

Gudmund Hernes

Arbeidsliv og privatliv – linjer og vyer



Gudmund Hernes

Arbeidsliv og privatliv – linjer og vyer

Delrapport 7 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle?
Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv

© Fafo 2009

ISBN 978-82-7422-692-0

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Jens Sølvberg / Samfoto

Bilde av Einar Gerhardsen m.fl. under et besøk i Kings Bay-gruvene på Svalbard, juli 1955, © Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

Øvrige bilder er tatt blant Fagforbundets medlemmer, © Fagforbundet

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Fafos Informasjonsavdeling takker Fotoarkivet i Norsk Teknisk Museum for hjelp til å velge illustrasjoner, og for leie av fotografier. Fotografens navn er angitt under hvert bilde.

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Prosjektforord	5
Forord	6
1 Faremeldinger	9
2 Fra Norges nedgang til den lange revolusjonen.....	15
Det store århundre	29
3 Hva gir muligheter for gode og lange yrkeskarrierer?	37
Trekk, skubb og klemme.....	40
Endret styrkeforhold?.....	49
4 Hva må gjøres? Fem tema for debatt	51
Allmenntilstanden i norsk arbeidsliv	52
Sluttord.....	60

Prosjektforord

Fafo er engasjert av Fagforbundet til å gjennomføre prosjektet «Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle?». Formålet er å fremskaffe kunnskap som kan være med på utforming av en politikk for et arbeidsliv som gir nye muligheter til gode og lange yrkeskarrierer. Hovedspørsmålet er: Hva skal til for at folk skal kunne stå i arbeid etter hvert som de blir eldre? Tilnærmingen er å se på koplingen mellom arbeidsliv og privatliv – hvordan organiseringen av de muligheter, utfordringer og belastninger folk har i sitt arbeid kan forsterke eller lette oppgaven de står overfor hjemme. Og motsatt: Hvordan kan forhold i familien gjøre det vanskelig å stå i arbeid?

Resultatene fra i alt seks delprosjekter publiseres i Fafos rapportserie. Den første delrapporten tar for seg det historiske bakteppet, mens den andre tar opp forpliktelser og problemer folk møter i hverdagen og hvordan disse kan påvirke atferd i arbeidslivet. I den tredje delrapporten drøftes om og hvordan kompetanse kan bidra til å holde folk i arbeid, mens delrapport fire ser på styring, organisering, ledelse og samarbeid i kommunesektoren. Delrapport fem handler om arbeidstidens betydning for deltakelse i arbeidsfellesskapet, og for mulighetene til å kombinere arbeid og privatliv. Den sjettede delrapporten belyser hvilke forhold som fremmer tidlig avgang fra arbeidslivet og hva som kan bidra til lengre yrkeskarrierer. En perspektivrapport som sammenfatter hovedresultater og utfordringer publiseres ved prosjektets avslutning i 2009.

I alle delprosjektene benyttes foreliggende statistikk samt data Fafo har samlet inn gjennom andre undersøkelser. Det er også gjennomført en egen spørreskjemaundersøkelse blant Fagforbundets medlemmer på forsommeren 2008, som omhandler temaer som går på tvers av alle delprosjektene. Sissel Oskarsen i Fagforbundet skal ha takk for hjelpen med å trekke et representativt utvalg av medlemmer. Synovate AS ved Håkon Kavli har gjennomført datainnsamlingen. Vi vil også takke alle i Fagforbundet som har gitt gode kommentarer og innspill. Spesielt vil vi takke Jan Davidsen, Rakel Solbu og Jan Tore Strandås, som alle har vist stor interesse og engasjementet for prosjektet.

Fafo, november 2008

Heidi Gautun (prosjektleder), Anna Hagen, Gudmund Hernes, Tove Midtsundstad, Leif Moland, Marjan Nadim, Sissel Trygstad

Forord

Ingen annen periode i Norges historie kan måle seg med det 20. århundre når det gjelder bedring av folks levekår. Det kommer til uttrykk i alle samfunnsforhold: befolkningens størrelse, levealder og helse, utdanning og arbeidssituasjon, sosiale vilkår, politisk innvirkning og alminnelige omgangsformer.

Disse endringene har for en stor del drevet fram først og fremst av politikk. I utformingen av denne politikken har fagbevegelsen spilt en avgjørende rolle, både for endringene i folks arbeidsliv og privatliv og – ja, for å skape et helt annet samfunn.

Fagbevegelsen sprang ut av en annen tid. Spørsmålet er derfor om den har holdt tritt med de endringer den har bidratt til å drive fram. For nå er utfordringene ganske andre enn da fagbevegelsen selv vokste fram. Hva består de i, og hvordan vil fagbevegelsen make å møte dem? Dette er spørsmål denne perspektivrapporten tar opp.

Ved valget i 2009 ble det formulert en omfattende kritikk av de norske velferdsordningene. Det ble reist spørsmål om hvorvidt ordningene er bærekraftige – ja, endog om de undergraver seg selv.

For å svare, gis i første kapittel en oversikt over de svære samfunnsomveltningene i det 20. århundre. De politiske endringene som drev dem fram, trekkes også opp. Dernest gis et raskt riss av de to systemene for å ivareta vanlige folks daglige interesser: utbyggingen av statsborgerskapet og utvidelsen av avtaleverket.

Fagbevegelsen bidro altså til å bedre både folks yrkesliv og privatliv. Nå i begynnelsen av det 21. århundre lever folk helt andre liv enn i begynnelsen av det 20. århundre. Er fagbevegelsen fanget av sin egen suksess, i den forstand at mer politisk energi brukes på å fremme løsninger som var svar på problemer i det samfunnet der fagbevegelsen selv ble formet, enn på oppgaver i det samfunn som fagbevegelsen langt på vei selv har skapt? Holder den tritt med sin tid?

Dette er store tema, som favner alt fra den makroøkonomiske styringen av landet og organiseringen av forhandlingssystemet, til inntektsforskjeller og fordelingspolitikk – alt det vi kaller «den norske modellen». Denne rapporten retter søkelyset mot et langt mer avgrenset, men likevel viktig spørsmål: Hvordan kan arbeidet og jobben utformes slik at folk samlet sett får et bedre liv? Hvordan påvirkes det av jobbene de har, hva de gjør, hvilken mening det gir og den medbestemmelse de kan utøve? Og hvordan påvirkes arbeidssituasjonen av privatlivet? I forlengelsen av det blir spørsmålet om folks liv nå krever en annen orientering fra fagbevegelsen. Har de endringer, forbedringer og løsninger som er kommet det siste hundreåret gjort at folk i sitt dagligliv nå erfarer

andre stresspunkter og sårbare situasjoner? Spørsmålet for fagbevegelsen er hvordan disse problemene skal stilles, tolkes og møtes. Rapporten avsluttes derfor med fem tema for videre debatt.

Denne rapporten bygger på seks andre og på annen tilgjengelig statistikk og data. Selv om det er én forfatter, er den likevel i betydelig grad resultatet av en kollektiv innsats fra forfatterne av delrapportene.

Fafo, september 2009

Gudmund Hernes

1 Faremeldinger

Stortingsvalget 2009 var som et brenn glass for mange debatter om den norske modellen: En rekke av de kritikker som var framført både i årene og tiårene før, ble formulert og fortettet med ny styrke. Valget kom på mange måter til å stå om både *hva* den norske modellen er, *hvordan* det står til med den og *hvor* den bør endres.

Den norske modellen omfatter ikke bare velferdspolitikken i strikt forstand – den favner også samarbeidet mellom og med partene i arbeidslivet, og den innbefatter den makroøkonomiske politikken – så vel budsjetter og skatter som vedtas av Stortinget og styringen av renter, valutakurser og pensjonsfond som i stor grad forvaltes av Norges Bank.

Når det gjelder velferdspolitikken, består den ikke bare av velferdsstaten. For iversetningen av velferdspolitikken organiseres i praksis for en stor del av kommunene. Det gjelder for eksempel skolegang, barnehage, sosialhjelp, legehjelp, eldreomsorg, barnevern, men også en rekke tekniske tjenester som brannvern, kommunikasjoner, arealplanlegging, avløp og renovasjon, osv.

I valgkampen 2009 kom det altså en rekke faremeldinger om tilstanden i velferds-Norge. Noen av de viktigste er de følgende:

- Velferden er for *dårlig*. Eldreomsorgen er uverdigg helsekøene er for lange, psykiatrien er utilgjengelig. Det har også ført til en økende bruk av private helsetjenester på private sykehus og en vekst i private helseforsikringer. Den offentlige sektor er også kritisert for treghet og sviktende innsats og lav effektivitet.
- Velferden er for *dyr*. Norge har helseutgifter per capita som er de nest høyeste i verden, bare forbigått av USA. De ligger langt over de fleste andre europeiske land. *Legetettheten* – antall leger per innbygger – er på verdenstoppen, men *legedekningen* – altså tilgjengeligheten ulike steder i landet er skjev. Sykehusene sprenger hvert år sine budsjetter til tross for dramatiske økninger i bevilgningene de senere år.¹ Og



¹ Som en illustrasjon: Den 26. august 2009 meldte *Dagbladet*: «Nye Akershus universitetssykehus (Ahus) står for en stor del av budsjettmellen i Helse Sør-Øst. Helseforetaket seiler mot et underskudd på 400 millioner kroner. Ahus skulle med sine nye høyteknologiske løsninger kunne drives med færre ansatte. Derfor ble det nedbemannet for å drive mer effektivt og spare penger. Men i stedet måtte Ahus leie inn arbeidskraft, og nå står dette sykehuset alene for 24 prosent av budsjettsprekken til Helse Sør-Øst, melder TV 2.»

