnskapsbasert praksis som *det å treffe faglige valg ved å integrere det vi vet, med det brukeren ønsker*. Innenfor denne tilnærmingen legges det stor vekt på å være faglig og forskningsmessig oppdatert på hva som virker og ikke virker, og kunne forene dette med nødvendig skjønn i møtet med praksis. Systemer for dokumentasjon og koordinering er viktig, slik som et felles faglig språk for å beskrive pasientenes tilstand og behov, samt rutiner som sikrer samordning av pasientoppfølgingen. Overlevert ”ekspertkunnskap” og erfaringsbasert skjønn gir ikke uten videre et godt resultat. Praksis må hele tiden evalueres kritisk.

Jeg kan godt å se for seg at en del av de litt eldre og ”satte” pleierne kan synes at noen av ideene til de unge er i overkant omstendelige og ambisiøse. De får kanskje signaler om å moderere ambisjonsnivået, noe Bakken ser ut til å kalle ”verdsettingsdiskriminering” av kompetanse. Faglige ansatte med gjennomtenkte forslag til hvordan en kan bedre praksis, kan

bli møtt med sabotasje. Å fordele arbeidsoppgaver ut fra hvilken kompetanse (les: utdanning) arbeidsoppgavene krever, er heller ikke alltid like populært, i følge Bakken.

Min erfaring fra der jeg har arbeidet er at dette nødvendigvis ikke er så ille. Unge dyktige pleiere kan bli lyttet til nettopp fordi man vet at de kan tilføre viktig, ny kompetanse. Å ha en behagelig væremåte slik at en evner å kommunisere forslag til endring på en ok og ikke-fordømmende måte er selvsagt et pluss.

Deltid og jobbengasjement

Moland (2009a: 11) mener at arbeidstakere som jobber deltid, og som ønsker å beholde stillingsstørrelsen, men også heltidsansatte som ønsker å redusere stillingen sin er "lite engasjert i faglig utvikling".

Det går ikke klart frem hva som legges i begrepet "faglig utvikling", men det er mulig at Moland sikter til en mer evidensorientert tilnærmingen til kunnskap og kompetanse, noe jeg også oppfatter at Bakken etterlyser. Uten å kjenne til hvordan spørsmålene som er ment å måle faglig engasjement er formulert, så er det vanskelig å si hva dette egentlig betyr. Jeg har dessverre ikke hatt tilgang på disse. Om det skulle vise seg at spørsmålene har en viss verdimeisig slagside m.h.t. kompetanse- og kunnskapssyn, kan det godt hende at disse gruppene forstås som mindre engasjerte enn de i virkeligheten er. "Fagutvikling" og "tjenesteutvikling" kan bli oppfattet som verdiladede begreper med konnotasjoner til spesielle trender innen faget eller sektoren, slik som NPM, TKL (total kvalitetsledelse) og ulike "kvalitets"-tiltak, som ikke nødvendigvis alle er like positive til. Vabø (2007) fant at pleiepersonell i helse- og omsorgssektoren var frustrert over disse nye trendene. Brukt i et spørreskjema som er ment å fange opp jobbengasjement vil spørsmål som gir assosiasjoner til for eksempel innføring av nye elektroniske verktøy for dokumentasjon (IKT), "skjemavelde" eller "kontrollvelde", kunne medføre feilmåling. Høy alder kan selvsagt også medvirke til en noe "satt" og lite omstillingsvillig innstilling hos de ansatte. Kombinasjonen lang ansiennitet og en et i utgangspunktet lunkent engasjement for yrket er kanskje ikke den beste kombinasjonen?

Lærevillige og interesserte ufaglærte som ønsker flere utfordringer i jobben støter imidlertid også på hindringer. Det henvises gjerne til pasientsikkerhetshensyn når uskolerte ikke får

prøve seg på litt utfordrende oppgaver, men kanskje veier yrkesproteksjonisme vel så tungt? Det er mitt inntrykk at praktisk kunnskap, for eksempel om fysisk opptrening, sårstell o.a. kunne vært formidlet til flere av de ansatte på forsvarlig vis, men at sikkerhetshensyn (mis)brukes som forklaring på hvorfor det ikke er mulig. Det må være mulig å ha kontroll med kvaliteten ved at faglige ansatte styrer hvem som får slippe til, slik Bakken (2009) er tilhenger av, men likevel kunne vise flinke og lærevillige medarbeidere tillit ved å gi dem utfordringer. Det som ellers har lett for å skje er at uansett om de ufaglærte ønsker det eller ikke blir de henvist til ”å vaske rumper, tørke snørr, dekke bordet og mate”. De *er* sliterne. Mangel på utfordringer i arbeidet kan være en grunn til deltidsorientering.

Jacobsen (1999) sin undersøkelse av hvordan deltidarbeid påvirker jobbengasjement⁹⁸ konkluderer med nettopp dette. Det viser seg at deltidsansatte settes til mindre utfordrende jobber, og at de i mindre grad deltar i interne beslutningsprosesser enn heltidsansatte. Dette gir seg igjen utslag i lavere engasjement. For å opprettholde engasjement må ledelsen være flink til å integrere deltidsansatte i beslutningsprosessene (Jacobsen 1999). De bør med andre ord heller legge ut en gulrot, enn å true med pisken.

Halrynjo og Steen (2010) antyder at for offentlig ansatte uten høyere utdanning er manglende utfordringer i jobben og muligheter for realisering av egen kompetanse som et større problem enn opplevd utilstrekkelig kompetanse. For grupper av arbeidstakere som er bekymret for egen helse, har imidlertid utsikter til mer innflytelse og en mer tilrettelagt arbeidssituasjon liten eller ingen innvirkning på egen forventet jobbtilknytning i fremtiden. For de som slutter på AFP og som først og fremst motiveres av utsikter til å nyte fritiden, vil større utfordringer i jobben kanskje få dem til heller å velge å stå lengre i jobb (Blekesaune og Øverbye 2001). Type motivasjon vil også variere mellom individer, også innenfor samme yrke. Motivasjonen kan variere med familiesituasjon, partner, barn og omsorgsansvar for foreldre (Solem 2007).

Vi kan kanskje anta at det er de relativt unge (50-), de med best helse, og de som savner utfordringer i jobben som i størst grad vil kunne la seg oppmuntre til å arbeide mer gjennom tiltak som innebærer mer tilrettelegging, involvering og ansvar. Kortvarige, men gode og praksisrelevante kurs, holdt av erfarne pleiere med evne til formidling, vil kunne fungere både

⁹⁸ Undersøkelse foretatt i ved kommunale aldershjem, der de ansatte i stor grad er enten sykepleiere, hjelpepleiere eller ufaglærte.

bevissthetsskjepende i forhold til kvaliteten av egen praksis, men også som en appetittvekker m.h.t. ytterligere å kvalifisere seg gjennom utdanning. For seniorer og arbeidstakere med helseproblemer er det sannsynlig at slike tiltak har begrenset effekt ønsker om å jobbe mer.

Rekrutteringsspørsmålet –hva betyr deltid?

Bente Abrahamsen og Håkon Høst gir uttrykk for en mer pragmatisk holdning enn Runar Bakken til at pleieryrkene tiltrekker seg deltidsorienterte kvinner. Både Abrahamsen og Høst registrerer at mulighet for deltidsarbeid rekrutterer til sykepleier- og hjelpepleieryrket⁹⁹. Dette må man ta til etterretning i valg av rekrutteringspolitisk strategi.

Høst sin doktoravhandling er en studie av hjelpepleieryrkets rekruttering og dannelseshistorie fra 1960 til 2006. Avhandlingen beskriver og analyserer hvordan sentrale utdanningsreformer gjennom en periode på over 40 år har virket (Høst 2007). Det viktigste funnet er at det har etablert seg et særdeles standhaftig rekrutteringsmønster basert på voksne kvinner som myndighetene gjennom sine ambisiøse utdanningsreformer ikke har maktet å endre. De som søker hjelpepleierutdanning i dag har det til felles med de som søkte hit på 1960-tallet, at det i all hovedsak er voksne kvinner med omsorgserfaring. Gjennomsnittsalderen er 33 år. De er annerledes ved at de, i forholdet til gjennomsnittet i befolkningen for øvrig, har et høyere utdanningsnivå og også mye arbeidserfaring. Den rådende utdanningspolitikken, som er å rekruttere ungdom gjennom den videregående skolen, må sies å ha mislyktes. Bare en mindre del av rekrutteringen til feltet, ca.20 prosent, er basert på ungdom utdannet herfra, og pleie og omsorg nyter relativt lav status i den videregående skolen. Kostnadene ved denne feilslåtte politikken ser ut til å være at profesjonaliseringen av pleie- og omsorgsfeltet har blitt lidende.

I forbindelse med disputasen kan vi lese på UiB sin nettside:

⁹⁹ "Deltid rekrutterer til pleieryrkene". http://www.hioa.no/Om-HiOA/SPS/node_1356/SPS-kronikk/Deltid-rekrutterer-til-pleieryrkene

”Ved at utdanningspolitikken har vært konsentrert om de gruppene som ikke blir rekruttert, har utdanningsmyndighetene abdisert i forhold til å utvikle utdanning og opplæring av de som faktisk blir rekruttert, nemlig de voksne.”¹⁰⁰

Høst er opptatt av at en må ta tak i det rekrutteringsgrunnlaget som faktisk finnes. På bakgrunn av situasjonen i pleiesektoren og forventninger om økt etterspørsel etter denne type arbeidskraft i årene framover, kan man hevde at dagens arbeidstidsmønster blant hjelpepleiere og sykepleiere er en dårlig utnyttelse av kvalifiserte pleiere. Opp mot dette står at:

”..gode muligheter til deltidsarbeid synes å være en helt sentral faktor for å opprettholde dagens rekrutteringsgrunnlag og dermed stabilitet i sektoren” (ibid).

Vi ser altså at kompetanseargumentet mot deltid ikke finner udelt støtte. Om en går så drastisk til verks når det gjelder å gjøre heltid til norm i pleie- og omsorgssektoren, slik enkelte ønsker, står en i fare for ”å skyte seg selv i foten” m.h.t. rekruttering. En for ensidig vektlegging av deltid som rekrutteringsfiendtlig medfører ikke riktighet. Synspunktet ser ut til å bygge på normative forestillinger om hva som bør være, og har en viss klassemessig og kulturell bias ved at det henger sammen med hva grupper av ansatte, men også andre (gjerne med høyere utdanning), forstår og erfarer som problematisk.

