

## **Kvinneprekariatet**

En studie av kvinnelige arbeidstakere i usikre arbeidsforhold

LIKA CHOKHELI  
JUDITH ELISABETH SORDAL

VEILEDER  
Professor Ove Skarpenes

**Universitetet i Agder, [2021]**  
Fakultet for samfunnsfag  
Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Master

## Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en spennende og krevende prosess som ikke hadde vært mulig uten flere støttespillere underveis. En enorm takk rettes til vår veileder Ove Skarpenes for gode innspill, faglige engasjement og konstruktive tilbakemeldinger gjennom hele prosessen. Uten hans dyktige veiledning og tålmodighet hadde ikke dette prosjektet blitt ferdigstilt. Ove var alltid lett tilgjengelig for oss i form av motivasjon og stryke, og vi takker han for denne medvirkningen.

Vi vil gjerne takke alle våre informanter som var villige til å dele sin tid, personlige erfaringer, følelser og opplevelser med oss. Dermed har dere latt oss få innblikk i deres arbeidsliv og hverdag. Intervjuene var ladet med sterke følelser rundt det å høre deres beskrivelser rundt denne tematikken. Denne oppgaven er dedikert til deres fortellinger og vi er evig takknemlige.

Vi takker spesielt Lisa K. Sordal for at hun har bidratt med korrekturlesing og gav oss nyttige tilbakemeldinger.

Vi takker også hverandre for gode samtaler, innspill og støtte i denne til tider krevende prosessen.

Judith takker døtrene Christina, Helena og Lisa fordi de alltid er der for henne uansett hvilken retning livet hennes tar. Takker sin søster Irene Christina for gode samtaler og inspirasjon. Takker også sin leder Lane Mohammadi for oppmuntring og tilrettelegging.

Lika vil gjerne takke sin familie Jari, Zsotne, Tornike, Tinna og Emilia for forståelse, støtte og omsorg i en tung skrivehverdag. Hun vil spesielt takke sin omsorgsfulle samboer som alltid sørget for praktiske gjøremål.

Lika dedikerer denne oppgaven til sin fars minne.

Kristiansand, 07. juni 2021

Judith Elisabeth Sordal og Lika Chokheli

## Sammendrag

Masteroppgaven *Kvinneprekariatet* er en kvalitativ studie av kvinnelige arbeidssøkere i usikre arbeidsforhold. Hensikten med denne studien var å belyse de menneskelige konsekvensene av slike arbeidsforhold. Litteraturen på dette feltet tyder på at endringer i arbeidsmarkedet har bidratt til at andelen av arbeidstakere uten fast jobb vokser i de vestlige land. Dette skaper for arbeidstakere en livssituasjon som er preget av usikkerhet og utrygghet.

Formålet med denne studien er å få en forståelse for hvordan kortsiktigheten preger kvinnenes arbeidshverdag, helse, familieliv, fritid, venner og framtidsplanlegging. Dette er også viktige faktorer for livskvalitet. Vi har tatt utgangspunkt i følgende problemstilling: «*Hvordan påvirker kortsiktige arbeidskontrakter arbeider og livskvaliteten, til kvinnelige arbeidstakere?*». For å besvare problemstillingen har vi tatt utgangspunkt i teoriene til Standing, Honneth, Sennett samt Eldring og Ørjasæter. Vi har også analysert livskvalitet med bakgrunn i det som kommer til uttrykk i Næss m.fl. beskrivelser av livskvalitet.

Datainnsamlingen har bestått av individuelle intervjuer med seks kvinner som var ansatt i midlertidige stillinger i privat og offentlig sektor. Informantene ble rekruttert igjennom bekjente. Vi har vært opptatt av å få frem informantenes subjektive opplevelser, refleksjoner og begrunnelser knyttet til deres arbeidshverdag og livssituasjon.

Funnene våre viser at informantene opplever uklarhet om arbeidskontraktene og de fleste er ansatt i korte engasjementer hvor de må håndtere det de opplever som utydelige rettigheter. Kvinnene uttrykker at de er nødt til å akseptere en, to eller tre måneders vikariater for å bevare jobbene. De uttrykker også at deres rettigheter var svekket på arbeidsplassen på grunn av disse korttidskontraktene. Enkelte av kvinnene gav uttrykk for at de var usikre på sine rettigheter og at de var redde for å være borte fra jobb på grunn av en legetime eller en sykemelding. Ut ifra resultatene er det er mye som tyder på at informantene opplever økt stress og usikkerhet på arbeidsplassen på grunn av korte arbeidskontrakter.

Funnene viser også at de fleste kvinner opplever at kortsiktige tilknytninger til arbeidsplassen påvirker utviklingen av sosiale relasjoner på arbeidsplassen. Fire av seks informanter oppgir at de har ikke opplevd gode relasjoner på sine arbeidsplasser. Det å bli ekskludert på arbeidsplassen når det gjelder sosiale eller faglige sammenkomster forsterker kvinnenes negative opplevelser av vikariattilværelsen.

Når det gjelder arbeidshverdag viser refleksjonene at kvinnenes handlingsrom som vikarer er begrenset på arbeidsplassen. De trekker frem at som vikarer skal de være servile og tilpasningsdyktige uten å protestere på avgjørelser. Samtidig opplever de et stor press fordi de må yte så mye som mulig mens de er på jobb, men også jakte på ekstravakter. Informantene opplever dessuten sjeldent at lederen viser at de verdsetter innsatsen deres og flere har også opplevd sosial eksklusjon av kolleger. Samtidig gir ikke disse kortvarige jobbene rom for å skape en meningsfull karriere, det blir vanskelig å bygge gode relasjoner, solide nettverk og fører til manglende anerkjennelse og mestringsfølelse.

Et viktig funn er også at kvinnene forteller om fysisk og emosjonell utmattelse. Flere gav uttrykk for at det var slitsomt å hele tiden føle at man måtte være i en evig kamp. Usikkerheten gjør flere av dem fysisk syke og utslitte mentalt. Arbeidslivet påvirker dem altså rent kroppslig i tillegg til mentalt. Fravær av fast jobb og inkludering i arbeidskollegiet setter seg i kropp og hode hos informantene.

Også familielivet påvirkes av arbeidslivet. Informantene uttrykker usikkerhet med tanke på å stifte familie og en av informantene valgte bort barn i en periode av økonomiske grunner. En annen informant fikk indirekte beskjed om at det å få flere barn ikke var forenelig med å fortsette i den jobben hun var vikar i. Når det gjelder å balansere arbeid og familieliv opplever kvinnene at usikre arbeidstilknytningen skaper et krysspress. Kravet om å alltid være parat til å ta en ekstravakt eller forlenge vikariatet preger relasjonene mellom samboere, foreldre og barn.

Ytterligere et viktig funn er fravær av fritid. Det som er gjennomgående i materialet er at det er vanskelig å skille fritid og jobb fordi man må være så fleksibel. Det vil gå ut over det å ha mulighet til å kunne planlegge de forestående timene, dagene, ukene eller månedene.

Analysen av materialet viste også at informantene var opptatt av framtidsplanlegging. En av informantene fortalte for eksempel at hun aldri planla framtiden. Hun maktet ikke å forholde seg til at det alltid er kort tid til hun mest sannsynlig må slutte i jobben. En annen informant uttrykte at hun ikke hadde noen mulighet til å planlegge framtiden på flere områder, blant annet det å kjøpe egen bolig, fordi hun ikke har noen økonomisk stabilitet.

Etter vår mening er det tydelig at arbeidet preger kvinnenenes helse, familieliv, fritid, venner og framtidsplanlegging. Vi har tolket dette som viktige faktorer for livskvalitet. Alle disse faktorene blir negativt påvirket av arbeidslivet til det kvinnelige prekariatet.

## Innholdsfortegnelse

Forord .....	i
Sammendrag.....	ii
Innholdsfortegnelse.....	5
1. Innledning.....	9
1.1 Tema.....	9
1.2 Arbeidslivsendringer i den vestlige verden- og internasjonal forskning.....	9
1.3 Arbeidslivsendringer i Norge – nasjonal forskning .....	11
1.4 Livskvalitet og arbeid .....	15
1.5 Problemstilling.....	16
1.6 Oppgavens oppbygging.....	17
2. Teori.....	18
2.1 Guy Standing .....	18
2.1.1 Den nye farlige klassen.....	18
2.1.2 Hvorfor vokser prekariatet?.....	20
2.1.3 Tidsklemmen.....	21
2.2 Richard Sennett.....	22
2.2.1 Den nye kapitalismen.....	22
2.2.2 Arbeidstakere som er i ferd med å miste karakter.....	23
2.3 Elin Ørjasæter og Line Eldring .....	24
2.3.1 Løsarbeidersamfunnet .....	24
2.3.2 Faste ansettelse .....	25
§ 14-6. Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen er:.....	25
2.3.3 Midlertidige ansettelse .....	27
2.3.4 Innleie .....	29
2.4 Axel Honneth.....	30

2.4.1	Anerkjennelsesteori.....	30
2.4.2	Anerkjennelse som kjærlighet.....	31
2.4.3	Annerkjennelse som rettighet .....	31
2.4.4	Annerkjennelse som solidaritet.....	32
2.5	Livskvalitet.....	32
2.5.1	Definering av livskvalitet.....	32
3.	Metode.....	36
3.1	Innledning.....	36
3.2	Rekruttering .....	36
3.3	Utvalget .....	37
3.4	Forberedelser til intervjuene.....	39
3.5	Det kvalitative forskningsintervjuet .....	40
3.6	Analyse av meningsinnhold .....	41
3.6.1	Transkribering.....	41
3.6.2	Koding av materialet .....	42
3.6.3	Analyse av materialet.....	42
3.7	Refleksjon rundt valg av metode.....	44
3.7.1	Styrker – svakheter .....	44
3.7.2	Reliabilitet.....	45
3.7.3	Validitet.....	46
3.7.4	Etikk.....	46
4.	Det kvinnelige prekariatet i arbeid .....	47
4.1	Uklare arbeidskontrakter, korte ansettelse og utydelige rettigheter.....	47
4.1.1	Uklare kontrakter .....	48
4.1.2	Korte ansettelsesforhold.....	50
4.1.3	Utydelige rettigheter .....	52
4.2	Opplevelsen av arbeidsplassen .....	56

4.2.1	Ikke gjør feil, ikke vær syk og ikke protester på avgjørelser .....	56
4.2.2	Å være ydmyk og tilpasningsdyktig, men ikke bli verdsatt .....	59
4.2.3	Sosiale relasjoner i arbeidslivet – inkludering eller ekskludering? .....	64
4.3	Oppsummering av arbeidslivet til det kvinnelige prekariatet .....	67
5.	Sosiale og eksistensielle konsekvenser for det kvinnelige prekariatet .....	69
5.1	Fysisk og emosjonell utmattelse .....	69
5.1.1	Kortsiktighet gjør vikarer syke .....	71
5.1.2	Følelse av trygghet .....	75
5.2	Det disharmoniske familielivet.....	80
5.2.1	Stifte familie.....	81
5.2.2	Balansere arbeid og familieliv .....	83
5.2.3	Forståelse fra familie og omgangskrets .....	87
5.3	Fravær av fritid, og tid til å utvikle vennskap .....	90
5.3.1	Fravær av fritid og bruk av tid på planlegging.....	90
5.3.2	Tid til å beholde og utvikle vennskap og nettverk.....	94
5.4	Tap av mulighetene for framtidsplanlegging.....	97
5.4.1	Framtidsplanlegging.....	97
5.5	Oppsummering av sosiale og eksistensielle konsekvenser for det kvinnelige prekariatet.....	101
6.	Avslutning.....	103
6.1.	Det kvinnelige prekariatet i arbeid .....	104
6.2.	Sosiale og eksistensielle konsekvenser for det kvinnelige prekariatet .....	106
	Referanser .....	110
	Selvvalgt pensum.....	114
	Oversikt over vedlegg .....	115
	Informasjonsskriv til spørreundersøkelsen .....	116
	Samtykkeerklæring .....	118



Intervjuguide.....	119
Godkjenning fra NSD.....	121

# 1. Innledning

## 1.1 Tema

Tema for denne oppgaven er kvinneprekariatet hvor vi studerer kvinnelige ansatte som en utsatt gruppe. Med «kvinneprekariatet» sikter vi til kvinnelige arbeidstakere som har midlertidige og usikre tilknytningsformer i arbeidslivet. I oppgaven undersøker vi hvordan atypiske ansettelsesforhold oppleves og håndteres av kvinner som tilhører prekariatet. Et liv uten fast jobb er også et liv uten sikre inntekter. Vi er interessert i å få frem de kvinnelige ansattes subjektive opplevelser og refleksjoner rundt sine livssituasjoner når det gjelder familieliv, omgangskrets, langtidsplanlegging, fritid og etableringsmuligheter. Hensikten med denne studien er å fremskaffe kunnskap om hvordan løse tilknytningsformer i arbeidslivet kan påvirke kvinners livskvalitet.

## 1.2 Arbeidslivsendringer i den vestlige verden- og internasjonal forskning

Det vestlige samfunnet har endret seg siden midten av 1970- tallet. Under den nyliberale kapitalismen startet en prosess preget av globalisering. Det vokste fram en global markedsøkonomi basert på konkurranse og individualisme. Dette har ført til frie kapitalbevegelser innenfor nasjonalstater og skapte et globalt produksjonssystem av nettverksforetak og fleksible arbeidspraksiser (Standing, 2014). Arbeidsliv og arbeidstid har endret seg, noe som førte til vesentlige endringer i arbeidsorganisering.

Konsekvensene av det nye arbeidslivet truer verdier som tillit, felleskap og personlig integritet (Sennett, 2001). Et sentralt poeng her er at det globale produksjonssystemet førte til splittelse i arbeidsordningene og har på samme tid utfordret eksisterende samfunnsstrukturer og skapt en klassefragmentering (Standing, 2014, s. 68).

Den enorme utviklingen innenfor teknologi og framveksten av et stadig mer internasjonalt arbeidsmarked har endret arbeidslivet, noe som medførte økt arbeidsmarkedsfleksibilitet (Standing, 2014). Virksomhetene opplevde ytterligere press da de møtte hardere konkurranse. Dette medfører økt behov for interne organisasjonsendringer i virksomheten. *Omstilling, økende kompleksitet og økende*

*intensitet er noen stikkord for det nye arbeidslivet (Dølvik, Flotten, Tone, Hernes, Gudmund, & Hippe, Jon M., 2011, s. 127).*

Parallelt med at markedskonkurransen har blitt hardere og billig arbeidskraft lettere tilgjengelig, har arbeidssituasjon i praksis blitt prekær for mange. Noe som i praksis betyr at en stor andel av arbeidstakere er uten fast ansettelse. Dette har gitt dem en livssituasjon som er preget av risiko og utrygghet. Denne gruppen omtales som et voksende globalt prekariat (Standing, 2014). Det er i dag en pågående debatt både internasjonalt og nasjonalt om hvordan tilstanden er men også hvordan dette skal reguleres (Standing, 2014; Kalleberg, 2009; Eldring & Ørjasæter, 2018; Gleerup, Nilsen, Olsen & Warring, 2018). Professor ved universitet i London, Guy Standing, skriver i sin bok *Prekariatet – Den nye farlige klasse*:

*«Framgangen for den «nyliberale» agendaen som omfavnes i større eller mindre grad av alle typer regjeringer, har skapt konturene av et politisk monster. Vi må handle før dette monsteret blir vekket til livet.» (Standing, 2014, s. 21).*

Det politiske mønsteret ifølge Standing er en ny voksende sosioøkonomisk gruppe som er i ferd med å konstituere seg til en ny klasse. Denne klassen omtales som Prekariatet. Prekariatet består av mennesker som har ulike tilknytningsformer i arbeidslivet (f.eks. midlertidige ansatte, ringevikarer, frilansere og jobbsøkende migranter). Atypiske tilknytningsformer gjør at arbeidstakere konstant må leve i frykt for å bli ekskludert fra arbeidslivet. Derfor virker det riktig å argumentere for at prekære arbeidsformer har ført folk til ustabile, kortvarige og lavt lønnede jobber slik som Standing hevder (Standing, 2014, ss. 36-42).

Forskningen viser dessuten at andelen av arbeidstakere uten fast jobb vokser i vestlige land og arbeidstilknytningsformer sprer seg i ulike former (Standing, 2014; Eldring & Ørjasæter, 2018; Kalleberg, 2018; OECD 2015a: Kapittel 4). Denne utviklingen varierer blant OECD landene og statistikken viser at mellom 1980- og 2000- tallet var det en sterk økning i midlertidige ansettelser i europeiske land, men etter 2000- tallet har utviklingen holdt seg stabil (Eurofound 2017, sitert i Eldring & Ørjasæter, 2018).

I artikkelen *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies* (2018), diskuterer Kalleberg hvordan framveksten av prekært arbeid fremstår som en alvorlig utfordring i den moderne verden. Han trekker frem erfaringer fra seks forskjellige land USA, Storbritannia, Japan, Tyskland, Spania og Danmark som presenterer forskjellige samfunnsmodeller. Kalleberg diskuterer tre ulike varianter av liberalisering rundt arbeidsmarkedssystemer som landene ble presset til å gjennomgå. *Innebygde fleksibilisering* (Danmark), *dualisering* (Tyskland, Japan og Spania) og *avreguleringsliberalisme* (i Storbritannia og USA). Funnene viser at til tross for at usikre arbeidsforhold er utbredd i alle disse forskjellige landene så er forekomsten og konsekvensene av prekært arbeid variabelt. Dette er i høy grad avhengig av landenes velferds- og sosiale beskyttelsessystemer (arbeidsledighetstrygd, sykepengar, pensjon, og diverse trygdeytelser), arbeidsmarkedsinstitusjoner (fagforeninger, kollektive forhandlinger, lover og reguleringer), forholdet mellom staten og markedene (aktiv arbeidsmarkedspolitikk) og kulturelle faktorer. Ifølge Kalleberg (2018) kan utbredelsen av prekært arbeid ha negative konsekvenser ikke bare på individnivå (stress, dårlig fysisk helse, usikkerhet rundt utdanningsvalg) men også for familier direkte (forsinket ekteskap og å få barn) samt samfunnsnivå (oppløsning av fellesskapet) (Kalleberg, 2018).

Det er flere internasjonale undersøkelser rundt temaet som tyder på at «prekært arbeid» har økt i OECD -land siste tiårene (OECD 2019 sitert i Strøm & Simson, 2020; Kalleberg, 2018). Disse undersøkelsene tyder på at det har vært en økning i midlertidige jobber i de landene.

### 1.3 Arbeidslivsendringer i Norge – nasjonal forskning

Forskningssøkelyset på dette området i norske studier viser at andelen midlertidig ansatte har vært stabil de siste tiårene (Nergaard, 2018). Men når det gjelder noen bransjer har andelen i midlertidig ansatte blitt høyere, spesielt i bygg- og anleggsbransjen (Strøm & Simson, 2020). Prekariatet er et aktuelt tema i arbeidslivsforskningen internasjonalt, men er også viktig i Norge. Som nevnt består prekariatet av mennesker som har store belastninger i form av stress, usikkerhet og utrygghet. De lever hele tiden med press for å bli ekskludert fra arbeidslivet (Standing, 2014).

Å ha usikre arbeidsforhold og inntekter kan for personen være både stressende og vanskelig. Spesielt dersom denne situasjonen varer over lengre tid. I slike tilfeller når personen har en ustabil posisjon i arbeidslivet vil det skape levekårsvansker og mye utrygghet ifølge forskere ved NOVA (Elstad & Heggebø, 2019). For å få en god kunnskap om prekariatet er det viktig å undersøke langvarige plasseringer i arbeidsmarked. En slik longitudinell studie har Elstad og Heggebø gjennomført i to perioder (1993-1999 og 2009-2015). De har brukt kategori kalt Svak/løs- tilknytninger for å indikere en prekariatliknende situasjon. Forskerne mener at å identifisere denne kategorien med Standings beskrivelse av prekariatet (f. eks opplevelsen av utrygghet) er problematisk siden de ikke har datamaterialet som gir opplysninger om subjektive erfaringer. I artikkelen *Et voksende prekariat? Langvarige tilknytninger til arbeidslivet blant kjernegruppene i arbeidsmarkedet* oppsummerer forskerne funnene. Her vises det at i den første perioden 1993-1999 var Svak/løs- tilknytninger på 8,9 prosent, mens i den andre perioden 2009-2015 var på 8,2 prosent (befolkningen i alder 30-55). Dessuten konkluderer forskerne med at prekariatet ikke ser ut til å vokse i Norge (Elstad & Heggebø, 2019).

Kalleberg (2018) mener at «*some temporary jobs provide stepping-stones to more permanent jobs while others represent dead-ends*». Han påpeker videre at risikoen og usikkerheten knyttet til midlertidige jobber er avhengig av hvordan arbeidslivet er organisert innad i land. Det vil dermed være avhengig av blant annet hvordan de sosiale sikringsordninger er knyttet til arbeidsforhold. Men jo mindre det blir jo vanskeligere kan det bli for de midlertidige ansatte (Kalleberg, 2018).

Som Kalleberg (2018) minner om varierer usikkerheten over hvordan arbeidslivet er organisert i ulike land. Den nordiske samfunnsmodellen har vist seg å være tilpasningsdyktig, fleksibel og dynamisk (Kalleberg, 2018). De nordiske landene kommer høyt på internasjonale sammenlikninger av samfunnsmessige resultater når det gjelder økonomisk utvikling, sosiale forhold, fordeling og sysselsetting. Leser vi i Fafo rapporten NordMod2030 *Den nordiske modellen mot 2030 - Et nytt kapittel?* (Dølvik, Fløtten, Hippe, & Jordfald, 2014) at det som ligger bak suksessen er tillit og sosiale investeringer. Både tillit og sosiale investeringer skapes gjennom politikk som utføres i et samspill mellom økonomisk styring, offentlige velferdsordninger og det organiserte arbeidslivet. Trepertssamarbeidet er en betegnelse på samspillet mellom

staten og arbeidslivets parter; arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette trepartssamarbeidet har fungert godt for å håndtere interessemotsetninger (Fløtten & Jordfald, 2019, s. 6).

Det norske arbeidsmodellen er kjennetegnet ved sterke arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i tillegg til en sterk tariffavtale som er et resultat av et partsamarbeid på sentralt og lokalt nivå (Alsos, Nergaard, & Svarstad, 2021). Tariffavtalen tar utgangspunkt i en kollektiv regulering av lønns- og arbeidsvilkår eller andre forhold. Med andre ord er en tariffavtale et bindende ledd mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner hvor partene blir enige om løsninger igjennom forhandlinger.

Resultatet av den norske modellen er stabile ansettelsesforhold, relativt små lønnsforskjeller og høy sysselsetting. Men en viktig forutsetning er at modellen likevel er avhengig av et balansert maktforhold mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Samtidig påvirkes den norske modellen av de ytre og indre samfunnsendringene. Fafo forskere påpeker:

*«En god modell er ingen garanti for at de nordiske samfunnene vil lykkes med å håndtere de nasjonale og globale utfordringene de vil møte fram mot 2030. Det avhenger ikke bare av de nasjonale aktørenes evne og vilje til å finne gode svar på innenlandske problemer, men også av deres bidrag til å utvikle bærekraftige, rettferdige løsninger på de globale utfordringene» (Dølvik, Fløtten, Hippe, & Jordfald, 2014, s. 175).*

Isak Lekve undersøker i artikkelen *Arbeidskamp i det nye arbeidslivet- En analyse av arbeidstakerens maktgrunnlag i konflikten om Norse Production (2020)*, hvordan internasjonalisering av arbeidslivet truer den nordiske modellen. Dette gjør han gjennom en analyse av streiken i Norse Production høsten 2017. Lekve peker på tre viktige faktorer som utfordrer modellen. *Internasjonaliseringen* av arbeidslivet, *reorganisering* av selskapsstrukturer og *prekarisering* av tilknytningsformer (Lerkve, 2020).

I regjeringens rapport *Arbeid og inntektssikring - Tiltak for økt sysselsetting* (NOU 2019:7) analyseres utviklingen i sysselsetting og mottak av inntektssikring. Forfatterne hevder at en stabil og langvarig deltakelse i arbeidslivet er en sentral forutsetning for den enkeltes velferd. Derfor er det grunn til å tro at en langvarig deltakelse i arbeidslivet med stabil økonomisk trygghet bidrar til god livskvalitet. Arbeid gir mulighet til selvforsørgelse og selvrealisering, mens en ustabil og kortvarig arbeidstilknypning gir en usikker tilværelse. Dette kan være stigmatiserende (NOU 2019:7).

I Norge er fortsatt fast ansettelse særdeles viktig (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-9). Men midlertidig ansettelse er et unntak fra hovedregelen. Frem til 2015 har arbeidsmiljøloven hatt strenge regler for å begrense bruken av midlertidig ansettelse, men etter reformen i 2015 vedtok Stortinget en endring i arbeidsmiljøloven. Fra juli 2015 ble reglene for midlertidige ansettelser forenklet. Det ble åpnet for at midlertidig ansettelser for en periode på inntil tolv måneder, uten at det skulle foreligge noe spesielle begrunnelser for dette (Prop. 39 L, 2014).

Dagens diskusjon rundt prekariatet handler mest om svekkelsen av stillingsvernet siden nettopp stillingsvernet utfordres ved midlertidig ansettelse. Anne Cecilie Bergene hevder at «*Svekket stillingsvern holder de svakest stilte på arbeidsmarkedet fast i en svingdør mellom arbeidsledighet og midlertidighet*» (Bergene, 2015). Nedgangen i faste ansettelser med stabilt og god lønn og oppkomsten av kortvarige og dårlige lønnede tilknytninger skaper utrygghet og stress for mange arbeidstakere. Elstad og Heggebø skriver:

*«En trygg og stabil plass i arbeidslivet, helst med et akseptabelt inntektsnivå og uten umiddelbar fare for arbeidsledighet, er i mange tilfelle en forutsetning for et godt liv. Det er derfor en velferds- og sosialpolitisk bekymring dersom en stor gruppe personer ikke har en slik stabil posisjon i arbeidslivet»* (Elstad & Heggebø, 2019).

I rapporten *Midlertidig ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet* (2018) utført av Strøm, Simson og Østbakken ved Institutt for samfunnsforskning, undersøker forskere hvordan adgangen til bruk av midlertidig ansettelser i Norge påvirket tilknytningen til arbeidslivet for utsatte grupper. Ifølge forfatterne ser det ut til

at en økt adgang til midlertidige ansettelse ikke har bidratt til økt sysselsetting totalt sett. Det ser også ut til at personer som tilhører utsatte grupper har en større andel av disse usikre arbeidstilknytningene etter reformen. *Både utsatte grupper og majoritetsbefolkningen har derfor lavere jobbsikkerhet etter reformen* påstår forskerene (Strøm, von Simson, & Østbakken, 2018).

Strøm og Simson har forsket på tema knyttet til ulike tilknytningsformer i norsk arbeidsliv i perioden 1995-2018. Funnene til Strøm og Simson viser at det er høye overgangsrater fra midlertidig arbeid til fast arbeid. Derfor mener de at midlertidig arbeid i en kort periode kan gi mindre negativt utslag for ansatte. Det betyr at midlertidig arbeid ikke nødvendigvis fungerer som en *blindvei*, men faktisk kan være et *springbrett* til fast jobb (Strøm & Simson, 2020). At midlertidig arbeid kan gi jobbmuligheter til utsatte grupper kan ut fra et integreringsperspektiv betraktes som et utslag av arbeidsgivers vilje til å gi arbeidstaker en reell mulighet for å prøve seg ut en periode (som en form for prøvetid) dersom arbeidstakeren ikke fyller produktivitetskrav for ansettelse (har helseutfordringer, mangle relevant utdanning osv.).

Også Roy A. Nielsen og Jørgen Svalund (2017) har funnet at midlertidige ansettelser kan virke som en bro inn i et stabilt og fast arbeid. De mener at midlertidig arbeid kan være en kilde til å øke arbeidsrelatert kompetanse. Det vil si at midlertidig ansatte vil få arbeidserfaringer, referanser og kan også bygge opp nettverk noe som kan hjelpe til å få ny jobb (Nielsen & Svalund, 2017).

## 1.4 Livskvalitet og arbeid

Litteraturen om livskvalitet er omfattende både nasjonalt og internasjonalt (f.eks. Nes m.fl. 2018; OECD, 2013). Helsedirektoratet lanserte rapporten *Gode liv i Norge - Utredding og måling av befolkningens livskvalitet*, som tar utgangspunkt i at livskvalitet til enkeltmennesket rommer mye (Barstad, 2016). Hvordan livskvalitet defineres og oppfattes varierer. Ofte brukes livskvalitetsbegrepet som betegnelse på hvordan livet oppleves av den enkelte. Men de grunnleggende elementene som bidrar til livskvalitet er; frihet, trygghet og felleskap. I rapporten *Livskvalitet i Norge* (Støren m. fl. 2020) presenterer forskere resultatene fra Livskvalitetsundersøkelsen. Ifølge forskerne vil



folks livskvalitet variere med livssituasjon og personer som er i fred å miste jobben eller allerede er arbeidsledige har relativt lav livskvalitet (Støren, Rønning, & Gram, 2020).

Næss mfl. (2001) omtaler i en rapport at det er samvariasjon mellom arbeid og livskvalitet og at arbeidsløsheten påvirker livskvaliteten i stor grad. Det å være i arbeid kan bidra til økonomisk trygghet, tilhørighet, sosial støtte og deltakelse. Dessuten er arbeid en arena for mestring og personlig utvikling (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001).

Arbeid kan knyttes til anerkjennelse som den tyske sosialfilosofen Axel Honneth (2008) hevder. Det at arbeid er viktig for hvordan personen vurderer seg selv og hvordan han/hun fremstår for andre på bakgrunn av hvordan hun blir vurdert som bidragsyter i samfunnet. Dette er derfor med på å begrunne at arbeid kan ha økonomiske, sosiale og psykologiske funksjoner. Vi skal i analysen diskutere livskvalitet ved å knytte arbeidstilknytning til litteraturen som er nevnt ovenfor i tillegg til Honneths begrep om anerkjennelse (Honneth, 2008).

## 1.5 Problemstilling

Boken til Eldring og Ørjasæter (2018) *Løsarbeidersamfunnet* skildrer uforutsigbarheten i de ulike løse ansettelsesformene i arbeidslivet. I mottakelsen av boka ble det påpekt at det som ikke er undersøkt i denne studien er de menneskelige konsekvensene av slike midlertidige kontrakter (Eldring & Ørjasæter, 2018). Typiske kvinneyrker var også utelatt i denne studien (Wergeland, 2018). På bakgrunn av denne mangelen valgte vi å sette et spesielt søkelys på hvordan arbeidssituasjonen preger kvinnelige arbeidstakeres livskvalitet.

I denne studien skal vi studere hvordan kvinner i midlertidige jobber opplever livet i sin helhet. Hovedfokuset her er som sagt å se nærmere på hvilke konsekvenser den ikke-faste ansettelsesformen har for kvinner i prekariatet. Problemstillingen i denne oppgaven er:

- *Hvordan påvirker kortsiktige arbeidskontrakter arbeider og livskvaliteten til kvinnelige arbeidstakere?*

For å kunne fremskaffe ny kunnskap og diskutere denne problemstillingen utvikler vi av følgende to forskningsspørsmål:

- *Hva slags arbeidskontrakt har de kvinnelige arbeidstakerne og hvilken betydning har kortsiktigheten for deres arbeidshverdag?*
- *Hvordan opplever de kvinnelige arbeidstakerne at arbeidstilknytningen påvirker livskvalitet?*

Det første forskningsspørsmålet analyseres i kapittel 4, det andre i kapittel 5.

## 1.6 Oppgavens oppbygging

I kapittel 2 skal vi presentere de teoretiske begrepene som brukes i analysen av det innsamlede datamaterialet. I dette kapitlet vil vi ta for oss to hovedtilnærminger. Først vil vi se på endringer i arbeidslivet og vi diskuterer særlig begrepet prekariatet slik det er utformet av Guy Standing (2014) Samtidig diskuterer vi konsekvenser av det fleksible arbeidslivet som bryter ned den menneskelige karakterer Richard Sennett (2001). Vi diskuterer også hvordan endringene har påvirket norsk arbeidsliv og i denne sammenhengen diskuterer vi særlig Line Eldring og Elin Ørjasæters bidrag (2018).