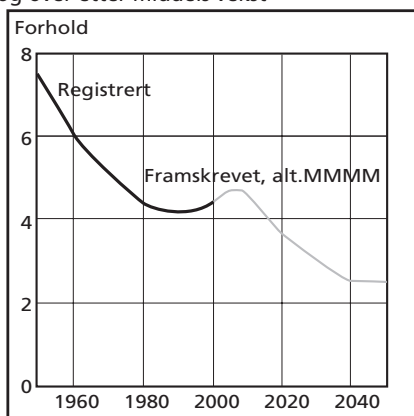
Hovedutfordringen fra eldrebølgen er denne: Aldri har så mange hatt krav på så mye som må bekostes av så få. Folk lever lenger, de har opparbeidet seg rettigheter til større pensjoner, og de har rett til omsorg og pleie som må dekkes av relativt mindre kull som tilbringer færre år i arbeidslivet. I kortversjonen av den norske Pensjonskomisjonens rapport heter det:

Vår velferdsmodell bygger på et solidarisk fellesskap mellom grupper og generasjoner, der vi stiller opp for hverandre på ulike tidspunkt i livet. Den sterke økningen i antallet eldre i årene framover setter denne modellen under press. Finansieringen av pensjonene og bevilgningene til helse og omsorg for eldre, vil kreve en stadig større andel av lands verdiskaping. Det blir nødvendig å innrette seg slik at det ikke oppstår en konflikt mellom generasjonene om fordelingen av goder og byrder til viktige formål i samfunnet. ... Vi blir flere som lever lenger. Samtidig er det mange som pensjoneres tidlig. Det setter pensjonssystemet under press og gjør det nødvendig med en pensjonsreform (s. 4 f.) (http://www.regjeringen.no/upload/AID/kampanjer/pensjonsreformen/dokumenter/NOU2004-1_kortversjon.pdf)

Pensjonskomisjonens prognoser viser at mens det i 1967 var nesten fire – 3,9 yrkesaktive per pensjonist, var tallet i 2003 falt til under tre – 2,6. Og i 2050 vil det bare være om lag halvannen yrkesaktiv person – 1,6 – per pensjonist (NOU 2004: 1). Summen av utgiftene til pensjoner og pleie er med dagens system ikke bærekraftig.

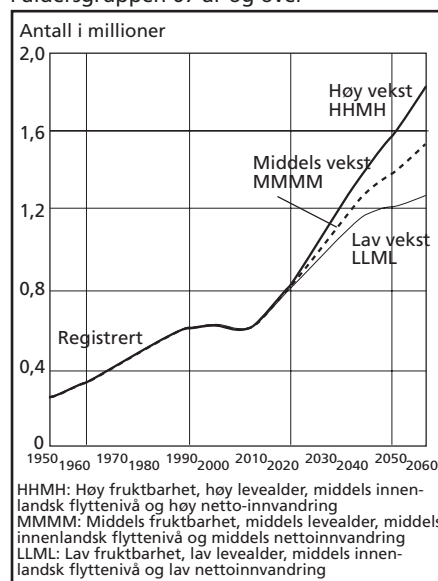
som den tyngste bør: pensjonsutgiftene øker nå som 68-erne blir 68. Om få år vil de store kullene fra de første årene etter den annen verdenskrig forlate arbeidsmarkedet, og de vil etter hvert bli en tung utgiftspost: antallet eldre vil dobles de neste 40 år, fram til 2050 – og det blir relativt færre i arbeidslivet som skal tilveiebringe de ressurser som trengs. Fra 1950 til 2004 steg antallet personer over 67 år fra 250 000 til 600 000 – i 2060 vil det mer enn dobles, til ca. 1,5 millioner. Problemet med økende antall og andel eldre deles med mange land, og konklusjonen som mange har trukket er denne: Vi har ikke råd til å beholde de ordninger som gjelder for dagens pensjonister – de blir stadig flere, de lever stadig lenger og de skal ha det stadig bedre. Aldri har så mange hatt krav på så mye som må bekostes av så få.

Figur 1 Underholdskvoten for personer 67 år og over etter middels vekst



Kilde: Befolkningsframskrivninger, Statistisk sentralbyrå. <http://www.ssb.no/ssp/utg/200505/02/fig-2005-11-08-02.html>, september 2009

Figur 2 Befolkningsframskrivninger. Nasjonale og regionale tall, 2009-2060. Antall personer i aldersgruppen 67 år og over



<http://www.ssb.no/folkfram/>, september 2009

- Velferdstjenestene er *underbemannet*. Til tross for en sterk økning i antallet som er knyttet til helse, omsorg og pleie, blir pasienter liggende på gangen, eldre puttes til sengs fordi det er for få «varme hender». De fleste politiske partier hevder at dagens pleie- og omsorgstjenester er utilfredsstillende: køene er for lange, plassene for få og tid til personlig pass og stell for knapp. Men selv om man *ikke* hever standardene, vil bemanningskrisen tilta i årene framover: eldrebølgen og samhandlingsreformen vil kreve en økning i bemanningen med 120 000 fram mot 2050.²
- Velferden svekkes av *velferdsprofesjonene* – de ansattes organisasjoner kan handle på tvers av klientenes og pasientenes interesser og bruke dem som gisler for å øve politisk press. På samme dag som Stortingsvalget 2009 startet, skrev *Aftenposten* på lederplass: «I sykehussektoren er det sterke fagforeninger som ikke skyr noen midler for å fremme sine medlemmers sak. Spesielt har sykehusstillitsvalgte i legeforeningen og Sykepleierforbundet skapt mye hodebry for direktører som ønsker endringer.»³
- Velferdsordningene undergraver *arbeidsmoralen*. Kritikken er gammel: Alt for femti år siden ble det hevdet at velferdsstaten «syr puter under armene på folk» – og at kommuneansatte «henger på spaden». Men denne kritikken har fått fornyet styrke på grunn av høyt sykefravær og økende andel som er på uføretrygd. Det pekes for eksempel på at antall sykefraværsdagsverk på grunn av svangerskap har økt fra 263 470 første kvartal i 2001 til hele 409 160 første periode i 2009. Mest betenkelig

Den 27. august 2009 kastet tidligere statsråd Kristin Clemet en brannfakkellinn i valgkampen: Eksplosjonen i trygdeutgifter skyldes delvis dårlig arbeidsmoral.

Blant de 600 000–800 000 som nå står helt eller delvis utenfor arbeidslivet i Norge, er det mange som faktisk kunne ha jobbet, fastslo Clemet.

Overfor VG går den tidligere arbeids- og administrasjonsministeren langt i å antyde at problemet delvis handler om slett arbeidsmoral:

– Dette spørsmålet handler også om verdier og moral. Blant de mange som i dag står utenfor arbeidslivet er det mange som ikke har noe valg. Men det finnes også mange som faktisk kunne ha deltatt i arbeidslivet.

Clemet viser også til at en rekke sektorer skriker etter arbeidskraft, men likevel sliter med å få tak i arbeidsvillige folk.

– For eksempel helse- og omsorgssektoren må rekruttere stadig flere arbeidsinnvandrere, blant annet fordi norske menn rett og slett ikke vil ha denne typen jobber.

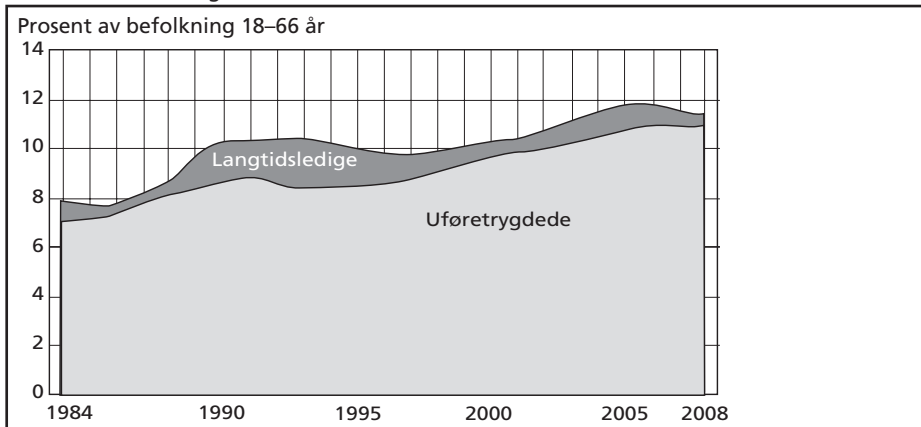
Videre gjorde Clemet gjeldende at med det økende antallet som går på ulike former for trygd, blir det stadig vanskeligere å gjøre noe med problemet:

– Vi blir flere og flere som er avhengige av at systemet opprettholdes: alle som mottar trygd, alle de som utbetaler trygd og som jobber i apparatet rundt, og alle dem som forsker på temaet. Til slutt ruller systemet på sett og vis av seg selv, sier Clemet.

² Underbemanningen av eldreomsorg kan føre til at flere vil ønske å betale for egen omsorg. Det har vært en betydelig økning i både etterspørselen etter og tilbudet om privat omsorg. (Se for eksempel *Aftenposten* 23.7.07).

³ *Aftenposten*, 13.9.2009.

Figur 3 Langtidsarbeidsledige og uførepensjonister som andel av befolkningen. 1984–2008. Prosent av befolkning 18–66 år



<http://www.ssb.no/vis/magasinet/miljo/art-2009-07-03-02.html>, september 2009

er det at yngre arbeidstakere har lavere terskel for å være hjemme enn andre, og at denne tendensen har tiltatt over tid.⁴

- Velferdsstaten *svækker integreringen* av innvandrere. Argumentasjonen er at velferdsordningene i Norge gjør innvandrere til sosialklienter, noe som fører til at de ikke blir integrert i norsk arbeidsliv, og som samtidig ødelegger deres selvbilde som selvhjulpne. Rause velferdsordninger ødelegger *for* innvandrerne – ja, de ødelegger innvandrerne *selv*, fordi de lærer dem hjelpeløshet.