Opplæring og andre ”tidstyver”

En innvending mot bruk av mange småstillinger er at det går veldig mye tid bort til opplæring av mange personer. Deltidsbruken blir slik en ”tidstyv” for andre ansatte og tar oppmerksomheten deres bort fra kjernevirksomheten (Moland 2009a).

Dette kan ha noe for seg. Særlig er det relevant om det på en arbeidsplass, i tillegg til mange deltidsansatte, et høyt antall vikarer uten fast stillingsbrøk, og kanskje også høy turnover. Opplæringen vil måtte foregå kontinuerlig. Pleiere med lite erfaring kan i slike situasjoner bli bedt om å gi opplæring til helt nye vikarer, noe som vil kunne resultere i at viktig kunnskap

¹⁰⁰ NY DOKTORGRAD. Pleie og omsorg: En feilslått utdannings- og rekrutteringspolitikk

http://www.uib.no/info/dr_grad/2007/Host_Hakon.html

og informasjon om brukere/ pasienter ikke når blir formidlet. Spørsmål om tidsbruk i forbindelse med opplæring dreier seg imidlertid også om hvordan dette gjøres. Er det slik at opplæringen av nye tilsatte alltid foregår på de smarteste og mest effektive måtene? Og finnes det ikke også andre tidssluk enn opplæring som med fordel kunne vært gjort noe med?

På det første spørsmålet vil jeg svare nei. På det andre ja. Opplæringen av ufaglærte vikarer for eksempel, kan for eksempel være preget av tilfeldighet og lite samordning. Ved å etablere gode rutiner i forbindelse med opplæring, slik som å gi nytilsatte tilgang til oversiktlig og oppdatert skriftlig informasjon om brukerne, gi viktig generell informasjon når flere er samlet, samt bruke møtevirksomhet (personalmøter o.l.) til å formidle viktige beskjeder og anvendbar kunnskap, så vil opplæringen kunne bli mer samordnet og effektiv. I enkelte velferdsinstitusjoner har man lagt seg til en svulmende møtekultur som først og fremst stjeler tid, trekker de ansatte bort fra kjernevirksomheten og er til irritasjon. Også for mange og for omstendelige krav til dokumentasjon kan utvikle seg til å bli noe pleiepersonellet opplever mer som kvalitetshindrende enn kvalitetsfremmende, ved at det går ut over tid til det arbeidet som skal sikre nettopp -kvalitet. Dette har Mia Vabø (2007) belyst grundig i forbindelse med en studie av hvordan hjemmehjelpstjenesten påvirkes av nye styringsprinsipper og innføring av systemer for kvalitetssikring i helsesektoren.

Konklusjonen er at mange småstillinger krever ressurser til opplæring, men at det finnes måter å hindre at dette tar uforholdsmessig mye tid, og at en med fordel også bør vurdere hvilke andre unødvendige tidssluk som finnes og hva en kan gjøre med det. ”Opplæring-som-tidstyv”-argumentet rammer først og fremst bruken av mange småstillinger, men særlig omfattende vikarbruk.

Integrasjonsargumentet

Integrasjonsargumentet bygger på den antagelsen at det er gjennom full deltakelse og involvering i arbeidslivet at vi best kan sikre at de ansatte integreres og inkluderes på arbeidsplassen og i samfunnet. Mye forskning viser at deltid kan ha en inkluderende effekt, ved at det gjør det mulig for flere, som ellers ville stått helt utenfor, å delta i yrkeslivet (se f.eks. NOU 2004: 29 og Solem 2007). Det kan gjelde for studenter, for eldre arbeidstakere og delvis uføre, men også andre som ikke ønsker eller kan binde seg til en full stilling.

Argumentet om integrasjon og inkludering brukes imidlertid også med motsatt fortegn. Her forstås deltid mest som et hinder og en ulempe, både for den enkelte og for samfunnet.

Heidi Nicolaisen ved UiO mener at selv om tilgang på deltidsjobber av høy kvalitet til en viss grad kan være med på å sidestille deltidsarbeid med fulltidsarbeid, så vil ”myk” regulering m.h.t. deltidsansattes rettigheter, og en alminneliggjøring av de ulempene som knytter seg til det å arbeide deltid, hindre at slik sidestilling realiseres (Nicolaisen 2011).

Sett i sammenheng med de andre argumentene vi har vært innom til nå forstår man gjerne deltid som et mulig hinder for tjenestekvalitet. Deltid blir dessuten ansett som lite økonomisk bærekraftig for individet. En norm om heltid trer derfor frem som retningsgivende for mange av tiltakene som foreslås i forbindelse med arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv (IA).

Moland vektlegger for eksempel viktigheten av tilrettelegging for å gjøre det mer attraktivt å jobbe enn å redusere stilling:

”Ansatte som jobber frivillig deltid fordi de ikke har krefter til å jobbe i full stilling, vitner ikke om en inkluderende arbeidsgiverpolitikk. Her vil bedre tilrettelegging på arbeidsplassen være et betydelig sterkere eksempel på inkludering” (Moland 2009a: 55).

Moland mener at godt IA-arbeid innebærer at både arbeidsinnhold og arbeidstid i størst mulig grad tilpasses de ansattes behov og evner, men at reduksjon av stillingsstørrelse ikke bør være det virkemiddelet man først griper til. Økt oppgavevariasjon, 3+3-turnus, ønsketurnus og ulike andre fleksible arbeidstidsordninger er blant alternativene som trekkes frem¹⁰¹. Også økt grunnbemanning kan være aktuelt. Det var blant virkemidlene ved tre tjenestesteder i Skedsmo kommune som i tidsrommet 2007-2009 hadde et prosjekt gående for å redusere omfanget av uønsket deltid og arbeidsbelastninger (se Moland 2009b).

Ved slutten av prosjektperioden i Skedsmo var flere fornøyd med arbeidsmiljøet enn de var i starten. Opplevd stressnivå var gått noe ned. Sykefraværet sank med et par prosent i begynnelsen, men flatet siden ut og stabiliserte seg på ca. 12 prosent. Man klarte å øke gjennomsnittlig stillingsprosent i perioden. I tillegg ble det flere som ønsket å gå opp i stilling, noe som Moland tolker som at de ansattes arbeidslyst- og kapasitet ble styrket som

¹⁰¹ Se for øvrig Gautun 2002 for flere alternativer.

følge av bedret arbeidsmiljø. Lederes betydning i prosjektgjennomføringen og for arbeidsmiljø ble ikke belyst.

Økning i undersysselsetting kan ha flere årsaker. I likhet med deltidsorientering vil også orientering i retning av heltid eller økt stillingsprosent kunne ha sammenheng med kulturell påvirkning. I forbindelse med et prosjekt der en viktig del av målsettingen er å få flere til å jobbe mer (og færre til å ville jobbe mindre), er det ikke usannsynlig at ansattes preferanser påvirkes i retning av det som via målsettingen frontes som en ønsket innstilling.

”Utviklingspotensial for inkludering”

De normative forventningene om heltid viser seg tydelig i Molands metaforiske retorikk om koblingen mellom arbeidstid og inkludering. I forbindelse med at han diskuterer hvorvidt en arbeidstidspraksis med stort innslag av deltid er inkluderende eller ekskluderende, skriver han følgende:

”..mange som jobber frivillig deltid er mindre involvert i arbeidsmiljøet og tjenesteutviklingen. De fremstår dermed som et frivillig B-lag med et utviklingspotensial for full inkludering” (Moland 2009a: 55).

For det første forutsettes det her at deltidsarbeidende er mindre involverte og engasjerte, uten at holdbarheten av og årsakssammenhengen i dette er oppe til kritisk vurdering. Det henvises til Falkum, Hagen og Trygstad sin rapport om bedriftsdemokratiets tilstand. Her antydes det at deltidsansatte gis mindre innflytelse enn heltidsansatte (Falkum et al. 2009). Noen målinger eller teoretiske utlegninger om sammenhengen mellom arbeidstid og jobbengasjement og involvering, inneholder rapporten imidlertid ikke. Når arbeidstiden stiger vil det på et eller annet punkt begynne å påvirke motivasjon og engasjement negativt. Hva som er optimal arbeidstid for den enkelte –altså en arbeidstid som gjør at arbeidstaker både får tid å restituere seg utenfor jobben og å holde seg oppdatert og involvert på jobben, vil variere. Å ha overskudd til å gjøre en kvalitativt fullgod innsats når en er på jobb handler for manges del om muligheten for distanse ved å kunne være fysisk og mentalt et helt annet sted. Da er ikke tilrettelegging på arbeidsplassen rett medisin. Dette ser Moland ut til å undervurdere, og ved at han gjør det, sier han implisitt at de ansatte er langt mer ensartede m.h.t. preferanser og behov enn det trolig finnes belegg for å hevde.

Begrepet ”inkludering” benyttes for øvrig på en måte og i en sammenheng som er problematisk. Hva betyr det å ha ”*et utviklingspotensial for inkludering*”?

Å ha et ”utviklingspotensial” vil si at en er i besittelse av en ikke ennå realisert mulighet for å bli noe mer eller noe annet. For at et utviklingspotensial skal la seg realisere må vi aktivt bidra til å dyrke det frem, øve oss og strekke oss. Målet for utviklingen er i dette tilfellet inkludering –å bli akseptert av og involvert i arbeidsfellesskapet. For å komme dit at det blir mulig –for å gjøre seg fortjent til å bli inkludert, så må en strekke seg etter å bli del av et annet og bedre ”lag”; de heltidsansattes lag.

B-lags metaforen som Moland bruker på de deltidsansatte er ment å vise til denne gruppens antatte manglende kompetanse, lavere jobbengasjement og underordnede innflytelse. Vi er vant med at B-lags metaforen, som vel er hentet fra idretten, benyttes i ulike sammenhenger som en nedsettende karakteristikk på en gruppe som ikke når opp i konkurranse. Jeg mener at metaforen, p.g.a. de negative assosiasjonene den gir, fremstår som stigmatiserende. Den spiller indirekte på stereotypier om de frivillig deltidsarbeidende som lite interessert i jobben. I sammenheng med Molands øvrige argumentasjonen omkring deltidsproblematikk, blir logikken i utsagnet sitert overfor den at gruppen frivillig velger å være dårligere arbeidstakere. De har sannsynligvis et potensial for endring, men de må ville det, og gjøre det. Selvvalg deltid fremstår først og fremst som et uansvarlig og lite solidarisk valg. Kanskje også som et selvekskluderende valg?