Vi er dessuten interessert i å forstå hvordan tilknytning til arbeidslivet påvirker livskvaliteten og identiteten til kvinner. Derfor har vi også anvendt teoriene til Richard Sennett som skildrer hvordan det fleksible arbeidslivet påvirker sosiale relasjoner, familieliv og individuelle selvforståelser. Vi knytter også Sennetts arbeid til behovet for anerkjennelse slik det kommer i uttrykk i Axel Honneth sin anerkjennelsesteori.

I kapittel 3 vil vi ta for oss de metodiske tilnærmingene vi har benyttet oss av for å samle inn datamaterialet, samt at vi tar for oss refleksjoner rundt hvilke valg vi har tatt før vi kommenterer kort gjennomføringen av studien. I kapittel 4 analyserer vi arbeidssituasjonen for det kvinnelige prekariatet mens vi i kapittel 5 analyserer hvordan arbeidssituasjonen preger den generelle livskvaliteten til denne gruppen. Avslutningsvis i kapittel 6 samler vi trådene i en konklusjon.

## 2. Teori

I denne delen av oppgaven vil vi presentere teoretiske tilnærminger som har vært veiledende for analysen av det innsamlede materialet. Med et søkelys på det fleksible arbeidslivet gjennomgås først teorien til sosiologene Guy Standing og Richard Sennett som fremhever de negative konsekvensene den moderne kapitalismen har for arbeid og den enkelte midlertidig ansatte. Eldring og Ørjasæter gir en oversikt over ulike tilknytningsformer i arbeidslivet. Axel Honneth fremhever individets behov for aksept, gjensidighet og anerkjennelse. Vi presenterer kort noen av hans sentrale begreper.

### 2.1 Guy Standing

#### 2.1.1 Den nye farlige klassen

På 1980- tallet ble begrepet *prekariatet* brukt for første gang av franske sosiologer. Da var prekariatet definert som midlertidig ansatte og sesongarbeidere. Begrepet har endret sin betydning med årene, men midlertidig arbeidsstatus er fortsatt et viktig kjennetegn ved prekariatet. I Tyskland brukes begrepet både om midlertidig ansatte og om de arbeidsløse som er uten håp om sosial integrasjon. I Japan brukes begrepet om de arbeidere som har lav status og mangler sosioøkonomisk sikkerhet (høy status i det japanske samfunn innebærer å ha en mengde ulike belønninger). Mens i Italia har «*precariato*» en mer generell betydning og brukes om arbeidere som har kortvarige og/eller lavinntektsjobber. I Norge ble begrepet prekariatet gjort kjent av den britiske professoren i utviklingsstudier Guy Standing (2014) gjennom boken *Prekariatet, den nye farlige klassen* hvor han drøfter konsekvensene av den nye samfunnsklassen.

Begrepet prekariatet er en kombinasjon av to ord; *prekær* og *proletariat*. Det første ordet betyr usikker, en kritisk situasjon og det andre betyr arbeidere eller arbeiderklasse. Etter Standing kan prekariatet defineres på to måter. Den ene måten er å definere begrepet som en sosioøkonomisk gruppe (slik at en person havner innenfor eller utenfor gruppe), eller så kan det defineres som en klasse som er under utvikling. Det er ikke en klasse på dette tidspunktet, men er i fred med å bli det (Standing, 2014).

Standing deler samfunnsklasser på følgende måte: på toppen av klassehierarkiet plasserer han en «*elite*» som har makt og kontroll over det meste. Under eliten er

«fulltidsklassen» (salarariat) som har sikre fulltids topp-stillinger (private og offentlig sektor) og som har mange gode fordeler. Nær *salarariatet* plasserer Standing «*profeknikere*» (proficians) som har spesialkompetanse, høy inntekt og jobber på kontrakter. Videre kommer proletariatet. Dette er den gamle *arbeiderklassen* som har fast ansettelse og som er organisert i fagforeninger, men som stadig mister innflytelse. Nederst i hierarkier kommer *prekariatet* (Standing, 2014).

Standing omtaler prekariatet som den nye farlige klassen. Menneskene i prekariatet rammes av usikkerheten på grunn av midlertidige ansettelsesformene i arbeidslivet. Denne usikkerheten gjør at prekariatets folk dannet en ny samfunnsbevegelse den 1. mai 2001. Denne bevegelsen ble kalt EuroMayDay. I følge Standing var EuroMayDay bevegelsene et eksempel på et felleskap. Men han mente også at demonstrantene manglet en klar erkjennelse av den felles situasjonen og hadde ikke en opplagt strategi for hvordan de skulle kjempe videre. Det er nettopp den manglende fellesforståelsen innad i prekariatet som gjør det vanskelig å definere prekariatet som en enhetlig klasse (Standing, 2014, ss. 22-24).

Standing hevder at prekariatet mangler syv *Former for arbeidstrygghet*. Disse er arbeidsmarkedstrygghet; Stillingsvern; Omstillingsvern; Sikkerhet på arbeidsplassen; Kompetanseutviklingstrygghet; Innteksttrygghet og Representasjonsrettsom (Standing, 2014, s. 39). Et sentralt poeng er at prekariatets folk mangler trygghet og kontroll over egen arbeidssituasjon. De rettighetene som arbeiderne i det industrielle samfunnet hadde kjempet fram er forsvunnet. Dette er også kjernen i prekariatet. Med markedsliberalismens framvekst begynte virksomheter å benytte seg av midlertidig ansatte for å raskt kunne tilpasse seg endringene i markedet. Ifølge Standing har dette påvirket de midlertidige arbeidstakerne, da de gjennom sine ansettelsesforhold mister mulighetene for å velge arbeid som passer dem etter deres kvalifikasjoner. I tillegg til dette utfører de ofte arbeid som krever lavere kompetanse enn de selv har, dermed har de lavere lønn, få karrieremuligheter og få firmagoder på arbeidsplassen (Standing, 2014, ss. 63-64). På denne måten knytter Standing *inntektsutrygghet* til overgangen fra fast til fleksibel betaling noe som er en fordel for arbeidsgiveren samtidig som det er en ulempe for lønnsinntakeren. Her ser vi en maktforskyvning fra arbeid til kapital som er påvist av Piketty (2014) i boka «Kapitalen i det 21. århundre» (Piketty, 2014).

### 2.1.2 Hvorfor vokser prekariatet?

Standing trekker frem en rekke faktorer som spiller en fundamental rolle for dannelse og vekst av prekariatet. En av de sentrale faktorer er den globale markedsøkonomien, som skapte store endringer i arbeidsmarkedet. Framveksten av de nye markeder i Kina og India (*Kindia*) og senere i Vietnam, Kambodsja, Thailand osv. gjorde at tilbudet på arbeidskraft tredoblet og lønningene ble presset ned. Dette påvirket sterkt både det økonomiske og sosiale livet i verden, hevder Standing (Standing, 2014, ss. 66-72).

Standing mener at *Kommodifiseringen* av bedrifter er også en av de mange faktorene som bidrar til prekariatets vekst. Han bruker begrepet for å forklare at «*alt blir behandlet som en vare for kjøp og salg*», (Standing, 2014, s. 67). Med dette mener han at trygge arbeidsrelasjoner mellom arbeidsgivere og arbeidstakere som var basert på tillit er forsvunnet. Dermed blir arbeidstakere utfordret til å konkurrere med andre, samtidig som arbeidsgivere gjør arbeidsplassen midlertidig og mer ettertraktet. På denne måten føres arbeidstakere inn i en situasjon hvor de er på evig jakt etter jobb.

Fremveksten av fleksible arbeidsforhold er også den viktigste årsaken til veksten av det globale prekariatet, ifølge Standing. (Standing, 2014, s. 76). Han trekker frem tre typer fleksibilitet: *de numeriske*, *de funksjonelle* og *de lønnsmessige*. Når det gjelder numerisk fleksibilitet, organiserer ledere sin virksomhet slik at ansatte er inndelt etter oppgavens art og funksjoner. Etter Standings mening legger arbeidsgivere vekt på kun fulltidsklasse, som er en høyt kvalifiserte gruppe arbeidstakere som bidrar med sin kunnskap og får stor innflytelse og stemmerett i bedriften. Det som kjennetegner den numeriske fleksibilitet er nemlig tilgang på midlertidig arbeidskraft ved behov. Dette kommer til uttrykk at bedriftene har store kostnadsfordeler ved midlertidige ansettelser, da midlertidige stillinger er lavtlønnede. I tillegg presses de midlertidige ansatte til å jobbe hardere, påpeker Standing. Så lenge bedriftene er frie for forpliktelser kan arbeidskraft lett økes eller reduseres ved bedriftens nedgangstider. I denne sammenheng presses midlertidige ansatte til å fylle bedriftens krav for å beholde jobben så lenge det er mulig (Standing, 2014, ss. 78-81).

Ifølge Standing er veksten i deltidsjobber også en side ved numerisk fleksibilitet. Noen av de viktigste årsakene til dette er overgangen til tjenesteproduksjon og kvinners inntog på arbeidsmarkedet. Standing argumenterer at «*en typisk arbeider i dag –*

*sannsynligvis en kvinne – kan forvente å ha rundt ni forskjellige arbeidsgivere før hun runder 30. Det er de omfattende endringer numerisk fleksibilitet har skapt for oss alle»* (Standing, 2014, s. 87).

*Funksjonell fleksibilitet* gir mulighet for at bedrifter kan tilpasse seg endringer på en rask måte i konkurransesituasjoner. Dette sparer dem kostnader når det kan omstilles internt og arbeidsstokken omplasseres og endres mellom oppgaver og posisjoner. Til tross for at arbeidsgiveren har styringsrett over arbeidsordningene, kan arbeidstakere ofte bli sårbare ved slike endringer. På denne måten opplever arbeidstakere brudd på omstillingsvernet som bidrar til veksten av prekariatet, påstår Standing (Standing, 2014, ss. 87-89).

Standing trekker frem at fremveksten av midlertidig arbeid er en viktig faktor som påvirket etableringen av bemanningsbyråene. Bemanningsbyråene bidrar med å finne arbeidskraft for virksomheter som ønsker en rask tilgang til midlertidig arbeidskraft. I motsetning til varer kjøper bedriftene tjenester hos vikarbyråene. Ifølge Standing har fremveksten av bemanningsbyråene bidratt til at avstanden mellom arbeidsgivere og arbeidstakere har blitt større. Dessuten skaper dette full forvirring for utleide vikarer da det er uklart hvem som står til ansvar for dem, bemanningsbyrået eller den innleide virksomheten (Standing, 2014, ss. 81-86).

### 2.1.3 Tidsklemmen

Standing mener at de globale markedssystemene endret tidsforståelse på to måter. Det første tar utgangspunkt i det at det globale samfunn har flere tidssoner og at klokken 24 timer har mistet sin betydning. Han mener med dette at det globale markedet er en 24/7 maskin som ikke viser hensyn til menneskelige behov for å slappe av eller sove. Den andre forandringen går ut på hvordan tiden i seg selv blir disponert av mennesker. Standing bruker begrepet *virke* for å beskrive tiden som er ikke arbeid, men det er fritid som man disponerer for sin egen nytte (Standing, 2014, ss. 239-243).

Standing beskriver *den tertiære arbeidsplassen* som diffus, uklar og mener at den mangler en stabil tidsstruktur som er det motsatte av det industrisamfunnet. Han hevder at skillet mellom arbeidsplass og hjemmet er opphevet samtidig som

organisering av arbeid og disponering av arbeidstid er betydelig endret. Dette skaper ulikheter da den privilegerte fulltidsklassen og profeknikerne kan utnytte denne organiseringen ved for eksempel å ta lange lunsj- og kaffepauser. Prekariatets folk må derimot øke egen innsats og antall timer på arbeidet for å oppfylle forventningene (Standing, 2014, ss. 245-246).

Etter Standings oppfatning lider prekariatet under tidsstress, dette kommer i uttrykk ved at prekariatets folk har flere jobber samtidig og konfronteres med mange utfordringer (Standing, 2014, s. 245). Utfordringene er knyttet til at de må jobbe mye da hver enkelt jobb er lavtlønnede og usikre. Dette vil øke risiko for stress og depresjon som igjen skaper andre helse utfordringer påpeker Standing. Dessuten er prekariatets folk stadig på jakt etter neste jobb og bruker lang tid til å se på ledige stillinger som handler om å gjøre tilleggsarbeid hjemme på fritiden. Samtidig som de forholder seg til det offentlige byråkriet eller bemanningsbyråets regler. Situasjonen forverres når folk blir avhengig av velferdsordninger, da blir de tvunget til å bruke lang tid på å fylle ut skjemaer, gå på møter, pendle mellom etater og fullføre mange andre lignende prosedyrer for å oppfylle krav for å motta ytelse (Standing, 2014, ss. 248-249).

## 2.2 Richard Sennett

### 2.2.1 Den nye kapitalismen

Sosiologen Richard Sennett presenterer i sin bok (2001) «*Det fleksible mennesket- Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*» en kritisk studie av den nye kapitalismen som bryter ned den menneskelige karakteren. Ifølge Sennett er det moderne arbeidslivet et oppgjør med industrisamfunnet. De tradisjonelle prinsippene kvantitet, standardisering og kollektivismen står i motsetning til det nye arbeidslivet som er preget av kvalitet, fleksibilitet og individualisering. Sennett gir et godt innblikk i hvordan fleksibilitet og teknologisk utvikling fratrukker personer identitet og tilknytningsfølelsen. I tillegg mister de yrkesstolthet og arbeidsglede når en arbeider blir erstattet av en maskin og arbeidet består av å justere funksjonen på maskiner ved å trykke på knapper. Sennett problematiserer hvordan det nye arbeidslivet trolig har

bidratt til omstrukturering av tiden, usikkerheten, risikotaking, tap av kontroll, manglende arbeidsetikk og uforutsigbarhet (Sennett, 2001).

Det å arbeide i den nye kapitalismen pålegger arbeiderne høy grad av risiko hevder Sennett. Derfor er det grunn til å tro at det å leve med risiko i hverdagen kan skape usikkerhet og frykt om fremtiden. Siden arbeidstakere må tilpasse seg til arbeidet som finnes vil dette også gi dårlige muligheter for å etablere og rette seg etter en langsiktig plan. Videre er det slik at blant arbeidstakere vil det bestandig herske usikkerhet når de har løse tilknytning til arbeidslivet. De blir stadig vurdert og det påvirker dem negativt og det vil skape en usikkerhet som kan føre til at de kan føle på å være mislykket og dermed oppleve fiasko (Sennett, 2001).

### 2.2.2 Arbeidstakere som er i ferd med å miste karakter

Sennett (2001) beskriver det nye arbeidslivet som hurtig og foranderlig, hvor arbeidet er blitt til korte kontrakts baserte prosjekter. De nye arbeidsplassene krever dermed tilpasningsdyktige arbeidstakere som er risiko og omstillingsvillige samtidig som de må være åpne for raske endringer. Dette skaper ulike utfordringer for arbeidstakerne og ofte frykter de for å miste kontrollen over sitt liv mener Sennett (2001). Det vil si frykten handler mer om disponering av tid, nemlig hvordan man kan håndtere og tilpasse raske endringer og hvordan man skal utvikle nye evner for å være dynamisk i forhold til hva markedet etterspør. Dette bøyer og knekker folk, ifølge Sennett:

*«Fleksibilitet betegnet treets evne til både å gi etter og hente seg inn igjen – både utfordringen og gjenreisingen av dets form. Ideelt sett burde fleksibel menneskelig atferd ha samme tøyelige atferd, slik at man kunne være tilpasningsdyktig overfor endrede omstendigheter, men ikke bli knekt av dem» (Sennett, 2001, s. 56).*

Han tar utgangspunkt i de tre elementene ved det fleksible arbeidslivet som undergraver karakteren til vanlige arbeidstakere når de prøver å tilpasse seg endringer. Disse elementene er nemlig: evnen til å gi slipp på fortiden, selvtillit til å akseptere fragmentering og spontanitet (Sennett, 2001, s. 76).



I en fortelling om relasjonen mellom en far og sønn, der faren representerer det gamle arbeidslivet og sønnen det nye, skildrer Sennett strukturelle endringer i arbeidslivet over en generasjon. Han gir et godt bilde av hvordan opplevelsen av å være i arbeid har endret seg. Enrico, navnet han gir faren, arbeidet som vaktmester i et industrisamfunn som hadde en regulert arbeidstid. Han hadde yrkesstolthet og hadde bygget en stabil og moralsk karakter. Dessuten hadde han alltid kontroll og mulighet til å planlegge og utforme sitt eget liv. Det er viktig å påpeke at en av de mest sentrale faktorene ved industrisamfunnet er strukturering av tid. Rico, navnet Sennett gir sønnen, arbeidet som elektroingeniør og hadde en arbeidshverdag som var preget av lav institusjonell lojalitet. Han jobbet på korttidskontrakter og opplevde usikkerhet i forhold til omstillinger og egen fremtid i arbeidsplassen. Han byttet ofte jobb, flyttet fra et sted til et annet og hadde lite tid sammen med barna sine. Med dette viser Sennett hvordan fleksibilitet har bidratt til usikkerhet, utrygghet og mangelfull lojalitet blant arbeidstakere. I tillegg til at fleksibilitet forvitrer menneskelig karakter og fratrar følelsen av at livshendelser henger sammen. Sennett skriver:

*«(...) karakter handler om de langsiktige aspektene ved våre emosjonelle erfaringer. Karakter kommer til uttrykk gjennom lojalitet og gjensidig forpliktelse, ved å strebe etter langsiktige mål eller ved å utsette behovstilfredsstillelsen for å oppnå et mål i fremtiden» (Sennett, 2001, s. 16).*

## 2.3 Elin Ørjasæter og Line Eldring

Her vil vi kort gjøre rede for tilknytningsformer i arbeidslivet slik det kommer til uttrykk i Eldring og Ørjasæters beskrivelse. Vi har valgt å avgrense oss til områder som tar for seg faste og midlertidige ansettelse samt innleide.

### 2.3.1 Løsarbeidersamfunnet

Line Eldring og Elin Ørjasæters bok *Løsarbeidersamfunnet* (2018) tar for seg dagens aktuelle debatt om arbeidslivet og diskuterer uforutsigbarheten i de ulike tilknytningsformene i arbeidslivet. De som inkluderes under løsarbeidere er mennesker

på korttidskontrakter, innleide, tilkallingsvikarer, frilansere og selvstendige næringsdrivende (Eldring & Ørjasæter, 2018).

Forfatterne sier at fast ansettelse er hovedregelen og en bærebjelke i det norske arbeidslivet. Samtidig er de bekymret for utbredelsen av løsarbeidstilknytning og en økende polarisering i arbeidslivet. Et samfunn hvor de store konsulenthusene og teknologimiljøene er positive samtidig som fagbevegelsen er sterke motstandere til løse tilknytningsformer. I tillegg viser de at det både NHO og LO har samme mål om høy sysselsetting, faste ansettelser og små inntektsforskjeller, men at alt er avhengig av hvordan den praktiske politikken utformes (Eldring & Ørjasæter, 2018).

### 2.3.2 Faste ansettelser

Tilknytningsformen i arbeidslivet defineres som den juridiske avtalen som inngår mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 10). I Norge er det Arbeidsmiljøloven som er grunnleggende loven for arbeidslivet.

*«Arbeidsmiljølovens formål er å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Loven har også som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv»* (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018).

Loven sier at i alle arbeidsforhold skal det inngås skriftlig arbeidsavtale hvor arbeidsgiver skal utforme arbeidskontrakten i samsvar med arbeidsmiljølovens § 14-6. Loven pålegger arbeidsgiver en generell plikt til å sørge for klarhet i arbeidsavtalen. Arbeidsavtalen regulerer rettigheter og plikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i et arbeidsforhold (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-6).

§ 14-6. Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen er:

*(1) Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:*

*a) partenes identitet,*

b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,

c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,

d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,

e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9,

f) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,

g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,

h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister,

i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling,

j) lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.

k) lengde av pauser,

l) avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,

m) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.

(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-6).

Etter Arbeidsmiljøloven §14-9 (1) skal arbeidstaker ansettes fast. Loven pålegger plikt til arbeidsgiver for å gi arbeid til arbeidstaker, mens arbeidsgiver pliktes å utføre arbeid. Arbeidskontrakten inngås mellom to parter, arbeidsgiver og arbeidstaker, ansettelsen er tidsubegrenset. Det menes med dette at faste ansatte har et godt beskyttet stillingsvern som betyr videre at arbeidsgiver må ha en saklig grunn til oppsigelse (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-9). Hva som er saklig grunn er formulert i Arbeidsmiljølovens § 15-7 (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 15-7). En viktig del av stillingsvernet er å gi ansatte en trygghet for sin stilling når for eksempel en konfliktsituasjon oppstår på jobben eller de må stå opp mot dårlig ledelse. Her kan stillingsvernet gi vern (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 140). Dermed bidrar faste ansettelser til å beskytte ansatte mot tilfeldig avskjedigelse og skaper et balansert maktforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Forfatterne skriver at «Faste ansettelser er så å si gullstandard og ryggraden i det norske arbeidslivet» (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 141). Det kan oppsummeres slik at faste ansettelser beskytter arbeidstakere mot usaklige oppsigelser og gir rett til velferdsgoder (pensjons og permisjonsordning, sykepenger, osv.). I tillegg til at ansatte har et regulert lønns- og arbeidsvilkår samt fremforhandlede rettigheter.

### 2.3.3 Midlertidige ansettelser

I norsk arbeidsliv er hovedregelen at arbeidstaker skal ansettes fast, noe som betyr at avtalen er gyldig til den blir sagt opp av arbeidstaker eller arbeidsgiver.

Arbeidsmiljøloven åpner likevel for at midlertidig ansettelse kan avtales i en del tilfeller for et bestemt tidsrom. Det vil si at arbeidsgivere må forholde seg til lovens retningslinjer når de ansetter personen midlertidig. En midlertidig ansatt i en annens stilling utfører normalt ordinære arbeidsoppgaver i virksomheten og har samme rettigheter (f.eks. feriepenger, sykefraværsordning, noe unntak for pensjon), goder og vern mot oppsigelse i avtaleperioden (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 163).

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige ansettelser finnes i:

*«§ 14-9. Midlertidig ansettelse*

*(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtalen om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:*

*a) når arbeidet er av midlertidig karakter,*

*b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)*

*c) for praksisarbeid,*

*d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,*

*e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten*

*f) for en periode inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker» (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-9).*

Denne loven ble endret i 1. juli 2015. Ifølge lovverket gikk endringene ut på at virksomheter kunne ansette midlertidige arbeidstakere (når det var et behov for ansettelse) inntil tolv måneder. De nye betingelsene innebar endringer av fireårsgrensen til treårsgrensen. Det vil si at virksomheten ikke kunne ansette arbeidstaker på en midlertidig stilling i mer enn tre år uten å ansette fast. I tillegg ble det innført karantenebestemmelser for bruk av midlertidig ansettelse. Etter denne bestemmelsen i loven skal en karantenetid på tolv måneder starte hvis en midlertidig arbeidstaker ikke får fast ansettelse, da kan ikke virksomheten ansette nye midlertidige ansatte for samme type arbeidsoppgaver. Denne regelen gjelder for både privat og offentlig sektor (Nergaard, 2018).

Formålet med endringene fra 2015 var å gjøre det lettere for folk å komme inn på arbeidsmarked ved å utvide adgang til bruk av midlertidig ansettelser. Dette skulle hjelpe personer som av ulike årsaker hadde redusert arbeidsevne eller inntektsevne. Samtidig skulle dette bidra med å redusere kostnader for arbeidsgivere ved eventuelle feilansettelser eller oppsigelser (Prop. 39 L.95 sitert i Eldring og Ørjasæter, 2018, s. 168). Ifølge Eldring og Ørjasæter var endringene fra 2015 § 14-9 (1) f) umulige å forstå,

håndtere og praktisere selv om regjeringens ønsker var *et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv* (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 168). Det er stor usikkerhet rundt hvordan dette skulle lykkes og det er tvil om at midlertidig ansettelse *i praksis også brukes mye som en utprøving av den ansatte før eventuell fast ansettelse senere* (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 164). Samtidig viser en ny studie hos Institutt for samfunnsforskning, som er nevnt tidligere, at en økt adgang til midlertidige ansettelser ikke har økt sysselsettingen totalt sett (Strøm, von Simson, & Østbakken, 2018).

#### 2.3.4 Innleie

Når det gjelder innleide arbeidstakere, tilkallingsvikarer og prosjektarbeidere faller også disse inn under midlertidig ansettelse. Inn og utleie reguleres av arbeidsmarkedsloven og arbeidsmiljøloven (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-12). Innleie som ansettelsesform kjennetegnes ved at det er tre involverte parter i et triangulert arbeidsforhold. I et triangulert arbeidsforhold er arbeidstaker ansatt i bemanningsforetak og mottar lønn fra dem (når arbeidstaker er utleid). Arbeidstakeren blir utleid til oppdragsvirksomhet hvor hun utfører arbeidsoppgaver samtidig styrer virksomheten arbeidet og har ansvar for opplæring i tillegg til helse, miljø og sikkerhet (HMS). Formelt sett er arbeidstaker ansatt ved bemanningsforetak og har signert arbeidskontrakt. Bemanningsforetaket har ansvar for å verne arbeidstaker mot usaklig oppsigelse, sykefravær eller lignende (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-12).

Likebehandlingsprinsippet som et nytt regelverk ble det innført i 2013. Dette innebærer at bemanningsforetakene har plikt til å sørge for at de utleide arbeidstakerene skal ha de samme lønns- og arbeidsvilkårene som de ansatte i innleiebedriften (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 44). Fafo forskere Alsos mfl. (2016) har evaluert likebehandlingsreglene og konkluderte at det nye regelverket har bidratt i stor grad til mer likebehandling i praksis. Men når det gjelder utleie fra mindre bemanningsforetak ble reglene brutt (Alsos, Bråten, & Trygstad, 2016).

I løpet av de siste tyveårene ble bruken av innleide arbeidstakere en av de vanligste ansettelsesformene i Norge. Samtidig som misnøye på arbeidstakersiden økte. Misnøyen er knyttet til spørsmålet om økt bruk av innleide vikarer kan true den norske modellen (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 31). Bruken av bemanningsforetak i bygg har ført til en

tydelig prekarisering i byggebransjen påstår forfatterne. Når det gjelder flybransjen er situasjonen nokså vanskelig. Siden bransjen er sterk knyttet til internasjonale selskaper og konkurranser er det dermed vanskelig å beskytte arbeidstakere med nasjonale reguleringer. Det har også vært en kraftig vekst i bruk av innleid arbeidskraft innen helse og omsorgssektoren. Ansvar for å leie inn arbeidskraft ligger hos kommunene, hvor behovet av å fylle hull i vaktlistene er enormt stort grunnet sykefravær, ferie, helger og høytider.

*Det norske arbeidsmarkedet er både inkluderende og ekskluderende*, skriver forskere (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 171). Selv om situasjonen i forhold til utbredelsen av prekariatet er mye bedre i Norge enn i andre vestlige land, er hovedbildet at forholdene er blitt verre for utsatte grupper mener forfatterne (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 172).

## 2.4 Axel Honneth

I denne delen av oppgaven ønsker vi å redegjøre anerkjennelsesteorien til Axel Honneth som kom ut i 1992. Vi vil gjøre rede for anerkjennelsesteorien og tar for oss tre former for anerkjennelse, nemlig kjærlighet, rettighet og solidaritet. Med utgangspunkt i oppgavens problemstilling vil vi legge mest vekt på anerkjennelse som rettighet og solidaritet (Honneth, 2008).

### 2.4.1 Anerkjennelsesteori

Axel Honneth er professor i sosialfilosofi og er en del av Frankfurterskolen. Han er blant annet kjent for verket *Kamp om anerkjennelse* hvor han har introdusert sin anerkjennelsesteori for å analysere de samfunnsmessige betingelsene for individets selvrealisering. Dette går ut på at et menneske har et grunnleggende behov for anerkjennelse fra andre mennesker for å ha et positivt bilde av en selv og oppnå en hel personlig identitet (Honneth, 2008).

Honneth hevder at prosessen for å danne *selvet* er en kamp om å bli anerkjent. Teorien bygger på den oppfatning at gjensidig anerkjennelse og respekt er et allment behov og dermed universelt.

For å forklare mekanismen bak anerkjennelsesteori introduserer Honneth tre former for anerkjennelse, nemlig: kjærlighet, rettighet og solidaritet (Honneth, 2008).

#### 2.4.2 Anerkjennelse som kjærlighet

Den kjærlighetsbaserte anerkjennelsesformen formuleres slik:

*«Med kjærlighetsforhold skal vi forstå alle primære relasjoner som består av sterke følelsesmessige bindinger mellom få personer etter mønster av erotiske parforhold, vennskap og relasjoner mellom barn og foreldre» (Honneth, 2008, s. 104).*

Ifølge Honneth er denne anerkjennelsesformen primær og oppleves i nære relasjoner. Han viser til Hegels tankegang som mener at kjærlighet eller kjærlighetsrelasjon mellom for eks. mor-barn har en dominerende rolle for utvikling av subjektet. Gjennom den gjensidige erfaringen av kjærlighet utvikler subjektene evne til å anerkjenne hverandre gjensidig som behovs- og følelsesvesener. Ifølge Honneth er denne relasjonen kjernen til den kjærlighetsbaserte anerkjennelsesformen som er avgjørende for individets utvikling av grunnleggende selvtillit. Selvtillit er dessuten avgjørende for at individet utvikler respekt og tiltro til seg selv og andre individer. Dette hjelper individet å vise sitt behov, komme i relasjon med andre individer og delta i det sosiale felleskapet (Honneth, 2008).

#### 2.4.3 Annerkjennelse som rettighet

Den rettslige anerkjennelsesformen handler om de subjektive rettighetene enkeltindivider som moralsk tilregnelige personer har i samfunnet. Honneth hevder at den rettslige anerkjennelsen er knyttet til den offentlige sfære og dreier seg om at individer gjennom en gjensidig anerkjennelse bekrefter hverandres rett og verd i samfunnet. Dette forstås slik at hvert menneske har en iboende verdighet og egenskaper (den moralske tilregnelighet) som *gjør et menneske til en person*, dette er utgangspunktet i at personen blir respektert (Honneth, 2008, ss. 117-122).

Honneth mener at dersom individene skal anerkjenne hverandre som rettighetsinnehavere må forbindelsen mellom rett og anerkjennelse bli gjenkjennbar. Med dette mener han at den rettslige anerkjennelsen skjer for det første når alle individene er medlemmer av samfunnets rettsfelleskap og har samme rettigheter. For



det andre understrekker Honneth at det er viktig å bli anerkjent som et moralsk tilregnelig individ (Honneth, 2008).

#### 2.4.4 Annerkjennelse som solidaritet

Den tredje annerkjennelsesformen er solidaritetsbasert i den forstand at subjektet blir verdsatt. Det dreier seg om at en person blir verdsatt og anerkjent ut ifra personens særegne egenskaper, ferdigheter og solidariske bidrag til fellesskapet. Dette kan forstås slik at i et samfunn eksisterer en felles rammebasert verdighetsforståelse som kan brukes som en målestokk til å vurdere den enkeltes personegenskaper. Den felles verdiforståelsen tar utgangspunkt i kulturelle forståelser, etiske verdier og målene som utgjør samfunnets selvforståelse. Innad i et demokratisk samfunn har hver enkelte menneske mulighet til å utvikle ferdigheter i samsvar med felles samfunnsmessig verdiforståelse (Honneth, 2008).

Ifølge Honneth opptrer den solidariske annerkjennelsen hvis samfunnet gjennom felles verdiforståelse og kulturelle tolkninger verdsetter de spesielle egenskaper ved personen, samtidig som personen oppfatter seg selv som fullverdig medlem av fellesskapet og som følge av dette utvikler en følelse av selvverdsetting (Honneth, 2008, ss. 132-135).

## 2.5 Livskvalitet

### 2.5.1 Definerings av livskvalitet

Forsker ved NOVA, Siri Næss (2002) definerer livskvaliteten som et psykologisk begrep og det forstås som en «livskvalitet som gir psykisk velvære» og kan brukes i utforskningen av sammenhengen mellom folks velvære og levekår. Det er intrapsykiske tilstander som ikke er direkte observerbare, det dreier seg om opplevelser, vurderinger eller følelser. Måleteknisk kan livskvalitet betraktes som en latent variabel som bare kan studeres indirekte ved observerbare erstatninger, tegn eller indikatorer på at opplevelsen er til stede. Man antar at de fleste mennesker vil ha behov for å tegne et idealisert bilde av seg selv, i flere sammenhenger. Selvrespekten påvirkes av det bildet man presenterer til de andre og man ønsker å gjøre et godt inntrykk på dem.