I Aftenposten 22.7.2009 uttaler TV2-reporteren Gerhard Helskog

USA er bygget av innvandrere

– Noen her i Norge tenker kanskje på Ku-Klux-Klan, eller raseopptøyer i amerikanske byer i denne forbindelse. Men sannheten er at landet er bygget av innvandrere. Etter flere hundre år har USA utviklet metoder for å integrere dem i samfunnet som er langt mer effektive enn i Europa, hvor man behandler innvandrere som sosialklienter. I USA tar man det for gitt at de som kommer, er driftige folk som vil forsørge seg selv, og det gir resultater, sier Helskog. «Etter noen måneder (i USA) opphørte trygden. Den økonomiske realiteten ble veldig tydelig. Flere av kvinnene søkte seg jobb ute. Det brøt kanskje litt med de tradisjonelle kjønnsroller, men alt var på den annen side nytt uansett og de trengte pengene. Det var rett og slett ikke rasjonelt at en kone satt isolert i en leilighet. I Norge, derimot, er det ikke mye som er mer lønnsomt for en innvanderer enn å bli trygdet. Forskning viser at en innvandrerfamilie med fire barn ofte vil sitte igjen med mer penger dersom mannen blir uføretrygdet enn om han er i arbeid.»

Er det slik at Norge som nasjon syr puter under armene på innvandrere i stedet for å kreve at de kommer seg ut i jobb?

– Det er et for svakt begrep, sy puter. Velferden ødelegger for mange. Den ødelegger det viktigste for innvandrerne – selvbildet. Selvrespekt er den egentlige velferd. At de skal kunne forsørge seg selv, stå på egne ben. Det har ikke noe med nytt kjøleskap i en leilighet å gjøre. De norske stønadene er en felle. Umiddelbart virker det lønnsomt å bare motta trygd. Men den som får jobbe med å vaske eller selge på 7–11, står opp om morgenen. Og får seg kanskje en ny og bedre jobb etter det. Jo mer vi i Norge har bygget ut velferdsordningene, desto mer problemer har vi fått med integreringen. Dette snakkes det også om i innvandrer miljøene.

⁴ Dette bygger bl.a. på en undersøkelse gjort av bemanningsselskapet Proffice, se *Dagbladet* 10.6.08.



- Velferd gjør oss for *makelige og syke*. Spesielt gir det seg uttrykk i veksten i livsstilssykdommer, kroniske lidelser og ikke minst fedme. Det er 300 000 mennesker i Norge med symptomer på diabetes. Fedme rammer et av fem barn.

Kjernen i kritikken kan sammenfattes slik: Velferdsstaten har selv blitt velferdens problem. Forventningene til hva den kan gjøre er for høye, hva vi kan rutte med blir for lite, de som skal gjøre jobben er for få, at vi blir tatt vare på uansett virker demotiverende, ordningene vi har etablert stenger ute dem vi skulle integrere, og organiseringen av samfunnet som skulle gjøre oss mer robuste kan nå undergrave oss individuelt og kollektivt. Ja, på viktige områder er velferdsstaten kontraproduktiv. Den undergraver det den skulle avhjelpe.

Selv de mest sentrale politikere gir sterke advarsler. Helseminister Bjarne Håkon Hanssen sier det slik om den delen av velferdsordningene han har ansvar for: «Hvis vi ikke lykkes med tankegangen bak samhandlingsreformen så kommer helsevesenet i Norge til å bryte sammen.»⁵

Svarene på disse utfordringene er knyttet sammen: For å finansiere velferdsordningene må flere jobbe mer – i praksis vil det si: flere må jobbe lenger.⁶ Samtidig vil lengre yrkesliv bidra til å løse bemanningsproblemet i velferdssektoren.

Dette er de makroøkonomiske argumentene. Men det er neppe rimelig å vente at de det gjelder vil se det som sin personlige oppgave å bidra til å løse statens finansproblemer, eller personlig vil anspores til å stå lenger i jobben fordi det er et nasjonalt behov for arbeidskraft.

⁵ *Aftenposten* 30. august 2009.

⁶ En viktig ordning for finansieringen av velferdsordningene når det blir stadig flere som vil gjøre krav på dem, er å «sette penger på bok». Det viktigste tiltaket her er etableringen av «Statens pensjonsfond – Utland», som skal gi en buffer mot eldrebølgen. En viktig ordning for å skaffe nødvendig arbeidskraft i Norge, er den økte arbeidsinnvandringen. Dette reiser spørsmålet om vi vil få et såkalt «etnisk tjenestetproletariat» i Norge og en todelt velferdsstat, der nordmenn mottar pleie som i økende utstrekning leveres av innvandrere, særlig innvandrete kvinner.

Hovedspørsmålet denne rapporten tar opp er knyttet til bemanningen av de etater og institusjoner som skal ivareta vår trygghet og velferd i bred forstand – alt fra vissheten om at et brannkorps alltid er beredt til tilliten til at gamle mor vil få den profesjonelle pleie hun trenger. Dette er et spørsmål både om tilgangen på arbeidskraft, utviklingen av denne arbeidskraften og hvor den skal settes inn.

For den enkelte er kjernen hvordan arbeidsliv og privatliv kan koples – og hvordan overganger mellom yrkesdeltakelse og pensjonisttilværelse kan organiseres. Det kan ikke reduseres til et spørsmål om arbeidstid og fritid – for mange er fritiden slett ikke fri.

Men forholdet mellom arbeidsliv og privatliv angår ikke bare den enkelte – det er et kjernesporsmål også for hvordan velferdsstaten vil fungere. Hva vil etterspørselen etter velferdstjenester være, og hva kan tilbudet på dem bli? Det handler ikke minst om hvilke valg som treffes av de titusener som leverer velferdsstatens tjenester. Dersom de har gode arbeidsplasser og ønsker å fortsette i sitt virke, vil det på én gang redusere etterspørselen etter velferdstjenester og øke tilbudet.

Nøkkelspørsmålet er derfor hvordan flere kan få muligheter til gode og lange yrkesliv. Og mer spesielt kan vi da spørre: Hva skal til for at folk skal ønske og kunne stå i arbeid lenger? Hva kjennetegner de yrkesaktive senioren? Hva holder dem i arbeid, og hva underbygger ønsket om å fortsette? Hva skubber dem ut – er det forholdene på arbeidsplassen eller forhold utenfor? Hva slags klemmer oppstår i skjæringsflaten mellom privatliv og yrkesliv? Gjør forhold i familien det vanskeligere å stå i arbeid?

Disse spørsmålene kommer vi tilbake til. Men først vil vi gi et riss av de store endringene som skjedde da den norske modellen ble formet og bygget i det 20. århundre. Fagbevegelsen spilte en avgjørende rolle for det velferdssystemet vi fikk – og som altså nå er under kritikk.

2 Fra Norges nedgang til den lange revolusjonen

Etter at Harald Hårfagre samlet Norge til ett rike, er det to århundrer som skiller seg ut i landets historie ved sine voldsomme samfunnsomveltninger.

Det første var det 14. århundre, da svartedauden kom til landet, meiet ned minst halvparten, kanskje to tredjedeler av befolkningen og satte dype arr i landets senere historie. Det politiske sjikt og adelen ble desimert. Mens det for eksempel hadde vært om lag 300 prester i landet da pesten kom, var det et par tiår senere bare 40 igjen – og bare én biskop. Alle eiendomsforhold ble kastet om. Mange gårder ble avfolket og lagt øde – slik det ennå lever i mange gårds- og etternavn, som Ødegård eller Øyjord.

Epidemien kom for fullt til Norge i 1349, og befolkningen gjenvant ikke samme størrelse før omkring 1500, altså 150 år senere. I mellomtiden var Norge kommet under fremmed styre, først under Danmark i fire århundrer (fram til 1814), siden et hundreår under Sverige (fram til 1905). Senmiddelalderen – perioden 1300–1500 er derfor av historikere kalt «Norges nedgang»: Befolkningen falt, levealderen sank, jordbruksproduksjonen sviktet, staten ble svekket, statsinntektene stupte og Norge var stort sett underordnet sine naboland politisk og hanseatene også langt på vei økonomisk.

Den andre, mest dramatiske endringsperioden i Norges historie er det 20. århundre – men da som «Norges oppgang». Landets befolkning ble ikke bare fordoblet: Levekårene ble radikalt hevet, det teknologiske grunnlag for produksjon og samfunnsliv omkalfatret, de politiske institusjoner grundig endret og åpnet. Etter det 20. århundre er nordmenn blitt langt flere, de lever mye lenger, har det atskillig bedre, med mindre forskjeller mellom folk – og de kan forme sine liv på måter som i tidligere perioder var helt utenkelig, selv i de øverste sosiale lag. Dette er fasiten år 2000, til tross for kraftige økonomiske tilbakeslag i 1920–30-årene, og til tross for at Norge ble okkupert i fem lange år under den annen verdenskrig 1940–45.

Disse sammenflettede endringene begynte etter Napoleonskrigenes tid, fra 1814. Punktvis kan noen av de viktigste endringene som siden har skjedd sammenfattes slik:

Demografi

I 1660, da eneveldet ble innført i Danmark-Norge, var innbyggertallet i Norge omkring 440 000. Folketallet vokste langsomt og passerte en million i 1822. Allerede i 1890 passerte tallet 2 millioner, og i 2008 var det igjen mer enn fordoblet og passerte 4,8 millioner. Dette til tross for en betydelig utvandring: i perioden 1865–1930 dro 780 000 nordmenn til oversjøiske land (særlig USA) – et tall som er mer enn en tredjedel av befolkningen midt i perioden.