Vi ser altså at inkluderingsbegrepet, slik det benyttes når deltidsproblematikk og IA diskuteres, gjerne blir utydelig og tenderer mot å handle vel så mye om betingelser og hvilke tilpasninger den ”inkluderte” må foreta, som den aksept, tillit og vilje til å involvere som arbeidsplassen møter ulike typer arbeidstakere med. Slik sett blir inkludering også et argument som handler om resiprositet; for å inkluderes må vi først vise oss verdige. Jeg mener at Moland, med måten han bruker begrepet inkludering, faktisk dreier det i retning av hva vi vanligvis forstår med assimilering –at folk tilpasser seg en bestemt kultur og blir en del av den. Å assimilere betyr å gjøre lik, å oppta og omdanne til deler av seg selv (Berulfsen og Gundersen 2000). Det er nettopp det jeg mener mye av ideen om inkludering karakteriseres av når det underliggende premisset er at vi skal jobbe mer.

For øvrig kan det ut til at sterk tro på tilrettelegging som virkemiddel for et mer inkluderende arbeidsliv og for mindre deltid, disponerer for stor tålmodighet med eventuelle negative

konsekvenser av at flere ansatte gis en stillingsprosent i overkant av hva de er kapable til å make. I etterkant av Heltidsprosjektet¹⁰² i Kristiansand kommune, der grunnbemanningen ble økt ved et utvalg omsorgsinstitusjoner, så man at sykefraværet i prosjektperioden økte dramatisk for gruppen som fikk tilbud om 100 prosent stilling; fra 4,8 prosent i 2007 (som lå betraktelig under gjennomsnittet innen omsorg) til 14,5 prosent i 2008.

Prosjektleder, Tove Merete Næss, bekreftet i samtale med meg at dette hadde skapt en del frustrasjon.¹⁰³ Selv lot hun til å ta økningen i sykefravær med stor ro, og mente at det ikke gjorde så mye. Det viktigste var at flere hadde fått en stillingsstørrelse som lønns- og pensjonspoengmessig, gir full uttelling.

Toleranse for sykdom, og økt fravær i den forbindelse, ser ut til å være helt nødvendig når en velger en strategi for inkludering som innebærer å gi 100 prosent stilling til mange som tidligere ikke har vært vant med å jobbe fullt. Makroøkonom Roger Bjørnstad finner en klar sammenheng mellom økning i sykefravær og at grupper som forventes å ha høyt sykefravær kommer inn i arbeidslivet. Det er kvinner og eldre som har høyest fravær. Bjørnstad hevder også at opp mot 50 prosent av kjønnsforskjellene i sykefravær tilskrives forplantnings- og fødselsrelatert sykefravær (Bjørnstad 2006).

Den sterke veksten i sykefraværet fra midten av 1990-tallet var nettopp en av årsakene til at partene i arbeidslivet og myndighetene i oktober 2001 inngikk en avtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Målene om samtidig å øke yrkesdeltakelsen for grupper man vet om er mer syke enn befolkningen ellers, er derfor mildt sagt ambisiøse.

¹⁰² I desember 2006 bevilget bystyret i Kristiansand kommune 15 millioner på årsbasis for perioden 2007-2010 til flere hele stillinger. Disse "friske midlene" ble i hovedsak brukt til flere hele stillinger ved å øke grunnbemanningen. I tillegg omdisponerte Kristiansand kommune midler fra budsjettene til overtid, vikarer og ekstravakter fra variabel til fast arbeidstid. Fra kommuneadministrasjonens side var det et ønske at 50-70 prosent av utgiftene til overtid, vikarer, og ekstravakter omdisponeres og "frigis" til Heltidsprosjektet (Hallandvik og Olsen 2008). Det har dessverre ikke lyktes i å få tak i den endelige rapporten om prosjektet som visst skulle være ferdig i mai 2011. Det ser ut til å oppstått uenighet mellom følgeforsker og kommunen om rapportens innhold. Hva dette består i vet jeg ikke noe om.

¹⁰³ Samtalen fant sted på Næss sitt kontor ved Helse- og sosialetaten, høsten 2010. Hun fikk vite at jeg holdt på med masteroppgave om uønsket deltid, og at det var i den forbindelse jeg ønsket å snakke med henne.

IA og deltid

På en konferanse helseministeren holdt i februar 2011 om sykefravær i helsesektoren, hadde fagsjef i Spekter, Anne Turid Wikdahl, et innlegg der hun pekte på at godt IA-arbeid kan føre til at vi får mer og ikke mindre deltid.¹⁰⁴

”Gjennom IA-avtalen ønsker partene å styrke arbeidslinjen ved blant annet å redusere sykefraværet og øke den gjennomsnittlige avgangsalder. Jo bedre vi lykkes med dette arbeidet, jo mer deltid vil vi få. Disse sammenhengene må få mer oppmerksomhet”. (Anne Turid Wikdahl, Spekter).

Vi vet at deltid avler deltid. Denne effekten vil forsterkes med økt andel graderte sykmeldinger som følge av IA-avtalen. Wikdahl mener dette er sammenhenger svært få er opptatt av, men som er helt avgjørende for å forstå kompleksiteten i deltidsutfordringene. Arbeidsgiverorganisasjonene kan være skeptiske til IA fordi man ser at målsettingene er for ambisiøse, særlig fordi en del av målsettingene, slik som flere eldre delvis syke i arbeidslivet, og færre på deltid, er motsetningsfylte mål.

Per Erik Solem, som i forbindelse med fornyelsen av intensjonsavtalen for et Inkluderende Arbeidsliv i 2006, undersøkte potensialet for å øke yrkesdeltakelsen for seniorer, konkluderer med at det er mulig å få flere til å stå lengre i jobb, men at det innebærer å åpne for mer bruk av deltid (Solem 2007). De eldre som er utenfor arbeidslivet og ønsker seg inn, er særlig interessert i deltidsjobber. Solem viser til NorLAG-undersøkelsen der det fremkommer at 14 prosent av dem uten arbeid i aldersgruppen 60–69 år ønsket deltidsarbeid. Kun to prosent ønsket heltid. Solem mener vi kan øke arbeidslivets relative tiltrekningsstyrke slik at den overdøver tiltrekningen for fritiden ved å sørge for ordninger som er attraktive, slik som delpensjonsordninger og tilstrekkelig tilbud av deltidsarbeid i arbeidslivet. Kombinasjonsløsninger har ikke vært særlig mye brukt, sier han. AFP inviterer ikke til dette. Tilgang på deltidsstillinger også er en begrensning (ibid).

Pensjonsreformen gir i prinsippet bedre muligheter for å kombinere pensjon og jobb. I privat sektor er AFP-ordningen endret og det er nå ingen begrensninger i hvor mye en kan tjene ved siden av å ta ut full (eller gradert) pensjon fra folketrygden fra fylte 62 år.

¹⁰⁴ http://www.spekter.no/modules/module_123/proxy.asp?D=2&C=355&I=4426&tabmid=575&mid=575a584

Konsekvensen er at en får lavere pensjon resten av livet. AFP-ordningen er tilnærmet uendret i offentlig sektor (fra 62 til 67 år) og en kan maksimalt tjene 15 000 i året ved siden av AFP-pensjonen uten at pensjonen reduseres eller faller bort. Offentlig ansatte kan imidlertid også velge folketrygd fra 62 år i stedet for AFP. Offentlig ansatte er under gitte betingelser garantert 66 prosent av sluttlønnen i pensjon.¹⁰⁵

Det ser altså ut til å være en konflikt mellom ønsker om å få bukt med ufrivillig deltid, og ønsker om tilgang på deltidsstillinger av høy kvalitet, kanskje særlig for seniorer. Dette kan ikke løses med mindre man åpner for fleksibilitet som tillater lokale og individuelt tilpassede løsninger.

Godeargumentet

Godeargumentet viser til alle fordelene og ”godene” man mener individet har av en full stilling fremfor en mindre stilling. Jeg sikter både til goder som er manifeste, i den forstand at de gir seg direkte av ens innsats i arbeidslivet, under forutsetninger som gjeldende institusjonelle ordninger setter. Lønn, permisjoner og pensjonspoeng er eksempler på manifeste goder. I tillegg sikter jeg til latente goder ved arbeidet, slik som sosial tilhørighet, selvrealisering og selvrespekt, som mer er å regne for bi-produkter ved arbeidsaktiviteten.

Her har jeg latt meg inspirere av Nanna Kildals analyse av argumenter for arbeidslinja. Hun peker på en sterk normativ vektleggingen av at arbeidet er et gode –også et gode i seg selv (Kildal 1998: 24). Jeg mener at arbeidslinjens normative fundament gjenfinnes i tilnærminger til deltidsproblematikk. I stor grad handler dette om underliggende antagelser som går på at å jobbe, det er noe alle trakter etter, fordi det er gjennom lønnsarbeidet at vi forventes å få dekket både våre økonomiske, sosiale og kreative behov. Jeg vil konsentrere her å se på de økonomiske godene i form av lønn og pensjon. Av tidsmessige årsaker har jeg dessverre ikke fått anledning å diskutere mer latente goder, som selvrealisering og selvrespekt, ei heller de manifeste godenes relative betydning i forhold til kultur. I den forbindelse viser jeg til kapittelet om arbeid og status der jeg har redegjort for de lange tradisjonene vi har i vår kultur

¹⁰⁵ Per Erik Solem svarer på en e-post der jeg spør hvordan mulighetene er til å kombinere pensjon og arbeid etter innføring av ny pensjonsordning.

for å betrakte arbeidet som et gode i seg selv, og også diskutert forbrukskultur som drivkraft for å arbeide.

Økonomisk selvstendighet er et av de mest hardtslående blant gode-argumentene. Vi ser det gå igjen, ikke minst i forbindelse med en likestillingsdiskurs knyttet til diskusjonen om uønsket deltid. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og ønsker om å minske denne forskjellen, er et viktig ankepunkt i for mange.

En debattant i Klassekampen uttrykker det slik:

”Retten til å jobbe heltid er viktig, ikke bare fordi vi trenger mer arbeidskraft, men også fordi det vil gi flere kvinner en lønn de kan leve av. Økonomisk selvstendighet er en forutsetning for reell likestilling. Vi vil aldri oppnå full likestilling uten at kvinner har en lønn å leve av”. (Eddie Whyte, Klassekampen 31.10.2009. s. 31)¹⁰⁶

Å kunne leve av egen lønn, å kunne være selvforsørget, fremheves som særlig viktig. Som vi husker vektla Marx og Engels allerede på 1800-tallet at ikke bare menn, men også kvinner burde kunne gis mulighet til å forsørge seg selv. Kjernen i disse ideene er nærmest ”allemannseie” i dagens Norge. Oppslutning om økonomisk likedeling mellom kjønnene er stor (Skjeie og Teigen 2003). Det å ikke få en stillingstørrelse stor nok til at en kan klare seg økonomisk kan bli oppfattet som en slags tvang, eller som diskriminering av kvinner på strukturelt grunnlag (Aune 2009) når arbeidsplassen ikke greier å organisere arbeidet på måter som er utilfredsstillende for heltidsorienterte ansatte.