Næss (2002) hevder videre at livskvalitetsforskningens fremste oppgave har vært å belyse hvilke forhold i storsamfunn, familie og arbeidsliv som fremmer og hemmer det enkeltes livskvalitet. Hvilken sammenheng det er mellom materiell velstand og livskvalitet er et av de spørsmålene som stadig blir stilt. Spørsmålet her er om vi vil få det bedre, hvis vi oppnår en høyere materiell levestandard (Næss, 2002).

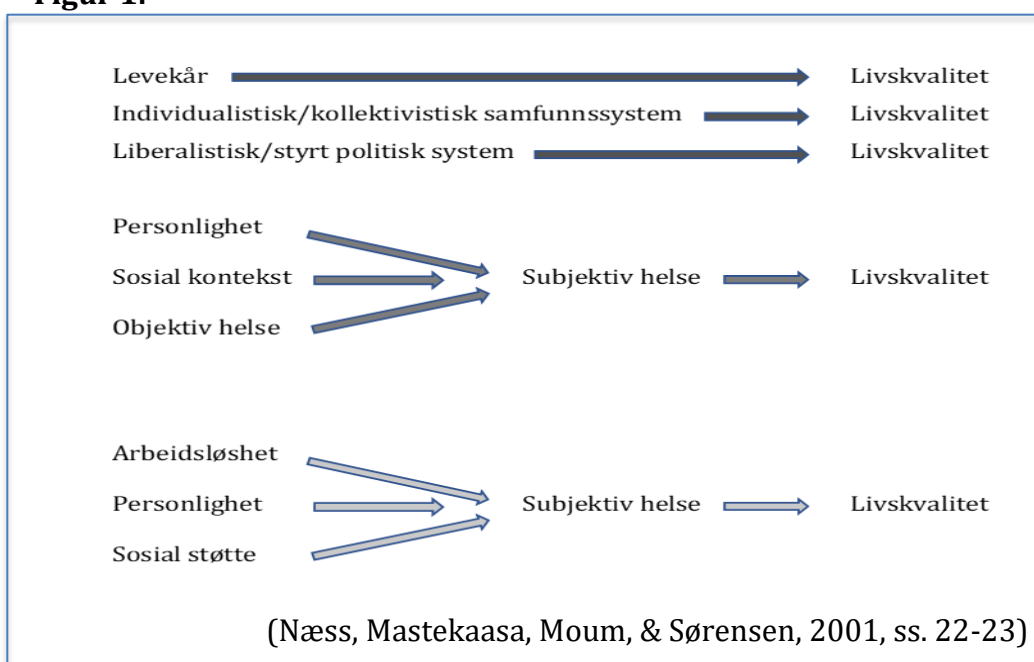
Næss mfl. (2001) definerer livskvalitet som en grunnstemning av glede. Det dreier seg om psykisk velvære og er en opplevelseskvalitet. Det vil si at livskvalitet er å ha det godt, både i forhold til gode følelser og i tillegg til positive vurderinger av eget liv. Følelser av glede, engasjement og kjærlighet er eksempler på gode følelser. Positive opplevelser kan være selvspekt, opplevelse av mening med tilværelser og tilfredshet med eget liv. På den andre siden er det å ha det godt også avhengig av fravær av vonde følelser og vurderinger. Føler man på nedstemthet, ensomhet og angst er dette eksempler på vonde følelser. Skamfølelse, misnøye med eget liv og opplevelse av ubrukte evner er det eksempler på negative vurderinger (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001, ss. 7-10). Næss mfl. viser også til at i dagens vestlige samfunn har vi for eksempel et tvetydig forhold til arbeid. Inntekten bestemmes av arbeidslivet, men synes også å kunne gi oss en rekke andre fordeler som selvrealisering, selvaktelse og integreringen i et fellesskap. I motsetning til arbeidsløshet som betraktes som et onde (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001, s. 101).

Livskvalitet vil videre knyttes til nærvær av positive og fravær av negative opplevelser og ikke til moral eller til kognitive og affektive opplevelser. Med affekter forstår vi følelser av for eksempel glede eller fortvilelse, med det kognitive forstår vi oppfatninger, vurderinger eller tanker. Det kan for eksempel være tilfredshet med aspekter ved livet eller livet i sin helhet. Det kan være vanskelig å sette et klart skille mellom disse to, fordi våre vurderinger påvirker følelsene og følelsene påvirker vurderingene (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001, ss. 12-16).

Livskvalitet som et vidtfavnende begrep vil bestå av levekår på den ene siden som for eksempel inntekt, bolig, nabolag, familie og yrke. På den andre siden vil man finne helse, mental helse og psykisk velvære. Psykisk velvære vil blant annet bestå av kjærlighet, engasjement, selvspekt og glede (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001, s. 17).

I sosiologien er velferd og livskvalitet viktig og der er nøkkelordene levekår, livsstandard, status, miljøforhold og sosiale kjennetegn. (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001, s. 18). Forskerne mener at det har vitenskapelig interesse å utforske sammenhenger mellom menneskers subjektive opplevelser og de betingelsene de lever under. Det vil være av særlig interesse knyttet til samfunnets utforming som kan utvikles og endres (manipuleres). Disse to typene av fenomener må defineres uavhengig av hverandre om vi skal få vite noe om sammenhengen mellom levekårene og hvordan mennesker opplever levekårene. Dette har også vært beskrevet som forbindelse mellom «inputs» og «outputs». De betingelsene som en befolkning tilbys i et land, for eksempel helsetjenester, skoletilbud og økonomiske forhold, blir betegnet som «inputs». Slike betingelser har vært foreslått som mål på landets velferd, blant annet fordi man ikke har eller ikke har tillitt til og mål på psykisk velvære. Dette er begrunnet med at man antar at disse betingelsene vil gi psykisk velvære. «Outputs» er resultatet, det vil si det psykologiske utbyttet. Antagelsen om en forbindelse mellom «inputs» og «outputs» og hvor sterk forbindelsen er for de forskjellige velferdstilbudene kan testes ut. Forutsetningen er at man har mål både på «inputs» og «outputs» og at disse holdes atskilt. Næss m.fl. (2001) hevder at det er produktivt å skille mellom livskvalitet («outputs») og betingelser for livskvalitet («inputs») når sammenhengen mellom disse skal utforskes. En rekke eksempler på problemstillinger som forutsetter at begrepene defineres uavhengig av hverandre finnes nedenfor:

**Figur 1:**



Vi vil trekke sammen de hovedbegrepene vi skal bruke i de analysekapitlene som følger. For at man skal studere kvinneprekariatet er det nærliggende å se på endringene i arbeidslivet med et søkelys på begrepet prekariatet. Vi baserer oss her på en forståelse av prekariatet som en samfunnsgruppe bestående av mennesker *uten stabil forankring*. I et slik perspektiv utforsker vi hvordan det fleksible arbeidslivet skaper utrygghet, usikkerhet og stress for det kvinnelige prekariatet samtidig som det bryter ned den menneskelige karakter. I tillegg til å føre til manglende anerkjennelse. Til sammen danner dette et grunnlag for å studere hvordan ulike tilknytningsformer i arbeidslivet påvirker identiteten og livskvaliteten til det kvinnelige prekariatet når det gjelder sosiale relasjoner, familieliv og individuelle selvforståelse.

Men først i neste kapittel vil vi presentere valg av metode som har vært veiledende for analysen av det innsamlede materialet.

### 3. Metode

I oppgaven diskuterer vi hvordan kortsiktige arbeidskontrakter påvirker livssituasjonen til kvinnelige arbeidstakere. Vi er opptatt av å finne ut hvordan og på hvilken måte disse ansettelsesformene påvirker de kvinnelige arbeidstakerne. Fokuset vårt er blant annet på hvordan de usikre arbeidssituasjonene preger kvinnes helse, fritid og sosialt liv, familieliv, framtidsplanlegging og etablering. Vi var også interessert i å få kunnskap om hvordan kvinnene selv opplevde dette, og det krever at vi går i dybden, snarere enn i bredden. Dette er begrunnelsen for valget av kvalitativ metode. Siden dette er et masterprosjekt var det ikke pragmatisk mulig å gjennomføre en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ metode, selv om en ved en slik kombinasjon har en mulighet for å utnytte de to tilnærmingens sterke sider (Hellevik, 2011 , s. 111).

#### 3.1 Innledning

Det typiske ved intervju er at det er mye informasjon om få informanter og at man har direkte kontakt med dem. Datainnsamlingen vil ofte preges av langvarig og tett kontakt og vi vil i analysen forsøke ved hjelp av våre evner til innleving å fange opp deres virkelighetsoppfatning og beveggrunner. Dataene presenteres som sitater og ikke i form av tabeller som ved en kvantitativ undersøkelse (Hellevik, 2011 , s. 110). Vi er opptatt av å få tak i aktørenes egne meninger, tolkninger og forståelser. I analysearbeidet har vi sett etter mønstre i aktørenes tolkninger og forståelser (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 30).

#### 3.2 Rekruttering

Informantene ble kontaktet på telefon, for å avtale eventuelle intervju og selve intervjuene ble avholdt i våre private hjem hvor det ikke var noen andre til stede. De første informantene våre var det Ringdal (2013) kaller et personutvalg, så et nettverksutvalg, det vil si at utvalget spørres om sitt kontaktnett også blir disse så inkludert i utvalget i neste trinn. Da får man et utvalg som bygger på sosiale nettverk som ble kjent med problemstillingen vår og sa seg villig til å være informanter (Ringdal, 2013, s. 225). Hvor vellykket våre intervjuer blir er i tillegg også avhengig av i hvor stor grad informanten er motivert for intervjuet. Det var en av informantene som uttrykte

spesifikt at hun hadde vurdert å ikke stille opp som informant fordi det hadde vært en stor belastning for henne å være vikar i så mange år. Informanten valgte likevel å delta fordi hun mente det var viktig at det kom søkelys på hvordan det oppleves å være i midlertidige stillinger. Vi opplevde at intervjuene ble en fin arena for dem å dele sine erfaringer og opplevelser av å være en del av prekariatet.

### 3.3 Utvalget

Vurderingen av utvalgsstørrelsen gjøres fortløpende i forskningsprosessen. Først i planleggingsfasen, deretter underveis i datainnsamlingen og til slutt når analysen skal gjennomføres. Vi intervjuet seks informanter, intervjuenes lengde varierte fra to timer og 45 minutter, til litt under en time.

Tiden da vi samlet inn data var preget av koronapandemien. Det vil si at det ikke var like enkelt å rekruttere informanter. Til tross for at antallet informanter kunne vært større mener vi likevel at datamaterialet tross alt er relativt omfattende. Mange av intervjuene er lange. Metningspunktet vil si at inklusjon av nye deltakere ikke gir oss ny data. Vi har konkludert med at det er oppnådd i tilfredsstillende grad ved det antall informanter som vi har. Vi fikk få nye erfaringer og oppfatninger i de siste intervjuene og vi kunne anta at analysen vår ikke ville bli vesentlig bedre ved bruk av flere informanter (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 148). Dessuten har en masteroppgave visse tidsmessige begrensninger som krever pragmatiske løsninger. Vi fikk også bruke mer tid til å forberede og analysere intervjuene.

Kvinnene i denne studien er mellom 27 -58 år, og er eller har vært ansatt i midlertidig stillinger både i privat og offentlig sektor. Av de seks kvinene vi har intervjuet er to som har jobbet i 50 prosent stilling mens de andre hadde vært ansatt i 100 prosent stillinger. En av disse kvinnene gikk arbeidsledig på intervjutidspunktet da vikariatet hennes ikke ble forlenget. En annen av de kvinnene fikk fast ansettelse i 100 prosent stilling i samme perioden da intervjuet fant sted. Hun fikk fast ansettelse etter at hun har vært ansatt i samme midlertidige stilling i 3 år (fikk forlenget kontrakt 12 måneder av gangen). Men selv om hun egentlig hadde fortrinnsrett til denne stillingen, måtte hun likevel søke som ekstern søker og konkurrere med alle de andre søkere. Det var også en kvinne i utvalget

som har fått seg fast jobb etter 8 års vikariat (har hatt tilkallingsvikariat, pluss 20 prosent fast helgevikariat) i helsesektoren etter at hun har fullført utdanningen sin. En informant i utvalget har også klart å få seg jobb etter en lang sykemelding. Årsaken til den langvarige sykemeldingen var opplevelser som konsekvens av usikker ansettelsesform til arbeidslivet over flere år.

Det er fire av de seks kvinnene som har høyere utdanning (en av de fire har mastergrad, to andre kvinner har bachelorgrad i tillegg til ekstra fag eller etterutdanning, en av de fire har tatt noen høyskolefag), mens to av de seks kvinnene i utvalget har videregående utdanning (det ene av de to er fagarbeider).

Fire av de seks kvinnene har ett eller to barn. Det er tre av de fire kvinnene som er i parforhold, mens en er alenemor med et barn. De to andre kvinnene i utvalget har ikke barn. En av de to kvinner har samboer.

## Tabell: 1

### Oversikt over informantene:

Informant:	1	2	3	4	5	6
<b>Aldersgruppe:</b>	30-35	30-35	55-60	25-30	25-30	30-35
<b>Sivilstatus:</b>	Samboer	Gift	Ugift	Samboer	Ugift	Skilt
<b>Utdanning:</b>	Videregående	Sivilingeniør	Videregående, noen høyskolefag	Bioingeniør, adjunkt	Videregående	Bachelorgrad i pedagogikk
<b>Arbeidssted:</b>	Vikar i offentlig virksomhet	Vikar i privat sektor, nå arbeidsledig	Vikar i offentlig virksomhet	Vært vikar i litt over 3 år, nå fast stilling i offentlig virksomhet	Vikar i 3 år, nå fast stilling i privat sektor	Vikar i 8 år, nå fast stilling, i kommunal sektor
<b>Barn:</b>	2	2	1	0	0	1
<b>Barn som bor hjemme:</b>	2	2	0	0	0	1

### 3.4 Forberedelser til intervjuene

Informantene var i forkant kjent med problemstillingen gjennom en beskrivelse av prosjektet. De fikk alle tilsendt et informasjonsskriv (Bilag: 1). Beskrivelsen som ble forelagt informantene gav informasjon om hvem som er ansvarlig for prosjektet, formål, hvorfor de fikk spørsmål om å delta, hva det innebærer for dem å delta, sine rettigheter, informasjon om personvern i tillegg til hvordan vi oppbevarer og bruker opplysninger vi får av informanten.

Intervjuguiden er stilt opp i kategorier som personalia, utdanning, arbeid, fagorganisering, opplevelse av seg selv på jobben og livskvalitet. Vi startet med enkle fakta relaterte spørsmål før vi går videre til det som er særlig relevant for vår problemstilling. Siden går vi videre til mer sensitive spørsmål og vi avsluttet med å be om tilbakemelding på om det var noe de ville legge til eller noe de ønsket å bli spurt om (Bilag: 3, intervjuguide). Guiden er utformet slik at vi skulle få data som kunne fortelle oss om mange sider ved informantenes livssituasjoner. Det var seminstruerte intervjuer.

Selve intervjuguiden inneholder mange spørsmål og i etterkant har vi reflektert over at det er en av grunnene til at intervjuene til tider ble lengre enn planlagt og at det kan ha virket overveldende for informantene med så lange og detaljerte spørsmål. Det ble i tillegg en stor jobb i etterkant både å transkribere og analysere funnene.

At samtykke skal være informert, vil si at den det forskes på, ikke skal være uvitende om dette forskningsprosjektets metodikk/prosedyrer, formål, type forventede resultater og planlagt formidling. Informanten skal videre få kjennskap til om det vil være forventede ubeleiligheter, ubehag og risikoer for dem. Det skal være klart og entydig med så lite rom for motstridende tolkninger som mulig i samtykket og skal i tillegg være skriftlig der det lar seg gjøre. Det normale er å innhente samtykket på forhånd, det vil si før forskningen går i gang (Fossheim, 2020). Alle informantene i vår forskning har underskrevet samtykkeerklæring på forhånd (Bilag: 2). Prosjektet er meldt inn til NSD (Bilag: 4).



### 3.5 Det kvalitative forskningsintervjuet

Kvalitative metode bygger på teorien om fortolkning (hermeneutikk) og menneskelig erfaring (fenomenologi). I denne forskningen benytter vi oss av systematisk innsamling, bearbeiding og analyse av materiale fra samtale. Målet vårt er å utforske meningsinnholdet i det sosiale fenomenet Standing kaller prekariatet slik det oppleves for de involverte selv. Forskningsmetoden kan brukes til systematisering av, og gi innsikt i menneskelige oppfatninger, meninger og erfaringer slik disse kommer til uttrykk gjennom samtale. En annen fordel med kvalitativ forskning er at den kan åpne for ny og uventet kunnskap som på sin side kan danne grunnlag for nye problemstillinger. Grunnlagsprinsippene som for all velkjente vitenskapelig prinsipper, er at det skal være en systematisk og refleksiv kunnskapsutvikling der prosessen er tilgjengelig for innsyn og utfordring og resultatene deles med andre (Hovland, et al., 2019).

Informantene i dette prosjektet hadde mye de ville fortelle om. Om man skal følge opp nye spor og tema i intervjuene eller holde seg tett opp til intervjuguiden ble en utfordring for oss. Det kunne nok til dels ha blitt unngått om vi hadde forberedt oss enda bedre og om kompetansen vår i forhold til det å gjøre intervjuer hadde vært bedre. På den andre siden vil det at man mangler et obligatorisk sett med regler for et intervju gi oss mulighet til å vise hva vi har av ferdigheter, kunnskap og aktivt bruke vår intuisjon i selve intervjusituasjonen (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), ss. 134-135).

Det oppstår også interpersonell (mellommenneskelige) situasjoner ved at intervjueren og informanten samhandler og påvirker hverandre. I denne sammenheng må vi som forskere være oppmerksomme på mulige etiske krenkelser av informantens personlige grenser og være i stand til å behandle den mellommenneskelige dynamikken i samspillet. Samtidig skal vi strekke oss mot å få både et godt intervju og at selve intervjusituasjonen blir en fin opplevelse for informanten. Vår opplevelse var at noen av informantene fikk en ny innsikt i sin livssituasjon fordi de fikk mer forståelse for sin egen situasjon og mer kunnskap om innsikt i eget liv. Dette skapte en refleksjon i selve intervjuet. Dette var en av grunnene til at det til tider var vanskelig å avslutte intervjuene fordi informanten ikke ga uttrykk for at de ville avslutte og at dialogen vi hadde med informanten gav både informanten og oss ny kunnskap. Intervjuet som

forskningsmetode når det fungerer godt gir privilegert tilgang til menneskers grunnleggende opplevelser av sine livsverdener (ut fra et fenomenologisk inspirert perspektiv) (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), ss. 44-51).

På den andre siden var vi klar over at et forskningsintervju ikke kan betraktes som en fullstendig åpen og fri dialog mellom likestilte partnere. Det er vi som intervjuerne som setter i gang og definerer intervjusituasjonen, bestemmer temaet for intervjuet, stiller spørsmål og beslutter hvilke svar vi vil følge opp, og ikke minst avslutter samtalen. Som forskere skal vi også fortolke og rapportere hva den intervjuende virkelig gav uttrykk for (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 52). Selv om vi var masterstudenter i denne situasjonen var vi begge også vokse kvinner som hadde mange av de samme erfaringene som informantene. Lika har jobbet som vikar tidligere og Judith jobber som vikar og har gjort det i over to år. Det ga oss et fellesskap og en nærhet i intervjusituasjonen.

## 3.6 Analyse av meningsinnhold

### 3.6.1 Transkribering

Transkribering betyr å transformere muntlig intervjusamtale til skriftlig tekst, prosedyren som gjøres skal gjøre intervjusamtalen tilgjengelig for senere analyse. I denne prosedyren vil noen data gå tapt. Sånn som stemmeleie, kroppsspråk og ironi som er spesielt utfordrende på grunn av at det innebærer en bevisst uoverstemmelse mellom ikke-verbal og verbalt språk, eller mellom forskjellige elementer i et språklig budskap. Det vil si at transkripsjoner er svekkende, dekontekstualiserte gjengivelser av direkte intervjusamtaler (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), ss. 204-205).

Vi valgte selv å transkribere intervjuene og gjennom dette lærte vi om vår egen intervjustil. Det ble i tillegg en måte å påbegynne en meningsanalyse av data. De første Intervjuene var lange og vi justerte det ved å la en av oss sørge for selve fremdriften ved å stille spørsmålene og at den andre kun kom med stikk om det var noe som virket uklart, eller ville ha en fordypning av det som ble formidlet. Vi valgte å transkribere ordrett, men ikke med pauser og intonasjonsmessige understrekninger og følelsesuttrykk som sukk Dette er fordi vi skal kun bruke det som en konversasjonsanalyse (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), ss. 204-208).

### 3.6.2 Koding av materialet

Analysen vil innebære koding av materiale og i forkant bør man avklare betydningen av svarene med henblikk på hvilke tema vi ønsker å kartlegge. Det vi hadde som tema var personalia, utdanning, arbeid, fagorganisering, opplevelse av seg selv på jobben og livskvaliteten. I tillegg ga vi stor frihet til informanten ved å gi dem tilstrekkelig tid til å utvikle historien deres i samarbeid med oss. Vi videreførte samtalen med å følge dem opp med spørsmål som var med på å tydeliggjøre deres fortellinger (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 163).

Koding er en forberedelse for analyse og skal bryte teksten i mindre enheter (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 230). Det vil si at man nedbryter en tekst i håndterlige stykker og tilføyelser av et eller flere nøkkelord til et tekststykke som senere kan gjenfinnes (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 355). Ved en vanlig framstilling følger de ulike fasene hverandre kronologisk gjennom forskningsprosessen. Det første man gjør er å kategorisere og systematisere intervjudata før man siden tolker materialet. At man kategoriserer data betyr at man også samtidig begynner tolkningsarbeidet, det er ikke mulig å skille disse helt fra hverandre (Ryen, 2002, s. 147).

### 3.6.3 Analyse av materialet

Analyseprosessen er en tidkrevende, ikke-lineær og kreativ prosess som skal bringe orden, struktur og mening inn i all innsamlede data (Ryen, 2002, s. 145). Formen for analyse vi bruker er den induktive (erfaringsvitenskap), dette er en prosess hvor man observerer et antall tilfeller for å si noe generelt om den gitte gruppen, her de som har vært eller er i prekariatet. Vi vil da induktivt kode data for å identifisere mønstre og formulere mulige forklaringer på mønstrene (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 224).

Analysen begynner allerede i intervjuet ved at det skjer en liten fortolkning både for informanten og oss som intervjupersoner. Det vil videre kunne oppstå en selvforståelse hos informanten ved at de ser en betydning i sine egne spontane beskrivelser. Vi vil også i løpet av intervjuet ha en mulighet til å få en umiddelbar bekreftelse eller avkreftelse på

vår egen fortolkning noe som kan resultere i at vi får en mulighet til å ta bort eventuelle misforståelser. Når vi transkriberer intervjuene, kommer informantenes egne forståelser fram og vår oppgave er å i analysen å se informantenes utsagn i sammenheng. Er det likheter og forskjeller i informantenes erfaringer? Er det noen generelle mønstre i materialet? Det vil si at vi tolker intervjuenes mening og setter disse inn i en større sammenheng. Hovedmålet vårt med analysen er å rapportere resultatene som gir et klart og velstrukturert overblikk over de viktigste resultatene sammen med en kritisk vurdering av resultatenes reliabilitet (undersøkelsen pålitelighet), validitet (gyldighet, undersøker det den ønsker å undersøke) og generaliserbarhet (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 305).

Analyse er en spørsmålsdrevet prosess der man leter etter svar på spørsmålene og teorien vi bruker er et sett med antakelser om et fenomen. Vi kan bruke teorien til å stille, begrunne, besvare og oppdage spørsmål, noe som vi har gjort i denne studien. Vi kan ikke analysere uten å stille spørsmål, det er kjerneaktiviteten i enhver analyse. I forskning bruker vi teori til å tenke klart, ved å bruke teori til å stille relevante analytiske spørsmål, gjøre rede for hvordan vi har tenkt og til å begrunne forskningsspørsmålene våre (Johannessen, Rafoss, & Rasmudden, 2018, ss. 21-47).

Vi har brukt tematisk analyse. Det innebærer at vi ser etter temaer i dataene våre. Et tema i denne sammenheng er en gruppering av data med viktige fellestrekk. Det vil si at hvert tema er en kategori hvor data med viktige fellestrekk er gruppert. Målet med en tematisk analyse er å gruppere disse «små» svarene i mer generelle kategorier, i temaer, som til sammen svarer på forskningsspørsmålet vårt. Ved å gruppere svarene i kategorier, skaper vi orden i dataene, så de blir lettere å skjønne og rapportere. Samtidig som vi også identifiserer nye sammenhenger i dem. Det vil si at vi lærer noe mer enn om vi bare rapporterte svarene enkeltvis. Et tema er en gruppering av data med viktige fellestrekk og skal til sammen utgjøre svaret på forskningsspørsmålet (Johannessen, Rafoss, & Rasmudden, 2018, ss. 278-313). Vi har ordnet analysen i flere slike mindre temaer som til sammen kaster lys over problemstillingen og gjør oss i stand til å presisere «det kvinnelige prekariatet» som et sosialt fenomen i dagens Norge.

## 3.7 Refleksjon rundt valg av metode

### 3.7.1 Styrker – svakheter

Vitenskapens viktigste forpliktelse er idealet om å søke sannhet og forskning er en søken etter ny og bedre innsikt. Det er samtidig slik at man ikke har noen garanti for å nå dette målet, fordi de fleste konklusjoner er foreløpige og begrenset. Forskningen skal være en systematisk og sosialt organisert virksomhet, styrt av ulike normer og verdier. Videre har vitenskapens normer en verdi i seg selv som retningsgivende og regulerende både for forskerens sannferdighet og forskersamfunnets sannhetssøken. Innlevelse og fortolkning er ofte en integrert del av forskningsprosessen i humaniora og samfunnsvitenskap. Det at man tar i bruk forskjellige faglige tilnærminger og teoretiske ståsteder kan åpne for ulike men likevel rimelige tolkninger av det samme materialet. En viktig del av denne prosessen er å reflektere over og redegjøre for hvordan egne verdier og holdninger kan påvirke valg av tema, datakilder og tolkninger. Det at man har redelighet i dokumentasjon, konsistens i argumentasjon, upartiskhet i vurderinger og er åpen om usikkerhet er en felles forskningsetisk forpliktelse, uavhengig av verdimesig eller vitenskapsteoretisk posisjon (Hvinden, 2016). Som forskere må vi i tillegg være spesielt opptatt av å utvikle en kritisk og selektiv distanse til det vi hører (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 31).

De kvalitative intervjuet kan ha flere fordeler enn andre metoder samtidig som man i all forskning har forskningsprosjektets perspektiver, problemstillinger, ressurser og undersøkelsesobjektet, som vil være med på å avgjøre hvilken metode som skal brukes. I kvalitative intervjuer kan vi blant annet få informasjon som ellers ville være vanskelig å få tilgang til. Det vil også være mulig å få kartlagt prosesser og sosiale relasjoner. Man kan få kommentarer, bekreftelser eller avkreftelser på data fra andre kilder. I tillegg til dette kan vi få tilgang til egne hypoteser og forståelsesmåter underveis i intervjuet. Begrepet *informant* er vanlig å bruke i kvalitative intervjuer om den som intervjues. Begrepet sier noe om at det er forskeren som skal bli informert om innsikter, vurderinger og refleksjoner som den som intervjues forvalter (Østbye, Helland, Knapskog, Larsen, & Moe, 2013 , s. 103).

Hensikten med intervjuet er at det skal være en målrettet samtale som foregår ved at informanten og forsker møtes ansikt til ansikt. Det er derfor en fleksibel intervjuform der man ikke måler forhåndsdefinerte variabler, men henter informasjon eller blir informert av informanten, i motsetning til kvantitativ forskning som uttrykkes i tall (Ringdal, 2013, s. 27). Et kvalitativt intervju kan formidle interessante oppfatninger hos informanten ved at det kan gå nærmere inn på informantens faktiske mening og i tillegg få konkrete eksempler som kan underbygge en påstand. Ved en kvantitativ tilnærming kan vi i tillegg få muligheten til å teste hvor utbredt denne problemstillingen vi har er i et større utvalg i populasjonen. Ved disse kombinasjonene vil man få svar på to typer forskningsspørsmål, hvilke tanker informantene har om prekariatet og hvor mange som er i prekariatet (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), ss. 150-151).

All form for intervjuing er styrt og ethvert intervju har som mål å innhente kunnskap om de fenomenene som utforskes og enhver forandring hos informanten er en bivirkning (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), ss. 59-63).

### 3.7.2 Reliabilitet

Vi har i studien forsøkt å være nøyaktige. For å sikre at dataene er pålitelige var det viktig å ta opp alle intervjuene på bånd fordi da har man mulighet for å få nøyaktige utskrifter av intervjuene og unngår i tillegg at man påvirker data. Det vil være viktig å være så nøyaktig som mulig når man transkriberer fordi dataene etter hvert skal kategoriseres i analysen. Det at man kun har et sterkt begrenset utdrag av dataene i form av noen få enkle sitater er et problem i forhold til at disse dataene sjeldent er tilstrekkelig til at leseren selv kan vurdere hvorvidt det gir gode nok grunnlag for forskerens konklusjoner. Det ligger en ramme rundt hva man kan presentere av data på grunn av plassmangel. Utfordringen blir å begrense dataene fordi man som forsker synes det er vanskelig å skulle velge noe vekk til fordel for noe annet samt at vi må legge til en begrunnelse for valgene vi har gjort (Ryen, 2002, ss. 181-182).

Reliabiliteten er også avhengig av at man skriver ned ordrett hva informanten sier. Ved transkripsjonen var det vanskelig til tider å tolke hva informanten sa fordi de enten slukte ordene eller pratet uklart. Dette gjorde at man opptil flere ganger måtte høre på opptaket igjen. Det var en krevende jobb, men det var likevel en viktig jobb, fordi hele

konteksten kunne få en annen betydning om ikke alle ord kom med og det hadde blitt vanskeligere å tolke data (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 211).

### 3.7.3 Validitet

Vi har beskrevet ovenfor at utformingen av intervjuguiden og utvalget av informanter er helt avgjørende for å få et datamateriale som er relevant for å svare på problemstillingen. Vi må i tillegg stille krav til validitet (gyldighet) ved transkriberingen av intervjuene og det vil si at vi må se på hva som er nyttig for vår forskning. I vårt tilfelle vil det være strengt ordrette transkripsjoner som er nødvendig for at vi skal få til å utføre en lingvistisk (vitenskapelig studie av naturlig språk og tale) analyse (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 213). For at validiteten skulle bli ivaretatt var det viktig å ha et utvalg som har erfaringer om det vi skulle gjennomføre og helst med god variasjonsbredde (Ringdal, 2013, s. 243).

### 3.7.4 Etikk

Det etiske perspektivet må også ivaretas ved å beskytte konfidensialiteten til intervjupersonene. Vi lagret både opptakene og transkripsjonen trygt og vi slettet opptakene når de ikke skulle brukes lengre. Intervjuene ble i tillegg kodet med tall for å skjule intervjupersonenes identitet og arbeidsplasser ble ikke skrevet ned for å forsikre oss om at de ikke kunne kjennes igjen. Heller ikke hendelser og personer som ble nevnt i intervjuet. Informantene skal i tillegg godkjenne det ferdige materialet før det skal publiseres (Kvale & Brinkmann, 2015 (3. Utgave), s. 213). Prosjektet er meldt og godkjent av NSD (Vedlegg 4).

I neste kapittel analyserer vi arbeidssituasjonen for det kvinnelige prekariatet. I tillegg diskuterer vi funnene av det innsamlede materialet i lys av det teoretiske bakteppet.