Scanpix

Det skjedde altså en betydelig aldring av befolkningen: i det 20. århundre ble det lagt nesten en generasjon til den forventede levealder – og befolkningen blir stadig eldre.⁷ Der man før levde omtrent til pensjonsalderen, er det nå ganske vanlig å leve en mannsalder etterpå. Sagt på en annen måte: Når befolkningen har vokst så sterkt, skyldes det ikke bare at færre dør som spedbarn, men først og fremst at alle lever lenger – det er flere år som leves i landet.

Befolkningsendringen har betydd en veldig økning i tilgangen på arbeidskraft. Men befolkningen har ikke bare økt – *sammensetningen* av den er endret. Det betyr også at Norge er blitt et land ikke bare av unge som forbereder seg til yrkeslivet og av arbeidstakere i jobb – Norge er blitt et land av pensjonister – i 2006 var det 634 200 alderspensjonister – og det skjedde nesten en dobling i alderspensjon i 20-årsperioden fra 1984–2006⁸. Ja, en økende andel av befolkningen har en pensjonisttilværelse som i tid nærmer seg den tiden de hadde i yrkeslivet, om lag tredve år.

Og der Norge var et utvandrerland, er det blitt et innvandrerland: det er nå mer enn en halv million innvandrere i landet – altså personer som selv har innvandret til Norge eller hvis begge foreldre er født i utlandet. Det har økt tilgangen på arbeidskraft. Dermed er den hjemmehørende norske befolkningen i Norge ikke bare blitt større – den er også blitt stadig mer sammensatt både etnisk og religiøst.



Lise Åserud / SCANPIX

⁷ For en oversikt over den demografiske utviklingen, se http://www.ssb.no/emner/historisk_statistikk/tabeller/kap03.html

⁸ Se <http://www.ssb.no/samfunnspeilet/utg/200705/10/index.html> .

Økonomi

I det 20. århundre skjedde det en veldig økning i landets produksjon og i de goder og tjenester folk hadde tilgang til. I 1900 bodde store deler av befolkningen trangt og levde i armod. I Europa var Norge en utkant, i levekår en bakkant. Inntektsnivået var kun to tredjedeler av den svenske, og i Vest-Europa var det bare land som Hellas og Portugal som lå lavere.⁹ Men hundre år senere, i 2005, var realinntekten 14 ganger høyere enn i 1900. Så sent som i 1970 hadde Norge et BNP per innbygger som lå 10 prosent under gjennomsnittet i OECD-landene og nesten 30 prosent lavere enn Sverige. Men i løpet av 1970-årene passerte Norge gjennomsnittet i OECD-landene, i 1980-årene ble Sverige passert. Og i løpet av første kvartal 2009 trakk Norge forbi Sverige i bruttonasjonalprodukt, til tross for at Sveriges befolkning er omtrent det dobbelte av Norges.¹⁰ Etter 2000 har Norge kommet i toppsjiktet på en rekke internasjonale økonomiske rangeringer. For eksempel kom Norge høyest på FNs liste over de land som er best å bo i.¹¹ Ikke bare er inntekt og levekår i Norge høye – de er også like – ja, Norge rangerer som et av de landene i verden der det er minst forskjell på folk.



Anders B. Wilse/ DEXTRA Photo/ Norsk Teknisk Museum

Inntekt oversettes til materielle forhold. Så kanskje det enkleste uttrykk for endringene i levekårene i Norge gjennom det 20. århundre er i folks boligstandard. I 1920 var det 1,2 bosatte per rom i norske boliger – botettheten var med andre ord svært høy. I 1990 var tallet sunket til 0,5. Eller med andre tall: I 1920 var gjennomsnittstallet i hver bolig i underkant av 5 personer, i 1960 var det falt til 3,3 og i 1990 til ytterligere 2,4.¹² Mens mindre enn en tredjedel av boligene i 1920 hadde færre enn én person per rom, var tallet i 1995 blitt 95 prosent.

⁹Framstillingen her bygger på Ådne Cappelen og Erling Røed Larsen, «Hundre års ensomhet? Norge og Sverige 1905-2005. Økonomisk utvikling og verdiskaping.» http://www.ssb.no/magasinet/norge_sverige/art-2005-05-09-01.html

¹⁰Se <http://e24.no/makro-og-politikk/article2947934.ece>

¹¹Se UNDPs årlige Human Development Report.

¹²http://www.ssb.no/emner/historisk_statistikk/tabeller/kap13.html



Paul A. Røstad/ DEXTRA Photo/ Norsk Teknisk Museum



Paul A. Røstad/ DEXTRA Photo/ Norsk Teknisk Museum

De fleste hadde da sitt eget rom.¹³ Mer enn det: Så godt som alle boliger var koplet til elektrisk strøm, og hadde innlagt vann, WC og dusj/bad. Og med koplingene til vannverk og E-verk kunne etter hvert andre goder tas fullt i bruk: radio og kjøleskap, TV og dypfryser.

Kort sagt: økningen i produksjon innebar noe ganske annet og mye mer enn økning i brutto nasjonalprodukt. Det betød at de materielle kår for alle ble så mye bedre. Et hjem ble noe ganske annet enn et krypinn og et husvære. For de fleste ble det en arena for livsutfoldelse, med god plass mange hjelpemidler som gjorde livet lettere og enklere – ja, enkelt sagt: for de fleste ble hjemmet et godt sted å være.

Dette hadde også konsekvenser for organiseringen av omsorgen for eldre. Fra en situasjon der mange hadde «gamla i en krok» hjemme, har også de eldre fått egne, ganske lettstelte boliger. De både lever lenger og kan ta hånd om seg selv lenger. De befolkningsmessige endringene har endret måten eldre tas hånd om og dermed etterspørselen etter velferdstjenester.

Næringsstruktur

I det 20. århundre skjedde det flere dramatiske endringer i næringsliv og yrkesstruktur. Man kan si at det skjedde ved to transformasjoner, først ved overgangen til industri-samfunnet, siden ved overgangen til servicesamfunnet.

I 1890 var halvparten av de yrkesaktive sysselsatt i primærnæringene, om lag en femtedel i sekundærnæringene og i underkant av en tredjedel i tertiærnæringene. Industrien nådde et toppunkt med om lag 400 000 sysselsatte i 1970-årene, nær 40 prosent. Nå er det knapt 4 prosent i primærnæringene, 22 prosent i sekundær- og 75 prosent i tertiærnæringene – Norge er blitt et land av funksjonærer. Ja, selv industriarbeidere styrer ofte maskiner og overvåker prosessene på skjerm og ved data. Og til og med i primærnæringene skjer det meste av produksjonen ved hjelp av maskiner: traktorer, melkemaskiner og skurtreskere.

¹³ Se <http://www.ssb.no/histstat/tabeller/13-13-3t.txt>

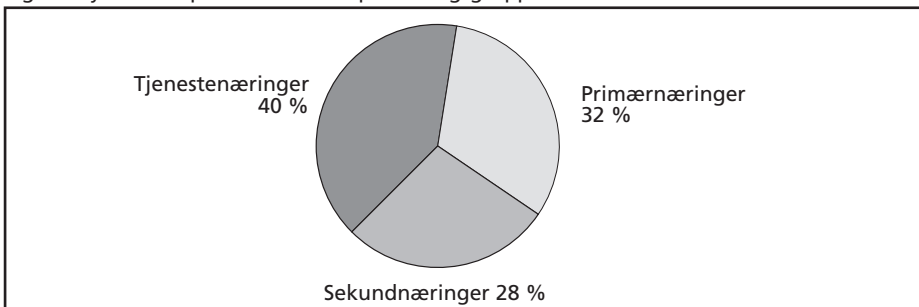
Tabell 1 Yrkesaktive1 fordelt etter hovedgrupper av næringer i 1890–1990. Prosentvis andel av total sysselsetting

	Primær	Sekundær	Tertiær	Totalt ant. sysselsatte 1000 personer
1890	49	22	29	784
1910	39	25	36	921
1930	36	27	37	1162
1950	26	37	38	1389
1970	12	38	51	1462
1990	6	31	64	1467

Kilde: NOU 2000: 21 «En strategi for sysselsetting og verdiskapning»

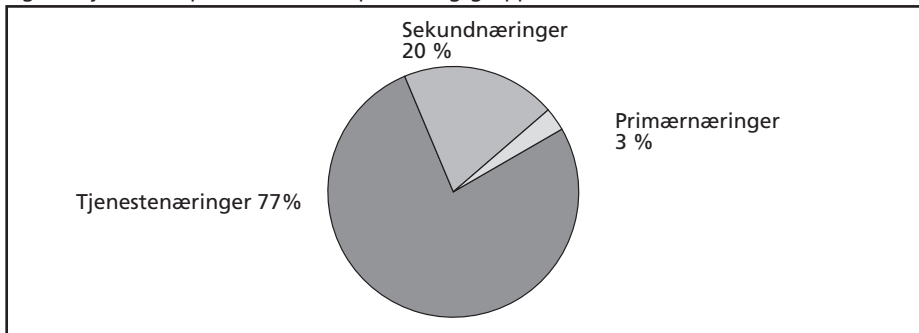
For arbeidstakerne sett under ett betyr dette at færre og færre må bruke mye muskelkraft på jobben. Det er maskiner som graver og som pløyer, som løfter og som laster. Men omfanget av fysiske jobbelastninger er ulikt fordelt – du kan ikke flytte en sengeliggende pasient med gaffeltruck, og selv om pasienten kan komme i sittestilling ved hjelp

Figur 4 Sysselsatte personer fordelt på næringsgrupper. 1946



Kilde: Nasjonalregnskapet, Statistisk sentralbyrå. <http://www.ssb.no/ssp/utg/200702/07/>, september 2009

Figur 5 Sysselsatte personer fordelt på næringsgrupper. 2006



Kilde: Nasjonalregnskapet, Statistisk sentralbyrå. <http://www.ssb.no/ssp/utg/200702/07/>, september 2009

av en motor i sengen, er det mange som må løftes og støttes og hjelpes for å kunne sitte bekvemt i stolen.