En lønn og leve av

Uttrykket ”en lønn og leve av” forekommer svært hyppig i diskusjoner omkring uønsket deltid. Det er nærmest blitt et mantra. Når begynte dette?

¹⁰⁶ Klassekampen:

<https://vpn.uia.no/+CSCO+d075676763663A2F2F6A726F2E6572676576726972652D766173622E70627A++/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=0550102009103129331&serviceId=2>

Uttrykket er selvsagt ikke nytt. Det knytter seg til arbeiderbevegelsens kamp for rett til arbeid og for rimelige lønns- og arbeidsbetingelser og opp igjennom tidene. Men jeg er litt nysgjerrig på når uttrykket begynner å opptre i forbindelse med deltidsproblematikk. Er det samtidig, eller kommer det til etter hvert, og i hvilken forbindelse?

Det eldste funnet med ordene ”ufrivillig deltid” som jeg kommer over i norsk presse ved søk på A-tekst¹⁰⁷, er et innlegg fra 1985 i Aftenposten skrevet av tidligere statsminister Gro Harlem Brundtland, året før hun dannet sin andre regjering. Hun er tydelig bekymret for en liberal politikk der frihet og fordelaktig fleksibilitet ikke kommer alle like mye til gode. I sitt innlegg ”*Mer frihet for alle*” skriver Brundtland:

”I dag skjer utviklingen på arbeidsgivernes premisser. Mange kvinner jobber helt ufrivillig deltid. Normalarbeidsdagen er i ferd med å undergraves”

(Gro Harlem Brundtland, Aftenposten Morgen. 08.10.1985, Side: 3).

Ved å søke på kombinasjonen ”ufrivillig deltid” og ”en lønn å leve av” viser det seg at det eldste treffet er fra 2003, altså atten år senere. Saken som omtales er at LO går ut mot en AFI-rapport om kjønnskultur i arbeidslivet der forskere konkluderer med at det bør legges til rette for at menn kan jobbe mer deltid. Dette mener LO er en avsporing i debatten. Fagbevegelsen vil heller at alle skal ha rett til heltid. Daværende sekretær i LO, Rita Lekang, uttaler:

”Det er helt utenkelig for en mannsdominert industriarbeidsplass å lyse ut en deltidsstilling, slik det ofte blir gjort i helsesektoren. Menn vil ikke ha slike jobber”. (NTBtekst. 28.11.2003)¹⁰⁸

Hun sier videre:

¹⁰⁷ Mediearkiv via Retriever, som er Nordens ledende leverandør av blant annet medieovervåking, verktøy for redaksjonell forskning og medieanalyse. Jeg har tilgang på A-tekst gjennom Universitetet i Agder.

¹⁰⁸ Kilde: NTBtekst.28.11.2003:

<https://vpn.uia.no/+CSCO+d075676763663A2F2F6A726F2E6572676576726972652D766173622E70627A++/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=055013200311280119&serviceId=2>

”Det er 80.000 arbeidstakere som jobber ufrivillig deltid, og de fleste er kvinner. Retten til heltidsarbeid og en lønn å leve av er det første vi må ha på plass”.

Etter dette ruller ballen videre. Den blir større og mer hardtslående. I følge søk på A-tekst blir ”ufrivillig” til ”uønsket” noen år senere. I forbindelse med at LO-leder oppfordrer kvinner til å sloss mot uønsket deltid i 2007, opptrer både ”en lønn å leve av” og ”uønsket deltid”.

Hva regnes egentlig for en lønn å leve av og hvordan kommer ansatte ut i forhold til dette?

I følge SIFOs standardbudsjett for forbruksutgifter (2011)¹⁰⁹ trenger en voksen enslig kvinne uten barn (men med bil) om lag 112 500 kr i året til forbruk. Dette er eksklusiv utgifter til bo eller nedbetaling av gjeld. Om vi plusser på 6000 i husleie i måneden er vi oppe i 184 500 kr i året. Skeier hun ut med en to ukers sydenferie er vi fort oppe i 200 000 kr. Kanskje har hun også et studielån å betjene, og noen hun gjerne vil gi gaver til jul og bursdag? Om hun betaler 3300 kr i måneden til Lånekassen og bruker om lag 4000 i året på gaver, da er vi oppe i et samlet utgiftsbeløp for denne kvinnen på 270 000 kr. årlig. Holder dette i forhold til hva en pleier faktisk tjener?

En hjelpepleier i heltidsstilling tjener i gjennomsnitt (etter avtalt arbeidstid) 336 000 kr. brutto i året¹¹⁰. Etter skatt sitter hun sannsynligvis igjen med omlag 254 300 kr. i nettoinntekt.¹¹¹ Det er som vi ser i knappest laget. Kan hende må hun droppe sydenturen. Eller kvitte seg med bilen. Alternativt kan hun skru ned det generelle forbruket i hverdagen. SIFOs standardbudsjett er regnet for å være rimelig romslig. Å arbeide deltid som hjelpepleier vil imidlertid være temmelig smalt om man er alene. Fagforeningene har helt rett når de sier at lavtlønne på deltid mangler en lønn de kan leve av.

En sykepleier i heltidsstilling tjener til sammenligning om lag 398 400 kr. brutto i året, og ca. 290 000 kr. netto. Noe mer går med til skatt, men hun sitter likevel igjen med en nettoinntekt

¹⁰⁹ <http://www.sifo.no/files/standardbudsjett2011.pdf>

¹¹⁰ Kilde: SSB, • [07777: Gjennomsnittlig månedslønn for heltidsansatte i private helse-, sosial- og omsorgstjenester, etter næringshovedgruppe og yrkesgruppe](#) (2008 - 2010)

¹¹¹ Brukte Din Side sin skattekalkulator. <http://www.dinside.no/789330/slik-blir-din-skatt-i-2012>

ca. tjue tusen kroner over det beløpet vi antydte at hun trengte. Sydenturen er med andre ord reddet. Om den ikke er så viktig, kan hun vurdere å arbeide noen timer mindre.

Økonomisk uavhengighet

Husholdningene består av færre personer i dag enn tidligere. Siden Statistisk sentralbyrå begynte med forbruksundersøkelser i 1958, har størrelsen på gjennomsnittshusholdningen blitt mindre. Særlig har det vært en økning i antallet aleneboende (Mørk 2006). Det er vanlig å se disse tendensene i sammenheng med individualisering, likestilling og med at både kvinner og menn stiller større emosjonelle krav til parforholdet enn tidligere (Beck og Gernsheim 2001, Lesthaeghe 2010).

Økonomisk uavhengighet og selvforsørgelse er sentrale normer i vår kultur (Kildal 1998). Det å ikke kunne forsørge seg selv gjør at en er avhengig av andre. Selv om vi gjennom livet gjerne inngår i flere ulike typer avhengighetsrelasjoner –til foreldrene våre, til partner, til venner og barna våre, til lærere, skole, til myndigheter, fagforeningen, til banken og kronekursen, til butikken, til bilen –ja, i det hele tatt til veldig mye, så er det altså i vår kultur forbundet med et visst stigma å være avhengig. Økonomisk avhengighet må regnes blant de mer problematiske variantene. Dette gjør seg også gjeldende i debatten om deltid. Særlig aktualiseres spørsmålet om uavhengighet i forbindelse med likestilling.

Både hjelpepleiere og sykepleiere som har felles økonomi med partner med høyere inntekt enn dem selv, befinner seg som oftest i en mer gunstig situasjon m.h.t. valg av arbeidstid enn de som lever alene. Noen ønsker å jobbe mye rett og slett fordi de synes arbeidet er veldig givende. Eller kan hende føler de et visst normativt press om å stå på like mye som partneren?

Menn har tradisjonelt hatt press på seg om å forsørge familien økonomisk. I følge norske sosiologer har menn fremdeles det (Ellingsæter 1998, 2002). Likestillingsfokus bidrar nok også til forventninger om at jentene får trå til mer på den økonomiske fronten. For selvrespektens skyld, like mye som av økonomisk nødvendighet eller for arbeidsgleden, blir det kanskje til at begge de voksne i en vanlig kjernefamilie har full stilling? Men ikke alle ser på det som avgjørende for ballansen i parforholdet at begge jobber like mye. Ofte vil det være slik at den ene har høyere timelønn enn den andre. Det ville uansett blitt urettferdig om man da skulle forvente at begge bidrar like mye økonomisk, særlig hvis den med høyest timelønn

jobber fullt. Folk innretter seg forskjellig ut i fra hva slags situasjon de befinner seg i, og hvilke preferanser de har. At begge lønningene i et parforhold tilfredsstillende den individuelle ”en-lønn-å-leve-av-testen”, som illustrert overfor, er ikke nødvendigvis særlig nyttig eller oppbyggelig å tenke arbeidstid og ansvarsfordeling ut fra. Dersom skilsmisse inntreffer forandres situasjonen. Det kan bli en ”blåmandag”, ikke bare emosjonelt, men også økonomisk, for personer som ikke har hatt en sterk tilknytning til arbeidslivet.

Minstepensjonistfellen

Rettigheter til mange av de økonomiske ytelsene fra det offentlige er avhengige av inntekt. Det gjelder for eksempel pensjon, uførepensjon, sykepenger, dagpenger og fødselspenger (NOU 2004: 29). Bekymringen er at en svakere tilknytning til yrkeslivet skal føre til fattigdom, om vi en dag bli stående alene eller når vi trer inn i pensjonisttilværelsen.

Når bestårsregelen ble fjernet med pensjonsreformen i 2010 rammes pensjonen til mange som jobber deltid i perioder av livet. Har man omsorg for barn under skolealder får man likevel pensjonspoeng for 4,5G.¹¹² At svak tilknytning til arbeidslivet slår inn på fremtidig pensjon, er et av de første argumentene May-Linda Magnussen trekker frem i sin rapport om likestilling og arbeidsliv på Agder (Magnussen et al. 2005). Hun skriver:

”Når ekte- og samboerskap er såpass ustabile blir det ekstra viktig å fokusere på den økonomiske risikoen kvinner utsetter seg for ved å ikke ha en stabil tilknytning til arbeidslivet” (ibid: 4).