## 4. Det kvinnelige prekariatet i arbeid

I dette kapitlet konsentreres analysen om to tema. For det første vil vi legge frem hva slags arbeidskontrakter informantene har, og hvilken betydning kvinnene mener disse kontraktene har for dem. Deretter diskuterer vi hvordan kvinner opplever de kravene som stilles til dem på arbeidsplassen. Dette er knyttet opp mot selvtillit og mestringsfølelse samt følelsen av inkludering og ekskludering. Funnene våre viser at det kreves at kvinnene skal være servile og tilpasningsdyktige. Kvinnene opplever dessuten sjeldent at lederen viser at de verdsetter innsatsen deres og flere har også opplevd sosial eksklusjon av kolleger. Til sammen danner dette et bilde av det kvinnelige prekariatet i arbeidslivet. Vi drøfter funnene med bruk av begrepene Standing, Honneth og Sennett.

Under intervjuene ble det stilt spørsmål om kvinnene var fagorganisert. Det viser seg at alle informanter i utvalget var organisert og alle mente at det var viktig å bli organisert. Det var kun to av de kvinnene som hadde tatt kontakt med fagorganisasjonene sine, for å avklare sin rett knyttet til ansettelsesregel etter tre år som vikar på samme arbeidsplass (treårsregelen). Hun ene fikk støtte fra fagorganisasjonen sin, men *«det kom ikke helt gjennom på grunn av arbeidsgiver»*. (informant 4). Hun andre valgte å ikke ta saken videre selv om fagforeningen ønsket det da *«Det å kjempe for en stilling hos en arbeidsgiver som ikke ønsker deg der føles ekstremt ubehagelig.»* (informant 5).

### 4.1 Uklare arbeidskontrakter, korte ansettelser og utydelige rettigheter

Vi har i oppgaven definert midlertidige ansettelser i tråd med arbeidsmiljøloven. Noe som betyr at ansatte i midlertidig stillinger har tidsavgrensede arbeidskontrakter. Under intervjuene har vi spurt informantene om de har signert arbeidskontrakt og om de har undersøkt at kontrakten deres var utfyllende. Dette fordi at vi har vært interessert i å utforske hva slags arbeidskontrakt kvinnene hadde og hvorvidt de midlertidige arbeidskontraktene var i samsvar med Arbeidsmiljølovens regler i §14 – 6 på et generelt nivå (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-6).

I dette delkapitlet skal vi analysere om kvinnene har inngått en skriftlig arbeidsavtale med arbeidsgiver og hva slags avtale kvinnene har. Videre diskuterer vi hvordan de



kortvarige arbeidskontrakter påvirker kvinnenens arbeidsliv. Til slutt drøfter vi hvordan utydelige rettigheter er utfordrende for disse kvinnene.

#### 4.1.1 Uklare kontrakter

Våre funn viser at alle informantene vi har snakket med har hatt toparts kontrakter med unntak av en (informant 2), som hadde hatt et triangulært arbeidsforhold (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 35). Kvinnen var ansatt hos bemanningsforetak, men vikarierte i virksomheten som var bemanningsforetakets kunde. Den kontrakten hun hadde signert var en avtale mellom henne og bemanningsforetaket. I tillegg til det var en forretningsmessig kontrakt mellom de to næringsdrivende. To av de seks kvinnene i utvalget var i et langtidsvikariat opp til tre år (eller over tre år) og hadde signert arbeidskontrakten for et år av gangen. En av de seks kvinnene i utvalget hadde jobbet som tilkallingsvikar, og hadde også signert topartskontrakt. Av de seks kvinner var det to kvinner som har vært i korte ansettelsesforhold og har signert mange kortvarig kontrakter på samme arbeidsplass. Alle kvinnene har inngått en skriftlig arbeidsavtale med arbeidsgiver, men det varierer hvorvidt deres kontrakter var utfyllende i forhold til de viktige punktene. Flere av informantene har uttrykt at arbeidskontraktene deres var «*ganske generelle*» og de har sjekket alle opplysningene.

**Informant 3:** «*Så det har vel egentlig stått at, jeg er der er så lenge, den som jeg vikarierer for har vært syk. Så jeg er ansatt så lenge, frem til den datoen, mens i fravær av forskjellige personer*».

**Informant 4:** «*Veldig lite, der er jeg ansatt på (...), det står ikke noe sånt spesifikt sånn, de kan flytte meg hvor som helst på (...), egentlig. (...) De fleste kontraktene som er der vi er, er ganske generell alle sammen.*»

En informant resonnerer at hun har sjekket opplysningene i kontrakten:

**Informant 6:** «*Jo, jeg har sjekket alle opplysninger om de var riktige og så sjekket jeg i forhold til ansiennitet selvfølgelig, (...), og sånn, det har jeg gjort*».

Samtidig nevnes det også at arbeidskontraktene var uklare. Det var to av de seks kvinnene som måtte avklare med arbeidsgiver noen av punktene i arbeidsavtalen som hadde mangelfullt innhold. Slik som de trekker frem her:

**Informant 1:** «Eh ... Det står vikariat 50 % ... og hva jeg jobber med ... men der var det jo også en feil som jeg stusset over, fikset opp i, i forhold til ansiennitet. (...) det er ikke utfyllende, nei».

**Informant 2:** «Det var veldig utfyllende ja, men i forhold til det punktet med pensjon var det litt uklar, ... fordi kunne de jo ikke svare, fordi man hadde ikke tilgang til personalhåndboka, da man satt og skrev, så jeg visste jo ikke prosenten for eksempel, ... jeg visste ikke hva den var, fordi pensjonen var i henhold til personalhåndbok».

Informant 2 utdyper at hun følte at bemanningsbyrået ikke hadde avklart alle punkter i kontrakten og hadde heller ikke kontroll på dette. Dermed måtte hun selv ta det opp både med bedriften og bemanningsbyrået.

Det er flere informanter som gir samme uttrykk for at arbeidskontrakten de har signert er noe uklar. Som vi redegjorde for i kapittel to kreves det ifølge arbeidsmiljølovens § 14-6 at arbeidskontrakten skal inneholde blant annet partenes identitet, arbeidsplassen, stillingstittel, dato når arbeidsforholdet begynner, oppsigelsesfrister, lønn, arbeidstid, pauser og eventuelle tariffavtaler (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-6).

Til tross for at arbeidsgiver har en generell plikt til å sørge for klarhet i skriftlige arbeidsavtaler viser det seg at arbeidstakere må forholde seg kritisk til hvorvidt plikten for klarhet er ivaretatt. Vi fikk også inntrykk av at noen av informantene ikke har satt seg inn i å sjekke alle punkter i arbeidsavtalen. Årsaken kan tolkes både slik at kvinnene frykter konflikt med arbeidsgiver og risiko for ikke å få forlenget arbeidsavtalen, men også slik at kvinnene har akseptert at midlertidig ansettelse gir dårligere rettigheter enn fast ansettelse.

En tydelig utarbeidet arbeidskontrakt legger føringer hva slags rettigheter ansatte har i et arbeidsforhold. Dersom arbeidsgiverens plikt til å utarbeide en tydelig midlertidig

arbeidsavtale faller bort vil den føre til usikkerhet hos de midlertidig ansatte om hvilke rettigheter de har og hvordan arbeidslivet fungerer (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 16). Vi analyserer dette i delkapittel 4.1.3.

#### 4.1.2 Korte ansettelsesforhold

Kvinnene i utvalget forteller at de stresser med tanke på at ansettelsesforholdene er altfor kortvarige. De gir uttrykk for at de befinner i en sårbar situasjon når de ansettes i en, to eller tre måneders vikariater som stadig må fornyes. Dette gi dem mer usikkerhet om arbeidskontrakten blir forlenget eller ikke. Samtidig gir dette økt stressfølelse, fordi det er vanskelig å finne en ny jobb på så kort tid.

Noen av kvinnene i utvalget forteller at de har hatt kortvarige arbeidskontrakter som har blitt forlenget opptil flere ganger i ansettelsesperioden.

**Informant 3:** *«Det som jeg kan tenke meg er forskjellen er vel egentlig at den var ganske kort, i og med at kontrakten har vært sånn kortvarig hele veien. (...) Så fikk jeg kontrakt 3 måneder av gangen, egentlig helt fram til nå. Først tre måneder, så seks måneder ja, og så fikk jeg litt til. Jeg har bare hatt korte kontrakter, egentlig, fordi det tilfeldigvis har vært behov».*

**Informant 1:** *«... Først så ble det vikariat fra oktober til desember. Så ble det jo forlenget til juni. Så ble det forlenget til oktober, november og nå til desember. Så jeg har hatt mange arbeidskontrakter».*

Informantene utdyper at de er svært bekymret for arbeidskontraktens varighet og opplever frykt og angst for å bli arbeidsledig. De bruker mye energi for å tenke på om de får mulighet til å fornye kontrakten eller hvor lenge den neste arbeidskontrakten varer. Kvinnene er også redd for å bli syk fordi det kan minske mulighet til å fortsette i jobben. En informant forteller dermed at hennes kontrakt ble avkortet til 6 måned på grunn av et kort sykefravær:

**Informanten 5:** «Ja, i begynnelsen når jeg begynte så var jeg ringevikar. Og så i løpet av de første ukene jeg var ringevikar så blir jeg tilbudt, jeg tror jeg hadde jobbet en måned kanskje, så ble jeg tilbudt 100 prosent vikariat ut året. Fra desember tror jeg, og da hadde jeg kontrakt fra desember til sommeren, og så fikk jeg en ny kontrakt, før sommeren, på et års vikariat, ... Men i løpet av det år nummer to, så var jeg litt syk, så når jeg skulle få kontrakt for år nummer tre så fikk jeg bare kontrakt fra sommeren, fram til desember, for jeg fikk beskjed av sjefen min om at, om at jeg ikke sluttet å være så mye syk, så kunne ikke hun gi meg det neste halvåret, kontrakten på det neste halvåret, før jeg hadde bevist i løpet av det neste, at jeg kom til å være mindre syk».

En kvinne i utvalget forteller at det å få forlenget kontrakten i en periode kjennes som å få midlertidig ro i kroppen, som begrenser opplevelsen av usikkerhet. Likevel er denne positive opplevelsen ganske kortvarig fordi hun ikke vet hva hun har i vente når arbeidskontrakten utløper.

**Informant 1:** «Jeg kommer jo på jobb hver dag. ... Også føler jeg noen ganger, det var jo litt sånn, i fjord når jeg fikk litt sånn der, at jeg hadde kontrakt fram til, eller vikariat fram til jul, og fikk liksom, og fikk liksom rett før at, «du, jeg fikk ordnet et halvt år til». Så var det sånn den der, først var det veldig deilig, men så var det sånn, åh, ja, kjente jo på usikkerheten allerede da. ... Fordi at det er kanskje alltid et håp, om å fortsette (...). Så det er nok noe der at, så det går nok, ja det er nok en usikkerhet».

Basert på det som kommer frem i disse intervjuene kan det se ut som at arbeidstakere er nødt til å akseptere fleksibelt arbeid med løse tilknytningsformer for å bevare jobbene. Som et kortsiktig perspektiv er det å få forlenget sine arbeidskontrakter utvilsomt viktig for de kvinnene i utvalget, noe som begrenser deres usikkerhet en kort periode. Det ser ut til at usikkerhets og stressnivå synker hos informantene når arbeidsavtalene forlenges, men det økes igjen når avtaleperioden nærmer seg slutten. Denne syklusen gjentar seg så lenge midlertidige ansettelsesforhold varer. Å være på korttidskontrakter for en periode gir dem et lite håp for fremtiden. Dette vises også gjennom at kvinnene er åpne for å takke ja til korte vikariater på en eller to måneder.

Dessuten handler dette om følelsen av at de har gjort en god jobb og blir sett, samt at de har en jobb å gå til. I tillegg dreier det seg om tanker rund den økonomiske tryggheten noen måneder fremover.

Ut ifra informantenes uttalelser forstår vi det slik at korte ansettelseskontrakter fører til økt stress, utrygghet og usikkerhet hos dem, noe informantene selv anser som en ulempe. Men på arbeidsgiversiden er det å ha en mulighet til å ansette en på midlertidig vilkår ansett som en fordel. Det er altså et åpenbart skille mellom midlertidige ansattes situasjon og arbeidsgivernes behov eller interesser hvor vikarenes jobbusikkerhet gjøres til et individuelt problem. Her ser vi dermed den samme tendensen som Standing hevder, at den økte fleksibiliteten i arbeidsmarkedet har «*flyttet risiko og utrygghet over på arbeiderne og deres familier*» (Standing, 2014, s. 21). Dette vitner om at virksomheter har lettere tilgang til midlertidig arbeidskraft og *dersom arbeidsgiver ansetter midlertidig slipper han jo både risikoen for og belastningen med en eventuell oppsigelse* (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 164). Likeledes er det her et kjennetegn av den numeriske fleksibiliteten som ifølge Standing innebærer at arbeidsgiver på bekostning av midlertidig arbeidskraft kan øke eller minske arbeidstokken for å tilpasse eller endre arbeidsdelingen ved behov (Standing, 2014, ss. 78-87).

Vi fikk også et generelt inntrykk av at kvinnene i utvalget opplevde stress og usikkerhet knyttet til svekket stillingsvern. Dette er også et kjernepunkt hos Standing når han hevder at prekariatets folk har svekket stillingsvern, noe som er en av de sju formene for arbeidsrelatert trygghet. Det svekkede stillingsvernet innebærer mangel på langtidskontakter og beskyttelse mot arbeidsløshet (Standing, 2014, s. 39). Som Standing hevder også Sennett at vikarene som får forlenget sine arbeidskontrakter i korte periode opplever at de er et konstant vurderingsobjekt og frykter for hvordan de blir vurdert. Dermed opplever de stress og utrygghet som følge av løse tilknytningsforhold (Sennett, 2001, s. 96).

#### 4.1.3 Utydelige rettigheter

Vi har også stilt spørsmål om på hvilken måte kvinnenes rettigheter var svekket på grunn av deres korttidskontrakter. Vi er ikke opptatt av å tolke regelverket, men de fleste informantene var tydelig på at de har opplevd rettighetsbruddene på

arbeidsplassen i forhold til lønn og tillegg, konflikter på jobben, sykdom og fravær. En av de kvinnene virker helt oppgitt og sa det følgende:

**Informant 1:** *«Ja, jeg opplever jo utrygghet om rettighetene mine, jeg tror egentlig ikke at jeg er så bevisst eller klar over mine rettigheter, rett og slett, eh ...».*

En annen informant resonnerer:

**Informant 3:** *«Jeg føler ikke at jeg hadde noen rettigheter, fordi at jeg var jo bare vikar, så de har jo full rett til å organisere meg som de vil, etter behov i avdelingen da. (...) jeg hadde jo ikke egentlig ikke noe stemme, altså det var ikke opp til meg, det var opp til dem».*

Som sitatene over illustrerer mener flere av informantene våre at de har opplevd utydelige rettigheter på arbeidsplassen. Informant 1 som har to barn forteller videre at hun er usikker på sine rettigheter og er redd for å ta opp med lederen sin om hun kan få fri dersom hun må følge barna for eksempel til lege eller tannlege i arbeidstiden. Informant 3 påpeker også at når hun kom tilbake på jobb etter en kort sykemelding følte hun at hun har blitt møtt med negative holdninger «*du er jo vikar, og så blir også vikaren syk*». Hun følte at det ble tyngre å være på jobb, selv om hun prøvde å vise at hun fortsatt ønsker å jobbe for dem, likevel følte hun at «*hun møtte veggen*».

En av informantene, som hadde videregående utdanning er også tydelig på at hennes rettigheter var betydelig svekket. Hun fortalte at da hennes kollega (som hadde faste ansettelse og høyere stilling enn informanten) ble sykemeldet, fikk hun oppgavene til kollegaen (for å utføre de oppgavene krevers høyere kompetanse) i en periode. Hun opplevde ikke dette som noe problematisk, da hun i stor grad tok på seg denne personens arbeidsoppgaver i utgangspunktet, men hun fikk verken mer lønn eller mer tid til planlegging, noe som hun egentlig hadde krav på, mente hun. Hun har heller ikke blitt forklart på forhånd at hun kunne ha brukt mer tid på å utføre oppgavene. Hun fortalte videre at hennes rettigheter var svekket med tanke på sykefravær, som også påvirket forlengelsen av kontrakten.

**Informant 5:** *«Ja, definitivt. Jeg ble jo direkte truet med å få terminert ansettelsen min, hvis ikke jeg sluttet å være syk. Og det er jo ikke så lett å gjøre, i forkant. Så jeg hadde en periode den, i jula der, hvor jeg hadde en ukes sykmelding, (...), og i den perioden ble jeg mye verre, på grunn av den usikkerheten rundt ansettelsen. (...) Så mitt sykefravær var ikke, unormalt høyt, men siden jeg var vikar så fikk det konsekvenser for meg, men det fikk ikke konsekvenser for de andre på samme måte».*

Vi tolker det slik at informant 2, som hadde et triangulært arbeidsforhold, og var innleid i en bedrift fra bemanningsbyrået, opplevde at det medførte utydelige rettigheter. Verken bedriften eller bemanningsbyrået hadde gitt henne fullstendig informasjon om hvilke rettigheter hun hadde krav på.

**Informant 2:** *«I utgangspunkter var det jo de som jeg var innleid til, de skulle ha forholdt seg til bemanningsbyrået. De skulle ha gitt personalhåndboken til de, slik at bemanningsbyrået viste hva jeg hadde. Istedenfor virket de litt unnnvikende. Bemanningsbyrået, de visste ikke hva jeg hadde krav på».*

Hun forteller videre at hun selv måtte sette seg inn i det for å hevde sitt rett. Hun måtte da få tak i personalhåndboken til bedriften, som hun måtte gi til bemanningsbyrået. Men det å få avklart sine rettigheter med bemanningsbyrået var også vanskelig for henne da personen som var økonomiansvarlig i bemanningsbyrået satt i Spania og kommunikasjonen var vanskelig. I utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven § 14 – 12 a skal innleide arbeidstakere fra bemanningsbyrå ha samme arbeids- og lønnsvilkår som de ville fått ved fast ansettelse (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 45). Samtidig ser det ut til at det lett kan oppstå en situasjon hvor arbeidsgiver ikke overholder ansvar knyttet til lovverket og rettigheter. Slik en informant trekker frem:

**Informant 2:** *«(...) det står i arbeidsmiljøloven hvor jeg skal ha de samme rettighetene som bedriften jeg jobber i, mine kollegaer, og ikke bare nødvendigvis bare bemanningsbyrået, i forhold til å ha betalt for å gi blod. Betalt for å reise til lege med barn, så det var ting som jeg måtte legge fram, hvilke rettigheter de rundt meg hadde da».*

En av informanten forteller også om sine opplevelser i forbindelse med rettighetsbrudd på arbeidsplassen:

**Informant 5:** «(...) jeg hadde jobbet som vikar i tre år, så da fikk jeg ikke videre vikariat, for da hadde jeg hatt krav på fast stilling. Noe som også skjedde med i alle fall med to andre kolleger, mens jeg jobbet der, og som da begynte å jobbe igjen, når den karanteneperioden på tre måneder hadde gått ut. Så tok (arbeidsplassen) dem inn igjen, så fikk de enda en ny midlertidig ansettelse».

Informanten forteller videre:

**Informant 5:** «Og de brukte meg som ringevikar, 3 måneder etter at jeg hadde sluttet, så sa jeg at jeg kunne være ringevikar, fordi jeg hadde 80% stilling et annet sted og savnet jobben, også jobbet jeg 2 - 3 vakter som ringevikar. Men når de ansatte spurte meg «hvorfor jobber du ikke her lenger?», de nyansatte, så sa jeg at «nei, fordi at jeg jobbet i 3 år, og da fikk jeg ikke tilbudt, da fikk jeg ikke ny stilling, for da hadde jeg hatt krav på fast». Da fikk jeg kjeft av sjefen på kontoret, fordi jeg hadde sagt det til de nye vikarene. For da kom jo de til å stresse. Ikke sant? Så jeg, da bare bestemte jeg meg for, nei, jeg gidder ikke å jobbe som vikar lenger en gang».

Som vi har omtalt i teorikapittel, ifølge arbeidsmiljøloven § 14-9 arbeidstaker kan ansettes midlertidig dersom arbeidets karakter er midlertidig. Dermed vil ansatte som har gått på midlertidig kontrakter sammenhengende tre eller fire år ansettes fast (Eldring & Ørjasæter, 2018, ss. 165-170). Ut ifra det informant 5 forteller, ser det ut til at arbeidsgiver bryter regler når han eller hun bruker samme person opp til tre år i samme stilling, uten å tilby fast jobb. Dermed ansetter arbeidsgiver samme person i samme stilling etter karanteneperioden, for å unngå treårsregelen. Det er tydelig at arbeidsgiver har fast behov for midlertidig ansatte, men velger likevel å ansette midlertidig.

Ifølge Eldring og Ørjasæter (2018) har arbeidsgiver lave kostnader ved å ikke forlenge kontrakten. Dessuten mener de at ordningen som regjeringen innførte for midlertidig



ansettelse som skulle gjøre lettere for flere å prøve seg i arbeid fungerer som *maskert prøvetid*, dermed at adgangen til midlertidig ansettelse misbrukes ved å bruke lengre prøvetid når bedrifter har bruk for på fast stilling (Eldring & Ørjasæter, 2018, ss. 168-171). Det viser seg i denne sammenheng at hvordan arbeidsgiverens behov for å redusere kostnader er underlagt markedskreftene og *alt blir behandlet som en vare for kjøp og salg*. De kvinnelige ansatte er en omsettbare vare, de er kommodifisert (Standing, 2014, s. 67).

## 4.2 Opplevelsen av arbeidsplassen

Kvinnenes mangel på fast arbeid har også konsekvenser for opplevelsen av arbeidsplassen. I dette kapitlet skal vi analysere de sosiale og eksistensielle konsekvensene informantene våre blir og har blitt utsatt for fordi de er eller har vært en del av det kvinnelige prekariatet. Det første vi diskuterer er hvordan arbeidstilknytningen påvirker kvinnenes arbeidsliv. Videre vil vi ha søkelys på hvordan det er å være ydmyk og tilpasningsdyktig, men ikke bli verdsatt. Til slutt drøfter vi hvordan informantenes løse tilknytninger gjør det vanskelig å utvikle sosiale relasjoner.

### 4.2.1 Ikke gjør feil, ikke vær syk og ikke protester på avgjørelser

Det kommer frem i intervjuene at korttidskontrakter har en betydelig påvirkning i informantenes arbeidshverdag. Alle kvinnene har reflektert rundt dette og det viser seg at det er flere som opplever at deres handlingsrom på arbeidsplassen var begrenset. Samtidig som kvinnene var svært engstelige for å gjøre feil i arbeidet fordi da kunne «vikarstatusen» bli brukt mot dem. Noen av kvinnene trakk frem erfaringer de har gjort på arbeidsplassen om at vikarer ikke kan «tillate» seg å være syke. Slik forteller informantene om sine opplevelser:

**Informant 6:** *«Jeg måtte jo hele tiden vise hva jeg kan. Jeg måtte jo hele tiden bevise. Nei, jeg var ikke trygg, det var slik at hvis, jeg hadde gjort noe feil, så kunne jeg få kritikk, «ja, men du er bare en vikar», ... Vikarer gjør altså feil, men ikke fast ansatte».*

**Informant 1:** *«Jeg har så lyst å lære, også er jo det at dette har jeg aldri gjort før, også trives så godt. Jeg er veldig redd å gjøre feil. (...) Ja, jeg påminnes konstant, at jeg er en vikar fordi ... Det er jo X (sjefen) som titt og stadig har en sånn, «ja, nå er det jo så og så lenge igjen og nå får vi se da». Og bare helt sånn ut av det blå, så er det sånne stikk med at, «ja, nå har du jo vært her, nå er det så mange måneder», ... jeg må jo være takknemlig, for hva (sjefen) gjør for meg».*

Som vi ser, sier informantene at de må vise hva de kan og samtidig være takknemlig for jobben de har. Dette kan ses i sammenheng med det Standing (2014) hevder at mennesker som er i prekariatet blir fortalt at de skal være «takknemlige» for at de har arbeid. I tillegg til dette at du burde være «positiv» og lykkelig, men de forstår ikke hvorfor. Lever man under slike omstendigheter vil man sannsynligvis oppleve sosial fordømmelse og vesentlig meningsstap. Det kan skape et etisk vakuum, ved mangel på meningsfullt arbeid (Standing, 2014, s. 57).

I tillegg til å være redd for å gjøre feil vil informantene heller ikke være borte fra jobben selv om de er syke. Flere kvinner trekker også frem at de vil unngå sykemelding ved å gå på jobb mens de er syke. Det gjør de for å beskytte seg selv mot å få reduserte muligheter til å forlenge kontrakten.

**Informant 5:** *«Så jeg måtte minne (sjefen) på at, «husker du ikke at du sa at, hvis jeg slutta å være syk, så kom jeg til å få ny kontrakt, og jeg har ikke vært så mye syk i år og ...». Men det endte jo opp med at jeg gikk syk på jobb, fordi jeg hadde ikke lyst til å miste jobben min, for det neste halvåret».*

En annen kvinne resonerer:

**Informant 3:** *«Ja, koden er jo det at du skal, skal gå på jobb selv om du er syk, ja. Og i alle fall er det veldig bra heder til deg hvis du er veldig ... veldig mye på jobb og aldri syk, sant. For det er jo ikke noe en velger. Så det var nok en liksom en sånn, jeg har nok strekk med litt langt ja, fordi jeg vet at det er en uskreven regel, du går jo ikke hen og blir syk, hvis ikke du kryper, liksom.»*

Der var også en kvinne i utvalget som forteller at vikarer ikke tør å være syk selv om de føler seg overbelastet. Det vil altså si at kvinnen gikk på jobb selv om hun var syk:

**Informant 6:** «Når du er vikar, så er du vikar, (...) Du kan ikke bli syk, jeg følte at jeg jo aldri kunne bli syk, selv om jeg var syk. (...) Ja, det var mange ganger, jeg var forkjølet og hadde feber, tok to paracet også ...»

På grunn av midlertidig ansettelsesforhold unngår flere av kvinne å sykemelde seg når de er syke og flere av kvinnene i utvalget bar på en frykt for å bli syk. Midlertidigheten gjør også at kvinnene nøler med å ta opp problematiske sider ved arbeidet og arbeidsmiljøet. En av kvinnen i utvalget vårt opplevde at hennes muligheter var betydelig begrenset når det gjelder å påvirke egen arbeidsplass. Hun forteller om en hendelse som har skjedd på jobben, hvor hun valgte å utrykke sin mening om en sak selv om hun visste at dette mulig kunne føre til mindre jobb i fremtiden.

**Informant 5:** «Vi hadde jo ukentlig avdelingsmøter og på et av disse avdelingsmøtene, (...), så tok jeg opp det med at, «hva var det som skjedde her, hva gjorde vi galt? Dette kan ikke skje igjen, det er helt krise, (...). Og da ble jeg, etter dette møtet, kalt inn til lederen, og fikk beskjed om at sånn kritikk av ... (arbeidsplassen) fikk jeg ikke lov til å snakke om (...)»

Informant 4 resonerer at det å ha fast stilling, gjør noe med hva du kan tillate deg, i forhold til om du er i en vikarstilling:

**Informant 4:** «Ja, du vet, da er du sikret en fast inntekt og stilling da kan du på en måte, du kan ikke tabbe deg ut, men du føler at du kanskje kan ta litt flere sjanser, å si litt mer ifra om hva du føler til ledelsen enn du hadde gjort hvis du er i vikariatstilling, da.»

En annen kvinne i utvalget forteller at hun styrer unna kontroversielle temaer for å unngå negative konsekvenser.

**Informant 2:** «Det var kanskje noen som hadde litt sterke meninger de røyk, kom du i klinsj med dem, så røyk du ... (...) Men jeg tenkte at her skal jeg ikke brenne broer».

Kvinnen forteller videre at mens hun vikarierte i bedriften hadde hun vært gjennom en prosess hvor bedriften var nødt til å kutte ned på arbeidsstokken. Hun som en midlertidig ansatt har vært i en mer sårbar situasjon enn de faste ansatte i bedriften. Hun valgte dermed å bli taus og gjøre en god jobb for å opparbeide seg erfaring og tillit for å øke sjansen for å bli videre. Samtidig mente hun at å bygge en relasjon basert på tillit som kunne være hensiktsmessig i forhold til muligheten til å komme tilbake på et senere tidspunkt, når krisen i bedriften eventuelt gikk over.

Det vi i dette delkapittelet har vist er at kvinnene er redd for å gjøre feil, være syk og kritisere arbeidet og arbeidsmiljøet. Tolkningen vår er at informanten nærmest blir tvunget til taushet. Det er tydelig at kvinnene ikke tør å gjøre særlig motstand på grunn av frykten for å miste muligheten til å oppnå fast ansettelse, eller i det miste til å forlenge kontrakten. Dette kan ses som en konsekvens av de fleksible praksisene som ifølge Sennett *bøyer* mennesker (Sennett, 2001, s. 56). Standing (2014) hevder i tillegg at når politikken fremmer arbeidsfleksibilitet bryter den ned prosessene i samhandlings- og fagfellesrelasjoner som er vitale for videreføring av ferdigheter og konstruktiv innstilling til arbeidet. Regner du hele tiden med at du må forandre på hva du gjør, skifte arbeidsgiver på kort varsel, bytte kollegaer, endre hva du kaller deg selv, vil yrkesetikken stadig være usikkert og upålitelig (Standing, 2014, ss. 62-63).

Det vi også ser her er at det kvinnelige prekariatet ikke får den samme anerkjennelsen som arbeidstakere og bidragsyttere i samfunnet. Som Honneth (2008) argumenterer er mennesket avhengig av anerkjennelse fra andre for å utvikle selvtillit og selvverd. Kvinnene i vårt datamateriale gir klart uttrykk for denne mangelen av anerkjennelse på jobben og det påvirker også deres selvfølelse i negativ forstand (Honneth, 2008).

#### 4.2.2 Å være ydmyk og tilpasningsdyktig, men ikke bli verdsatt

Informantene forteller at i tillegg til usikkerhet, manglende handlingsrom og kontroll over egen arbeidshverdag opplever de også skille mellom de faste og midlertidig

ansatte. De fleste kvinner nevner at man må være ydmyk, tilpasningsdyktig og skal yte sitt beste på en arbeidsplass. Dette kommer til uttrykk ved at midlertidig ansatte velger å gjøre lite motstand mot valg som blir tatt på jobben samt prøver de å ta på seg ekstraoppgaver fordi de vil gjerne vise seg fra sin beste side for å bedre mulighet til å oppnå fast ansettelse. Kvinnene forteller det slik:

**Informant 3:** «Du er egentlig veldig tilpasningsdyktig, og veldig på tilbudssiden, og egentlig skal vise ditt beste. Det må du egentlig gjøre hele tida, du er ikke den som fronter noe hvis det er et eller annet. Fordi at du ikke er trygt, nei. Du blir jo utrygg fordi at du, fordi at du bare er midlertidig. Men samtidig så vil du vise deg fra din beste side, fordi det kan jo være en mulighet for at de vil ansette deg da. Så du gjør egentlig mye mer, jeg tenker at du gjør egentlig, du viser deg fra den beste siden og så står du vel på kanskje mer enn du ville ha gjort hvis du var fast. Fordi at du skal bevise noe, hele tiden».

**Informant 2:** «Jeg vet ikke i forhold til rettigheter, men kanskje de utnyttet det litt. Av det at jeg sa at jeg jobber i sommer, jeg hadde vært der i 4 måneder, og satt plutselig med 3 avdelinger. Alle andre var gått på sommerferie. Så jeg, og enda gøyere ble det jo når man får litt tillitt».

Med utgangspunkt i kvinnenes fortellinger er det nærliggende å anta at midlertidig ansatte har stor belastning i arbeidssituasjonen, og opplever at de må strekke seg ekstra langt i håp om å få fast ansettelse.

En kvinne som har vært langtidsvikar forteller om sine opplevelser:

**Informant 5:** «(...) jeg likte jobben veldig godt, jeg fikk veldig gode tilbakemeldinger, fikk nesten utelukkende positive tilbakemeldinger, bortsett fra når jeg fikk kjeft fordi jeg klagde på ting, som var reelt, synes jeg da.(...) Men jeg visste jo at det at jeg kom med kritikk, til arbeidsplassen, i håp om at vi kanskje kunne bedre det, jeg visste jo at det kom til å gjøre at jeg ikke kom til å få jobb. Altså, hvis det hadde vært en fast stilling så har jeg ikke fått den uansett hvor god jobb jeg hadde gjort, fordi det var ... Som vikar så kan du ikke kritisere arbeidsgiver, du kan ikke kritisere arbeidsforholdene, du må liksom alltid innfinne deg med hva

*folk eller hva sjefen vil, fordi at du har ingen rettigheter. For går vikariatet ut, så har det er bare gått ut. Så de sa jo opp mitt vikariat rett før det hadde gått 3 år, så det ikke gått over 3 år. Ikke sant? Så de er veldig nøye på det».*

Standing (2014) hevder at folk på midlertidige kontrakter kan presses til å arbeide hardere enn de faste ansatte. Noe vi også ser gjennom informantenes fortellinger. De som er fast ansatte kan motsette seg endringer noe en vikar ofte ikke kan, uten at det får konsekvenser for dem. Da kan de bli stemplet som lite tilpasningsdyktige eller samarbeidsvillige (Standing, 2014).