Sammen med veksten i industri- og servicenæringene skjedde det en sterk tilflytting til byer og tettsteder. I 1900 bodde 64 prosent av befolkningen i spredtbygde strøk, i 2000 var andelen falt til 24 – det er typisk norsk å bo i by.

Endringene i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

I den første halvdel av århundret var «kvinnenes plass i hjemmet», i ubetalt husarbeid. Det omfattet alt fra barnepass og omsorg for slektninger til vasking og stopping og strikking. Ikke bare det: I hele perioden 1875 til 1946 var det betalt husarbeid som sysselsatte flest kvinner *utenfor* hjemmet. I 1920 arbeidet en fjerdedel av kvinnene – eller om lag 120 000 som hushjelp. Til sammenlikning var den *samlete* sysselsetting av både menn og kvinner i varehandelen samme år 91 000. Servicearbeid var altså tidlig på 1900-tallet langt på vei arbeid i andres hjem.

Enkelt sagt kan man slå fast at Norge i løpet av det 20. århundre endret seg fra å bestå av tjenestefolk til å bli et folk av tjenesteytere. Den store utmarsjen av kvinner til det ordinære arbeidsmarkedet skjedde i 1970-årene, da det ble skapt 320 000 nye arbeidsplasser, og 7 av 10 av dem gikk til kvinner. I dag er avstanden mellom menns og kvinners yrkesdeltakelse liten, og småbarnsforeldre er intet unntak. Men samtidig er andelen kvinner som jobber deltid høy – i 2005 gjaldt det for 42 prosent av kvinnene, men bare 12 prosent av mennene. Arbeidsmarkedet er også sterkt kjønnsdelt: nær halvparten av kvinnene jobber i offentlig sektor, mens det bare gjelder en femtedel av mennene.

Tidsbruksundersøkelsene til Statistisk sentralbyrå fra 1980 viste at det sammen med økningen i kvinners yrkesdeltakelse skjedde en kraftig reduksjon i tiden brukt til husholdsarbeid i eget hjem, særlig rutinemessig husarbeid – på ukebasis med 8,5 timer, eller svarende til en hel arbeidsdag. Det bar bud om en ny kvinnerolle – etter hvert



Morten Hval / Scanpix

også om en ny mannsrolle, siden menn økte tiden de brukte på husarbeid noe. Likevel besto betydelige kjønnsforskjeller: Menn brukte atskillig mer tid på yrkesarbeid og atskillig mindre på husarbeid.¹⁴

Man kan også si at ved begynnelsen av det 20. århundre jobbet de fleste yrkesaktive kvinner for andre i huspost. De laget mat, passet barn, ryddet, vasket, strikket og stoppet. Dette er avløst av ny hjemmeteknologi og nye konsumvarer. Familien var samfunnets viktigste omsorgsinstitusjon, også i livets tyngste faser, ved sykdom og død. I dagens norske hjem må man lete etter strikkepinner og enda mer etter stoppenål, mens en pizza fra fryseren kan settes rett i ovnen – og barna tilbringer timer foran en skjerm, mens besteforeldre holder til i egen bolig. Ja, hjemmet står for de fleste tomt flere timer om dagen, mens foreldrene er på jobb og barna i barnehage eller på skole. Karl Marx skrev en gang: «Håndmøllen gir deg et samfunn med føydalherre, samfunnet med dampmøllen gir den industrielle kapitalisten¹⁵. Til dette kan vi nå legge: Vaskemaskinen gir et samfunn av frigjorte kvinner.

Helse

Ernst Engels lov lyder: Jo fattigere en befolkning, desto mer brukes på det aller mest nødvendige. Sagt på en annen måte: Andelen av husholdningens inntekt som brukes på mat synker når inntekten vokser. Og da er tallenes tale klar: Mens 60 prosent av utgiftene til den gjennomsnittlige arbeiderfamilien i 1906 gikk til mat, alkohol og tobakk, var denne andelen på 1990-tallet sunket til om lag 15 prosent. Og sammensetningen av det folk spiser er i samme periode sterkt forbedret.¹⁶

Trangbodddhet, dårlig kosthold og laber renslighet bidro til utbredelsen av de store folkesykdommene tuberkulose og lepra. Omkring 1900 døde 6000–7000 nordmenn årlig av tuberkulose – en kvart million nordmenn døde av tuberkulose i de seksti årene fra 1895–1955. Nå er det få dødsfall av sykdommen. Bedre ernæring, bedre boliger, bedre sanitærforhold (for



Norsk Teknisk Museum, fotograf Severin Worm-Petersen

¹⁴ Se <http://www.ssb.no/vis/emner/00/aar2000/art-1999-10-13-01.html>

¹⁵ Filosofiens elendighet, kapittel 2.

¹⁶ Hege Roll Hansen, «Mindre melk og brød», http://193.160.165.34/emner/historisk_statistikk/artikler/art-2001-02-22-01.html

eksempel kloakkrensing) og bedre hygiene (alt fra bad til tannpuss) har bedret folks helse. Samtidig er barnesykdommene (meslinger, kikhoste, røde hunder) slått tilbake ved hjelp av vaksiner.

I 1900 ble folks helse ikke bare bestemt av hvordan de bodde og hva de spiste, men også sterkt påvirket av arbeidsforholdene og arbeidsmiljøet. Det var ofte preget av slit, træl og lange arbeidsdager, og lite av noe som kunne kalles ferie. Med industrialiseringen ble arbeidet i økende grad styrt av den fabrikkmessige produksjon, der farlige maskiner, skadelige kjemikalier, røyk, damp og forurenset arbeidsmiljø førte til både mange ulykker og nedbrutt helse. En av de store forbedringer i folks liv i det 20. år-



Norsk Teknisk Museum, fotograf Severin Worm-Petersen

hundre er derfor bedringen av arbeidsmiljøet. Den første lov «om arbeiderbeskyttelse i industrielle bedrifter» kom i 1892, 8-timerdagen ble innført i 1919. Andre bedringer kom ved lover – den største samlede gjennomgang og nyskriving kom med arbeidsmiljøloven i 1977. I 2005 fulgte en omfattende revisjon, blant annet med nye bestemmelser om «inkluderende arbeidsliv». Denne lange rekken av forbedringer av arbeidsforholdene har hatt en sterk innvirkning på folks helse.

Ved inngangen til det 20. århundre var altså både arbeidsplasser og boliger noe som ofte skapte sykdom – mange ble syke av jobben og var syke på jobben, dårlige og trangbodde husvære spredte sykdom, lite og dårlig mat svekket helsen. Ensiddig og tungt arbeid ga mange slitasjeskader og «vondter» – av og til under samlebetegnelsen «gikta».

I dag er det velstandslidelsene som er mest utbredt: Overvekt, mangel på fysisk aktivitet og røyking er tre av de største truslene. Mangelsykdommer og sult som var utbredt i 1900, er avløst av fedme. Arbeid som innebar mye bevegelse, løft og bruk av fysisk kraft, er byttet ut av arbeidsplasser der de ansatte for det meste jobber mens de sitter. Folk lever lenge, men de lever også lenger med kroniske sykdommer. Før den annen verdenskrig var det infeksjonssykdommene som fulgte med fattigdom som var mest utbredt. De rammet særlig barn og unge. Nå er det de eldre som rammes mest. «I 1880 fulgte foreldrene



Aftenposten 11.september 2009

sine barn til graven, i 2005 er det heldigvis som regel omvendt». ¹⁷ Men det er kommet noen nye infeksjonssykdommer som – særlig internasjonalt – rammer mange og som er vanskelig å bekjempe. Det klareste eksempel er hiv/aids – i 2007 var det globalt 33 millioner som levde med aids; 25 millioner er døde av epidemien siden den begynte i 1981.

Kort sagt: I det 20. århundre er folks helse blitt stadig bedre. Barnesykdommer og barseldød er nedkjempet, infeksjonssykdommer er slått tilbake og et høyt antall arbeidsulykker er avløst av ulykker i hjem og i fritid. Ved siden av økning i levealderen er et enkelt mål på bedre helse at folk flest nå beholder sine egne tenner livet ut: gebissenes tid er forbi. Et annet slående uttrykk for bedring av folks helse er økningen i gjennomsnittshøyden for vernepliktige menn, fra 170 til 180 cm i løpet av hundreåret 1900–2000. Men nordmenn har vokst ikke bare i høyden, men også i bredden. De siste 30 år er en 175 cm gjennomsnittsmann mellom 40–45 år 6,1 kilo tyngre enn i 1979, for 165 cm kvinner er tallet 6 kilo. Nordmenn har en annen type kropp enn før. Dette er et resultat av mer stillesittende liv både på jobb og hjemme – i 1979 var det for eksempel 25 prosent av kvinnene som hadde stillesittende arbeid, nå er det drøyt 50 prosent. Hverdagsbevegelsene er borte – og erstattet av mobiltelefon, fjernkontroll, nettbank,



Norsk Teknisk Museum, fotograf Severin Worm-Petersen

rulletrapper og parkeringsplasser. Økt velferd kan måles på vekta. I flysetet kan det bli trangt for knærne – og mellom armlenene. ¹⁸

Likevel: Hovedtendensen er at folk lever lenger, de er friskere, de aller fleste har redskap og verktøy som gjør arbeidet mye lettere enn før. Det betyr at flere også kan jobbe mer og de kan jobbe lenger – og de gjør det. Men selv om folkehelsen er blitt mye bedre de siste 100 år, er forskjellene i helse og levealder økende mellom klasser og lag – og den henger etter i en del innvandrergupper. Dette er et spørsmål som må med i diskusjonen når man skal drøfte folks forutsetninger for å stå lenger i arbeid.