Vinklingen er at de deltidsarbeidende i lavtlønte yrker utsetter seg selv for risiko. Varianter av dette argumentet har jeg sett og hørt mange ganger, gjerne fremført av kvinnelige politikere fra Arbeiderpartiet eller andre som økonomisk sitter på ”den grønne gren”, og som har lite å frykte med tanke på egen pensjonisttilværelse. Jeg mener at en også må kunne snu på denne problemstillingen, og spørre hvilke risiko samfunnet utsetter de deltidsarbeidende for med gjeldende regelverk for trygd, pensjon og beskatning. Ivaretar de gjeldende ordningene verdigheten til grupper som av en eller annen grunn ikke har vært så mye ute i yrkeslivet, og/

¹¹² Kilde: Dine Penger 23.01.10. *Deltidsarbeid gir pensjonstap.*

<http://www.vg.no/dinepenger/artikkel.php?artid=591212>

eller som har vært i et lavtlønnet yrke? Kanskje har en ”rett til arbeid”-diskurs hatt en tendens til å skygge for en like tiltrengt ”rett til en levelig minstepensjon”-diskurs og eventuelt en diskusjon om hvordan lavtlønte beskattes?

En enslig minstepensjonist med full trygdetid i Norge (40 år) får i 2011 utbetalt noe slikt som 158 424 kr i året (NAV).¹¹³ Det er om lag 96 000 kr mindre enn hva en hjelpepleier tjener netto. Om man bare har tjue år i Folketrygden blir beløpet usle 79 212 kr. Hvordan kan man forvente at folk skal klare seg på noe slikt med dagens prisnivå? Denne gruppen pensjonister tvinges i mange tilfeller til å gå på sosialkontoret for å be om bostøtte, støtte til å betale strømregningen m.m. Jeg synes det er kritikkverdig. Politisk innførte ordninger kan, dersom det er vilje til det, heldigvis endres. Minstepensjonen bør opp på et nivå det er mulig å leve av, og ingen bør få mindre enn dette beløpet når de er blitt for gamle til å jobbe.

I forhold til lavtlønte yrkesgrupper slår deltid –også lang deltid, særlig uheldig ut. Journalist Ina Gundersen tar opp problematikken i forhold til hjelpepleiere som jobber deltid, og som tjener 200 000 kr og under:

”Minstepensjonen ligger i dag på cirka 150.000 kroner i året for en enkeltperson. Tjenestepensjonen utgjør om lag 66 prosent av gjennomsnittlig årsinntekt. For stillingsbrøker under cirka 70 prosent, vil gjennomsnittlig årsinntekt for lavtlønte grupper være så lav at pensjonen grovt regnet ender på minstepensjon”. (Stavanger Aftenblad, 01.09.2011).¹¹⁴

Steinar Fuglevaag, spesialrådgiver i LO/ Fagforbundet uttaler:

”Mens høytlønnsgupper i helsevesenet får god uttelling i forhold til sine innbetalinger, har vi ikke klart å finne en god nok løsning for deltidsansatte lavtlønnsgrupper. Dette er et tema vi arbeider med” (ibid).

¹¹³ Nav: <http://www.nav.no/rettpskildene/Vedlegg/104155.cms>

¹¹⁴ Stavanger Aftenblad, 1. september. 2011. Deltidsansatte blir minstepensjonister. <https://vpn.uia.no/+CSCO+d075676763663A2F2F6A726F2E6572676576726972652D766173622E70627A++/services/archive.html?method=displayDocument&documentId=02000920110901236805&serviceId=2>

Fuglevaag sier at Fagforbundet ser en økende interesse for pensjonsspørsmål blant sine medlemmer, noe han ser i sammenheng med innføring av ny folketrygd og mer bevissthet omkring pensjon i kvinnedominerte yrker.

Pensjonsreformen er på ingen måte enkel å sette seg inn i. Jeg skal ikke gå videre inn i denne tematikken, men fremheve som poeng at for lavtlønte yrkesgrupper, slik som hjelpepleiere, kreves både lengre opptjeningstid og mer intensiv innsats for å opparbeide seg en pensjon det går an å leve av, enn det som er tilfellet for høytlønte. Lavtlønte får altså forholdsvis lite igjen for å jobbe mye, samtidig som de straffes meget hardt for å jobbe redusert. Mange lavtlønte i arbeidslivet er altså utsatt for Matteus-prinsippet: ”De som har lite, skal bli tatt fra det de har”. De havner i det noen benevner som ”minstepensjonsfellen”. Grunnen til at det blir slik er trolig vekten som legges på lønn i utregningene. Lønnsulikheten i arbeidslivet forplanter seg videre inn i pensjonisttilværelsen, der forskjellene mellom de som har mye og de som har lite blir enda tydeligere. Systemet ser ut til å være mindre omfordelende enn tidligere. Det underliggende normative prinsipp er økonomisk resiprositet; en må både yte jevnt godt for å kunne nyte, i tillegg til å ha hatt en høytlønnet stilling.

*

Argumentene i deltidsdebatten der deltid forstås som uheldig eller uønsket viser til syv normative prinsipp eller hensyn.

For det første kan frivillig deltid oppfattes som et uansvarlig og lite solidarisk valg fordi det gjerne forbindes med laber interesse for arbeidet, for faglig utvikling og det å ville involvere seg og yte.

For det andre vil det å ikke ville jobbe fullt i en sektor med stort behov for arbeidskraft ses på som sløsing av de menneskelige og kompetansemessige ressursene, noe samfunnet ikke har råd til.

For det tredje forstås mye bruk av deltidsansatte og vikarer som et hinder for tjenestekontinuitet og dermed som uverdige og potensielt risikofylte for pasienter og brukere som må forholde seg til veldig mange pleiere.

For det fjerde anses en deltidskultur på arbeidsplassene å stå til hinder for rekruttering av dyktige og kompetente pleiere som kan bidra til å heve faglig nivå og tjenestekvalitet.

Omfattende bruk av deltid ses i sammenheng med fattige læringsmiljøer.

For det femte anses bruk av deltid som lite progressivt virkemiddel for et mer inkluderende arbeidsliv. Det er gjennom å legge til rette for full deltakelse og involvering i arbeidslivet at vi best antas å sikres å integreres, ikke minst sett i lys av de rettighetene som yrkesdeltakelse gir.

For det sjette forbindes det å arbeide deltid med tap av viktige gode. Lønn er et slikt gode. Økonomiske gode en kan gå glipp av handler også om svekkede rettigheter i forhold til trygd og pensjon. Tidsvelferd og arbeidsforutsigelighet er også et gode som kan være mangelvare om en er undersysselsatt. Arbeidet kan bli ansett som et gode i seg selv, eller som et gode fordi det antas å gi sosial tilhørighet og selvrespekt.

For det syvende er deltid uønsket fordi det anses som hemmende for likestilling og økonomisk likedeling mellom kjønnene. Både frivillig deltid kan rammes av dette normative prinsippet. Særlig er det ufrivillig deltid som anses som uverdigg, og i noen grad som en strukturell form for diskriminering av kvinner.

Konklusjon og avslutning

I denne oppgaven har jeg undersøkt hva som er uønsket med deltid som arbeidstidsordning i dag, og hvorfor.

Jeg har tatt for meg en rekke dokumenter som hver på sin måte har gitt meg informasjon som kunne belyse disse spørsmålene. Det har vært forskning om deltid og undersyssetning, politiske dokumenter, forskning på arbeidslivet og profesjoner i historisk perspektiv, sosiologisk og sosialpsykologisk teori, ideologisk litteratur, avisartikler, aviskommentarer, TV-innslag, nettdebatt m.m.

Jeg har kunnet identifisere syv forhold som ser ut til å ha ført til økt fokus på ufrivillig deltid i helse- og omsorgssektoren.

- Arbeidstidspreferanser blant kvinner har endret seg mye de siste førti årene. Likestillingsverdier står høyt i kurs. Det forventes at kvinner og menn deler mest mulig likt på økonomisk ansvar.
- Deltidsbruken er fremdeles høy i sektoren. Mange arbeider frivillig deltid, samtidig som en del av de nye som kommer til ikke ønsker dette. Interesseulikheter mellom generasjoner av pleiere er ganske sannsynlig. Deltidskulturen er på kollisjonskurs med den samfunnsmessige trenden m.h.t. arbeidstidspreferanser.
- Mange små stillinger og mye vikarbruk blir ansett som fleksibilitet på arbeidsgivers og privilegerte (yrkes)gruppers premisser. Dette skaper bekymring for ubytting, særlig av arbeidstakere med lav formalkompetanse som i særlig grad rammes av undersyssetning. Jeg gjenfinner her klassisk sosialistisk motstand mot et deregulert arbeidsmarkedet.
- Det blir en stadig høyere andel eldre i befolkningen. Toneangivende forskere har kommet frem til at vi trenger stor tilførsel av arbeidskraft til sektoren de kommende årene. Det blir derfor viktig å utnytte de menneskelige ressursene godt. Mye undersyssetning er blitt sett på at det finnes en arbeidskraftreserve det gjelder å ta i bruk.

- Mye sykefravær, mange trygdede, ferier, permisjoner og utbredt deltid fører i sum til synkende arbeidstid. Dette blir sett som en økonomisk kostbar og lite bærekraftig trend for samfunnet og for velferdsstaten. En er bekymret for synkende arbeidsmoral, og at det kommer av at vi har det for lett og godt.
- Økt oppmerksomhet på brukerhensyn og tjenestekvalitet og det forhold at høy deltidsandel medfører fare for svekket kontinuitet i tjenestene.
- Antakelser om at deltidsansatte er mindre engasjerte i jobben og ikke så interessert i å lære noe nytt og utvikle seg kompetansemessig.

Veldig kort oppsummert består det uønskede ved deltid om at arbeidstidsordningen anses som likestillingshemmende og i utakt med arbeidstidspreferanser, i tillegg til normer for arbeidstidspreferanser i samfunnet. Normene for økonomisk ansvar i familien tilsier at menn og kvinner bør dele likt. Sammen med en markedsorientert likestillingsretorikk tyder dette på at dominerende normer for arbeidstidsønsker er heltid for begge, altså en ”dobbel-fulltidsnorm”.

Deltid blir ansett for å være en ordning som muligens er bra for de privilegerte, men uheldig for grupper av arbeidstakere som ikke kan regne med å støtte seg økonomisk til andre. Det er altså en ordning som virker til dels forsterkende på sosial ulikhet.