En kvinne som er tilkallingsvikar, gir også uttrykk for at hun er vikar og må gjøre ekstra mye for ikke å miste vakter. Arbeidsplassene har ofte flere vikarer og kan bestemme selv hvem som de skal ringe til først. Hvis hun skulle ikke yte sitt beste så kunne hun falle helt utenfor.

**Informant 6:** *«Ja, fordi jeg var jo bare en vikar. Så hvis de kunne velge om å ringe meg, eller ikke, og hvis jeg ikke gjorde mer, eller ... Så kunne jeg falle helt utenfor, altså, at de ikke ringte meg.»*

Det hun sier her er basert på erfaring, hun har selv erfart hvordan vikarer blir behandlet og vet at det lønner seg å yte så mye som mulig for å få vakter. Det blir et stort press på vikaren for at hun ikke bare skal være på jobb, men også jakte på vakter og gjøre så mye som mulig når hun er på jobb. I tillegg bekymre seg for økonomi og alltid være tilgjengelig. Her ligger det mye makt og desto mere stress og usikkerhet for henne som vikar. Det er en høy pris å betale bare for å få nok vakter. Det kan godt stemme med det Standing (2014) argumenterer for, at prekariatets liv er utrygghet og stress fordi man må alltid jage etter en jobb (Standing, 2014).

Vår tolkning er at vikarene kan lettere kontrolleres gjennom frykt fordi de kan frykte at arbeidsgiver kan få tak i flere vikarer for å presse de vikarene som allerede er der til å være mer villig til å yte det ytterste. Det vil altså si at som midlertidig ansatt kan en bli utnyttet og presset til å akseptere og tilpasse seg bedriftens krav. Vikarene kan direkte

og indirekte bli advart om å bli erstattet av andre vikarer hvis de ikke tilpasser seg (Standing, 2014, s. 79). På arbeidskontraktene kan man få det Standing kaller «nulltimers kontrakter». Det vil si at kontrakten ikke sier noe om hvor mange timer det blir forventet at de skal jobbe, da kan de heller ikke stille noen krav. Det vil altså si at vikarene er i situasjoner hvor de ikke har kontroll på hvor mye lønn de får hverken denne måneden, neste måned eller i framtiden (Standing, 2014, s. 86).

Noen av kvinnene i utvalget opplever at de ikke blir verdsatt for det de gjør eller hva slags kompetanse og arbeidserfaring de har.

**Informant 2:** *«Også det er litt rart å føle at man ikke blir satt pris på, på den utdanningen man har tatt. Det er det, bare det at andre ikke klarer å se potensialet. I alle fall for min del, som er så dårlig på å selge meg selv. Så er jeg litt avhengig av at andre ser det. Ser hva man har oppnådd av skolegang for eksempel, hvilke jobber man har hatt før».*

Det er også en kvinne i utvalget som oppgir at hun er misfornøyd med lederen sin og opplever relasjonen som ikke harmonisk. Vi fikk inntrykk av at mistrivselen kvinnen snakker om handler om lederens manglende kunnskap og ferdigheter i lederrollen og en manglende evne av å gi tydelige og konstruktive tilbakemeldinger som etter informantens mening skaper dårlig dynamikk på arbeidsplassen. Her ser vi dermed hvordan en leders manglende støtte kan ses i lys av Honneth (2008), som mener at gjensidig anerkjennelse som er et menneskelig behov påvirker blant annet våre handlinger, identitet, selvtillit, respekt for seg selv og andre i tillegg til deltakelse i samfunnet (Honneth, 2008).

**Informant 1:** *«Jobben blir gjort tenker jeg, fordi det er jo viktig om du har fast jobb eller ikke. Er jo å få en anerkjennelse, holdt jeg på å si, eh ..., det faller hele tiden på det at her er det ansatte som jobber og står på, fortsatt. Jeg tenker, de trives jo som regel med det de gjør. Og ønsker å hjelpe, og ønsker å bidra, eh ... Men jeg tenker det at, det er jo så viktig for, å få noe igjen. (...) Det er jo fra en leder for å bygge seg opp».*

Kvinnen forteller videre at selv om hun ikke får anerkjennelse fra leder gir kollegaene hennes gode tilbakemeldinger og at det har god innvirkning både på hennes psykiske og fysiske helse. Hun uttrykker her at «*det er vondt å være syk*» og at hun kjenner på at hun ikke gjør en god nok jobb og redd for at det skal resultere i at hun ikke får videre engasjement. Denne situasjonen forsterker følelsen av usikkerhet:

**Informant 1:** «*«Nei, nei, men jeg får jo ingen anerkjennelse, jeg får jo ingenting ... (fra leder). (...) flere som sier til meg at, som liksom skryter og, du gjør det bra. Og du får ikke en takk og liksom at ... vi liksom takker deg fordi at X (leder) kommer aldri til å gjøre det ... det som holder meg oppe. Til det å ha lyst til å gjøre alt og å trives. Det er på grunn av kollegaene, fordi at jeg går jo litt sånn små shaky. Fordi X (leder) titt og stadig sier, «har du fem minutter» for du vet jo aldri ... liksom sånn at du gjorde en dårlig jobb med det så ... kanskje ikke dette er det rette, eller sånn livredd for å gjøre en dårlig jobb. Ja, tror det går mye i, først og fremst, ... det første, som dukker opp er jo, at du skal være takknemlig, (...) og at, at jeg kan være så heldig å jobbe med disse timene og gjøre det jeg gjør og liksom lære. Og, eh, men så blir jeg veldig sånn usikker på, eh, ...».*

Det som kommer frem i disse intervjuene, viser til at informantene er ydmyke og tilpasningsdyktige, men de involver seg selv mindre i situasjoner hvor de må stå i en konflikt enten med en kollega eller arbeidsgiver. Men det viser seg også at å være ydmyke og tilpasningsdyktige krever mot og utholdenhet av informantene. Noen av informantene er tydelig i sine beskrivelser av at de gjør en god jobb, men at de ikke blir verdsatt eller ikke får den anerkjennelse fra lederen for det de gjør. Dette begrenser kvinnenens mulighet til å benytte fullt ut sine evner og ferdigheter på arbeidsplassen samtidig som dette begrenser deres mulighet til å utvikle sine kunnskaper og ferdigheter i tilstrekkelig grad. Dette kan ses som et resultat av det fleksible arbeidslivet (Standing, 2014). Når politikken fremmer arbeidsfleksibilitet bryter den ned prosessene i samhandlings- og fagfellesrelasjoner som er vitale for videreføring av ferdigheter og konstruktiv innstilling til arbeidet. Regner du hele tiden med at du må forandre på hva du gjør, skifte arbeidsgiver på kort varsel, bytte kollegaer, endre hva du kaller deg selv, vil yrkesetikken stadig være usikker og upålitelig (Standing, 2014, ss. 62-63).



### 4.2.3 Sosiale relasjoner i arbeidslivet – inkludering eller ekskludering?

Trivsel på arbeidsplassen er en viktig faktor for de fleste mennesker. Et godt arbeidsmiljø og gode sosiale relasjoner med kollegaene bidrar vanligvis til trivsel på arbeidsplassen.

Det viser seg at to av de seks kvinnene i utvalget er tydelig på at de har gode relasjoner med kollegaer og føler seg inkludert. Den ene kvinnen har allerede vært midlertidig ansatt ved samme arbeidsplass i tre år og jobber i offentlig sektor. Den andre oppgir som forklaring at hun kom inn i et godt arbeidsmiljø. Hun har jobbet i privat sektor. Begge kvinnene har høyere utdanning.

**Informant 2:** *«Ja, men nå kjente jeg jo dem litt fra før, også var hun gruppelederen opptatt av at du er en del av oss. Så jeg var med på teambuilding, jeg var med på lønningspils etter at jeg var ferdig hos dem».*

**Informant 4:** *«Ja, mellom kollegaene er det veldig bra arbeidsmiljø».*

I motsetning av dette forteller noen av kvinnene i utvalget at de føler seg ekskludert på arbeidsplassen. Kvinnene opplever at deres ansettelsesforhold gjør at de ikke blir involvert i faglige sammenkomster.

**Informant 3:** *«Nei, nei, nei det var kun for faste ansatte. Og det var jo faglig ting, så det var jo godt eksempel på at du ikke er inkludert (..) og en del fester også, som var for faste ansatte. (..) Da var du ikke med, nei».*

Hun forteller videre:

**Informant 3:** *«Du føler jo ikke at du er en del av de andre da, på en måte. Du kommer ikke helt inn i, hva skal si helt inn i varmen, fordi du må også være litt forsiktig med ...»*

En annen kvinne resonnerer:

**Informant 1:** *«Nei, det der å bli inkludert. Fordi du er vikar, så ... jeg blir ikke alltid invitert til det samme, eller inkludert i ting. Fordi det, jeg er jo snart ferdig, så det er ikke nødvendig at jeg skal være med (...) jeg får inntrykket at det ikke så nødvendig at du er der».*

Hun uttalte seg også om sosiale relasjoner på jobb. Etter hennes oppfatning fremstår hun som vikar ikke bare på arbeidsplass, men også når hun har vært ute med kollegaene i sosiale settinger. Hun fortalte at hun i sosiale sammenhenger blir introdusert som «dette er (...), hun er vikar hos oss» og at konversasjonen da ofte stopper opp. Sennett (2011) hevder at fleksible arbeidspraksiser fører til kortvarige relasjoner og episodisk og fragmenter tilknytning til arbeidsplassen. Basert på det som kommer frem gjennom intervjuene danner grunnlag for å argumentere at midlertidig ansettelsesforhold fratar personer identitets og tilknytningsfølelsen.

En av kvinnene som var tilkallingsvikar beskriver hvordan hun følte seg ekskludert i arbeidsgruppen hun jobbet i, og hvilke konsekvenser det fikk for henne som vikar:

**Informant 6:** *«Jeg følte, jeg følte ikke at jeg var 100 prosent inkludert, jeg følte ikke det. Det var jo mange små grupper som var delt ... subkulturer. Og det synes jeg, det var veldig vanskelig, fordi det var jo ... du kunne jo merke når de jobbet sammen altså. Ja, det var «hvordan skal vi planlegge», det spiller jo ingen rolle om du er til stede eller ikke, du eksisterte bare ikke på en måte, ikke sant. «Ja, men da tar du, til de andre kommer», da tar du de oppgavene som de ikke gadd å gjøre.»*

Kvinnen forteller videre at hun ikke følte seg inkludert og at hennes kollegaer heller ikke gjorde noe for å skjule dette, det var åpenlyst. De faste ansatte planla dagen sin slik det passet for dem og gav hverandre arbeidsoppgavene de selv hadde lyst på. Dette resulterte i at vikaren måtte ta de oppgavene ingen ville ha, det er jo en nedgradering i seg selv. I tillegg til at hun måtte sitte der og være helt «usynlig». Vi vurderer det slik at hun følte seg avvist fordi de valgte å overse henne fullstendig. Hun ble i tillegg påført stress i disse situasjonene og en følelse av utilstrekkelighet. For hva kunne hun gjøre?

Hun var helt avhengig av jobb og måtte som hun selv sier det: «å prøve å tåle, å tolerere alle.», altså alt det kollegaene hennes utsatte henne for.

Informanten gir også uttrykk for at hun er vikar og må gjøre ekstra mye for ikke å miste vakter. Det ligger etter vår mening mye makt her fordi de faste ansatte har ofte stor påvirknings kraft på hvem de vil ha som vikar. Det kan være at den som er ansvarlig for vaktene prøver å fordele dem mellom vikarene. Men dersom det blir sykdom og man trenger en vikar på kort varsel, får du ikke mange vakter om du ikke blir «tålt» av dem som deler dem ut. Informanten sa dette:

**Informant 6:** *«Ja, fordi jeg var jo bare en vikar. Så hvis de kunne velge om å ringe meg eller ikke, og hvis jeg ikke gjorde mer, eller ... Så kunne jeg falle helt utenfor, altså, at de ikke ringte meg.»*

Arbeidsplassene har ofte flere vikarer og kan bestemme selv hvem som de skal ringe til først. Informant 6 sier blant annet at «hvis jeg ikke gjorde mer, eller ...» så kunne hun falle helt utenfor. Det hun sier her er basert på erfaring, hun har selv erfart hvordan vikarer blir behandlet og vet at det lønner seg å yte så mye som mulig for å få vakter. Det blir et stort press på vikarer for ikke bare skal de være på jobb, de skal også jakte på vakter og gjøre så mye som mulig når du er på jobb, bekymre deg for økonomi og alltid være tilgjengelig. De må i tillegg innordne deg i arbeidsgruppen og ta den «rollen» de får utdelt, det er ikke alltid at det innebærer noe stauts overhode. Det vil være viktig for vikaren at vikaren klarer å; «å prøve å tåle, å tolerere alle.», da er det plutselig mange man må forholde seg til, for hva skal til for at en blir ringt til? Her ligger det mye makt og desto mere stress og usikkerhet for vikaren, for hva skal til? Hvordan skal hun opptre sånn at «alle» skal bli fornøyd? Det er en høy pris å betale bare for å få nok vakter.

Hun forteller videre at siden hun er en midlertidig ansatt er det slik at hun skal på jobb mens kollegaene hennes har sosiale treff. Dette gir henne en følelse av å bli ekskludert på arbeidsplassen.

**Informant 6:** *«Når det var jul, når det var påske, når det var jo julebord, det var jo, vikarene måtte jo jobbe, for at de andre skulle få fri. Og selv om jeg, selv om jeg jobbet jo mange, i mange år som sagt, og jeg jobbet jo alltid over 50 prosent, opp*

*mot 100, så, så følte jeg likevel, at jeg var jo ikke en del av det miljøet, fordi jeg var jo vikar».*

Basert på det som kommer i disse intervjuene ser det ut at de fleste kvinner opplever at kortsiktige tilknytninger til arbeidsplassen påvirker utviklingen av sosiale relasjoner på arbeidsplass. Fire av seks informanter oppgir at de har ikke opplevd gode relasjoner på sine arbeidsplasser. Det å bli ekskludert på arbeidsplassen når det gjelder sosiale eller faglige sammenkomster forsterker kvinnenens negative opplevelser av vikariattilværelser. Dette viser nettopp hvordan den kortsiktige kapitalismen undergraver den menneskelig karakter ved å oppløse det som binder mennesker sammen (Sennett, 2001). Sennett påpeker videre at kortvarige tilknytninger skaper kortvarige relasjoner og en fragmentert karriere og livshistorie, samt at det gir en opplevelse av et ustabil selv (Sennett, 2001, s. 33). Og det er arbeidslivets konstruksjon av «ustabile selve» som kvinnene forteller om.

Det å føle seg ekskludert på arbeidsplassen skaper også en følelse av ikke å bli anerkjent. Den løse tilknytningen til arbeidsplassen gjør at ansatte også føler seg ekskludert i faglige sammenkomster, samtidig kan dette hindre de faste ansatte å oppfatte midlertidig ansatte som fullverdige medlemmer av arbeidsfellesskapet. Kvinnene her gir uttrykk for en mangel på det Honneth omtaler som det rettslige og solidarisk anerkjennelse. Det å ha rett, til å delta i et felleskap, krever at individet er medlem av felleskapet og har samme rettigheter, samtidig som individer blir verdsatt av mennesker som tilhører felleskapet. Poenget som blir tydelig i analysen av det kvinnelige prekariatet er at midlertidig arbeidskontrakter fører til manglende anerkjennelse.

#### 4.3 Oppsummering av arbeidslivet til det kvinnelige prekariatet

Vi har i dette kapitlet konsentrert oss om forskningsspørsmålet: Hva slags arbeidskontrakter har de kvinnelige arbeidstakere og hvilken betydning har kortsiktigheten for deres arbeidshverdag?

Det som har kommet frem er at informantene opplever *uklarhet om arbeidskontraktene*, de fleste er ansatt i *korte engasjementer* og de må håndtere det de opplever som *utydelige rettigheter*. I diskusjonen om uklarhet rundt arbeidskontraktene ser vi at, selv om arbeidsgivere har en generell plikt til å sørge for klarhet i skriftlige arbeidsavtaler,

har kvinnene i utvalget uklare og utydelige arbeidskontrakter. I utgangspunktet er arbeidsavtalen den rent juridiske tilknytningen som er avgjørende for hvordan arbeidsforholdet vil være, det er likevel slik at informantene våre opplever brudd på arbeidsrettslige regler, både brudd på likebehandlingsprinsippet og treårsregelen. Det at informantenes kontrakter er utydelige kan kanskje tolkes slik at arbeidsgiverne bruker minst mulig tid til å utforme den midlertidige arbeidsavtalen. Dersom bedriften har interesser i å ansette arbeidstaker kun for en kort periode har det konsekvenser for arbeidstakere. Her ser vi tydelig dagens arbeidsmarked hvor *løsarbeid sprer seg i ulike former* (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 15). Vi ser at denne tendensen også gjelder for det kvinnelige prekariatet.

Et hovedtrekk som gikk igjen hos mange av informantene var at kvinnene er redd for å gjøre feil, være syk og kritisere arbeid eller arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Informantene opplever også at de måtte yte mer innsats enn faste ansatte. Hovedsakelig er informantene ydmyke og tilpasningsdyktige. De har et begrenset handlingsrom og liten innflytelse på arbeidsplassen og hvordan arbeidet skal utføres. Dette skyldes at kvinnene frykter å miste muligheten til å få forlenget arbeidskontrakten.

Vi fikk generelt inntrykk av at informantene føler usikkerhet, utrygghet og stress over korttidsansettelser som igjen har gjort tilværelsene deres vanskelig. Samtidig som de kortvarige jobbene ikke gir rom for å skape meningsfulle jobber og karriere, gode relasjoner og nettverk (Standing, 2014).

I neste kapittel vil vi sette søkelys på hvordan kortsiktigheten påvirker kvinnes hverdag og hvordan livskvaliteten deres berøres av kortsiktige arbeidskontrakter. Hva sier de om manglende kontroll og mulighet til å planlegge og utforme sitt liv?

## 5. Sosiale og eksistensielle konsekvenser for det kvinnelige prekariatet

I forrige kapittel diskuterte vi hvordan korte arbeidskontrakter påvirker arbeidslivet til det kvinnelige prekariatet. I dette kapitlet utvider vi fokuset og drøfter hvordan arbeidstilknytningen påvirker livskvaliteten til disse kvinnene.

Kvinnenes mangel på fast arbeid har også konsekvenser for livene de kan leve utenfor arbeidslivet. I dette delkapitlet skal vi analysere de sosiale og eksistensielle konsekvensene informantene våre blir og har blitt utsatt for, fordi de er eller har vært en del av det kvinnelige prekariatet. Livskvalitet er et samlebegrep som kan omhandle flere faktorer. Arbeidstilknytning, arbeidsmiljø og arbeidsledighet vil påvirke levekår, helse og livsglede (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001, s. 23).

Vi vil i dette avsnittet se på livskvalitet i forhold til den prekære situasjonen våre informanter er eller har vært i. Livskvalitet og mangel på livskvalitet kommer til uttrykk på flere måter i vårt datamateriale. Informantene forteller om løse arbeidsforhold som kan skape en utrygghet som gir seg utslag i fysisk og emosjonell utmattelse. Informantene forteller også om hvordan arbeidstilknytning påvirker deres familieliv. Livskvaliteten påvirkes også av fravær av fritid og informantenes manglende mulighet til tidsplanlegging gjør det vanskelig å beholde og utvikle vennskap. Til slutt drøfter vi hvordan tap av framtidsplanlegging er utfordrende for disse kvinnene. Til sammen utgjør dette mange enkeltfaktorer som forringer det kvinnelige prekariatets livskvalitet.

### 5.1 Fysisk og emosjonell utmattelse

Den prekære situasjonen våre informanter er i nå eller har vært i, kan det skape en utrygghet som gir seg utslag i fysisk og emosjonell utmattelse. Vi skal i dette delkapitlet se nærmere på dette. Næss mfl. (2001) definerer livskvalitet som en grunnstemning av glede, det dreier seg om psykisk velvære og er en opplevelseskvalitet (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001). Livskvalitet handler om det som gir livet mening og verdi, det vil si alt som bidrar til gode følelser og her er hva informant 1 uttrykte i forhold til hvordan hun vurderer livskvaliteten sin selv:

**Informant 1:** *«Utmatta, eller liksom sånn, hvordan skal jeg forklare det at, det er jo en evig kamp, ja, litt sånn. (...)*»

Neste spørsmål vi stiller informant 1 er om det er det å være midlertidig ansatt påvirker at hun kan realisere det å ha et godt liv, livet hun ønsker og om hun akkurat nå føler at hun har mulighet til dette, hun svarer at:

**Informant 1:** *«Om det hadde vært fast, så ja ...»*

Så det vil altså si at det ikke er mulig i her og nå situasjonen spør vi, og hun forteller:

**Informant 1:** *«Ikke nå, nei, fordi, det går, at jeg går med så høye skuldre, eller sånn at ... jeg føler det er så mye lettere å bare ... «dette funker ikke» ... men bare at jeg skulle hatt flere muligheter.»*

Slik vi tolker det informanten sier her er at det at hun er midlertidig ansatt påvirker henne negativt. Hun føler at hun er i «en evig kamp» og blir «utmatta» og hennes subjektive helse blir påvirket av dette noe som igjen går ut over livskvaliteten hennes. Det denne informanten peker på er betydningen av god helse for å ha et liv med kvalitet. For at vår fysiske og psykiske helse skal være god er vi avhengig av at vi blant annet føler autonomi og frihet. Det å alltid være i beredskap gjør noe både med psyken og fysikken vår. Kvinnene skal være tilgjengelig til enhver tid samtidig som de ikke kan stille krav til arbeidsgiver. Er du tilkallingsvikar så vet du ikke fra dag til dag, uke til uke, når og i mange tilfeller også hvor du skal jobbe.

Vi ser her at informanten uttrykker blant annet at hun er utmattet, at det er en evig kamp, at hun går med så høye skuldre og at dette ikke funker. Det er sterke følelsesmessige uttalelser og de er her utelukkende negative. Det informanten her uttaler viser er at det ikke gir godt psykisk velvære å være i en prekær situasjon som igjen går utover livskvaliteten. For at vi skal kunne ha god helse, det vil si å ha det bra med oss selv, må både den psykiske og fysiske helsen være positiv og til stede. Informanten er stresset og føler ikke at hun håndterer situasjonen hun er en del av, det fører ikke til god helse, og det igjen gir ikke god livskvalitet.

### 5.1.1 Kortsiktighet gjør vikarer syke

I forrige kapittel så diskuterte vi at vikarer ikke kan «tillate» seg selv å være syke. Mange av dem frykter for jobben dersom de har fravær. Her vil vi se nærmere på hvordan selve arbeidet gjør dem syke, både fysisk og psykisk.

Vi spør informantene hvordan vikarjobben påvirket deres helse. En av informantene beskrev det slik:

**Informant 3:** *«Nei, det påvirker jo helsen veldig dårlig, for akkurat nå, så er jeg veldig dårlig, tror jeg av den situasjonen også ... Nå er jeg jo tilbake igjen, i en mye større utrygghet igjen, og jeg har jo et tidspress på meg (...). Så nå sitter det i kroppen ja, det kan jeg, vil si et stort ja til, at det påvirker meg dårlig, ja, det gjør det.»*

En annen informant resonnerer:

**Informant 1:** *«Jeg tror at, kroppen anstrenger seg mye og kroppen og hode jobber så mye, at en får liksom ikke senket skuldrene ... Også vet jeg at jeg har fibromyalgi, så jeg vet ikke helt om, selvfølgelig at, sesongen spiller inn (vinter) akkurat nå. Og at det nærmer seg (avslutning av vikariat), med at smertene er på det hardeste noen ganger og jeg har jo slitt mye med hodeverk. Men nå merker jeg tydelig at det sitter noe mer i nakke og tinning. Også har jeg sagt det ... jeg pratet senest i dag med legen ... at hvis det ikke hadde vært for øye lakkene ... fordi at øye eplene, det er så trykk ... Og det har en sammenheng med at jeg aldri slapper av liksom. Ja det er mye nå»*.

Kvinnenes fortellinger kan være et svar på hvordan jobben gjør dem syke, men også en bekreftelse på hvilke konsekvenser disse løse tilknytningene i arbeidslivet har for kvinner i prekariatet. Kvinnene opplevde at den uholdbare arbeidssituasjonen tok knekken på dem både mentalt og fysisk. Begge informantenes fortellinger viser hvordan vikariattilværelsen påvirker dem mot slutten av sine vikariater. Standing henviser til



Evans og Shamberg (2009) som skriver «Utrygghet skaper stress, noe som senker evne til konsentrasjon og læring, og rammer de delene av hjernen som er assosiert med arbeidsminne» (Standing, 2014, s. 353).

Videre leser vi på Arbeidstilsynets sider at arbeidstakerne opplever stress når det stilles større krav og forventninger i jobben enn det de er i stand til å håndtere, mestre eller kontrollere. Opplevs stress over lengre tid kan arbeidstakerne utvikle alvorlige fysiske og psykiske helseproblemer. Stress er kroppens alarmberedskap og oppstår når vi er utsatt for utfordrende eller overbelastende situasjoner. Dette kan for eksempel være når vi blir stilt ovenfor store krav og forventninger over tid, motstridende krav eller når det skjer noe uventet. Vi ser at flere av informantene har opplevd belastninger. Dette vil også innebære risiko og være opphav til arbeidsrelatert stress om man får motstridende krav, mangel på tydelighet med hensyn til arbeidstakerens rolle og organisatoriske endringer. Særlig om de håndteres på en dårlig måte. Arbeidsrelatert stress kan også oppstå som følge av problemer i relasjon med andre. Det kan være manglende støtte fra en leder eller kollega, dårlige mellommenneskelig forhold, og blant annet konflikter og trakassering av forskjellig art. Arbeidsmiljøloven krever at arbeidsgiver kartlegger mulige kilder til stress i arbeidet, gjør en risikovurdering av disse og gjennomfører tiltak for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Loven krever også at arbeidstakere skal medvirke i dette arbeidet, arbeidsmiljølovens § 4-2 (Arbeidstilsynet, 2020). Det virker ikke som at dette er tatt nok hensyn til når det gjeldt kvinnene vi har intervjuet.

Informant 2 som nå er jobbsøkende med mann og to små barn forteller også at det å være arbeidssøkende tar på kreftene, hun beskriver det sånn:

**Informant 2:** «Ufattelig (sliten). Mangel på sosial kontakt, den kjenner jeg godt.»

Hun fortsetter videre:

**Informant 2:** «Ja, det er ... Å jobbe er alfa omega. Både for å ha det greit med seg selv, og de rundt en. Men det er slitsomt å søke masse. NAV presser i den ene enden. Det er ikke noe å søke på, du må søke allikevel. Og så får man et slag i tryne gang etter gang. Er du heldig så får du beskjed om det er avsluttet, holdt jeg på å si. Noen

*ganger så gjør du ikke det heller. De siste gangene fra X (bedrift) nå, i forhold til arbeid, fikk jeg beskjed at stillingen var besatt eller kansellert».*

Her ser vi hvordan arbeidssøkers tilværelse har emosjonelle konsekvenser. Som informantene sier *presser NAV på*, den såkalte arbeidslinja kan stille betingelser til folk i prekariatet som virker mot sin hensikt (Standing, 2014, s. 292).

En av kvinnene forteller også om sine opplevelser når hun fikk beskjed om at hun ikke får fortsette i vikariatet eller får en fast stilling. Her forteller hun hva det har resultert i, og i tillegg til hva det har gjort med hennes egen helse:

**Informant 5:** *«Pluss, det er veldig sånn, det er veldig sårt å få utelukkende gode tilbakemeldinger på jobben du gjør og så få beskjed om at du ikke får lov til å jobbe videre. (...). Og når jeg sluttet så fikk jeg en sånn dårlig reaksjon på det. Jeg søkte på (...) (stillinger) og tok meg jobb i X (en annen bransje) istedenfor. Fordi at jeg orket ikke, jeg orket ikke å gå gjennom det igjen ... på en måte. Så det førte jo til at jeg ble X, og nå har jeg vært sykemeldt i over et halvt år. Så, nå er det jo ikke bare jobben da ... men det satte det på en måte i gang. Det var en sånn utløsende årsak, for noe som ble bare verre og verre og verre ... så det var ikke noe gøy. (...) ... det var bare ehh ... nei ... (...) For meg så var det veldig dårlig ...».*

En annen kvinne resonnerer:

**Informant 6:** *«Selvfølgelig, det påvirker jo veldig mye, det påvirker jo, og spesielt merket du etter hvert, altså når ... altså når ting har roet seg, og alt blir på plass, og alt kommer jo i tillegg. Da ble jeg veldig, veldig fort syk etter hvert. Og da følte jeg at jeg kan jo ikke gi ... Jeg måtte ha en pause i den jobben jeg hadde, jeg har nå. Jeg måtte det, jeg måtte få en sykemelding, selv om jeg følte at det var, ut tilpassa. Men jeg følte at jeg måtte ha det, for å komme på beina ... for å gi mere, etterpå. Så det er klart, det påvirker jo alt. Både mentalt og fysisk egentlig, det ...»*

Her kommer også tydelig frem hvordan løse arbeidsforhold over tid påvirker kvinnenes helse, ikke bare mot slutten av deres vikariater, men også i ettertid. Det er flere av

kvinnene som forteller at sine helse utfordringer er en konsekvens av jobbusikkerhet og deres prekære tilværelse. Tilstanden av konstant tvil og stress blir så stor at det gir utslag i kvinnenens fysiske og psykiske helse. Det norske kvinnelige prekariatet har slikt sett mange felles trekk med Standings beskrivelse av mennesker i prekariatet som opplever *stress, utrygghet og psykologisk frakopling* (Standing, 2014, s. 129). Stress er en subjektiv opplevelse, som avhenger både av faktorer i miljøet og personlige disposisjoner. Evnen vi har til å møte kriser, motgang og sykdom er et resultat av de krav situasjonen stiller til oss og er et resultat av samspillet mellom grunnleggende deler av personlighetsstrukturen vår (Håkonsen, 2011, s. 257).

Det som begrenser informantenes livskvalitet, er at de er i en utrygg situasjon og at dette går ut over deres psykiske og fysiske helse. Det viser seg i tillegg at når arbeidsforholdet opphører så har det så store ettervirkninger å ha vært i en prekær situasjon. De opplever sin psykiske helse som dårlig. Dette gir seg utslag i at de blir syke i ettertid. De har ingen opplevelse, slik vi tolker det, av mestringsfølelse. De har heller ingen opplevelse av mening og tilfredshet i eget liv. Dette er som Næss m.fl. (2001) hevder en avgjørende del å oppleve positiv livskvalitet (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001).

I dette avsnittet har vi belyst og tolket hvilke konsekvenser det får for dem å være i en prekær situasjon, ofte over lang tid. I dette tilfellet handler det om at selve arbeidet gjør dem syke, både fysisk og psykisk. Informantene forteller om at det sitter i kroppen. Det påvirker dem negativt at de ikke klarer å senke skuldrene og at de er ufattelige slitne. Dette kan føre til at etter at de har sluttet kan de få veldig dårlige reaksjoner på alle belastningene de er blitt utsatt for og at når ting roer seg ble de veldig fort syke. Den utryggheten man blir utsatt for i den prekære situasjonen disse kvinnene befinner seg i skaper stress. For flere av dem har denne prekære situasjonen vart i mange år. Stresset de opplever er på grunn av for store utfordringer og overbelastninger er ofte fordi arbeidstakeren må tilpasse seg et arbeidsmarked som krever at de som arbeidstakere må være fleksible.