Vi har færre hull enn før

Unge voksne har færre hull i tennene enn før. Det er ikke lenger nødvendig å gå til tannlegen hvert år, mener professor.

■ 1998: 10,5 millioner
■ 1999: 10,4 millioner
■ 2000: 10,3 millioner
■ 2001: 10,2 millioner
■ 2002: 10,1 millioner
■ 2003: 10,0 millioner
■ 2004: 9,9 millioner
■ 2005: 9,8 millioner
■ 2006: 9,7 millioner
■ 2007: 9,6 millioner
■ 2008: 9,5 millioner
■ 2009: 9,4 millioner
■ 2010: 9,3 millioner
■ 2011: 9,2 millioner
■ 2012: 9,1 millioner
■ 2013: 9,0 millioner
■ 2014: 8,9 millioner
■ 2015: 8,8 millioner
■ 2016: 8,7 millioner
■ 2017: 8,6 millioner
■ 2018: 8,5 millioner
■ 2019: 8,4 millioner
■ 2020: 8,3 millioner

«Nå er tannhygiene blitt så mye bedre at folk kan spare litt penger på å gå sjeldnere til tannlegen.»

Aftenposten 11. september 2009

¹⁷ Geir Stene-Larsen, «1880-2005 – fra fattigsykdommer til overflodslidelser.» *Tidsskrift for Den norske legeforsening* 2006: 126: 38–43. http://www.tidsskriftet.no/?seks_id=1316569

¹⁸ Tallene stammer fra den såkalte Tromsundersøkelsen og er gjengitt i *A-magasinet* nr 37, 11. september 2009, s. 6–14.

Utdanning

I årene omkring 1900 var det om lag 400 som tok examen artium. I årene etter den annen verdenskrig var tallet tidoblet. Fra 1960 kom en ny periode med rask vekst og kontinuerlig ekspansjon – det som rettelig er kalt «utdanningsrevolusjonen». Ikke bare ble det flere artianere – alle fikk mer utdanning gjennom en strøm av utdanningsreformer, som 9-årig grunnskole i 1969, Reform 94 som ga alle rett til tre års videregående opplæring og et nytt nasjonalt opplegg for yrkesutdanningene, Reform 97 som ga skolestart for seksåringer og skolefritidsordninger. Samtidig skjedde en veldig utvidelse av høyere utdanning. I 1900 var det under 1500 studenter ved universitetene og de vitenskapelige høyskoler. I 1940 hadde dette nådd nær 6000, et tall som lå noenlunde fast fram til slutten av 1950-årene. Men fra 1960 til 1970 ble tallet tredoblet, fra i underkant av 10 000 til 30 000, og i 2000 var tallet over 80 000. Fra 1969 skjedde det også en veldig utbygging av høyskolene, det året da prøvedrift med distriktshøyskoler startet. De gikk over til permanent drift i 1975, og i 2000 var det flere studenter ved høyskolene enn ved universitetene – om lag 85 000. De nærmeste årene kan det igjen bli en bratt økning i antallet studenter.

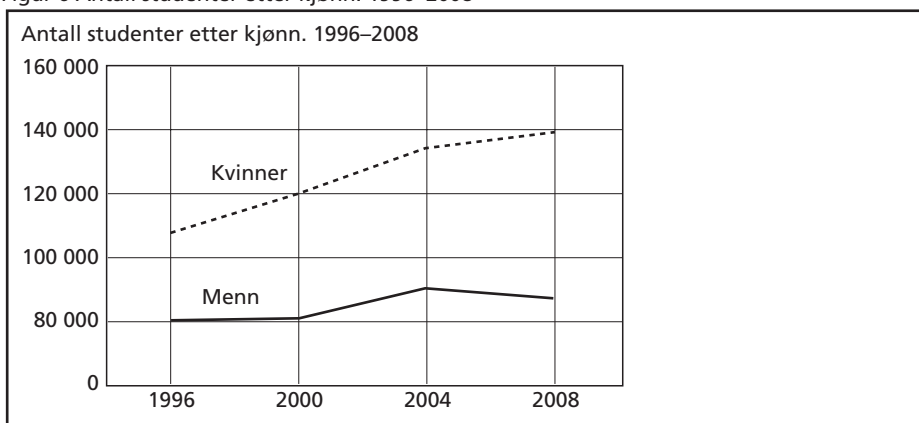
Dette er også et uttrykk for at stadig flere yrker er blitt «akademisert», for eksempel ingeniørutdanning eller sykepleierutdanning. Men den bredere trend er denne: Flere og flere yrker er blitt kvalifisert, i den forstand at man ikke kan gå inn i dem uten forholdsvis lang trening på forhånd. Det er stadig færre «ufaglærte», og betegnelsen «altmuligmann» er blitt borte fra det norske språk.

Utdanningsrevolusjonen er blitt en likestillingsrevolusjon – ja, nå er omtrent 60 prosent av studentene som tas opp ved høyere læresteder kvinner, og kvinner tar mer enn menn de lange løp.



Paul A. Røstad/ DEXTRA Photo/ Norsk Teknisk Museum

Figur 6 Antall studenter etter kjønn. 1996–2008



Kilde: Statistisk sentralbyrå, <http://www.ssb.no/emner/04/02/40/utuvh/fig-2009-06-15-01.html>, september 2009

Utdanningsrevolusjonen slår på mange måter ut i folks velferd. I 1900 var det 2519 innbyggere per lege, i 2009 var det 234 innbyggere per lege – eller 4,28 leger per 1000 innbyggere. Dette er den høyeste legedekningen i Norden, og med unntak av Hellas den høyeste innenfor OECD.¹⁹

Og utdanningsrevolusjonen har også et annet viktig motstykke: At kunnskapsinnholdet i alt vi omgir oss med, øker. Skrivemaskiner ble i økende grad tatt i bruk i arbeidslivet fra år 1900 – skjønt så sent som i 1950-årene ble for eksempel innskudd i bankene skrevet for hånd inn i folks sparebøker. Nå kan folk ordne sine konti selv via nettbank – men hvordan systemene som gjør dette mulig egentlig virker, er det de færreste som vet.

Velferden

En hovedlinje i endringen av det norske samfunn i det 20. århundre var en veldig omfordeling av sosialt ansvar. I 1900 var forpliktelsen for omsorg av barn, gamle, syke og svake privat: den enkelte skulle hegne om seg og sine. Det offentlige så det ikke som sin oppgave å tilveiebringe støtte i noen særlig grad, og selv om viljen hadde vært til stede, var de tilgjengelige offentlige ressurser tynne, skattegrunnlaget magert og selve forestillingen om at samfunnet kunne organiseres på en annen måte enn den tradisjonen bød, lite utbredt. I det 20. århundre vokste ikke bare omfanget av de saker det offentlige grep inn i, men dette hadde også en motsvarighet i voksteren i offentlige budsjetter. Dette var en utvikling som begynte under den første verdenskrig og som siden skjøt fart. I 1915 var de offentlige inntekter som prosent av bruttonasjonalproduktet cirka 7 prosent, i

¹⁹ http://www.tidsskriftet.no/index.php?seks_id=927825.

1935 nær det doble. I 1945 var det kommet opp i 25 prosent og i 1975 nær 50 prosent.

I praksis betød det at det offentlige mer og mer tok forpliktelsene for folks velferd. Det skjedde på alle livsområder: skolegang, helsepleie, aldersomsorg, osv. Der man før måtte stole på egne krefter, slekt og naboer, trådte stat og kommune nå til på mangfoldige måter, enten det var i form av distriktsleger eller vaksineprogrammer, skolebiblioteker eller studielån.

Folks velferd ble også bygget ut på mange indirekte måter, for eksempel ved ulike former for forbrukervern som spenner fra matvaretilsyn til angrerett, fra bygningsforskrifter som sikrer standarden på boliger til produktansvar for elektriske artikler. På tilsvarende vis er borgernes forhold til det offentlige regulert gjennom alt fra lov om offentlighet til sivilombudsmann eller likestillingsombud.

Alle disse tjenestene skal bemannes. Og det har vært en veldig vekst i sysselsettingen i offentlig sektor generelt og i kommunene spesielt. Bare på de fire årene 2005–2008 økte antallet sysselsatte i kommuner og fylkeskommuner med nær 30 000, fra 454 564 til 479 300.²⁰ Om lag 80 prosent er knyttet til helse- og sosialtjenester, skole og barnehage. Det er 14 prosent knyttet til administrasjon og bare 3 prosent knyttet til det som kalles «anna».



Anders B. Wilse/ DEXTRA Photo/
Norsk Teknisk Museum

Familieliv og fritid

Regulering av arbeidstiden – der innføringen av 8-timersdagen i 1919 representerte det viktigste tidsskillet – betød både mer fritid og mer tid til familie og avveksling.



Paul A. Røstad/ DEXTRA Photo/
Norsk Teknisk Museum

På den tid hadde også flere grupper av arbeidstakere forhandlet seg fram til en ukers ferie. Men først i 1936 ble rett til ferie hjemlet i loven om arbeidervern. En egen ferielov ble vedtatt i 1947, og den trådte i kraft med tre ukers ferie for alle fra 1948. I 1964 ble den utvidet til fire uker, og arbeidstakere over 60 år fikk seks dager ekstra ferie fra 1976. Arbeidsuken på 48 timer ble også redusert i flere omganger.