Frivillig deltidsarbeidende kan bli oppfattet som unnasluntrere i den store dugnaden det er å få velferdskabalen til å gå opp, med nok folk til helse og omsorg i årene fremover. Deltid forbindes av og til med en lite engasjert holdning til arbeidet, og tilpasning til velstand.

Deltidsarbeid blir i noen grad også løftet frem som et positivt virkemiddel for IA. Samtidig er det en utbredt uvilje mot å benytte mer deltid. Argumentene mot er at det hindrer arbeidstakeren i å ta del i de godene som følger av et fullverdig arbeidsforhold, slik som full lønn, en bedre pensjon o.s.v. Argumentene kan også være av samfunnsøkonomisk art, av hensyn til arbeidsgivers behov for fulltidsinvolverte arbeidere og av hensyn til brukere og andre arbeidstakere som vil måtte forholde seg til mange ansatte. Det at ”deltid avler deltid” – at opprettelse av en slik stilling, gjerne generere to-tre nye, er også et argument for at en bør søke å unngå en slik IA-strategi.

Jeg har også identifisert fem andre forhold som indirekte ser ut til å ha bidratt til at deltidsarbeidet fremstår som mindre ønskelig for den enkelte arbeidstaker. Disse går på kulturelle og strukturelle drivkrefter i samfunnet som påvirker arbeidstidspreferanser.

- Velstandsvekst har skapt en forbrukskultur som driver opp forventningene vi har til materiell standard og komfort. Å leve i en velstandskultur medfører adaptive preferanser for høyt konsum og til at vi bindes opp økonomisk, blant annet gjennom gjeld. Dette gjør det vanskelig å velge bort heltidsarbeidet.
- Økonomiske konjunktursvingninger med prisstigning på livsviktige varer og tjenester som resultat, uten at lønnen følger etter, gjør jobb og inntekt ekstra viktig. Også frykt for nedgangstider kan tenkes å virke inn. Spørsmål om frivillig å velge deltid fortoner seg i dårlige økonomiske tider trolig som en problemstilling for de privilegerte.
- Individualiserte livsstiler og vekt på økonomisk autonomi gjør det problematisk å ikke ha en full stilling fordi det innen mange yrker ikke gir en inntekt det er mulig å leve greit av.
- En til dels markedstilpasset norm for likestilling der det forventes at begge kjønn skal ut i full jobb, vel å merke med et avbrekk for begge i forbindelse med småbarnsfasen. Ikke veldig mange menn jobber deltid, og ser heller ikke ut til å ønske det i vesentlig grad.
- Selvrealisering gjennom arbeidet anses som en viktig verdi i det postindustrielle arbeidsliv. Når toneangivende grupper i samfunnet fremhever dette skapes det normative forventninger til at vi bør prioritere arbeid –fordi det er meningsfylt.

Det disse forholdene peker på er at det blir vanskeligere for den enkelte, både av kulturelle og strukturelle årsaker, å ville velge deltidsarbeid. De grunnleggende drivkreftene i dette er økonomiske, og forbruksrelaterte, i tillegg til livsstilsrelaterte.

Selv om deltidsarbeid i dag fremdeles er utbredt blant kvinner, og også er ønsket av de fleste som er i disse stillingene, finner jeg at frivillig deltidsarbeid i dag er noe ”politisk ukorrekt”. Hvorvidt folk opplever at de er under et normativt press for å velge annerledes, varierer trolig med hvilket miljø en beveger seg innenfor. Deltidsarbeid for menn er ikke et etterlyst gode. Eldre arbeidstakere derimot kan ønske å arbeide redusert.

Debatten om uønsket deltid viser er at det finnes mange ulike hensyn som deltid kan forstås som uønsket ut fra. Et viktig element i hva som er uønsket har trolig å gjøre med dyptgående trender i kulturen som favoriserer den hele, spesialiserte og formålsrasjonelle yrkesrollen. Trykket i retning av den hele og tidkrevende yrkesrollen er tydelig i forbindelse med utdanning og profesjonell spesialisering, med karriere- og profesjonsbygging.

Å kunne legge til rette for en viss bruk av fast avtalt deltidsarbeid mener jeg er en helt nødvendig strategi for å bevare et godt og inkluderende arbeidsliv. Det er ikke alle som vil eller klarer å stå i en hundre prosent stilling. I tillegg er det nok en del mennesker som liker å holde på forskjellige ting. Kanskje har de to-tre deltidsjobber, og de trives med det, eller de er opptatt med sine forskjellige ulønnede prosjekter ved siden av arbeidet. Den holdning at en først må være villig til å jobbe fullt for at en skal gjøre seg fortjent til inkludering, synes jeg er problematisk. Intensjonen er sikkert god; å få alle med, men hva når ikke alle vil? Må de straffes så ettertrykkelig?

Å stå delvis på utsiden av yrkeslivet blir veldig økonomisk usikkert, særlig for lavtlønte, fordi de offentlige økonomiske sikringsordningene, i folketrygden og andre steder, er tett knyttet opp til yrkesdeltakelse og til lønnsnivå. Henvisning til disse ordninger uten å sette spørsmålstegn ved deres implisitte verdigrunnlag, bidrar til en selvfølgeliggjøring av ordningene som støtter opp under den hele høyt spesialiserte yrkesrollen og straffer den delte og mindre spesialiserte. Dette gjøres hele tiden, og blir nærmest naturalisert som en urokkelig og uforanderlig sannhet. Men ordningene vi har trenger ikke å være gitt en gang for alle. Med interesse for dette vil en kunne få i gang diskusjoner om hvilke alternativer til dagens ordninger for lavtlønte deltidsarbeidende en kan se for seg. Dersom det er politisk vilje vil også endring kunne finne sted.

Litteraturliste:

Abbott, A. (1988) *The System of Professions. An Essay on the Division of Labor*. Chicago: The University of Chicago Press.

Abrahamsen, B. (2011) *Deltid rekrutterer til pleieyrkene*. SPS-kronikk.

http://www.hioa.no/Om-HiOA/SPS/node_1356/SPS-kronikk/Deltid-rekrutterer-til-pleieyrkene

Abrahamsen, B. (2010) *Deltidsarbeid på retur? En sammenlikning av tre kull sykepleiere utdannet i 1977, 1992 og 2003*. idunn.no/ Søkelys på arbeidslivet. 2010 nr. 01-02.

Abrahamsen, B. (2009) *Forskjeller i kvinners arbeidstid –et spørsmål om preferanser?* idunn.no/ Sosiologisk Tidsskrift. 2009, nr. 04.

Amble, N. (2008a) *Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus –en oppsummering*. AFI- notat 4/ 08.

Amble N. (2008b) *Ikke fullt og helt, men stykkevis og delt –om det uønskede deltidens vesen*. Søkelys på arbeidslivet 3/ 2008, årgang 25, 367- 380. Institutt for samfunnsforskning.

Applebaum H. (1992) *The concept of work. Ancient, medieval and modern*. State University of New York Press, 1992.

Arbeiderpartiet (2011) *Heltid – deltid. Krafttak mot ufrivillig deltid*. 28. mars 2011.

<http://arbeiderpartiet.no/Aktuelt/Nyhetsarkiv/Arbeid-og-naeringspolitikk/Krafttak-mot-ufrivillig-deltid>

Ariès, P. (1978) *The family and the city*. I: A. Rossi, J. Kagan, T.K. Hareven (red): *The family*. Naton, 1978.

Aune, H. (2009) *Deltidsarbeid. Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag*. Doktoravhandling forsvart ved Det juridiske fakultet i Oslo. Unipub A/S, Oslo.

Bakken, R. (2009) *Englevakt. Rekruttering til en eldreomsorg i krise*. Forlaget Manifest A/S. Oslo, 2009.

- Bauman, Z. (2002) *Arbejde, forbrugerisme og de nye fattige*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Beck, U. (1997) *Risiko og frihet*. Fagbokforlaget.
- Beck, U. and E. Beck-Gernsheim (2001) *Individualization. Institutionalized individualism and it's social and political consequences*. Sage Publications. London
- Beiser, F. (2005) *Hegel*. Routledge. New York.
- Berg, H. (1998) *Arbeid og verdier. Hvor mye vil vi jobbe?* Notat 1/98. Horisont 21. ECON Senter for økonomisk analyse, Oslo.
- Berulfsen, B. og D. Gundersen (2000) *Fremmedord blå ordbok*. Kunnskapsforlaget. Oslo.
- Birkeland, Å. (red.) (1992) *Karl Marx. Arbeid, kapital, fremmedgjøring*. Sentrale tekster av Karl Marx. Falken Forlag A/S, Oslo.
- Bjørnholt, M. (2010a) *Den norske likedelingsmodellen – fra samfunnskritikk til hegemonisk styringsmodell*. SOSIOLOGI I DAG, årgang 40, nr. 1-2/2010, 35-56.
- Bjørnholt, M. (2010b) *Part-time work and the career and life choices of the men from the work-sharing couples study*. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal. Vol. 29, No. 6, 2010 pp. 573-592. Emerald Group Publishing Limited.
- Bjørnstad, A. (2009) *Målet er kunnskapsbaserte og brukersentrerte tjenester*. I: Grimen, H. og L.I. Terum (red.) *Evidensbasert profesjonsutøvelse*. Abstrakt forlag A/S 2009. Oslo.
- Bjørnstad, R. (2006) *Er det økte sykefraværet tegn på et mer inkluderende eller ekskluderende arbeidsliv?* Økonomiske analyser 6/ 2006. SSB
- Blekesaune, M. og Øverbye, E. (2001) *Levekår og livskvalitet hos uførepensjonister og mottakere av avtalefestet pensjon*. NOVA_rapport 10/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

- Bourdieu, P. (1995) *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oversatt av Annick Prieur. Pax Forlag A/S, Oslo.
- Brørby, S. og H.P. Karlsen (2007) *Deltidsarbeid som mestringsstrategi? Masteroppgave i strategi- og kompetanseledelse ved Høgskolen i Buskerud*.
- Byrkjeland, M. (2006) *Kortare arbeidstid –Eit oversyn over diskusjonen om arbeidstidsforkortingar i Noreg 1880-2006*. Stein Rokkan Senter For Flerfaglige Samfunnsstudier. Universitetsforlaget Bergen. Notat 7 – 2006.
- Bø T.P., R.H. Kitterød, T. Køber, S.M. Nerland og T. Skoglund (2008) *Arbeidstiden – mønstre og utviklingstrekk*. Rapport 2008/ 12. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Crompton, R. (1999) *Restructuring Gender. The decline of the male breadwinner*. Oxford University Press.
- Det nye testamente. Ny oversettelse av 1975. Det Norske Bibelselskaps Forlag, Oslo.
- ECON. Rapport 2007-018. *Kostnader ved tidligpensjonering*.
- ECON. Notat 2009-020. *Samfunnsøkonomisk gevinst ved økt pensjoneringsalder*.
- Ellingsæter, A.L. (1993) *Deltidsarbeid i europeiske velferdsstater*. Søkelys på arbeidsmarkedet 1. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Ellingsæter, A.L. (1995) *Gender, work and social change. Beyond dualistic thinking*. Rapport 95: 14. Oslo. Institutt for samfunnsforskning.
- Ellingsæter, A.L. (1998) *Dual breadwinner societies: Provider models in the Scandinavian welfare states*. Acta Sociologica, Vol. 41, nr. 1 (1998), pp. 59-73.
- Ellingsæter, A.L. og J. Solheim (2002) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Makt- og demokratiutredning 1998-2003. Gyldendal Norsk Forlag A/S.
- Ellingsæter, A.L. (2009) *Vår tids moderne tider*. Universitetsforlaget. Oslo.
- Elster, J. (1983) *Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality*. Cambridge University Press, 1983.