### 5.1.2 Følelse av trygghet

Trygghet, hevder Standing (2014) er viktig for å ha en fornemmelse av å kunne håndtere kriser og risikoer, det får man først og fremst gjennom økonomisk trygghet. Det å kunne ha kontroll over sine egne utsikter i livet kan bare oppnås gjennom at inntekstryggheten blir sikret (Standing, 2014, s. 318). Informant 4 forteller om opplevd trygghet. Informant 4 har vært vikar i litt over 3 år i offentlig sektor, men har nå fast jobb på samme arbeidsplass. Hun er den eneste av informantene som stort sett har følt på trygghet gjennom hele ansettelsesforholdet, hun sier:

**Informant 4:** *«Nei, på grunn av at lederne var veldig klar på det, å si at, «du kommer ikke til å miste jobben, du trenger ikke å være redd for det», så det var ... Så de var veldig tydelig på det, det var betryggende.»*

Likevel kan hun føle på en uro, når vikariatet nærmet seg slutten, og spesielt om hun hadde hatt barn, hadde det vært viktigere å få fast stilling:

**Informant 4:** *«Det har ikke påvirket meg så veldig mye, annet enn i den perioden når den kontrakten går ut, og så blir man alltid gående og vente. Når tid skal jeg få den nye kontrakten? Du lurer på hvem en egentlig går i vikariat for ... for det er jo vikariat, vikariat, vikariat. Du vet ikke hvem som du går for, en som er ute, som er syk, eller en som er i fødselspermisjon, det er liksom sånn ... Man vet ikke hvem man går for og de driver og bytter hele tida og så ... (...) Da (om hun hadde hatt barn) hadde jeg vært masse mer opptatt av, av å få fast.»*

Informanten forteller videre at til tross for at hun ikke har følt seg utrygg på arbeidsplassen har hun alltid ønsket seg fast jobb. Her trekker hun frem viktigheten av jobb og økonomisk sikkerhet knyttet til det å etablere familie og få barn. Vi fikk også inntrykk av at hun streber etter langsiktige mål for å oppnå trygghet og forutsigbarhet. Dette er ifølge Sennett (2001) en viktig forutsetning for mennesker som trues av kapitalismens krav til fleksibilitet. Det å måtte være åpen for endringer på kort varsel og ta sjanser kontinuerlig er ikke trygghetsskapende (Sennett, 2001, s. 15).

Det er fem av de seks informantene som uttrykker at de følte seg utrygge som vikarer og forteller om sine opplevelser av dette.

En av de fem kvinnene uttrykker dette slik:

**Informant 6:** *«Men, i den tiden, jeg vet ikke, i den tiden var jeg jo veldig utrygg. Jeg visste ikke hva fremtiden bringer. Jeg visste ikke, jeg var veldig avhengig av å ha en jobb ... for hvis det ikke ... Så hadde jeg ikke klart meg ... Så jeg måtte bare stå på ... Å prøve å tåle, å tolerere alle.»*

Informant 6 har som nevnt tidligere vært vikar i 8 år og har hele denne tiden følt på utrygghet. Hun har som alle andre vært avhengig av jobb for å i det hele tatt å kunne klare seg økonomisk. Det ser ut til at hun har strekt seg langt for å få dette til å fungere, og det er sterke ord hun formidler. *«Å prøve å tåle, å tolerere alle.»* Det er et resultat av at det er et hierarki på arbeidsplassen og lavest av alle står vikarene. Ellingsen og Skjefstad (2015) trekker på Honneths tenking og de hevder at krenkelse i den solidariske sfæren kan skje på ulike nivå. Når krenkelsen skjer på kollektivt nivå innebærer det at noen blir definert med lavere status enn de andre. Stigmatisering og manglende anerkjennelse av for eksempel vikarer, er krenkelse på et kollektivt nivå, og er ikke forenelig med solidaritet. Det å behandle mennesker som «ikke-eksisterende» som vår informant opplevde er en sterk form for krenkelse. Hun gir uttrykk for at hun ikke hadde noe valg fordi hun måtte ha en jobb (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 101).

Informant 6 forteller videre om hvordan det føles for henne å prate om sine opplevelser som vikar. Vi opplever at hun har dem friskt i minnet selv om det nå er flere år siden hun jobbet som vikar. Hun forteller at:

**Informant 6:** *«Alt så ... Så følte jeg at det som jeg har sagt nå ... Jeg føler ikke at jeg har sagt noe mer enn nødvendig. Og det var jo mine opplevelser av det og jeg må jo få lov til å uttrykke de, uansett ... Uansett om det skulle være direkte retta, eller om det skulle være ... Så føler jeg det ...»*

En annen informant resonnerer:

**Informant 2:** «Men det er jo litt vanskelig for de også (nærmeste), fordi de kjenner jo ikke det indre stresset ditt, ikke sant? Det er jo usynlig på en måte.».

Informant 2 gir uttrykk for at hun kjenner på stress i forhold til det å være arbeidsledig og at det ikke er så lett for familien hennes å forholde seg til det og kanskje forstå. Hun er klar over at det ikke «synes» utvendig og at det indre stresset hennes er usynlig for andre. Standing (2014) hevder at prekariatet har et tydelig knippe av utrygghetsmomenter og at det vil si at de lever liv dominert av blant annet usikkerhet, uvisshet og ydmykelse (Standing, 2014, ss. 12-19)

Som Standing (2014) hevder overfor er det å være midlertidig ansatt et liv dominert blant annet av usikkerhet. En kvinne i utvalget skal om kort tid avslutte arbeidsforholdet i en jobb hun trives veldig godt i og har ingen ønske om å slutte der. Hun sa det slik:

**Informant 1:** *Og spesielt fordi jeg trives så godt, så er det som en sånn, som om man konstant går å, ja sikkert ... Jeg var nok sånn, som i sist uke ... Jeg har gått på litt mere smeller de siste. Når jeg har vært hjemme, også har det gått utover at jeg faktisk var hjemme, to dager sist uke. Så fikk jeg akutt (navn på sykdom). Men jeg tror det at nå begynner det å nærme seg, og det er nå jeg virkelig har lyst til å liksom å gi et ekstra gir. Men jeg har ikke, ikke noen flere ... For jeg har gått på høygir så lenge, at kroppen bare nå ... nå er kroppen sliten. For hode er ikke helt slitent ... fordi at jeg drømmer jo. Og drømt og hatt mareritt om disse ..., og liksom gått konstant å plaga ... og jobbet hele tiden. Men så går jeg liksom ikke et steg framover ... dagene bare går ...»*

Slik vi forstår det har informant 1 ikke mer å gi og at det gir seg utslag i at hun rammes av en håpløshet som hun har utfordringer med å håndtere. Det å kunne beholde jobben er veldig viktig for henne. Hun uttrykker at hun liker seg godt på jobben, men at alt stresset det forårsaker går ut over familien, samtidig som hun selv er helt tom for energi. Når hun uttaler at, «... det er nå jeg virkelig har lyst til å gi et ekstra gir. Men jeg har ikke, ikke flere ... For jeg har gått på høygir så lenge ...» er det tydelig at den prekære situasjonen har satt sine spor i henne. Næss m.fl. (2001) viser til at det å ha livskvalitet er å ha det godt, noe vi opplever at informant 1 ikke har. I tillegg til dette ha gode

følelser og ha positiv vurdering av eget liv, som vi heller ikke tolker at hun har (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001). Tiden renner ut for henne, hun innser at det er lite sannsynlig at hun kan fortsette og hun gir på en måte opp. Men ikke helt, hun har et lite håp igjen, men det sliter henne ut. Major (2011) hevder at det å ha arbeid antas å ha viktige sosiale, psykologiske og økonomiske funksjoner. Arbeid strukturer hverdagen, gir mening og bidrar til bedre selvbilde. Arbeidsledighet er ofte forbundet med dårlig økonomi og sosial ekskludering. Det å holde arbeidsledigheten lav og yrkesdeltagelsen høy virker helsefremmede og bidrar til å forebygge psykiske lidelser. Den psykiske helsen kan dermed forverres av å være uten arbeid. Samtidig vil det å være i arbeid ikke alltid bare være helsebringende. Medfører jobben at man utsettes for ulike former for stress eller psykososiale belastninger kan dette øke risikoen for å utvikle psykiske plager eller lidelser. Det vil oppleves som ugunstig når det stilles høye krav samtidig som man har lite kontroll over sin egen arbeidssituasjon. Opplever arbeidstakeren et misforhold mellom innsats og belønning eller negative hendelser som mobbing på arbeidsplassen og lite sosial støtte, synes også dette til å bidra til psykiske helseproblemer (Major, et al., 2011).

Vi har også spurt alle informantene våre om de anser fastansettelse som relevant og nyttig, og her er deres tanker og ønsker omkring dette:

**Informanten 1:** *«Ja, det er jo absolutt drømmen. Det er jo litt det stabile, det spiller inn på hjemmebane også».*

**Informanten 2:** *«Å, ja. Så det er absolutt fast jobb som er ... Det er i hvert fall det når man har sett hvilke goder man har med fast, kontra innleide. Fordi man blir holdt nede ved innleie».*

**Informanten 3:** *«Jeg vil jo helst ha fast stilling, for da kan du liksom senke skuldrene, og å vite at du har, og hva du kan forholde deg til. For det er jo den uvissheten, når du går sånn i årevis, du lever jo på, du vet jo ikke hva du har å forholde deg til fremover»*

**Informanten 4:** «Ja, ja, jeg har søkt flere ganger, jeg tror jeg har søkt, to eller tre ganger, om å få fast stilling. Ja da, jeg har alltid hatt lyst til å ha fast, ja».

**Informanten 5:** «Hvis jeg hadde blitt tilbudt det i utgangspunktet (fast stilling), ja».

**Informanten 6:** «Ja, selvfølgelig, det er, det var mitt mål».

Det er ingen av informantene som ikke ønsker fast stilling. De beskriver det og begrunner det med at det er en drøm, det å få det stabile og at det spiller inn på familien. I tillegg til at man blir holdt nede ved å være innleid, har færre goder enn faste ansatte, ikke ønsker å være i uvisshet i årevis og at det hele tiden har vært et mål. De har tydelige betraktninger rundt sin situasjon. De vil være i den delen av arbeidslivet som har stabilitet. Ellingsen og Skjefstad (2015) henviser til Honneth når de beskriver anerkjennelsesformen solidaritet, det vil da si å være tilknyttet en del av fellesskapet. Vår selvaktelse ligger der og der kan vi også bli utsatt for nedverdiggelse. Denne anerkjennelsen handler om at den enkelte blir verdsatt som menneske med egenskaper og ressurser som er verdifulle for andre. Et slikt fellesskap kan være en arbeidsplass. Vi utvikler selvaktelse gjennom å oppleve solidaritet og fellesskap med andre. Det er tosidig og handler både om at vi som mennesker har noe å bidra med til fellesskapet, samtidig som bidraget til fellesskapet blir verdsatt. Er vi i en arbeidsgruppe og skal løse forskjellige utfordringer vil en velfungerende gruppe være preget av at alle har noe å bidra med. I tillegg til at alle blir anerkjent som viktige, for at arbeidsplassen skal være utviklende og være en trygg læringsarena. Selvaktelse som beskrevet her handler om grunnholdningene vi har til oss selv og utvikles gjennom at våre bidrag til fellesskapet, her gjennom arbeidet, blir verdsatt. I tillegg til dette, om vi opplever solidaritet eller tilhørighet til og ikke minst fra det fellesskapet vi er, eller noen ganger ikke er en del av (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 100).

I dette avsnittet har vi belyst og tolket hva følelsen av trygghet skaper hos informantene, eller som her, følelsen av utrygghet. Det er viktig for oss alle at vi har forutsigbar økonomi fordi det vil bidra til at vi kan betale husleie, mat, strøm og andre utgifter. Det vil igjen føre til trygghet og ikke utrygghet som vil føre til stress. Stress er når vi belaster oss selv for mye enten psykisk eller fysisk. En del arbeidsplasser benytter seg av



midlertidig ansatte fordi det gjør at de selv kan kontrollere når, hvor og hvor lenge arbeidsforholdet skal vare. Dette er på den andre siden stort sett ugunstig for arbeidstakere som må leve med endringer på kort varsel. Det å skulle skifte arbeidsplass ofte kan i tillegg føre til at informantene ikke blir anerkjent som en del av arbeidsmiljøet. Grunnen kan blant annet være at de faste ansatte vet at det kun er en midlertid stilling vikaren er i, at det gir vikaren en lavere status og at vikaren ikke blir anerkjent med de egenskapene og ressursene hun har. Det som informantene uttrykker i denne sammenhengen er at de følte seg veldig utrygge, at de ikke visste hva framtiden ville bringe, at de må tåle og tolerere alle og håndtere mye indre stress samtidig som de ikke går et steg framover i arbeidsforholdet og dagene bare går. Alle informantene ønsker fast jobb og som sagt tidligere er det viktig i forhold til økonomi, men også fordi man gjennom arbeid kan realisere seg selv. Det å bli utsatt for flere stressfaktorer, om det er kronisk eller akutt stress, vil gjøre noe med helsen vår. Akutt stress oppstår der og da, men kronisk stress varer over lengre tid. Det er vel ikke urimelig å tenke at man som midlertidig ansatt opplever kronisk stress. Når man jobber som vikar i flere år og ikke har noen garanti for å beholde stillingen er det forbundet med en høy grad av usikkerhet. Er man tilfreds med eget liv vil det være positive opplevelser, men føler man på misnøye med eget liv fordi man føler på utrygghet i forhold til jobb, vil det være negativt for livskvaliteten vår. Vi tolker det slik at det å være i en så utrygg situasjon som våre informanter er ikke er godt for deres helse og at det vil være vanskelig å opprettholde en god livskvalitet på grunn av dette.

## 5.2 Det disharmoniske familielivet

Informantene forteller oss at det å være midlertidig ansatt sliter på deres egen fysiske og psykiske helse. I tillegg til dette er det utfordrende for de som har barn og familie, det å skulle balansere dette på en god måte. Det kan også resultere i at man venter med å stifte familie fordi rammene rundt arbeidssituasjonen er for usikker og man ønsker en stabil inntekt først. Mye av deres energi går med på å håndtere en uforutsigbar hverdag på flere områder, som igjen får konsekvenser for familielivet.

### 5.2.1 Stifte familie

Det å skulle stifte familie er satt på vent og vår informant forteller hvorfor hun velger å gjøre det:

**Informant 4:** «*Nei, nå har jeg jo bare en samboer. Jeg har jo vært litt usikker på dette her med å starte familie og litt sånn, fordi man ikke vet helt. For man ikke helt vet om man har fast. Nå kan jeg ikke alle de reglene om permisjon, men jeg har fått med meg at det er veldig viktig at man er fast ansatt. For det er det mye som er mye enklere, bedre og sånn ... Jeg har nok kanskje ventet litt med det, fordi nå har jeg fast jobb, så nå kan jeg kanskje tenke meg i nærmeste framtid å starte familie da. Nå er liksom ting på plass.»*

Informant 4 har fått fast stilling, etter 3 år i vikariat. Hun sier samtidig at hun kunne valgt å gjøre det som vikar, men at hun føler på en helt annen trygghet nå:

**Informant 4:** *Ja, når det gjelder det med å starte familie og så vil jeg si at nå er jeg helt trygg på at det går fint, fordi jeg har fått en fast jobb. Men på samme tid tror jeg at det hadde nok gått fint i vikariat og. Jeg ser jo at andre klarer det. Men, ja, nei ... det er litt vanskelig å si, både og. Jeg tror det hadde gått fint i vikariat, men selvfølgelig man føler seg tryggere, for man slipper som sagt å tenke på det, når man har fast da.»*

Det å skulle stifte en familie er et ønske og valg man tar, men som informant 4 sier er det å være uten fast jobb ikke ideelt i en slik situasjon. Hun velger da å utsette dette fordi hun ønsker å være helt trygg i forhold til at hun har en fast jobb først. Informanten påpeker at det nok hadde gått da hun jobbet i vikariat, men at det likevel er mye som er enklere og bedre for henne om hun venter. Standing (2014) hevder at arbeidslivet gjør det vanskelig å utføre noen av de mest verdifulle og nødvendige aktivitetene i et menneskeliv. Det vil si reproduisering av våre egne og kommende generasjoners evner og handlinger, de som skal opprettholde vår sosiale eksistens. Standing mener at vi trenger å komme oss løs fra denne arbeideristiske felle og at prekariatet trenger det mer enn noen andre (Standing, 2014, s. 243). Slik det kommer frem i våre data vil det å

etablere seg og få barn være en ekstra utfordring for en som er i en midlertidig stilling. Det kan gå ut over familieplanlegging som blir satt på vent fordi man skal kunne forsørge de barna man får og må ha et trygt sted å bo. Man må da velge mellom å stifte familie uten forutsigbar inntekt eller vente til man har fast stilling fordi man ikke ønsker å få barn mens man lever med usikre forhold.

Det å skulle utvide familien med flere barn kan også bli sett på som et bevis på at man ikke er så ansettelsesbar som Standing (2014) kaller det. Den ene informanten har to yngre barn fra før og kan oppfattes å være i «risiko» alder for å ville få flere barn. Leder tillater seg å indirekte oppfordre henne til ikke å få flere barn om hun har tenkt å fortsette å jobbe der, informant 1 forteller:

**Informant 1:** «Når vi prater om jobb videre, så er det litt sånn, «akkurat her må vi ha noen stabile, noen som er blitt ferdig med barn». Og det er sånn ... jeg skal ikke ha flere barn, men jeg føler liksom at jeg, ja ... Jeg vet ikke helt hva hun (lederen) mener».

Informant 1 blir altså oppfordret til ikke å få flere barn, det er tydelig at i denne sammenhengen har det å få barn ingen verdi og at arbeidsplassen trenger noen som er «stabile». Det at leder hentyder at det er et av «kravene» for å få jobb der og dette er ikke forenelig med en gjensidig anerkjennelse. Fordi anerkjennelse kan forstås som et synonym for respekt. Når man møter andre mennesker, uavhengig om du er leder eller ikke, skal vi møte dem med respekt og anerkjennelse. For at vi skal kunne oppnå et vellykket selvbilde er vi avhengige av intersubjektiv anerkjennelse (Honneth, 2008). Hvis en slik form for sosialt bifall uteblir på et bestemt utviklingsnivå kan dette resultere i at det nærmest river opp et hull i personligheten, som igjen kan fylles opp med negative følelsesreaksjoner som skam eller raseri. Honneth hevder videre at erfaringen av ringakt derfor alltid ledsages av affektive erfaringer, som i prinsippet kan klargjøre for den enkelte at de blir nektet bestemte former for anerkjennelse (Honneth, 2008, s. 145). Slik vi tolker det blir informant 1 ikke anerkjent som et «helt menneske» med andre behov enn bare arbeid. Honneth påpekte at om sosialt bifall uteblir, her ved leder, kan det sidestilles man ikke får den anerkjennelsen man har trenger (Honneth, 2008, s. 145). Vi opplever at informant 1 ikke blir anerkjent på det utviklingsnivået hun er i nå,

hun er i en alder hvor det er naturlig å få barn om man ønsker det. Det er hennes beslutning om hun velger det eller ikke og hun skal ikke bli sett på som lite ansettelsesbar på grunn av det. Dette mener vi handler om forakt og mangel på respekt.

I dette avsnittet har vi belyst og tolket hvordan det er for de informantene som har egne barn og familie, eller vurderer å stifte familie og har jobber som er midlertidige. En av informantene forteller at hun på tross av at hun følte seg sikker på fast antastelse etter vikariatet valgte bort å stifte familie da hun jobbet som vikar. En av informantene som har to yngre barn fra før av ble informert av leder om at det å få jobb på denne arbeidsplassen «krevde» at hun ikke skulle få flere barn. Leder anerkjenner ikke at informanten er et autonomt menneske som selv må få lov til å bestemme om hun vil ha flere barn eller ikke. Om det gir vår informant glede å få flere barn og en opplevelse av menig med tilværelsen, vil det være knyttet til å ha god livskvalitet.

### 5.2.2 Balansere arbeid og familieliv

Flere av kvinnene ga uttrykk for at det var slitsomt å være løst tilknyttet arbeidsplassen og samtidig balansere dette med å gi barn og familien den omsorgen de trenger. Det var spesielt utfordrende for de av kvinnene som i tillegg har barn boende hjemme og som må kombinere dette.

Her er en del av tankene informant 1 har rundt dette emne, hun strever med at hun blir irritert på barna og føler skyldfølelse, hun forteller:

**Informant 1:** «... jeg har jo ikke igjen en god innflytelse på de hjemme. For at, jeg har jo tydeligvis det på jobb ... (...) Det at jeg er glad og smiler og det ... fordi det er jo det, jeg synes er kjempegøy. Man jeg får jo ikke de tilbakemeldingene hjemme ... (...) Og det er jo klart at når man på en måte bruker den energien da ... Nei, nei og det er liksom .... (...) Dagene er så varierte, hver dag, jeg lurer egentlig hva X (samboeren) tenker. For hver dag ... plutselig kommer akutt hodeverk, jeg er trøtt ... jeg er irritert på henne (datteren). Jeg snapper for alt liksom og det er så sårt. Men det er liksom sånn, jeg gir kreftene mine til jobb ... For å yte mitt beste, eller vise meg, fra det beste og det gjør jeg ikke hjemme da. (...) Alltid pratet mye med hun eldste om alt mulig. Nå er det sånn ... irriterer meg over at hun, eh ... Også ja, også,

*det har begynt de siste ukene ... Også er det så sårt. Så kommer kvelden også legger jeg meg inntil hun, akkurat som om hun ... jeg vet ikke. (...), ... «mamma, du gjør det litt vanskelig for oss, fordi du er så uforutsigbar». Tenke deg det at, der er liksom ... det jeg er. De vet liksom ikke hvordan jeg reagerer. (...) Jeg tror at hodet jobber så mye nå at ... bekymrer seg, og håper eller sånn. Der har jeg jo, et håp om jobb, men ja, så det ... (...) Det er ikke noe slags drøm, annet enn, egentlig en jobb. Og det kjenner jeg at går utover at jeg mere ... (...) Jobben må jo komme først, eller sånn, han (samboeren) må være hjemme. Fordi jeg er livredd for å ta den telefonen og ... fordi at jeg er vikar.»*

Informanten leser for datteren sin og i denne historien er det et barn som sier til mammaen sin at hun opplever henne som så uforutsigbar. Datteren til informanten sier ikke dette til henne direkte, men informanten tolker at det er sånn hun oppleves av sine barn. Arbeidstilknytningen påvirker altså hvordan denne personen ser seg som mamma. Standing (2014) hevder at på arbeidsgiversiden ønsker man at flere arbeidstakere skal «bevege seg fritt» (Standing, 2014, s. 129). Som informanten overfor gir uttrykk for må hun tilpasse seg arbeidsgiveren hele tiden. Hun har en familie hun skal ivareta, både barn og samboer og seg selv, men arbeidsplassen krever alt hun har av energi. I tillegg til dette er hun usikker i forhold til om hun får beholde jobben. Informanten sier selv at hun yter sitt beste på jobben, men at det går ut over familien og at alle kreftene hun har blir liggende på jobb. Det betyr at informanten vår «ikke kan bevege seg fritt» og det resulterer i krysspress noe som kan føre til ytterligere psykiske belastninger.

Informant 6 er enslig forsørger og fikk etter hvert hjelp av familie som endret hennes hverdag. Det setter søkelys på hvor viktig det er at man har familie og godt nettverk tilgjengelig. Vi ser på betydningen av å danne nettverk i neste avsnitt fordi det kan være en utfordring når man jobber som midlertidig ansatt. Det kan bli sårbare situasjon når man må ta vakter på kort varsel. Informanten sa det slik:

**Informant 6:** *«Umm ... jeg som alenemor da, så det var jo veldig, veldig tøft da ... det var jo ... Jeg måtte jo ringe rundt ... (...) Så det var en periode veldig, veldig, veldig tøft. Du måtte ringe rundt og «kan du passe, kan du passe» og det var det var*

*jo heller ikke bra for hun å bytte så mange plasser. Så da, da måtte, eller jeg spurte om (...) kunne komme og hjelpe meg. Så da kom (...), for å hjelpe meg.»*

Standing (2014) hevder at de som er i prekariatet risikere å havne i en konstant rekke av uønskede handlinger som gjentar seg om og om igjen. Dette tvinger dem til å manøvrere mellom forskjellige krav på begrenset tid. Prekariatet er ikke alene, men har utfordringer som kan oppsummeres som et kontrolltap med hensyn til etikk, kunnskap og tid. Standing (2014) hevder også at normen for prekariatet er en arbeidsplass på ethvert sted, til enhver tid, nesten hele tiden (Standing, 2014, s. 267).

Etter vår oppfatning står informant 6 ovenfor flere av disse utfordringene Standing her nevner, hun blir satt i en situasjon hun ikke har kontroll over. Dette har åpenbart også konsekvenser for prekariatets barn.

Informant 6 er klar på at hun føler at det går ut over barnet hennes og at hun misliker dette sterkt:

**Informant 6:** *«Det er veldig vanskelig, det er veldig vanskelig ... det var utrolig vanskelig. Og fordi, det var jo veldig mange gang min datter var lei seg, fordi jeg sa til henne at vi skulle lage et eller annet, eller vi skulle gjøre et eller annet sammen ... Også plutselig ringte de på jobb og da måtte jeg ... Fordi at hvis jeg ikke går på jobb så klarte jeg ikke å ha den økonomiske stabiliteten i det hele tatt. Ikke at jeg hadde det, men ... Men hvis jeg ikke gikk på jobb så, så var det helt ille ... Så hun var, hun var veldig mange ganger lei seg. Ja, absolutt, absolutt, hun ble også rammet.»*

Informantene mangler både penger, stabilitet og anerkjennelse. De er i en utsatt gruppe som ikke opplever anerkjennelse så lenge de er på «utsiden» av arbeidslivet. Standing (2014) hevder at uavhengig om det dreier seg om årsak eller om virkning så har det voksende arbeidsmarkedet for kvinner sammenfalt med vekst i prekariatet. En uforholdsmessig stor del av de prekære jobbene har kvinnene tatt. I tillegg til dette har de langt større sannsynlighet for å bli værende i korttidskontrakter eller uten kontrakt i det hele tatt. Kvinnene er mer utsatt enn menn (Standing, 2014, s. 135). Standing hevder videre at det er flere elementer som gjør krav på tid om man er i prekariatet. Det er krav til å utføre selve arbeidet, sørge for at man fortsetter å få vakter og i tillegg gjøre seg

tilgjengelig ved å søke på stillinger. Alt dette skaper stress i seg selv fordi det krever innsats og aktiviteter uten noe spesielt mål i sikte. Mye av det arbeidet man utfører som midlertidig ansatt gjør man er under utrygge vilkår, uten trygghet økonomisk og med høye alternativkostnader, fordi behovet for penger er stort. Det kan føre til en følelse av å være under press og man tilbringer mer tid enn man ønsker blant annet ved å skulle være på jobben til enhver tid. På grunn av dette blir aktiviteter av sosial og personlig verdi, for eksempel det å bruke tid med familie og venner, skjøvet til siden. Dette mangfoldige tidsforbruket er ikke noe nytt, det som er nytt er at det er mange i det kvinnelige prekariatet og at det er blitt selve normen. Standing (2014) påpeker at ved denne formen for multitasking er det umulig å tenke grundig over noe som helst fordi prekariatet har ingen kontroll over sin egen tid (Standing, 2014, s. 260).

Informant 1 og 6 uttrykker at det er vanskelige situasjoner og valg de står ovenfor og at dette blir en stor tilleggsbelastning for dem fordi de har barn. Kjærligheten er en viktig form for anerkjennelse i teorien til Honneths (2008). Han påpeker at barn vil gjennom erfaring av foreldres kontinuerlige hengivenhet etter hvert stole så mye på seg selv at de vil kunne påvise sine behov på en utvungen måte (Honneth, 2008, s. 128). Ellingsen og Skjefstad (2015) utdyper dette poenget hos Honneths (2008). I den private sfæren, i denne sammenhengen familien, vil anerkjennelsen uttrykkes gjennom kjærlighet som en gjensidig relasjon uten betingelser. På grunn av at det ikke stilles noen betingelser for anerkjennelsen, vil det for de fleste utgjøre vår viktigste relasjon. Denne sfæren vil derfor handle om støtte, omsorg og kjærlighet og vil på grunnlag av dette kunne utvikles til selvtillit. Dette vil igjen kunne sette oss i stand til å være i et fellesskap med andre. Det vil si at det er betydningsfullt for barns utvikling og forståelse for verden omkring seg samt for seg selv at det får kjærlighet fra sine omsorgspersoner. Senere i livet når barna blir eldre vil det å ha venner ha en tilsvarende viktig betydning (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 99). Det å ha kvalitetstid med barna er viktig, de trenger anerkjennende relasjoner til sine foresatte som en kilde til vekst og utvikling.

Ifølge en undersøkelse gjort av Storbritannias nasjonale barnerettighetsorganisasjon (National Children's Bureau) i 2009, opplevde mer enn halvparten av alle foreldre at livene deres var for hektiske til å kunne tilbringe nok tid med barna (Asthana & Slater, 2010, sitert i Standing, 2014 s. 257). Standing (2014) hevder i den sammenheng at det kan være et uttrykk for det sosiale presset folk føler om at de alltid må gjøre mer. Det vil

få konsekvenser på lang sikt hvis barna lider under situasjonen foreldrene er en del av fordi de møter for tøffe krav fra arbeidslivet. En av konsekvensene kan være at barn vokser opp uten de sosialiseringverdiene som kommer gjennom overføringer mellom generasjoner som erfaringer, kunnskap og enkel nærhet (Standing, 2014, ss. 257-258). Sennett (2001) hevder også at det at man skal være fleksibel og tilpasningsdyktig i arbeidslivet kan samtidig skape en følelse av å svikte familien sin (Sennett, 2001, s. 147). Også i materialet vårt kommer det frem at barn må betale en høy pris fordi foreldrene er en ufrivillig del av prekariatet. Disse kvinnene ønsker å være i fast jobb, forsørge sin familie og være gode omsorgspersoner for familien.

I dette avsnittet har vi belyst og tolket hvordan informantene balansere arbeid og familieliv. Flere av informantene har yngre barn og det å skulle strekke til både på jobb og hjemme kan være utfordrende. Informantene uttaler at det er veldig tøft og utrolig vanskelig når også barna blir rammet. Det å føle at man ikke har nok tid og at andre kontrollerer tiden din gir informantene en følelse av fortvilelse slik vi tolker det, fordi de opplever at det går ut over barn og familien. Barn trenger sine foresatte fordi foreldrene utvikler selvtillit og selvfølelse hos barna. I tillegg trenger barn støtte, omsorg og kjærlighet fra foreldrene. Følelsen av å ikke ha nok kvalitetstid med barna sine er det nok mange flere enn de som er i midlertidige stillinger som føler på. Men vi tolker det slik at det blir ekstra utfordrende fordi informantene har så mange tilleggsbekymringer. Dette fordi det er krav om fleksibilitet og at situasjonen informantene befinner seg i innebærer en generell usikkerhet. Vi tolker det slik informantene føler at de ikke er i en situasjon som de selv ønsker. Det oppleves som at det er belastende for dem og at de føler på misnøye i forhold til dette aspektet i livet, og blir et eksempel på negative vurderinger som de har til seg selv. Dette vil igjen føre til at livskvaliteten blir svekket.

### 5.2.3 Forståelse fra familie og omgangskrets

Det er ikke bare kvinnen med barn som bor hjemme som føler på utilstrekkelighet i forhold til familie. Informant 3 bor alene og er vikar. Hun opplever ikke å få forståelse fra omsorgskretsen sin. Hun merker også at hun ikke kan stille opp som barnevakt og hjelpe for sine egne barnebarn i den grad hun gjerne vil. Hun sier dette:



**Informant 3:** «Nei, omgivelsene mine forstår det vel ikke helt. For de tror jeg kanskje heller ... fram til nå så har det heller vært sånn forventning, ja, skal du ikke få deg en jobb snart liksom. Jeg tror ikke det er så mye forståelse for, verken fra familie ... eller kanskje både omgangskrets og, har en forventning til at ... Jeg tror egentlig ikke de skjønner, hvor krevende det er, ikke sant? Fordi tenker ... jeg har jo også barnebarn og de vil jo ... og jeg setter jo veldig mye pris på å være sammen med dem, å stille opp der. Men de tenker jo at du har jo fri så du kan jo stille litt opp ... Ikke sant? Så er det ikke alltid jeg orker det ... og spesielt ikke når jeg har jobbet nå, selv om jeg har jobbet deltid. Så har jo behov for å hente meg inn igjen. Da er det ikke det samme som at jeg er 100prosent til stede liksom, for dem ... Og det forstår de ikke, nei. Så, det har jeg prøvd å forklare da ... flere ganger, men jeg tror ikke det går. Så det er også en belastning og på en måte. Så må du forsvare deg litt, føler du, til omgivelser. Å forklare deg, forklare deg, å forsvare deg ... for å få folk til å forstå hvordan ting er. Men jeg tror ikke det er så lett når du ikke har gått i de skoene selv. Kanskje når de er unge også da og ikke forstår. Og så blir du jo litt vant til å gå ... med en sånn maske på deg da, i den situasjonen. For det blir jo på en måte, det er jo der hele tiden i livet ditt. Så du kan jo ikke gå rundt og ... altså du har det jo bra også. Ikke sant? Men jeg tror nok en går med en sånn maske på seg ... sånn at ikke folk forstår, at det er tøft da, det må du jo ...».