I begynnelsen av det 20. århundre innebar den kjønnsmessige arbeidsdelingen at den såkalte

²⁰ Se <http://www.ssb.no/komregsys/>



Paul A. Røstad/ DEXTRA Photo/
Norsk Teknisk Museum

«familieforsørgeren» kom hjem til familien på ettermiddagen, der kona hadde laget mat og tok hånd om unger. Med kvinners økende yrkesdeltakelse og utbygging av skole, skolefritidsordninger og barnehager, er i økende grad så å si alle familie-medlemmer hjemmefra i arbeidstiden og skoletiden. Samtidig har småbarnsforeldre fått rett til mer tid til å være sammen med de minste.

Med redusert arbeidstid og ferier ble det også mer vanlig med hytter og fritidshus. Mange av dem var fra først av felles prosjekter i regi av fag-

bevegelsen, andre var mer og mindre halvprivate som feriekolonier og sommerleirer – vakkert sammenfattet i Lillebjørn Nilsens vise om «Stilleste gutt på Sovesal 1».

I andre halvdel av det 20. århundre ble det også alt mer vanlig å reise til utlandet i ferien – fra 1960-årene ble pakketurer til Syden utbredt. Nå drar om lag halvparten av befolkningen på en feriereise til ulandet hvert år.

Og etter at bilen er blitt allemannseie, har også omfanget av kortere reiser økt sterkt. Ved inngangen til det 19. århundre kom en stor del av befolkningen aldri utenfor hjembygda, og en bytur var en hel ekspedisjon. Et viktig kjennetegn ved de sosiale forhold nå er at hele befolkningen er blitt mer mobil – alle er stadig mer på farten. Dette betyr ikke bare mer avveksling – det betyr også for mange økt frihet og autonomi: at man mer kan styre og bestemme over eget liv.



Paul A. Røstad/ DEXTRA Photo/
Norsk Teknisk Museum

Lengre utdanninger for de unge betyr også at de i flere år langt på vei blir forsørget av sine foreldre. Forfatteren Roy Jacobsen har på sitt uforlignelige vis sammenfattet endringene i de sosiale relasjoner som skjedde på 1960-tallet:

Det var en formingstid for ungene ..., men også for landet. På sekstitallet foregikk det nærmest en kulturrevolusjon i Norge. Det var da husmødre ble kvinner og menn ble gutter. Før sekstitallet var du voksen mann når du var 20 men på sekstitallet ble vi for all ettertid gutter. Ungdomstiden gjorde at metamorfosen fra barn til voksen opphørte.²¹

²¹ Intervju i *Dagsavisen*, 18.8.09.

I enkelte andre land er tendensen til at ungdom bor hjemme hos sine foreldre kalt for «italianisering» – altså at de samlet sett får høyere levestandard når de kan trekke veksler på foreldrenes inntekt, særlig når de ikke lenger snoker om det som foregår på eget rom. Det er gjerne billigere enn å flytte til egen bolig selv om man studerer eller jobber.

Også på andre måter kom det dype endringer i folks tenkesett – ikke minst skjedde det en sekularisering av samfunnet. Folk hentet sine forestillinger og normer mindre fra kirken og dens Gud, men mer og mer fra hverandre. Ja, selve forestillingen om hva Gud er og ønsker og om himmel og helvete finnes, ble dramatisk endret.

Hjemmets høyteknologi

Det lever ennå mange i Norge som husker at de hadde utedo, manglet innlagt vann og brukte parafinlampe når det skulle leses. Allerede før krigen fikk flertallet innlagt vann – og stadig oftere knyttet til et offentlig vannverk. Samtidig fikk flertallet elektrisk strøm til lys og varme.

Telegrafverket ble etablert i 1855, men et fastlinjenett var på grunn av fjorder og fjell dyrt å etablere og vedlikeholde i Norge. Etterspørselen etter telefon økte med økende velstand etter krigen, men så sent som i 1979 sto 94 000 på venteliste. Telefonsentra- lene, som først var manuelle, ble etter hvert automatisert. Dette var en tung prosess, som ikke var slutført før i 1985. Senere kom digitaliseringen, som ble fullført først i 1997. De første mobiltjenestene kom i 1966, men den virkelige ekspansjonen begynte i 1980-årene som følge av en rivende teknologisk utvikling, og Norge ble ledende i verden når det gjaldt antall mobiltelefoner per person. I 1995 hadde nær en fjerdedel (23,2 prosent) av Norges befolkning mobiltelefon. Fire år senere ble den nest høyeste mobildekning registrert i Norge. Med GSM-nettet vokste bruken av tekstmeldinger raskt, særlig blant de unge.²² Og mobilen ble noe langt mer enn en telefon: Den ble et multiverktøy for foto og kalender, for musikk og for informasjon om alt fra bank- konti til nyheter. Fasttelefoner begynner å forsvinne fra mange hjem.



Teigens Fotoatelier/ DEXTRA Photo/ Norsk Teknisk Museum

Så hjemmet og privatlivet er blitt en arena for høyteknologi – det er mikroprosessorer i komfyr og kjøleskap, i mikrobølgeovn og støvsuger, i mobiltelefon og kredittkort. Familie- og fritidsliv er i økende grad blitt preget av at massemediene har inntatt hjemmene: først aviser, deretter radio og fjernsyn, siden flere kanaler, og nå bredbånd med til-

²² Se <http://www.telenorgroup.com/no/om-oss/var-historie/norsk-historie/>

knytning til internett. Som nevnt foran fører mobilen og all moderne elektronikk til at folk selv er blitt mindre fysisk mobile – det er bare å strekke ut en hånd for å kontakte andre, skifte kanal eller skru opp volumet.

I bilen koster informasjonsteknologien mer enn stålet. Og PCen er et informasjonssenter og et reisebyrå, en nettbank og en musikkspiller, et fotolaboratorium og en filmsentral. I 2009 hadde 99 prosent av befolkningen tilknytning til bredbånd.²³ «Alle» familiemedlemmer har sin mobil, i et flertall av hjemmene er det flere skjermer, og nye sosiale nettverk etableres – og nye personlige svakheter som «spillavhengighet» omtales i mediene.

I sum: Det 20. århundre var sekelet da alt og alle ble endret. Folk kom til å leve lenger, bedre, friskere og åpnere – ja, selv kroppene til nordmenn fikk typisk en annen form. Det samme gjorde relasjonene mellom grupper og landsdeler, kjønn og generasjoner, arbeidsgivere og ansatte, nordmenn og utlendinger. Teknologien de brukte, måten de tenkte på og normene de fulgte ble helt andre. Det 20. århundre ble ikke bare en annen tid – det ble en annen verden. Den engelske forfatteren Raymond Williams har sammenfattet den kulturelle revolusjonen som gikk sammen med den industrielle, sosiale og demokratiske revolusjonen i det 20. århundre under tittelen «den lange revolusjonen». Og det skjedde en omkasting av overleverte styringsformer, av sosial struktur og samfunnsforhold, av væremåter og tenkesett – og i Norge skjedde revolusjonen nesten uten bruk av vold.

Det store århundre

Som en sammenfatning av disse omfattende og dyptgripende endringene i det norske samfunnet i forrige århundre kan man si: Tiden mellom 1900 og 2000 var ikke bare en periode da den norske befolkning ble fordoblet, men også en periode der nordmenn ble radikalt endret, i levekår og livsstil, i arbeidsforhold og i politisk innvirkning, i kontroll over eget liv og i sin selvoppfatning. Ikke bare vokste Norges befolkning kraftig, folket ble forandret, ikke bare som et nasjonalt fellesskap, men også hver enkelt, i stort og i smått og i alle relasjoner med hverandre. Landet ble på en gang rikere og rausere, tryggere og friere.

I disse endringene er det to forhold som må utheves: Hvordan forandringene i folks liv var flettet sammen, og hvordan endringene var knyttet både til innholdet i statsborgerskapet og i avtaleverket for arbeidslivet.

²³ http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/rapporter_planer/rapporter/2009/bredband-20.html?id=570961

Fire trender

I den politiske debatten framstilles ofte sentrale politiske beslutninger som et valg mellom stat og marked. Det synet er forkjørt. Norges historie kan tvert imot beskrives ved fire sammenflettede trender: utvidelse av markeder, utvidelse av folkets myndighetsområde, *utvidelse av statens myndighetsområde* og utvidelse av nasjonens myndighetsområde.²⁴

Utvidelsen av markeder skjedde i statlig regi. Eksempler er opphevelsen av privilegier fra eneveldets tid, illustrert ved for eksempel brennevinsloven av 1816, håndverksloven av 1839 som lot laugsvesenet dø hen, og handelsloven av 1842. De ble ytterligere liberalisert senere i århundret – og liberaliseringen var et statsprosjekt.

Men staten gjorde mer. Den gjorde det lettere å drive næringsvirksomhet, for eksempel ved investeringer i kommunikasjoner som dampskip, veier og jernbaner. Bankvesenet ble brakt i orden ved en rekke tiltak som startet med opprettelsen av Norges Bank i 1816 og «sølvskatten» som fulgte, og der senere milepæler var etableringen av Hypotekbanken i 1851 og gullmyntfoten i 1873. Utdanningssystemet ble bygget ut i offentlig regi – også ved skoler rettet inn mot spesielle næringer, som de første landbrukskolene i 1842. Landbrukskøleskolen ble grunnlagt i 1854 og ble en virkelig høyskole i 1873. Norge Tekniske Høyskole kom i 1910 og Norges Handelshøyskole i 1936 – interessant nok under Nygårdsvolds Arbeiderpartiregjerung. Kunnskapsgrunnlaget for avansert næringsdrift ble stadig utvidet og sett på som et statlig ansvar. Men forutsetningen for markedsøkonomi ble også stadig styrket ved lovgivning om alt fra aksjeselskaper til konkurs.