Engels, F. (1884/ 1970) Familiens, privateiendommens og statens opprinnelse. I tilslutning til Lewis H. Morgans forskning. Forlaget Ny Dag, Oslo.

Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.

Falkum, E., I.M. Hagen og S.C. Trygstad (2009) *Bedriftsdemokratiets tilstand. Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*. Fafo-rapport 2009: 35.

Fevang, E., K. Røed, O. Raaum og T. Zhang (2004) *Undersysselsatte i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge?* Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning. Rapport 7/ 2004.

Foseide Flenning, R. (2011) *Skyves vekk fra pasientene. Et hjertesukk fra Oslo Universitetssykehus*. Kronikk. Morgenbladet 19-25. August 2011.

Gautun, H. (2002) *Når fleksibilitet fremmer fellesskap. Nye arbeidstidsordninger innen pleie- og omsorg*. Fafo-rapport 399.

Gershuny, J. (2000) *Changing times. Work and leisure in postindustrial society*. Oxford University Press. New York.

Glaser, B.G. and A.L. Strauss (1967) *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine. Chicago.

Gulbrandsen, T. og G. Ødegård (2011) *Frivillige organisasjoner i en ny tid. Utfordringer og endringsprosesser*. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Rapport 2011:1. Oslo/Bergen.

Gullikstad, B. (2002) *Kvinnelig livsoppgave –mannlig lønnsarbeid? Kjønn og arbeid under velferdsstatens oppbygging ca. 1945-1970*. Historisk institutt. Senter for kvinne- og kjønnsforskning. Norges teknisk-vitenskaplige universitet. Trondheim 2002.

Hagemann, G. (2003) *Feminisme og historieskriving. Inntrykk fra en reise*. Universitetsforlaget. Oslo.

Hagestad, G. (2003) *Age segregation, social integration and life course risks*. In: Heggen, K. et al. (eds.) *Marginalisation and social exclusion*. Conference Report. International Research Conference in Ålesund, May 21-23, 2003.

Hagestad, G. (2005) Aldring. I: Frønes I. og L. Kjølørød (red.) *Det norske samfunn. 5.* Utgave. Gyldendal Norsk Forlag A/S. Oslo.

Hakim, C. (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory.* Oxford University Press.

Hallandvik J.E. og T.S. Olsen (2008) *Heltidsprosjektet i Kristiansand kommune. En rapport fra forprosjektet til følgeevalueringen.* Kristiansand kommune/ Praksis Sør ved Universitetet i Agder.

Halrynjo, S. og A.H. Steen (2010) *Deltid, kompetanse og inkludering –tilstand og muligheter. En analyse blant arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning.* AFI-notat 16/ 2010. Arbeidsforskningsinstituttet A/S Oslo.

Hellevik, O. (2008) *Jakten på den norske lykken.* Oslo: Universitetsforlaget.

Hernes, H.M. (1987) *Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism.* Norwegian University Press (Universitetsforlaget A/S) Oslo.

Himmelweit, S. (1995) *The discovery of “unpaid work”: the social consequences of the expansion of “work”.* *Feminist Economics*, 1: 2,1-19.

Hirsh, F. (1977): *Social limits to growth.* Routledge & Kegan Paul Ltd, London.

Hochschild, A.R. (1983) *The managed heart: commercialization of human feeling.* Berkley: The University of California Press, Berkley, Los Angeles.

Hochschild (1997) *The time bind. When work becomes home and home becomes work.* New York, Metropolitan/Holt.

Hochschild, A.R. (2003) *The commercialization of intimate life. Notes from home and work.* University of California Press. Berkley, Los Angeles.

Honneth, A. (1995) *The fragmented world of the social. Essays in social and political philosophy.* State University of New York Press, Albany.

Høst, H. (2007) *Utdanningsreformer som moderniseringsoffensiv. En studie av hjelpepleieryrkets rekruttering og dannelseshistorie, 1960 - 2006.*

Avhandling for graden doctor rerum politicarum (dr.polit.) Universitetet i Bergen 2007

Høst, H. (2009) Hjelpepleierutdanningen –en suksesshistorie fra 1960-tallet ved veis ende? I: Christensen, K. og L.J. Syltevik (red.) *Kvinnens arbeid*. Unipub A/S, 2009. Bergen.

Høst, H. (2010) *Helsefagarbeiderutdanningen for voksne*. NIFU-STEP. Rapport 25/ 2010.

Illich, I. (1996/1975) *Medisinsk nemesis*. Pensumtjeneste. Gyldendal Norsk Forlag.

Inglehart, R. (1977) *The Silent Revolution*. Princeton University Press, 1977.

Jacobsen, C.M. og R.E. Gressgård (2002) En kvinne er ikke bare en kvinne. Kjønnspromblematikk i et flerkulturelt samfunn. I: C. Holst (red.): *Kjønnrettferdighet. Utfordringer for feministisk politikk*. Gyldendal Norsk Forlag A/S 2002.

Jacobsen, D.I. (1999) *Deltidsansatte = Deltidsengasjerte?* Magma. Econas tidsskrift for økonomi og ledelse. 3/ 1999. <http://www.econa.no/deltidsansatte-deltidsengasjerte>

Jacobsen, D.I. og J. Thorsvik (2007) *Hvordan organisasjoner fungerer*. 3. utgave. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke A/S. Bergen.

Kildal, N. (1998) *Velferd og arbeidsplikt. Om arbeidslinjens begrunnelse*. Tidsskrift for Velferdsforskning. Vol. 1, nr. 1, 1998. Universitetsforlaget.

Kildal, N. (2005) *Fra arbeidsbegrepets historie: Aristoteles til Marx*. Notat 3 -2005. Bergen: Rokkansenteret.

Kitterød, R.H. (2002) *Store endringer i småbarnsforeldres dagligliv* Samfunnsspeilet nr. 4-5, 2002. SSB: <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200204/>

Kitterød, R.H. (2005) *Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant par av småbarnsforeldre*. Rapport 2005: 10. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Kitterød, R.H (2007) *Arbeidstidsønsker i småbarnsfasen. Hvordan tolke ønsker om kortere arbeidstid?* Sosiologisk Tidsskrift nr. 1, 2007 s. 29-53.

Kitterød, H., R. Kjeldstad, T. Noack og L. Østby (red.) (2002) *Livsløp i støpeskjeen. Utvalgte arbeider av Kari Skrede*. Statistisk sentralbyrå.

Kjeldstad, R. og E.H. Nymoen (2004) *Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordelinger og forklaringer*. Rapport 2004/ 29. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.

Kjeldstad, R. (2006) *Hvorfor deltid?* Tidsskrift for samfunnsforskning 2006/ 4.

Kjeldstad, R. (2009) *En reservearme av kvinner (og menn)?* Søkelys på arbeidslivet, 1/ 2009, årgang 26, 13-27. Institutt for samfunnsforskning.

Kjeldstad, R. and E.H. Nymoen (2010) *Underemployment in a gender segregated labour market*. Discussion Papers No. 613, March 2010. Statistics Norway, Research Department.

Kostøl, A.R. og K. Telle (2011) *Sykefraværet i Norge de siste tiårene. Det handler om kvinnene*. Samfunnsøkonomen nr. 1, 2011.

Køber, T og Å. Vigran (2011) *Arbeidstid blant helsepersonell. Stort omfang av deltidsarbeid*. Samfunnsspeilet, Statistisk Sentralbyrå. <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/201102/11/>

Langeland, O. og R. J. Stene (1999) *Holdninger til arbeid, lønn og fagbevegelse*, Fafo-rapport 285, 1999.

Lesthaeghe, R. (2010) *The unfolding story of the second demographic transition*. Report 10-696. January 2010. Population Studies Center. University of Michigan. Institute for Social Research.

Lilleås, U-B. (2003) *Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne*. Dr. polit avhandling september 2002. Rapport 2:2003. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitetet i Oslo.

Lindholm, T (1988) *Marxisme og menneskerettigheter: Hvorfor misakter Marx menneskerettighetene?* I: Hagtvet, B. (red.): *Menneskerettighetene som forskningstema og politisk utfordring. Internasjonale perspektiver*. Ad Notam Forlag A/S. Oslo 1988.

Lipsky, M. (1980) *Street level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation. New York.

Magnussen, M.L., T. Stalsberg Mydland og G. Kvåle (2005) *Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger*. Rapport fra prosjektet Likestilling på Agder. FoU-rapport nr. 5/ 2005. Agderforskning, Kristiansand.

Malnes, M. og K. Midgaard (2003) *Politisk tenkning*. Universitetsforlaget. Oslo.

Manifest. Senter for Samfunnsanalyse. Rapport nr. 3-2010. *Fortsatt råd til felles velferd? Framskrivninger og politisk handlingsrom fram mot 2060*.

Marcuse, H. (2005/ 1964) *Det endimensjonale menneske*. Studier i det avanserte industrielle samfunns ideologi. Bokklubbens kulturbibliotek.

Marx, K. (1970) *Kapitalen 1*. Karl Marx. Verker i utvalg 7. Redigert av Jon Elster og Einhart Lorenz. Pax Forlag A/S, Oslo.

Marx, K. (1971) *Kapitalen 2*. Karl Marx. Verker i utvalg 7. Redigert av Jon Elster og Einhart Lorenz. Pax Forlag A/S, Oslo.