Informanten opplever at det blir stilt forventninger til at hun skal skaffe seg jobb. I denne forbindelsen føler informanten ikke at hun får så mye forståelse hverken fra familie eller omgangskrets. Standing (2014) hevder at til tross for den iherdigheten og oppofrelsen som preger livene til mange av disse kvinnene er de likevel blant dem som ofte blir utsatt for beskyldinger om latskap. Siden de ikke har fast arbeid står de, som Standing påpeker, i konstant fare for å bli stemplet som late og snyltere (Standing, 2014, s. 104).

Informant 3 sier også dette, i forhold til hvordan det er å balansere og prioritere familieliv, når hun er i en vikarstilling:

**Informant 3:** «Hva skal jeg si. Det går nok litt ut over familielivet, det gjør det, for du blir mer sliten. Sånn er det bare, du lever på en sånn knivsegg ... av ett eller annet. Du bruker mer energi på å holde deg på jobb. Og så må du hente deg inn

*igjen, så det går nok litt utover familien. Så er det også vanskelig for familien å forstå. Ikke sant? Situasjonen, ja ... Så, ja hva skal jeg svare på det? Det er jo, jeg vil jo si at det går ut over familie det gjør jo det. For du, ikke minst økonomisk, sant. (...) Nå har jo ikke jeg noe familie som bor hjemme, sant. Jeg har jo voksent barn, med barnebarn da. Men det er jo klart det, du skal jo ha overskudd. Det er jo mye du har lyst til som du ikke kan, ja ... Som både går på økonomi og overskudd syns jeg, at det, ja ... Kanskje det er svaret da.»*

Slik vi forstår informant 3 gir hun uttrykk for at det ikke bare er tiden som ikke strekker til, men at det i tillegg er begrenset med midler. Når man ikke har fast arbeid kan man i tillegg føle seg presset til å gjøre mer omsorgsarbeid enn man har overskudd til. Det kan være fordi det er en utbredt oppfatning at man har «mer tid å rutte med». Kvinnene må tilpasse seg en atmosfære av det Standing (2014) kaller individualisert utrygghet (Standing, 2014, ss. 258-259). Etter vår vurdering gir informant 3 uttrykk for at det er et slags press, en forventning til å yte mer enn man for eksempel har overskudd og økonomi til. Hun er klar over at hennes inntekt ikke tillater at hun kan gjøre de aktiviteter med barnebarna som hun ønsker. I tillegg kan det være sårt å ikke kunne gi gaver slik som hun gjerne vil, til både barn og barnebarn. Dette kan føles som en ekstra belastning.

I dette avsnittet har vi belyst og tolket hvordan det oppleves å forholde seg til familie og omgangskrets når man er midlertidig ansatt. Informanten det her gjelder har et voksent barn som har egen familie. Hun føler på at hun må forklare seg, forsvare seg. At hun ikke blir forstått og gjerne vil stille opp, men orker det ikke så mye. Hun vil gjerne yte mer, både når det gjelder å bruke tid til barnebarna, men også med tanke på å støtte dem økonomisk. I forhold til omgivelsene blir det stilt en forventning rundt det at hun «snart» må finne seg en fast jobb fordi hun jobber som vikar. Selvrespekten påvirkes av det bildet man presenterer til andre og det kan være vanskelig å være en av dem som er løst tilknyttet arbeidsmarkedet når man tidligere har vært i en god og trygg stilling. Det kan skape forventninger hos andre som man i perioder av livet ikke kan innfri. Det at man har en opplevelse av å ha ubrukte evner fordi man ikke får mulighet til å vise dem fram er et eksempel på at man kan ha negative vurderinger av seg selv. Etter vår

tolkning blir livskvaliteten hennes redusert fordi hun ikke får den støtten og omsorgen hun trenger av omgivelsene sine, vi opplever at hun ikke blir anerkjent for den hun er.

### 5.3 Fravær av fritid, og tid til å utvikle vennskap

I dette avsnittet skal vi diskutere fravær av fritid og tid til å utvikle vennskap. Dette er fordi informantene ikke bare jobber *når* de er på jobb, de må i tillegg være tilgjengelig til «alle døgnets tider». Det kreves at man er reell arbeidssøkende om man er arbeidsledig. Er man i et vikariat og man føler at det å være på jobben tar den energien man har, har man et valg om å enten multitaske, ved å søke på jobber parallelt, eller satse på at det vikariatet man allerede er i blir forlenget eller resulterer i fast jobb. Uansett hva man velger får det ikke nødvendigvis noe uttelling og det er blitt brukt mye energi og bekymring rundt dette. Tid til å utvikle vennskap kan også være utfordrende fordi en vikar ofte jobber (eller kan bli innkalt for å jobbe) når andre har fri, og derfor ikke er i stand til å planlegge fritidsaktiviteter med andre.

#### 5.3.1 Fravær av fritid og bruk av tid på planlegging

Vi spør informant 1 om hun føler at det er et skille mellom jobb og fritid og hun sier dette om hvor mye hun tenker på jobben i fritiden sin:

**Informant 1:** *«Jeg tenker mye, jeg gjør jo det, men det er jo litt sånn for å være litt mentalt forberedt kanskje, til neste dag. (...) Ja, for å gjøre mitt beste. (...) Jeg er jo hele tiden på, inne på Finn. (...) Inne og leser på forskjellige bedrifter. (...) Nei (har ikke fritid), det er det ikke, fordi at hodet jobber jo. Jeg føler jo ofte, sånn som her og nå at, for nå sitter vi jo og prater om jobb. Og får løfta det mer, sånn som tankene, er jo mye på jobb. Om jeg er hjemme, om jeg er ute eller ... Ja, også går det litt også på det der at det er bare å gå inn på nettsida å lese om verdiene til forskjellige bedrifter. Om det kunne vært aktuelt å sende en søknad eller en åpen. Ja det er ... det er sånn konstant en prosess. Fordi det at, jeg er bare på lånt tid ... der bare nå. En dag så må jeg ha jobb, så ...»*

Informanten klarer aldri helt å gi slipp på det at hun har en midlertidig jobb. Hun er hele tiden på jakt etter noe fast. I tillegg til at vår informant har jobb akkurat nå, men snart er

arbeidsledig må hun bruke mye tid på «virke-for-arbeid», som Standing (2014) benevner det. Det har ingen bytteverdi, men er nødvendig eller tilrådelig i den situasjonen hun nå befinner seg i forhold til arbeidsmarkedet. Informanten vil unngå å bli arbeidsledig og hun bruker derfor mye tid til å se etter jobber og må også forholde seg til dels kompliserte prosedyrer for å få og opprettholde den retten man har til moderate ytelser. Det stilles krav til arbeidssøker som tar mye tid og blir fullstendig oversett. Dette kan være med på å utmatte henne fordi hun er pliktet til å sette seg inn i alle regelen som gjelder. Det kan gjøre henne i mindre stand til å utføre andre aktiviteter som å være en aktiv deltager i familiens hverdagsliv eller ha tid til venner (Standing, 2014, ss. 248-249).

Når vi spør henne om hun hele tiden tenker på at hun må skaffe seg en jobb og i tillegg om denne situasjonen hun er i påvirker henne mye, sier informanten:

**Informant 1:** *«Ja, liksom, hører om kontakter ... og liksom sånn. Tar det opp. Jeg er ikke flau, for å spørre kjente eller, om de vet om noe, og ... (...) Ja, det er jo den der. Jeg tror det hadde vært annerledes og liksom ikke hele tiden måtte ha den usikkerheten foran seg. Hvis jeg liksom hadde gått på jobb ... så er det jo så klart, jeg må huske å få gjort det i morgen. Men så er det litt sånn, hva skal ... liksom. Da tar man det da. Nå er det litt sånn, må holde hodet over vann, for å, ja, jeg vet ikke, ja ... (...) Det er jo noe jeg tar med meg, hele tiden. Og kanskje hele tiden et lite håp, om at det blir et annet utfall enn det som er sagt. (...) Så må man være realistisk også, liksom sånn ... At det er på en måte, et håp som forsvinner, også kommer det, også forsvinner det ...»*

Slik vi forstår det, føler informanten at hun er under tidspress, det er kun kort tid igjen til at hun eventuelt står uten arbeid. Hun bærer håpet i seg, men det skifter og det kan være at det blir forlenget, men for hver dag som går så forsvinner dette håpet. Standing (2014) mener at det å være i prekariatet fordrer at man bruker stadig mer tid på virke-for-arbeid. Samtidig som det ikke fører dem i en stødig retning mot økonomisk sikkerhet eller en yrkeskarriere som de ønsker. Han mener at dette kan føre til at de som er i denne usikre situasjonen kan komme i en konstant fare for å bli utbrent (Standing, 2014, s. 268). Slik vi forstår informanten vår er det ikke mye krefter igjen til andre ting. Det å

gå på vent, ikke vite noe, få et håp, men se håpet blir bare mindre og mindre for hver dag som går gjør noe med oss. Er man en del av prekariatet er det normalt å være engstelig sier Standing (2014), man går inn og ut av arbeidslivet og er alltid bekymret i forhold til økonomi (Standing, 2014, s. 290).

Informanten 6 blir spurt om hun er tilgjengelig hele tiden og om hun jobbet i alle skift, det vil si, dagvakter, kveldsvakt, medlever, langvakter og nattevakter, hun svarer dette:

**Informant 6:** *«Ja, jeg jobbet når det var ledig.»*

Det vil si at er du en del av prekariatet er du fratatt muligheten til å strukturere tiden (Standing, 2014, ss. 264-265). Resultatet av dette er at det gjelder å forholde seg til markedskrefter og være uendelig tilpasningsdyktig (Standing, 2014, s. 64). Videre argumenterer Standing (2014) for at å være en del av prekariatet vil si å være i ferd med å bli delborger istedenfor borger. Med dette mener han at de mister sine kulturelle, sivile, sosiale og økonomiske rettigheter (Standing, 2014).

Informant 6 uttrykker at det er vanskelig å være en del av samfunnet. I forhold til kulturelle og sosiale aktiviteter har de ofte hverken tid eller økonomi til å være en deltager av det. Kulturelle opplevelser er noe som de aller fleste ser på som et stort gode i livet. Det er i tillegg noe man gjør sammen med familie og venner og fravær av slike aktiviteter gjør at man mister verdifull tid sammen med nære og dermed også muligheten til å skape og dele gode minner.

Det bringer oss videre til neste spørsmål, om hun følte at hun hadde noen fritid, hun svarte dette:

**Informant 6:** *«Nei, jeg kunne ikke ha fritid, jeg følte at jeg hele tiden var på jobb fordi at jeg hadde jo telefonen ved siden av meg hele tiden. Jeg måtte ha den telefonen ved siden av meg, fordi kanskje de ringte og ... og jeg må ikke miste telefonen ... og. En gang så mistet jeg telefonen, da fikk jeg helt panikk altså, så tenk hvis de ringer fra jobben.»*

Ikke bare har informantene lite fritid og dårlig økonomi til fritidsaktiviteter, men også i selve fritiden trenger arbeidet seg inn. Det betyr at informantene kan streve med å

utvikle nære sosiale relasjoner. Sosiale relasjoner som er gode bidrar generelt til at mennesker lever lengre, er mer fornøyd med livet og har færre stressrelaterte sykdommer (Håkonsen, 2011 , ss. 253-254).

Det å skille mellom arbeid og fritid når du er vikar kan som vi har sett i det foregående være en utfordring. Informant 3 sier at hun til dels har vært jobbsøkende, men har følt at dette har tatt for mye av overskuddet hennes i forhold til at hun allerede er i et vikariat. Ønsket hennes er å bli værende i nåværende stilling og har derfor stort sett satset alt på det, hun sier:

**Informant 3:** *«Har ikke hatt overskudd til å til å bruke masse tid. For det å lete etter en jobb er jo en jobb i seg selv ... Så jeg har egentlig satset alt på å være der og se om det var noen muligheter der og ... Så ikke søkt så mye, brukt så mye krefter på å søke nye jobber. Men jeg har gjort det da, men jeg har ikke hatt så mye fokus som jeg ville hatt hvis jeg ikke jobbet nei ... Fordi det handler om å sette fokuset der på en måte, der du kan, ja. (...) Fordi å være arbeidssøker er jo krevende.»*

Her velger informant 3 som er midlertidige ansatt å ta et bevisst valg, hun satser alt der hun har jobb nå, hun orker ikke multitasking. Standing (2014) hevder at elementer som virke-for-arbeid er å bruke fritiden sin til for eksempel å se etter jobber og holde seg oppdatert på jobbmarkedet. I tillegg til dette å forberede seg på å søke på ytelsers fra NAV om man blir arbeidsledig. Dette skaper stress i seg selv fordi det krever flid og innsats uten noe spesielt mål i sikte. Om man velger å bruke overdreven virke-for-arbeid som blir beskrevet her kan man bli ute av stand til å fordøye og bruke den informasjonen man kommer over (Standing, 2014, ss. 359-360). Vår informant har valgt å ikke være så aktiv når det gjelder å søke jobber fordi hun mener at hun ikke har overskudd til å gjøre det, hun kan da unngå det Standing her hevder overfor, at det vil skape stress i seg selv.

Standing (2014) mener at det å være prekarisert er å ha en yrkesøvende livsstil, men uten følelsen av å ha en yrkesmessig utvikling. Multitasking som krever at vi reagerer på signaler hit eller dit senker produktiviteten i hver enkelt aktivitet. Det blir vanskeligere å henge seg til fritidssystemer som krever konsentrasjon, samtaler og vedvarende innsats. Det er dette som gjør at fritiden fortrenses (Standing, 2014, s. 268). Fritiden hadde blitt

rammet om vår informant i tillegg til jobb skulle vært aktiv arbeidssøkende og samtidig gjøre en så god jobb at de ønsket å beholde henne når vikariatet går ut. Hun føler at det blir for krevende for henne å skulle gjøre begge deler.

Arbeid og fritid er ikke adskilt i hverken tid eller rom, de flyter i hverandre. Det at man hele tiden må være tilgjengelig går igjen når man jobber som midlertidig ansatt og det at man i tillegg må planlegge framtidige jobber når man jobber i vikariat er også krevende. Det blir vanskelig å strukturere tiden sin og det blir ikke mye plass til kvalitetstid. Ønsket om arbeid vil alltid være en viktig del for de fleste av oss, vi trenger det både fordi det er en glede i seg selv, men også fordi vi må forsørge oss selv og en eventuell familie. Samtidig skaper det stress når informantene føler de er slitne fordi de hele tiden må være på utkikk etter jobb. Det kan føre til får vonde følelser og det forringer prekariatets livskvalitet.

### 5.3.2 Tid til å beholde og utvikle vennskap og nettverk

Som kort beskrevet ovenfor kreves det fritid for å utvikle sosiale relasjoner og vennskap. Det å ha et nettverk er viktig slik at vi kan hente støtte og dele livet med andre. Det kan i tillegg gjøre at vi føler oss tryggere og gladere. Venner, familie, kollegaer og lokalmiljø utgjør en plattform, men den trenger tid til å utvikles og vedlikeholdes. Vi ber informant 6 forklare hvilken påvirkning det å jobbe som vikar i 8 år har hatt på henne i forhold til dette, hun sier at:

**Informant 6:** «Skal vi starte med negative? Negative påvirkning altså, det er jo at du har jo rett og slett ingen stabilitet i ditt liv, og det går ... Det rammer jo både deg personlig og hele familien din, du klarer ... du kan ikke ha noe sosialt liv. Det blir veldig vanskelig. Alt blir vanskelig.»

Fravær av et sosialt liv betyr at mange i prekariatet får utfordringer også når det gjelder å utvikle og bevare vennskap. Standing (2014) setter søkelys på hva kvalitetstid er og hva fravær av den kan resultere i. Kvalitetstid er tiden hvor vi hverken blir distraheret eller nervøse for all usikkerheten, eller utmattet av arbeid og andre gjøremål. I tillegg til søvnløsheten som det hele kan framkalle. Standing hevder videre at resultatet av mangel på virkelig fritid viser seg gjennom det at vi opplever fritidsunderskudd. Det vil med

andre ord si at fritid blir utilgjengelig (Standing, 2014, s. 263). Sin egen fritid har ikke informant 6 tilgang til, det er ikke noen rom for den, det er for mange krav og hensyn å ta. Den gleden og styrken et vennskap kan gi oss hvor vi bare kan være oss selv og ikke bli distraheret av andre ting uteblir.

Honneth (2008) viser til anerkjennelsesformen kjærlighet og at det er den anerkjennelsen man får fra nære personer som for eksempel igjennom vennskap (Honneth, 2008, s. 104). Selvrespekten som anerkjennelsesformen kjærlighet framskaffer gir det psykiske grunnlaget for at et ethvert menneske skal kunne stole på sine egne behovsimpulser. Da vil det være en anerkjennelse som går ut på å anerkjennende gjensidighet. (Honneth, 2008, s. 128). Honneth (2008) hevder videre at vennskap kan være en felles opplevelse av en varmhjertet samtale eller fullstendig utvunget samvær. Man kan få gode opplevelser av seg selv i nære relasjoner. Denne «jeg-orienteringen» og tett tilknytning mellom mennesker er to gjensidig avhengige motpoler som til sammen gjør det mulig å være hos seg selv i den andre (Honneth, 2008, s. 114).

Informanten vår er tydelig på at det er vanskelig å forholde seg til fravær av stabilitet. Hun trekker fram at hun rammes personlig og at familien hennes også blir det. I tillegg til dette sier hun at hun ikke kan ha noe sosialt liv, noe som kan føre til at nettverket blir mindre og mindre fordi hun ikke har tid til å utvikle de vennskapene hun allerede har. Hun har heller ikke mulighet til å utvikle nye. Vennskap som Honneth viser til ovenfor, blir vanskelig å opprettholde og etablere, det krever en innsats. Nettverk som hun kunne ha som en ressurs blir ekstra sårbart når hun jobber som vikar og er avhengig av å skaffe barnevakt, ofte på kort varsel.

Ellingsen og Skjefstad (2015) hevder at vi gjennom anerkjennende relasjoner danner vår egen identitet, samtidig som vi blir selvstendige. Forfatterne tar utgangspunkt i Honneths anerkjennelses teori, og sier videre at for å vite hvem vi er, må vi oppleve anerkjennelse, fordi det bekrefter hvem vi er. Realiteten vil være, at når vi ikke opplever anerkjennelse, vil det gjøre noe med oss. Da vil andre personer som anerkjenner oss, være til hjelp for å håndtere slike situasjoner. Informanten gir uttrykk for at hun ikke har tid til å utvikle den private sfæren, som familie og nære venner er. Fravær av tid til å utvikle nære vennskap betyr også at prekariatet ofte har færre personer å få



anerkjennelse fra. På den måten preger arbeidstilknytningen anerkjennelsesmulighetene også i andre deler av livet deres enn bare i arbeidslivet. Men behovet for nærhet, omsorg, støtte og kjærlighet er det samme for prekariatet men de fratas oftere enn andre muligheter for å realisere disse behovene (Ellingsen & Skjefstad, 2015, ss. 98-99). I tillegg til dette er det viktig å ha nettverk gjennom venner og bekjentskap noe som leder oss til neste punkt.

Det å ha et etablert nettverk og en bekjentskapskrets er også viktige faktorer, spesielt om man er i en midlertidig stilling. Informant 2 forteller oss dette angående situasjonen hun opplever at hun er i som jobbsøkende i forhold til nettverksbygging:

**Informant 2:** *«At det er ... eller så kjenner de noen på et eller annet vis. Og vi er jo tilflyttere og ikke med i noen menighet ... så da mangler vi en del sånn ... dører. Ja vi gjør det ... da er Kristiansand litt for liten. For det er alltid noen som kjenner noen. (...) Ja, i hvert fall sånn som Kristiansand er bygd opp. Det er det, men det skjønner man jo også ... det er mye navn og rykte det går på. Så når noen kjenner noen ... så går de som regel litt gode for dem også, på et vis.»*

Informant 2 er ikke fra Kristiansand, og har heller ikke opparbeidet seg nok nettverk her til at det kan være med på å være «døråpnere» for henne når det gjelder å skaffe seg fast stilling. Det å bli anerkjent av andre er viktig for oss og i forhold til at nettverket ditt skal kunne støtte og hjelpe deg må det være til stede. Honneths (2008) anerkjennelsesformer er basert på den menneskelige kampen for å bli anerkjent. For at man skal ha et positivt bilde av en selv og oppnå en hel personlig identitet må vi ha anerkjennelse fra andre mennesker. Som vi har nevnt før handler det om tre former for anerkjennelse, kjærlighet, rettighet og solidaritet. Anerkjennelse som kjærlighet er å kunne utvikle og beholde vennskap som er viktige for oss. Det er primære behov som bygger opp selvtilliten vår slik at vi som individer utvikler respekt og tiltro til andre individer og til oss selv (Honneth, 2008).

I dette avsnittet har vi belyst og tolket hvilke premisser som ligger til grunn for å ha tid til å beholde og utvikle vennskap i tillegg til å bygge nettverk. Det kan være utfordrende

å ha nok tid til venner om man er i prekariatet. Informantene uttrykte det på denne måten, *du kan ikke ha noe sosialt liv*, og i forhold til nettverk generelt, at *om du ikke tilhører en menighet i Kristiansand, så mangler du en del dører å gå inn for å utvikle vennskap*. Venner og nettverk trenger tid for å utvikles og det har en midlertidig ansatt ofte lite av. Det kan virke som fritiden ikke er eksisterende. Det er andre som eier den og det er en del av prisen man må betale som medlem av prekariatet. Men vi trenger gode venner og nettverk. Det er nødvendige for å skape tilfredshet i livene våre. Vi kan vurdere det som en viktig ressurs som kan gi oss glede og heve livskvaliteten vår. Fravær av venner vil kunne gjøre det motsatte fordi vi trenger å bli anerkjent for å bygge opp et positivt bilde av oss selv.

## 5.4 Tap av mulighetene for framtidsplanlegging

Det å kunne framtidsplanlegge i den grad det er mulig har en verdi i seg selv. Har man utrygge inntekter, utrygge ansettelsesformer og i tillegg skal bekymre seg for dette kan man leve med en følelse av aldri å kunne slappe av. Dette frembringer stress. Vi kan oppleve positiv stress som kan skjerpe oss og få oss til å yte mer. Men blir stresset opplevd negativt vil det gå ut over livskvaliteten, her i forbindelse med det å ikke kunne planlegge sin egen framtid. Er man midlertid ansatt vil man oppleve påkjenninger fordi det ofte ikke er mulig å forutsi eller planlegge noe som helst. Vi spurte informantene våre hvordan de klarte å planlegge framtiden sin,

### 5.4.1 Framtidsplanlegging

Alle mennesker trenger flere former for stabiliteten i livet og prekariatet trenger også forutsigbarhet i forhold til trygge ansettelsesformer på lik linje med fast ansatte. Det å vite om man har jobb, om man har et sted å bo, om man har en sikker og forutsigbar økonomi – alt det er viktig for å kunne planlegge livet for seg selv og sin familie. I dette avsnittet skal vi prøve å belyse hvordan det kan oppleves å ikke kunne ha mulighet til framtidsplanlegging, informant 1 forteller:

**Informant 1:** *«Det gjør jeg ikke, planlegger ikke noe. Vi har. (...) satt på telefon med oss på høyttaler, så sier hun at «kanskje til vinterferien, så skal vi til Syden», og ungene har sagt at vi skal til Syden. (...) Men så sitter jeg med en sånn frykt. At jeg*

*kanskje har fått en ny jobb, kanskje jeg er jobbsøker, kanskje jeg ikke kan. Hele tiden ... og dette er snakk om en uke.»*

Dette handler om en ferietur, men vi mener likevel at dette er et godt eksempel på hvordan man ikke har mulighet til å legge noen planer for framtiden. Det er viktig at man kan ha noe positivt å se fram til, både for egen del og i forhold til det at familien blir samlet.

Vi spør henne i denne sammenheng om hun noen gang planlegger framtiden sin, hun forteller:

**Informant 1:** *«Nei, nei, aldri. (···) Jeg tenker bare sånn er det. Jeg tenker over at, prøver å ikke tenke på det, fordi jeg tenker på alt mulig, eller sånn ··· Det blir for mye, det bare ···».*

Vi tolker det slik at informant 1 opplever at det å være midlertidig ansatt, går ut over hennes subjektive helse fordi hun uttrykker *«Det blir for mye, det bare ...»*, og at hun i tillegg opplever situasjonen som overveldende fordi hun sier at hun aldri planlegger framtiden. Vår oppfatning er at informanten er stresset og Håkonsen (2011) påviser at stress kan være forbundet med ubehag, mistriivsel, angst og frykt samt lignende negative følelsesmessige reaksjoner.

Informant 1 forteller også at det ikke alltid er like mye forståelse fra familien, hun sier dette:

*«... Ja litt det der, blir frustrert og ikke helt får forståelsen fra han og jeg er så takknemlig ... får en hel måned til. Så jeg skjønner det, det er bare beintøft, for eh ..., fast jobb, tenk det, da hadde han ... jeg ble litt rørt ...»*

Samboeren hennes responderer negativt når hun forteller han at hun har fått forlenget vikariatet en måned til. Det kan virke som om han ikke har noe særlig forståelse for hennes perspektiv når hun blir så glad for dette. Han har selv en god og trygg jobb. Samtidig får det også konsekvenser for både han og barna, både i forhold til at han

opplever at hun blir sliten av det og i tillegg til at det går ut over familiens økonomi om hun ikke jobber. Det sier samtidig noe om at det kan være vanskelig å sette seg inn i andres situasjon, det å skulle støtte partneren sin når man selv er på et helt annet sted. Likevel vil det å finne støtte fra familie og venner være viktig for vår informant som for alle andre som befinner seg i prekære situasjoner. Informanten viser at det blir vanskelig å planlegge noe med familien når hun er tvunget til å takke ja til korte forlengelser av vikariatet. Slik vi forstår det får vår informant ikke anerkjennelse for sin situasjon av samboeren, hun opplever ikke «en hengivenhet fra den andre» og vi tolker det slik at det blir vanskelig å opparbeide styrke til å stå i denne situasjonen når hun i stor grad må stå i den alene. Manglende muligheter for framtidsplanlegging får altså direkte konsekvenser for relasjonen mellom henne og partneren.

Informant 5 sier dette når det gjelder å planlegge framtiden:

**Informant 5:** *«Altså, jeg har ikke sjans til å få noe huslån, jeg har ikke noe økonomisk stabilitet. (...) Jeg har jo ikke noe etablering eller framtidsplanlegging, jeg har aldri hatt en fast jobb som jeg har hatt lenge.»*

Informant 5 forteller at hun ikke har noen økonomisk stabilitet derfor kan hun ikke planlegge framtiden sin. Denne informantens liv er et konkret eksempel på hvor vanskelig det er å planlegge livet når arbeidsmarkeder er strukturert på en slik måte som nevnt ovenfor. Det kan resultere i at man ikke kan eller har mulighet til å sette seg langsiktige mål. Sennett (2001) mener at det må stilles spørsmål omkring hvordan langsiktige mål kan etterstrebes i et kortsiktig samfunn, hvordan varige sosiale relasjoner kan opprettholdes, samt hvordan et menneske kan skape en identitetsfortelling og en livshistorie i et samfunn som består av hendelser og segmenter. Sennett (2001) konkluderer med at den kortsiktige kapitalismen truer med å undergrave vår karakter. Han trekker spesielt fram de karaktertrekkene som binder mennesker sammen og som gir hver enkelt en opplevelse av et stabilt selv (Sennett, 2001, s. 33).

Samme type utfordring blir uttrykt av informant 3. Økonomisk ustabilitet kan føre til at de ikke får et fast sted å bo fordi de er tvunget til å leie bolig og dette blir også en

usikkerhet de må forholde seg til. Informant 3 sier noe om hvordan hun føler det er å ikke kunne planlegge framtiden sin:

**Informant 3:** *«Hadde jeg fått tilbud om fast stilling, så hadde jeg jo takket ja, fordi jeg trenger jo en jobb, ja. (...) ... så jeg trenger og trygghet, så jeg trenger det stabile. Og da kunne jeg jo allikevel ha søkt andre jobber, men jeg hadde hatt det faste, det faste og det trygge.»*

Informant 3 forteller oss at *«jeg trenger en jobb ...»* og i tillegg til det vil hun gjerne vil ha det faste, stabile og det trygge. Sennett (2001) hevder at den tradisjonelle yrkeskarrieren er i ferd med å forsvinne. Det samme gjelder bruken av kun en type ferdighet gjennom et helt arbeidsliv. Denne endringen vil resultere i *«ingen langsiktige mål»*. Mange bedrifter setter bort oppgaver som de tidligere utførte selv til små bedrifter og til enkeltindivider som er ansatt på korttidskontrakter (Sennett, 2001, ss. 27-28). Når man opplever at det ikke er noen langsiktige mål hevder Sennett (2001) videre at det er et prinsipp som undergraver tillitt, lojalitet og gjensidige forpliktelser. Det å kunne lære hvem man kan stole på når man for eksempel stilles ovenfor vanskelige eller umulige oppgaver forsvinner fordi det må utvikles over tid for å bli etablert (Sennett, 2001, s. 30).

I dette avsnittet har vi belyst og tolket hva informantene 3 og 5 har, eller har hatt av følelser og reaksjoner på at de i liten grad kan framtidsplanlegge. Informantene forteller oss at det handler om at de ikke klarer å planlegge noe som helst fordi det blir *«for mye for dem»* og de mangler ofte støtte fra omgivelsene. Deres liv blir derfor preget av økonomisk ustabilitet og at de opplever en stor grad av utrygghet. Det kan være vanskelig å ha liv med god kvalitet når framtiden er usikker og ustabil. Levekårene forringes av dårlig økonomi, et ustabil familieliv og usikre framtidsutsikter. Det vil igjen kunne gå ut over den mentale helsen fordi fravær av gode følelser og positive vurderinger av eget liv svekker livskvaliteten til disse kvinnene. Strukturen i samfunnet har endret seg, det har resultert i at det å ha langsiktige mål blir vanskeligere fordi det legges opp til at arbeidsplassene i større og større grad skal være fleksible for arbeidsgiverne. Det vil kunne føre til at de som utgjør prekariatet får stadig dårligere og

dårligere livsbetingelser og konsekvensen kan være sosial eksklusjon og manglende anerkjennelse.

## 5.5 Oppsummering av sosiale og eksistensielle konsekvenser for det kvinnelige prekariatet

I dette kapitlet har vi satt søkelys på og drøftet hvordan arbeidstilknytningen påvirker livskvaliteten til kvinnene. Først har vi søkelys på den fysiske og emosjonelle utmattelsen kvinnene er utsatt for. Flere ga uttrykk for at det var slitsomt å hele tiden føle at man måtte være i en evig kamp og at det er utmattende. Det viser seg at situasjonene de befinner seg i gjør flere av dem syke fordi det blir for mye å håndtere for dem både mentalt og psykisk. Videre drøftet vi at mangelen på trygghet gjør dem ytterligere sårbare. Informantene forteller også om hvordan familielivet og fritiden med venner preges negativt av den tilknytning de har til arbeidslivet.

Til slutt i dette kapitlet har vi drøftet hvordan tapet av muligheten for framtidsplanlegging har store konsekvenser for de livene informantene kan leve. Hovedfunnet er at informantene beskriver livssituasjonene som usikker og utrygg.

Samlet sett viser denne analysen hvordan informantenes arbeidstilknytning preger livene de kan leve utenfor arbeidslivet. Helse, familieliv, vennsksrelasjoner og framtidsutsikter er sterkt påvirket av livet i prekariatet. Dette er viktige faktorer for menneskelig livskvalitet og det er ingen overdrivelse å si at informantenes livskvalitet blir sterkt forringet av det livet arbeidstilknytningen tvinger dem til å leve.

I lys av livskvalitet er det viktig at vi som Næss m.fl. (2001) hevder har en grunnstemning av glede. Det gjelder alle temaene i dette kapitlet og kan være vanskelig å få øye på, vi tolker det slik at det er mangel på grunnstemning av glede. Det dreier seg om psykisk velvære og er en opplevelseskvalitet. Livskvalitet vil si å ha det godt både i forhold til positive vurderinger av eget liv og i forhold til gode følelser. Gode følelser er glede, kjærighet og engasjement. Det å være tilfreds med eget liv, opplevelse av mening og opplevelse av selvrespekt kan være positive opplevelser for oss. Det kan være vanskelig å være tilfreds med eget liv når man er i en slik prekær situasjon som

våre informanter er. Nedstemthet, ensomhet og angst er eksempler på vonde følelser og vi ser uttrykk for det i våre data. Dessuten ser vi at noen gir uttrykk skamfølelse og misnøye med eget liv og opplevelse av ubrukke evner.

## 6. Avslutning

Kvinneprekariatet har vært vårt fokus i denne studien. Vi var interesserte i å utforske hvor krevende det egentlig er å ha løse tilknytningsformer i arbeidslivet og hvordan det kvinnelige prekariatet opplever og håndterer dette knyttet til deres arbeidshverdag. Vi har også utforsket hvordan arbeidstilknytningen påvirker livskvaliteten til disse kvinnene. Her har vi tatt utgangspunkt i en bred måte å forstå livskvalitet på – helse, familieliv, fritid, venner og framtidsplanlegging. Denne studien har tatt utgangspunkt i problemstillingen: *Hvordan påvirker kortsiktige arbeidskontrakter arbeidet og livskvaliteten til kvinnelige arbeidstakere?* Problemstillingen ble brutt ned i to forskningsspørsmål: *Hva slags arbeidskontrakt har de kvinnelige arbeidstakerne, og hvilken betydning har kortsiktigheten for deres arbeidshverdag? Hvordan opplever de kvinnelige arbeidstakerne at arbeidstilknytningen påvirker livskvaliteten?* På bakgrunn av disse forskningsspørsmålene har vi utarbeidet to hovedtemaer: *Det kvinnelige prekariatet i arbeid* og *Sosiale og eksistensielle konsekvenser for det kvinnelige prekariatet*. Vi skal i dette kapittelet kort gå igjennom hva disse temaene omhandler.

For å belyse de to hovedtemaene har vi i denne studien kontinuerlig brukt teoriene til Standing, Sennett og Honneth. Med et utgangspunkt i Standings teori om *prekariatet* fikk vi en bredere forståelse av hvordan de sosiale og økonomiske strukturene produserer en felles sårbarhet for prekariatet (Standing, 2014, s. 65). De strukturelle hindringene utgjør de grunnleggende rammene for hvordan det fleksible arbeidslivet skaper utrygghet, usikkerhet og stress for det kvinnelige prekariatet. Dette henger sammen med et krav om fleksibilisering som har skapt prekære arbeidssituasjoner, noe som i praksis betyr at en stor andel av arbeidstakere er uten faste ansettelse. Dette har gitt dem en livssituasjon som er preget av risiko, usikkerhet og manglende kontroll over eget arbeid. *Prekariatet vet at det ikke finnes noen utsikter i framtiden siden det ikke finnes noen framtid i det de gjør*, påstår Standing (Standing, 2014, s. 42). På denne måten legger det fleksible arbeidslivet strukturelle hindringer for det kvinnelige prekariatet. Ved hjelp av Standing fikk vi en forståelse av hvordan det kvinnelige prekariatets muligheter påvirkes av deres kortvarige arbeidskontrakter. Dermed fikk vi en forståelse ved hjelp av Sennett hvordan konsekvensene av det nye arbeidslivet truer verdier som tillit, felleskap, og personlig integritet som bryter ned den menneskelige karakter og hvordan det nye arbeidslivet trolig har bidratt til omstrukturering av tid, tap av kontroll,



manglende arbeidsetikk og uforutsigbarhet (Sennett, 2001). Honneths teori om anerkjennelse blir også bruk som et utgangspunkt for å forstå hvordan informantene opplever en følelse av manglende anerkjennelse. Vi har også tatt utgangspunkt i hvordan Eldring og Ørjasæter skildrer uforutsigbarheten til de ulike tilknytningsformene i arbeidslivet som svekker arbeidstakerrettighetene. Til sammen danner disse teoriene et grunnlag for å få frem og forklare informantenes opplevelser samt håndteringen av den prekære tilværelsen, som også kan være utgangspunktet for å besvare problemstillingen.

## 6.1. Det kvinnelige prekariatet i arbeid

For å besvare på hovedtemaet *Det kvinnelige prekariatet i arbeid* har vi utarbeidet to temaer: *Uklare arbeidskontrakter, korte ansettelse og utydelige rettigheter, og Opplevelsen av arbeidsplassen*. I den første delen har vi analysert hva slags arbeidskontrakter informantene hadde og hvordan disse kontraktene påvirket dem. I det andre delen har vi analysert hvordan informantene har opplevd kravene som ble stilt til dem på arbeidsplassen. Her har vi tatt utgangspunkt i selvtillit og mestringsfølelse samt følelsen av inkludering og ekskludering.

Funnene viser at alle informantene har hatt topartskontrakter, med unntak av en (informant 2), som hadde hatt et triangulært arbeidsforhold (var ansatt i bemanningsbyrå og vikarierte i en bedrift) (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 35). Alle kvinnene har inngått en skriftlig arbeidsavtale med arbeidsgiver, men det varierte hvorvidt de kontraktene var utfyllende i forhold til de viktige punktene. Flere av informantene har opplevd uklarhet om arbeidskontrakter og de måtte avklare dette med sine arbeidsgivere. Det var noen av informantene i utvalget som ikke hadde satt seg inn i å sjekke alle punkter i arbeidsavtalen. Årsaken kan være at informantene fryktet konflikt med arbeidsgiver samtidig som de var redde for ikke å få forlenget arbeidsavtalen. Men det kan også forstås slik at kvinnene har akseptert at midlertidig ansettelse gir dårligere rettigheter enn fast ansettelse. Når det gjelder påvirkning av uklare arbeidskontrakter finner vi at en utydelig utarbeidet arbeidskontrakt fører til

usikkerhet hos informanten om hvilke rettigheter de har og hvordan arbeidslivet fungerer (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 16).

Ut ifra resultatene viser det seg at det er mye som tyder på at informantene opplever økt stress og usikkerhet på grunn av korte arbeidskontrakter. Det at kvinnene er nødt til å akseptere en, to eller tre måneders vikariater for å bevare jobbene er begrunnet i at det dreier som om å sikre den økonomiske tryggheten i den grad det er mulig, og at det forskyver jobbusikkerheten og stresset noen måneder fremover. Det viser seg også at stressnivå hos informantene varierer avhengig av hvilken ansettelsesfase de er i. Det vil si stressnivået synker når arbeidsavtalene forlenges, men det økes igjen når avtaleperioden nærmer seg slutten. Vi fikk en generell inntrykk av at informantene prøvde å få frem hva korte ansettelsesforhold og svekket stillingsvern gav dem i negativ forstand. Funnene samsvarer med det Standing (2014) hevder, at vikarenes jobbusikkerhet gjøres til et individuelt problem på bakgrunn av krav om økt fleksibilitet i arbeidsmarkedet (Standing, 2014). Sennett (2011) påpeker også at fleksible arbeidsplasser gir vikarene en følelse av frykt for hvordan de blir vurdert. Dette vil også øke usikkerhet og stressnivå (Sennett, 2001, s. 97).

Det har også kommet frem at kvinnenes rettigheter var svekket på arbeidsplassen på grunn av deres korttidskontrakter. Noen av kvinnene ga uttrykk for at de var usikre på sine rettigheter og de var redd for å ta fri på grunn av legetime eller sykdom. Da kunne de blitt møtt negative holdninger på jobben. En informant som var innleid fra bemanningsbyrå opplevde også utydelige rettigheter da verken bedriften eller bemanningsbyrået hadde gitt henne fullstendig informasjon om hvilke rettigheter hun hadde krav på. Ifølge arbeidsmiljøloven § 14 - 12 a skal innleide ha samme arbeids- og lønnsvilkår som de ville fått ved fast ansettelse (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 45). Eldring og Ørjasæter påstår at det kan lett oppstå en situasjon hvor arbeidsgiver ikke overholder ansvaret knyttet til lovverket og rettigheter. Funnene våre tyder også på at konsekvenser rundt det at arbeidsgivere ikke alltid overholder ansvaret knyttet til regelverket medfører utydelige rettigheter som igjen utløser stress hos vikarer.

Det har blitt fremstilt at økonomisk utvikling, sosiale forhold og sysselsetting i de nordiske landene er blant annet høyeste i verden (Dølvik, Fløtten, Hippe, & Jordfald,

2014). Samtidig har vi et arbeidsmarked *hvor løsarbeid sprer seg i ulike former* og hvor arbeidstakerrettigheter svekkes (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 15).

Funnene våre argumenterer for at en del kvinner ufrivillig jobber på korttidskontrakter i Norge og opplever utrygghet, usikkerhet og stress som en konsekvens av kortvarige arbeidsforhold. Dermed opplever de at å ha et liv uten fast jobb også er et liv uten sikre inntekter og en forutsigbar fremtid.

Når det gjelder arbeidshverdag viser refleksjonene at informantene opplever at deres handlingsrom som vikarer er begrenset på arbeidsplassen. De trekker frem at som vikarer skal de være servile, tilpasningsdyktige og ikke protestere avgjørelser. Samtidig som de opplever stor press fordi de må yte så mye som mulig, men også jakte på ekstravakter. Informantene opplever dessuten sjeldent at lederen viser at de verdsetter innsatsen deres, og flere har også opplevd sosial eksklusjon av kolleger. Samtidig som de kortvarige jobbene ikke gir rom for å skape meningsfulle jobber og karriere, gode relasjoner eller nettverk og fører til manglende anerkjennelse (Sennett, 2001; Standing, 2014; Honneth, 2008). Til sammen danner dette et bilde av det kvinnelige prekariatet i arbeidslivet.

## 6.2. Sosiale og eksistensielle konsekvenser for det kvinnelige prekariatet

I kapitel 5 har vi sett på hvordan arbeidslivet påvirker kvinnene i forhold til livskvalitet og hvilken betydning kortsiktige kontrakter har i den sammenheng. Vi har diskutert hvordan arbeidstilknytningen påvirker kvinnenens helse, familieliv, fritid og framtidsmuligheter.

Et viktig funn er at kvinnene forteller om fysisk og emosjonell utmattelse. Flere ga uttrykk for at det var slitsomt å hele tiden føle at man måtte være i en evig kamp. Usikkerheten gjør flere av dem fysisk syke og utslitte mentalt. Dette knyttet vi også til den manglende tryggheten som informantene fortalte om. Arbeidslivet påvirker dem altså rent kroppslig og mentalt. Vi tolket dette slik informantene gav inntrykk av at de ikke har noe annet valg enn å tilpasse seg og underordne seg arbeidets krav. De er avhengige av å ha en jobb. Fravær av fast jobb og inkludering i arbeidskollegiet setter

seg i kropp og sinn hos informantene. Vi tolker dette slik at de ikke får den anerkjennelsen som vi alle trenger (Honneth, 2008), man blir bare indirekte blir fortalt at man må finne «sin plass» (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 101). Næss m.fl. (2001) hevder at positive opplevelser som selvrespekt påvirker livskvalitet (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001, ss. 7-10). Arbeidslivet kan gi bidra til selvrealisering, selvaktelse og integrering i et fellesskap (Næss, Mastekaasa, Moum, & Sørensen, 2001, s. 101). Informantene våre forteller om det motsatte. Det er ingen anerkjennelse og heller ingen integrering i fellesskapet. Dette skaper utrygghet, fysisk utmattelse og psykisk utbrenthet.

Også familielivet påvirkes av arbeidslivet. Informantene uttrykker usikkerhet om å stifte familie og en valgte bort barn i en periode av økonomiske grunner samtidig som en annen informant fikk indirekte beskjed om at det å få flere barn ikke var forenelig med å fortsette i den jobben hun var vikar i. Arbeidsgiver trengte noen som var «stabile». Å ha barn er for mange det viktigste i livet og her får informanten beskjed om at hun ikke er en verdig arbeidstaker om hun velger å få flere barn.

Videre så vi hvor vanskelig mange av informantene hadde med å balansere arbeid og familieliv. Arbeidstilknytningen skaper et krysspress og vi viste hvordan kravet om alltid å være parat til å ta en ekstravakt eller forlenge vikariatet preget relasjonene mellom samboere og mellom foreldre og barn. Våre data synliggjorde på en tydelig måte Sennetts (2001) poeng om at det å være tilpasningsdyktig i forhold til kravene i arbeidslivet skaper en følelse av å svikte familien sin (Sennett, 2001, s. 147). Etter vår vurdering må foreldrene i disse tilfellene betale en høy pris for å ufrivillig være en del av prekariatet. Som vi diskuterte er det ikke alltid like lett å få samboere, barn og barnebarn til å akseptere den livssituasjonen som arbeidslivet krever. Den livskvaliteten som kommer fra et stabilt familieliv blir tatt fra disse kvinnene.

Ytterligere et viktig poeng er fravær av fritid. Det som er gjennomgående i materialet er at det er vanskelig å skille fritid og jobb fordi man må være så fleksibel. Det vil gå ut over det å ha mulighet til å kunne planlegge de forestående timene, dagene, ukene eller månedene. Flere forteller hvor vanskelig det er å delta i sosiale sammenkomster, holde vennskap vedlike og samtidig utvikle nye relasjoner når man aldri vet når man har fritid. Det kvinnelige prekariatet har ingen kontroll på sin egen fritid. Standing (2014) hevder

at det å leve et liv i midlertidighet reduserer kontrollen man har over egen tid. Dette resultere i at den tiden man setter av til arbeid overskrider selve arbeidstiden informantene bruker. Standing bruker betegnelsen «virke-for-arbeid» (Standing, 2014, s. 83). Vennsksapsrelasjoner blir lidende. Det er så utfordrende å ha et godt forhold til sine venner at det i mange tilfeller ikke lar seg gjennomføre. Honneth (2008) hevder at vennskap kan være en felles opplevelse og at det kan være en følelse av varmhjertede samtaler eller fullstendig utvunget samvær. Resultatet av dette gir en følelse av gjensidig avhengighet som gir det enkelte menneske en god selvfølelse – eller som Honneth sier: det gjør det mulig å være hos seg selv i den andre (Honneth, 2008, s. 114). Dette er av så stor betydning for oss at når vi mister tilgangen til et sosialt liv, noe flere av informantene fortalte om, vil livskvaliteten bli forringet.

Analysen av materialet viste også at informantene var opptatt av framtidsplanlegging. En av informantene fortalte for eksempel at hun aldri planla framtiden. Hun maktet ikke å forholde seg til at det alltid er kort tid til hun mest sannsynlig må slutte i jobben. En annen informant uttrykte at hun ikke hadde noen mulighet til å planlegge framtiden på flere områder, blant annet for å kjøpe egen bolig fordi hun ikke har noen økonomisk stabilitet. Sennett (2001) påpeker i denne sammenheng at det som kjennetegner den nye kapitalismen er akkurat dette, at det vil resultere i at man ikke kan sette langsiktige mål (Sennett, 2001, ss. 27-28). Sennett (2001) konkluderer med at den kortsiktige kapitalismen truer med å undergrave vår karakter. Karaktertrekkene som binder mennesker sammen gir hver enkelt en opplevelse av et stabilt selv (Sennett, 2001, s. 33). Det å bli fratatt muligheten til å eie sin egen bolig vil også være med på å sende midlertidige ansatte lengre og lengre bak i boligkøen og de vil i tillegg gå glipp av verdiøkningen som de fleste boliger har. Sennett (2001) trekker fram at det innebærer en risiko å være midlertidig ansatt og at man i hverdagen stadig må forholde seg til usikkerhet og frykt for framtiden fordi det kan tære på forestillingen om ens karakter siden man stadig må tilbake til et tidligere utviklingsstadium (Sennett, 2001, s. 101).

Informantene i det kvinnelige prekariatet forteller selv at arbeidet preger deres helse, familieliv, fritid, venner og framtidsplanlegging. Vi har tolket dette som viktige faktorer for livskvalitet. Alle disse faktorene blir negativt påvirket av arbeidslivet til det kvinnelige prekariatet. Analysen viser hvordan prekariatets løse tilknytning til arbeid (Standing) påvirker både den intime formen for anerkjennelse som skapes i nære

familiære og vennskapelig relasjoner, i tillegg til at arbeidstillknytningen også påvirker den sosiale anerkjennelsen (Honneth) som gis av kolleger og samfunnet generelt. Dette skaper kvinner med sårbare personligheter (Sennett) og som vi har sett basert på intervjuene med våre informanter har dette direkte konsekvenser for livene de kan leve. Livskvaliteten svekkes, og opplevelsen av mening i tilværelsen blir mindre når arbeidslivet gjør deg syk samtidig som forholdet til familiemedlemmer blir anstrengt. Kvaliteten på livet blir også mindre når fritiden nesten opphører å eksistere, når venner forsvinner og når man ikke kan planlegge framtiden. Våre data tyder på at dette er hverdagen for mange kvinner i prekariatet.

## Referanser

- Alsos, K., Bråten, M., & Trygstad, S. C. (2016). *Sjatteringer av likhet. Evaluering av reglene om likebehandling av utleid arbeidskraft*. Oslo: Fafo.
- Alsos, K., Nergaard, K., & Svarstad, E. (2021). *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler*. Oslo: Fafo.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2018, September 4). *Arbeidsmiljøloven*. Hentet fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv*. Hentet fra Lovdata: <https://lovdata.no/LTI/lov/2005-06-17-62/§14-12>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62)*. Hentet fra Lovdata: <https://lovdata.no/LTI/lov/2005-06-17-62/§14-6>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62)*. Hentet fra <https://lovdata.no/LTI/lov/2005-06-17-62/§14-9>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62)*. Hentet fra Lovdata: <https://lovdata.no/LTI/lov/2005-06-17-62/§15-7>
- Arbeidstilsynet. (2020, April 21). *Stress*. Hentet fra Arbeidstilsynet: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/stress/>
- Barstad, A. (2016). *Gode liv i Norge. Utredning om måling av befolkningens livskvalitet*. Oslo: Helsedirektoratet.
- Bergene, A. C. (2015, Januar 28). *Svekket stillingsvern går ut over de svakeste. Fagbladet*.
- Dølvik, J. E., Flotten, Tone, Hernes, Gudmund, & Hippe, Jon M. (2011). *Hamskifte - Den norske modellen er i endring*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS. Hentet fra Fafo-notat 1999:11: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/item/fleksibilitet-og-arbeidslivsregulering>
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M., & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske nodellen mot 2030. Et nytt kapittel? Sluttrapport*. Oslo: Fafo.
- Eldring, L., & Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Oslo: Cappelen Damm Akademiske.

- Ellingsen, I. T., & Skjefstad, N. S. (2015). Anerkjennelse, myndiggjøring og brukermedvirkning. I *Sosialt arbeid. En grunnbok*. (ss. 97-111). Oslo: Universitetsforlaget.
- Elstad, J. I., & Heggebø, K. (2019, Oktober 18). "Nei, løsarbeidere blir ikke flere". Hentet fra FriFagbevegelse: <https://frifagbevegelse.no>
- Elstad, J. I., & Heggebø, K. (2019). *Et voksende prekariat? Langvarige tilknytninger til arbeidslivet blant kjernegruppene i arbeidsmarkedet*. Hentet fra Søkelys på arbeidslivet: <https://oda.oslomet.no>
- Fløtten, T., & Jordfald, B. (2019). *Den norske modellen - en supermodell?* Oslo: Fafo.
- Fossheim, H. J. (2020, August 29). *Om oss: Webområde for Etikkom.no*. Hentet fra Webområde for De nasjonale Forskningsetiske Komiteene: <https://www.etikkom.no>
- Hellevik, O. (2011). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Honneth, A. (2008). *Kamp om anerkjennelse*. Oslo: Pax .
- Hovland, B. I., Bakke, K., Dale, O., Johnsen, W., Lunde, T., Melsom, P. A., . . . Wifstad, Å. (2019, Mai 23). *Om oss: Webområde for De nasjonale Forskningsetiske Komiteene*. Hentet fra Webområde for De nasjonale Forskningsetiske Komiteene: <https://www.forskningsetikk.no>
- Hvinden, B. (. (2016, April). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. *De nasjonale Forskningsetiske komiteene*, ss. 9-10.
- Håkonsen, K. M. (2011). *Innføring i psykologi (4. utg.)*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Johannessen, L. E., Rafoss, T. W., & Rasmudden, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kalleberg, A. L. (2018). Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies. *The Economic and Sosial Reveiw, Vol. 49, No. 3, Autum 2018*, ss. 241-258.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015 (3. Utgave)). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Lerkve, I. (2020, Februar 11). Arbeidskamper i det nye arbeidslivet: En analyse av arbeidstakernes maktgrunnlag i konflikten om Norse Production An analysis of the employee power in the conflict of Norse Production. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, ss. 19-33.



- Major, E. f., Dalgard, O. S., Mathisen, K. S., Nord, E., Ose, S., Rognerud, M., & Aarø, L. E. (2011). *Bedre føre var ... Psyisk helse: Helsefremmede og forebyggende tiltak og anbefalinger*. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Oslo: Fafo.
- Nielsen, R. A., & Svalund, J. (2017, Mai 4). Midlertidig ansettelse i Norge - en vei inn i stabilt arbeid? *Søkelys på arbeidslivet*, ss. 44-62.
- NOU 2019:7. (2019, Mars 12). *Arbeid og inntetssikring - Tiltak for økt sysselsetting*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>
- Næss, S. (2002, Juni 20). Livskvalitet som psykisk velvære. *Tidsskriftet den Norske Legeforening*.
- Næss, S., Mastekaasa, A., Moum, T., & Sørensen, T. (2001, Mai 25). *Livskvalitet som psykisk velvære*. Oslo: NOVA.
- Piketty, T. (2014). *Kapitalen i det 21. århundre: sammendrag og nordisk perspektiv*. Oslo: Spartacus.
- Prop. 39 L. (2014, Desember 5). *Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)*. Hentet fra Arbeids- og sosialdepartementet: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Prop-39-L-20142015/id2342898/>
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Sennett, R. (2001). *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitallismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Standing, G. (2014). *Prekariatet. Den nye farlige klassen*. Oslo: Res Publica.
- Strøm, M., & Simson, K. v. (2020). *Atypisk arbeid i Norge, 1995-2018. Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Strøm, M., von Simson, K., & Østbakken, K. M. (2018). *Midlertidige ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet*. Hentet fra Institutt for samfunnsforskning : <https://samfunnsforskning.brage.unit.no>
- Støren, K. S., Rønning, E., & Gram, K. H. (2020). *Livskvalitet i Norge 2020*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Wergeland, I. (2018, August 21). Ansettelsesformene i vår tid. *Sosiologen*.

Østbye, H., Helland, K., Knapskog, K., Larsen, L. O., & Moe, H. (2013 ). *Metodebok for mediefag*. Bergen: Fagbokforlaget.

## Selvvalgt pensum

Forfatter/forfattere, tittel:	Antall sider:
Standing, G. (2014). <i>Prekariatet. Den nye farlige klassen.</i> Oslo: Res Publica.	367
Honneth, A. (2008). <i>Kamp om anerkjennelse.</i> Oslo: Pax .	248
Eldring, L., & Ørjasæter, E. (2018). <i>Løsarbeidersamfunnet.</i> Oslo: Cappelen Damm Akademiske.	186
Næss, S., Mastekaasa, A., Moum, T., & Sørensen, T. (2001, Mai 25). <i>Livskvalitet som psykisk velvære.</i> Oslo: NOVA.	148
<b>Totalt antall sider:</b>	<b>949</b>

## Oversikt over vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv til spørreundersøkelsen	s. 116
Vedlegg 2: Samtykkeerklæring	s. 118
Vedlegg 3: Intervjuguide	s. 119
Vedlegg 4: Godkjenning fra NSD	s. 121

# Vil du delta i forskningsprosjektet?

Denne henvendelsen gjelder forespørsel om du er villig til å delta som informant i et masterprosjekt i sosiologi og sosialt arbeid. Tema for prosjektet er

*«Kvinneprekariatet - en masterstudie om kvinnelige arbeidstakere i uholdbare arbeidssituasjoner?»*

### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Vi er to mastergradsstudenter ved Universitet i Agder, Fakultet for Samfunnsvitenskap, institutt for sosiologi og sosialt arbeid.

Studentene er Lika Chokheli og Judith Elisabeth Sordal, og Professor i sosiologi ved UiA, Ove Skarpenes, er veileder.

I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### Formål

Vi ønsker å skrive en oppgave om kvinneprekariatet. Hensikten med prosjektet er å studere kvinnelige arbeidstakere som er ansatt på midlertidig eller korttidskontrakter. Oppgaven vil få fram de kvinnelige arbeidstakernes egne betraktninger og refleksjoner rundt sine livssituasjoner (langtidsplanlegging, familieliv, fritid mm.). I oppgaven skal vi analysere problemstillingen:

*«Hvordan kortsiktigheten og utryggheten påvirker livskvaliten, til de kvinnelige arbeidstakere som befinner seg i prekariatet».*

### Hvorfor får du spørsmål om å delta, og hva innebærer det for deg å delta?

Prosjektet er helt avhengig av informantenes subjektive opplevelser for å få tilgang til kunnskapen de kan formidle. Oppgaven har sitt utgangspunkt i intervjuer av kvinner som har usikre ansettelsesforhold. Dybdeintervjuene vil kunne gi en spesielt innholdsrik forståelse av hvordan enkeltpersoner opplever, og forholder seg til ulike aspekter ved livskvaliten og prekærarbeidssituasjon.

Spørsmålene i intervjuet vil handle om for eksempel alder, sivilstatus, utdanning, arbeid og fagorganisering.

Vi ønsker å intervju mellom 10 og 12 kvinner som bor i Agder og har vært ansatt over tid på midlertidige/kortidstillinger stillinger i forskjellige bransjer, og som samtidig har familie/barn.

Intervjuet vil vare i 1-1,5 time og vil foregå mellom oss Judith/Lika (studenter) og deg som informant. Gjennomføring av intervjuet vil skje der det er mest praktisk for informantene at vi møtes, eventuelt på et møterom ved Universitetet i Agder i Kristiansand.

Vi vil kontakte informantene på telefon for å avtale sted for et eventuelt intervju.

Medvirkning i undersøkelsen er naturligvis frivillig. Alle informanter vil forbli anonyme i oppgaven. Verken navn, alder, stilling, arbeidsplass vil bli oppgitt. Det er lov å ombestemme seg, selv om en først har sagt ja, og innsamlede opplysninger vil da bli slettet.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Alle informantene vil bli anonymisert. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Innsamlede informasjon (intervjuet som tas opp på lydbånd, notater) vil kun brukes av studentene Judith og Lika til studieformål. Veilederen professor Ove Skarpenes vil også ha tilgang til opplysningene.

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. Resultatene fra studie vil bli formidlet i en masteroppgave og kanskje i en artikkel. Informantene skal ikke kunne gjenkjennes i oppgaven/publikasjonen.

Ved prosjektets slutt vil innsamlede data/opptak slettes fra alle lagringsenheter.

Prosjektet er meldt til NSD – Norsk senter for forskningsdata AS.

### **Har du spørsmål?**

Ta gjerne kontakt på e-post eller telefon

Med vennlig hilsen

Ove Skarpenes (veileder)

Professor i sosiologi, UiA

E-post [Ove.Skarpenes@uia.no](mailto:Ove.Skarpenes@uia.no)

Student: Judith Elisabet Sordal

Student: Lika Chokheli

## Samtykkeerklæring

# Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet *Kvinneprekariatet*, og er villig til

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

---

(Signert av prosjektdeltaker, sted, dato)

# Intervjuguide

## **Personalialia:**

- Alder
- Utdanning
- Yrke
- Sivil status
- Familie/Barn

## **Utdanning**

- Bruker du utdanningen din i arbeidet du utfører?
- Trenger du å ta mer utdanning?

## **Arbeid**

- Har du signert arbeidskontrakten?
- Hva slags arbeidsavtale/kontrakt har du?
- Har du undersøkt om arbeidsavtalen din oppfyller arbeidsmiljølovens krav?
- Hvor lenge har du vært ansatt på korttidskontrakt?
- Samsvarer jobben din med kvalifikasjonene dine?
- Hva slags arbeid utfører du?
- Hva liker du best/minst på jobben? Hvorfor?
- Er det andre type oppgaver/arbeid du kunne tenke deg? Hvilken? Hvorfor?
- Har du yrkesstolthet?

## **Fagorganisering**

- Er du medlem av fag/profesjonsforening?
- Mener du at det er viktig/ikke viktig å være organisert?

## **Opplevelsen av seg selv på jobben**

- Hvordan påvirker korttidskontrakten deg i din arbeidshverdag?



- Føler du at du har mulighet til å fremvise dine erfaringer/personlige egenskaper/kompetanse (kan prestere best mulig)?
- Opplever du utrygghet på din arbeidsplass (er dine rettigheter svekket)?
- Er du fornøyd med arbeidsmiljøet (leder/ kollegaer /tilhørighet /inkludering)?
- Føler du at du får tilstrekkelig med tilbakemeldinger på det arbeide du utfører?
- Hva vil du selv si er årsak til at du er ansatt på korttidskontrakt?
- Har du noen ganger følt deg utilpass som midlertidig ansatt? I hvilken situasjon?

### **Livskvaliteten**

- Hvordan opplever du å være i en midlertidig stilling, når fast ansettelse er hovedregelen i det norske arbeidslivet?
- Anser du fastansettelses form som relevant/nyttig for deg?
- Hvordan føler du at du kan balansere prioriteringene mellom arbeid og familieliv?
- Opplever du at skille mellom arbeid og fritid er opphevet?
- Hvordan påvirker korttidskontrakten deg i din hverdag?
- Opplever du at korttidskontrakten har en negativ, positiv eller nøytral virkning på livskvaliteten din? Hvordan? Beskriv?
- Hvordan påvirker den usikre arbeidssituasjonen preger din helse, etablering, engasjement i lokalsamfunn, framtidsplanlegging, osv.? Kan du gi eksempler?
- Hvordan definerer du livskvaliteten din?
- Hvordan påvirker arbeidssituasjonen din de mulighetene du har for å realisere det det livet du ønsker?
- Er det noe du vil legge til? Noe jeg burde spurt deg om?

## Godkjenning fra NSD



### **NSD sin vurdering**

#### **Prosjekttittel**

Kvinneprekariatet - En studie av livssituasjonen til kvinner i kortidskontrakter

#### **Referansennummer**

791712

#### **Registrert**

31.03.2019 av Lika Chokheli - likac12@student.uia.no

#### **Behandlingsansvarlig institusjon**

Universitetet i Agder / Fakultet for samfunnsvitenskap / Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

#### **Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Ove Skarpenes, ove.skarpenes@uia.no, tlf: 97043369

#### **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

#### **Kontaktinformasjon, student**

Lika Chokheli og Judith Elisabeth Sordal, lika\_ch@hotmail.com og judith\_sordal@hotmail.com, tlf: 99516335

#### **Prosjektperiode**

19.08.2019 - 04.06.2021

#### **Status**

24.06.2020 - Vurdert

#### **Vurdering (2)**

---

**24.06.2020 - Vurdert**

NSD har vurdert endringen registrert 23.06.2020.

Vi har nå registrert 04.06.2021 som ny sluttdato for forskningsperioden. De registrerte er informert om forlengelsen av prosjektperioden.

NSD vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til videre med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Kajsa Amundsen  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

### **25.11.2019 - Vurdert**

Det er NSDs vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 25.11.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD.

#### **MELD VESENTLIGE ENDRINGER**

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### **TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET**

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om fagforeningsmedlemskap og alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.06.2020.

#### **LOVLIG GRUNNLAG**

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger.

Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

## PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

## DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

## FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Kajsa Amundsen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)