Marx, K. (1971) *Kapitalen 3*. Karl Marx. Verker i utvalg 7. Redigert av Jon Elster og Einhart Lorenz. Pax Forlag A/S, Oslo.

Marx, K. og F. Engels (1872/ 1970) *Det kommunistiske partis manifest*. Utgitt av Sosialistisk opplysningsråd. A/S Duplotrykk Oslo, 1970.

Melby, K. (1990) *Kall og kamp*. Norsk Sykepleierforbunds historie. Norsk Sykepleierforbund og J.W. Cappelens Forlag A/S. Oslo.

Miles M.B. and Huberman A.M. (1984) *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Newbury Park, CA: Sage

Moland, L.E. og H. Gautun (2002) *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren*. Oslo: Fafo. Rapport 395.

Moland, L.E. og R. Andersen (2007) *Hva gjør norske kommuner med deltid?* Oslo: Fafo-rapport 2007: 25.

Moland, L.E. (1994) *De små grå. Deltidsarbeid og ansettelsesformer i kommunene*. Fafo-rapport 171. 1994.

Moland, L. E. (2009a) *Ønsket og uønsket deltid –Konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud*. Delrapport 5 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Fafo-rapport 2009:15.

Moland, L.E. (2009b) *Deltid og sykefravær i Skedsmo kommune*. Fafo-notat 2009: 03.

Mørk, E. (red.) (2006): *Aleneboendes levekår*, Statistiske analyser 81, Statistisk sentralbyrå.

Nergaard, K. (2010) *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Fafo-notat 2010: 17.

Nicolaisen, H. (2011) *Increasingly Equalized? A Study of Part-Time Work in “Old” and “New” Part-Time Work Regimes*. Nordic journal of working life studies. Vol. 1., Nr. 1, Aug. 2011.

NHO-tema: *Velferdsfellen*. Annonsebilag fra NHO vedlagt Dagens Næringsliv, Januar 2011.

NOU 2004: 1. *Modernisert folketrygd. Bærekraftig pensjon for framtida*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.

NOU 2004: 29. *Kan flere jobbe mer? –Deltid og undersyssetting i norsk arbeidsliv*. Utredning fra et utvalg oppnevnt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet 17. november 2003. Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 6. desember 2004.

NOU 2008: 17. *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*.

OECD (2004) *Ageing and employment policies – Norway*. Paris, OECD publications

Offe, C. (1985) *Disorganized capitalism. Contemporary transformations of work and politics*. Cambridge: Polity Press.

Offe, C. (1992) A non-productivist design for social policies. In: Van Parijs, P. (red.) *Arguing for basic income. Ethical foundations for a radical reform*. Verso 1992. London and New York.

Offe, C. and R.G. Heinze (1992) *Beyond employment. Time, work and the informal economy*. Cambridge: Polity Press.

Olberg, D. (2011) *Arbeidstidsdilemmaer. Drivkrefter, interesser og konfliktlinjer på arbeidstidsområdet*. Fafo-notat 2011: 16.

Olsen, T. (2002) *Arbeidskraftreserven blant deltidansatte sykepleiere og hjelpepleiere i sykehussektoren*. FoU-rapport nr. 3/ 2002. Agderforskning, Kristiansand.

Ryen, A (2002) *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Fagbokforlaget.

Raaum, N. (2001) Norske likestillingsparadokser? Refleksjoner over kjønn, arbeid og politikk. I: N. Berven og P. Selle (2001) *Svekket kvinnemakt? De frivillige organisasjonene og velferdsstaten*. Gyldendal Akademisk. Oslo: 155-190.

Schor, J.B. (1990) *Global equity and environmental crisis: An argument for reducing working hours in the north*. Discussion paper number 1524, nov. 1990. Harvard institute of economic research, Harvard University Cambridge, Massachusetts.

Schor, J.B. (1991) *The overworked American. The unexpected decline of leisure*. Basic Books. USA.

Schor, J.B. (1998) *The overspent American. Why we want what we don't need*. New York: Harper Perennial.

Schumacher, E.F. (1973) *Small is beautiful. A study of economics as if people mattered*. ABACUS. London.

Seeberg, M.L. (2010) *Siste skanse: En undersøkelse om 3–5-åringene som ikke går i barnehage*. NOVA Rapport 7/2010.

Seip, A.L. (1984) *Sosialhjelpstaten blir til. Norsk sosialpolitikk 1740-1920*. Fakkell-serien: *Det norske samfunn*. Gyldendal Norsk Forlag A/S, 1984. Oslo.

Sejersted, F. (2005) Sosialdemokratiets tidsalder. Norge og Sverige I det 20. århundre. Pax Forlag A/S. Oslo.

Skarpenes, O. (2007) *Den "legitime kulturens" moralske forankring*. Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 04/ 2007.

Skrede, K. (2004) Familiepolitikken grense – ved "likestilling light"? I: Ellingsæter, A.L. og A. Leira (red) *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemma*. Gyldendal Norsk Forlag A/S 2004.

Skirbekk, G., Gilje, N. (1987) *Filosofihistorie 1*. Universitetsforlaget, Oslo.

Skirbekk, G., Gilje, N. (2007) *Filosofihistorie*. Universitetsforlaget, Oslo.

Skrede, K. (2004) Familiepolitikken grense - ved "likestilling light"? I: Ellingsæter, A.L. og A. Leira (red) *Familien og velferdsstaten - utfordringer og dilemmaer*, Gyldendal Akademisk, Oslo: 160-200.

Skjeie, H. og M. Teigen (2003) *Menn i mellom. Makt- og demokratiutredningen 1998- 2003*. Gyldendal Norsk Forlag A/S.

Smith, A. (1986/ 1776) *The wealth of nations*. Books I-III. Penguin Books, 1986. London.

Solem, P.E. (2007) *Seniorer i arbeidslivet. Kunnskap om aldring og arbeid*. NOVA-rapport 16/07.

Steen Jensen, R. (2003) *Fra arbeid som inntektskilde til arbeid som mening – hvilke verdier er viktige i det "nye" arbeidslivet?* Søkelys på arbeidsmarkedet 1/2003, årgang 20, 13-22. ISSN 0800-6199, 2003 Institutt for Samfunnsforskning.

St.meld. nr. 25 (2005-2006) *Mestring, muligheter og mening. Framtidas omsorgsutfordringer*. Helse- og omsorgsdepartementet.

St.meld. nr. 6 (2006–2007) *Om seniorpolitikk. Seniorane – ein viktig ressurs i norsk arbeidsliv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Størrønningen, A. (2006) *Simple living: Jakten på det enkle liv*. Plan (2006) Nr. 06. Ss. 22- 28 Universitetsforlaget.

Stråth, B. (2005) The normative foundations of the Scandinavian welfare states in historical perspective. I: N. Kildal and S. Kuhnle (edit) *Normative foundations of the welfare state. The Nordic experience*. Routledge, Taylor and Francis group. London and New York.

Texmon, I. og N.M. Stølen (2009) *Arbeidsmarkedet for helse- og sosialpersonell frem mot år 203. Dokumentasjon av beregninger med HELSEMOD 2008*. Rapport 2009: 9. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.

Tilgher, A. (1977/ 1930) *Work. What is has meant to men through the ages*. Arno Press. A New York Times Company, New York 1977.

Vabø, M. (2002) *Kvalitetsstyring og kvalitetsstrev. Nye styringsambisjoner i hjemmetjenesten*. NOVA-rapport 18/02.

Vabø, M. (2007) *Organisering for velferd. Hjemmetjenesten i en styringsideologisk brytningstid*. NOVA-rapport 22/07.

Vabø, M. (2009) Rådløs kunnskap og kunnskapsløse råd., I: Nuland, B.R. et al. (red.) *Hjernen er alene. Institusjonalisering, kvalitet og relevans i norsk velferdsforskning*. Kap. 9. Universitetsforlaget A/S, 2009, Oslo.

Van Parijs, P. (1992) *Arguing for basic income. Ethical foundations for a radical reform*. Verso 1992. London and New York.

Vansteenkiste M., Willy L., De Witte S, De Witte H. & Deci E. L. (2004). *The "why" and "why not" of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being*. European Journal of Social Psychology, Vol. 34, 345-263.

Veblen, T. (1934/ 1899) Den arbeidsfrie klasse. En økonomisk studie av institusjoner i utvikling. Gyldendal norsk forlag. Oslo.

Vaage, O.F. (2002) *Mer fritid, mindre husholdsarbeid*. Samfunnsspeilet nr. 4-5, 2002. SSB: <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200204/>

Wadel, C. (1977) *Hva er arbeid?* Tidsskrift for samfunnsforskning. 5-6/ 77.

Weber, M. (1904/ 1973) Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd. Gyldendal Norsk Forlag. Oslo.

West Pedersen, A. (2010) *Pensjonsreformen –Status og konsekvenser for insentivene til arbeid*. Rapport 2010: 15. Institutt for Samfunnsforskning. Oslo 2010. Finansiert av NHO.

Wilken, L. (2008) Pierre Bourdieu. Oversatt av Vebjørn F. Andreassen. Tapir Akademisk Forlag. Trondheim.

Wollebæk, D. og P. Selle (2002) Det nye organisasjonssamfunnet. Demokrati i omforming. Bergen: Fagbokforlaget.

Wollebæk, D. og K. H. Sivesind (2010) *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Rapport 2010:3

Wright, E.O. (2005) Foundations of neo-Marxist class analysis. I: Wright, E.O. (edit) *Approaches to class analysis*. Cambridge University Press.

Wærness, K. (1984) *The rationality of caring*. Economic and Industrial Democracy, Vol. 5 (1984), 185-211. (SAGE, London, Beverly Hills and New Dehli).

Wærness, K. (2001) Omsorgsetikk, omsorgsrasjonalitet og forskningens ansvar. I: K.W.

Ruyter, og A.J. Vetlesen (red.) *Omsorgens tvetydighet –egenart, historie og praksis*. Gyldendal Akademiske Forlag. Oslo.

Øvrelid, B. (1998) *Kvinne- og kjønnsforskning som mobiliseringsretorikk*. Nytt Norsk Tidsskrift 4/ 1998, ss. 318-330.

Aakvaag, G.C. (2008) *Moderne sosiologisk teori*. Abstrakt forlag. Oslo.

Aasbø, G. (2009) *Når deltid er norm. Hjelpepleieres forhandlinger om valg av arbeidstid: Deltid og merarbeid*. Masteroppgave, Institutt for Sosiologi og Samfunnsgeografi. Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UNIVERSITETET I OSLO. September 2009.