Uten å følge hele utviklingen i alle detaljer, holder det å si at *frie markeder og mer friksjonsløse markedsbetingelser ble etablert etter offentlige inngrep*. Det førte en stadig større del av befolkningen inn i pengehushold, der de produserte en alt mindre del til sitt eget forbruk og solgte det meste av det de laget. Folk ble mindre og mindre direkte avhengige av naturforholdene og mer og mer av samfunnsforholdene. Men markeder hadde også negative virkninger som ikke var tilsiktet, og som skapte problemer markeder ikke løste. Sagt på en annen måte: De markeder som ble etablert etter statlig intervensjon, ga et nytt grunnlag for politisk aktivitet: for initiativ rettet mot staten for å avbøte markedets – særlig arbeidsmarkedets – skadevirkninger eller for å styrke ulike markedsaktører.

Sammen med utvidelsen av markedenes omfang og rekkevidde, skjedde det en *utvidelse av folkets myndighetsområde*. I 1814, da Norge fikk sin grunnlov, var det så få som hadde stemmerett at vi ikke ville kalle denne konstitusjonen demokratisk i dag. Stemmeretten var begrenset til embetsmenn og de som eide gård eller tomt. Men det

²⁴ Framstillingen her bygger på Gudmund Hernes, «Samfunnsendring og politiske ressurser: Statsborgerskap og partsborgerskap,» i Gudmund Hernes og Willy Martinussen, *Demokrati og politiske ressurser* (Oslo 1980: Nou 7), pp. 18-31.

skjedde en langsom utvidelse av de stemmeberettigede – flere fikk stemmerett ved skritt for skritt å løse opp tilknytningen til eiendom og ved å senke stemmerettsalderen. Denne utviklingen kulminerte ved innføringen av alminnelig stemmerett for menn i 1898 og for kvinner 15 år senere. (Til sammenlikning fikk kvinner i Frankrike alminnelig stemmerett først i 1945.) Utvidet stemmerett ved senket stemmerettsalder skjedde i trinn: fra 25 til 23 år i 1920, 21 år i 1946, 20 år i 1967 og 18 år i 1978.

Ikke bare ble stemmeretten utvidet: Folkets myndighetsområde ble utvidet. Stortingets samlingstid ble utvidet. Stortinget, som først bare møtte hvert tredje år, ble i 1869 årlig. Det skjedde også en oppbygging av frivillige organisasjoner utenfor statsapparatet, for eksempel legmannsbevegelse, Thranitterbevegelse og mållag – det som også er kalt de norske motkulturene. De første fagforeninger sprang ut av laugene. De slo seg etter hvert sammen i forbund – som i sin tur også sluttet seg sammen med et foreløpig toppunkt i Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon – senere LO – i 1899. Fra 1884 kom de første politiske partier, først som gruppedannelser på Stortinget, siden som nasjonale sammenslutninger utenfor parlamentet. Under den første verdenskrig ble det også alt mer vanlig å trekke organisasjonene tettere inn i statsforvaltningen, i det som senere er blitt kalt «den korporative kanal». Dette er en utvikling som er blitt forsterket ikke bare ved en veldig vekst i organisasjonssamfunnet, men også ved innlemmelsen av disse organisasjonene i styrer, utvalg og råd og med adgang, senere rett, til å ta del i «høringer». Økningen i parlamentets makt, med et foreløpig toppunkt ved innføringen av parlamentarismen i 1884, gikk sammen med en oppbygging av utenomparlamentarisk makt.

Innføringen av parlamentarismen var samtidig del i en lang utvikling mot utvidelse av nasjonens myndighetsområde – Regjeringen måtte ha tillit i det folkevalgte organ, ikke bare hos svenske-kongen. Denne trenden toppet seg med uavhengigheten fra Sverige i 1905.

Som nevnt foran, ved omtalen av utvidelsen av markeder, skjedde det også en sterk *økning av statens makt*. Den kom til å omhandle alt fra etablering av folkeboksamlinger til lover om assuranseforeninger og et stadig tettere lovverk for å regulere ulike former for næringsvirksomhet. Et eksempel fra tiden rundt århundreskiftet er loven om sjøfarten fra 1893, som anga redernes forpliktelser, skipsføreres ansvar, krav til lasteplass, passasjerbefordring og berging. Ti år senere ble dette supplert med loven om statskontroll med skips sjødyktighet. Konsesjonslovene kom etter at «fossespekulantene» begynte å kjøpe opp fossefall i Norge i 1890-årene. De første ble vedtatt i 1906 – omtalt som «panikklovene». Tre år senere kom de endelige lovene som likestilte norske og utenlandske interesser, som etablerte hjemfallsretten og konsesjonsavgifter. Dette var samtidig en utvidelse av både av statens og nasjonens myndighetsområde. Og vannkraften førte til ny virksomhet i en rekke nye industrisamfunn: Sarpborg, Odda, Eydehavn, Tyssedal, Rjukan, Meråker, Høyanger.

Tankegangen fra konsesjonslovene fikk en renessanse i slutten av 1960-årene, da olje ble funnet i Nordsjøen. Da sto man igjen i den situasjon at nasjonale ressurser kunne komme i fare dersom de ikke var beskyttet av vernelover – altså konsesjonslover. I 1970 ble dette sammenfattet i de såkalte «10 oljebud», som ble vedtatt av et enstemmig Storting. De knesatte at all virksomhet på norsk sokkel skulle foregå under nasjonal styring og kontroll, osv. De rettigheter som Norge ervervet seg dels via forhandlinger, senere nedfelt i Havrettstraktaten som var ferdig i 1982, og etter ratifiseringer, ble gyldig internasjonal rett fra 1993.

Utvidelsen av statens makt kommer også til uttrykk i en veldig vekst i både etater og ansatte. NSB ble etablert som forvaltningsbedrift i 1883, Luftfartsverket ble en statlig forvaltningsbedrift i 1993. Og i mellomtiden hadde man fått alt fra Statens kvalitetskontroll for vegetabiliske konserver, Bilsakkyndige, Arbeidstilsynet, Statens Filmsentral, Riksteatret, Lånekassen, Heiskontrollen – rekken er umåtelig lang. Det samme er listen over ulike ordninger rettet mot bestemte grupper – kraftförtilskott og sildefond er bare et par eksempler. En tilsvarende utvikling hadde man på kommunalt nivå. Og norske offentlige institusjoner og ordninger er blitt stadig tettere vevd inn i internasjonale nettverk – som når norsk tid er europeisk standardtid. Et annet eksempel på standardisering ved internasjonalisering har vi i avtalene om mål og vekt: En gammel norsk mil var 11 295 meter, en dansk 7532 meter og en svensk mil 10 689 meter. Men nå brukes verken særnorske mil eller alen – vi følger desimalsystemet.

Kort sagt: Fra den tid Grunnloven ble vedtatt i 1814, ble det politiske og økonomiske Norge utviklet gjennom fire trender som løp sammen og gjensidig forsterket hverandre: utvidelse av markeder, av folkets myndighetsområde, av statens makt og av nasjonens myndighetsområde.

Utvidelsen av statsborgerskapets innhold og etableringen av avtaleverket

Utvidelsen av folkets myndighetsområde besto for de fleste samfunnsmedlemmer av en utvidelse av statsborgerskapets innhold – det ble noe langt mer enn å høre hjemme i en bestemt nasjonalstat.

Statsborgerskapet i vårt land bygger på fire prinsipper:

- Rettighetene det omfatter gjelder for *alle* borgere.
- Disse rettighetene er de *samme* for alle borgere.
- De er befestet i *lover*.
- Ansvar for at rettighetene håndheves og innfris hviler på *staten*.

Den engelske sosiologen T.H. Marshall har skjelnet mellom tre sider av statsborgerskapet: det juridiske, det politiske og det sosiale.²⁵ Dette er mer enn en ren klassifikasjon, fordi Marshall mener at de tre delene bygges ut i en bestemt rekkefølge, selv om det ikke er tale om noen streng kronologi.

Den første komponenten, *det juridiske statsborgerskapet*, innføres når samfunnsmedlemmene likestilles for loven, og innebærer at alle skal ha samme rettsvern uavhengig av byrd eller stilling. Det innebærer forhold som rett til offentlig beskyttelse av liv, frihet fra tortur og grusom straff, ingen dom uten etter lov og ingen straff uten dom, likebehandling i rettsapparatet og garantier for trosfrihet.

Den andre komponenten, *det politiske statsborgerskapet*, er fullt gjennomført når samfunnsmedlemmene har oppnådd de samme politiske rettigheter – i Norge kan vi regne det fra 1913, da kvinnene fikk stemmerett. I det politiske statsborgerskapet inngår ytringsfrihet, forsamlingsfrihet, organisasjonsfrihet, stemmerett, valgbarhet, kontraktsfrihet og etableringsfrihet.

Den tredje komponenten, *det sosiale statsborgerskapet*, er knesatt i den grad samfunnsmedlemmene har oppnådd den samme trygghet for helse, liv og velferd. I det gamle samfunnet ble slike oppgaver stort sett ivaretatt av familien, uten at staten gikk inn i særlig grad. Men fra slutten av 1800-tallet skjedde en gradvis utvidelse, som etter hvert kom til å omfatte sikring mot uforskyldt skade (ulykkestrygd), sikring ved sykdom (syketrygd), utkomme ved alder (alderstrygd og senere folkepensjon), sikring mot arbeidsledighet (arbeidsledighetstrygd), hjelp til svakstille (lov om sosial omsorg), men også regulering av arbeidstid og ferie samt offentlig organisert og finansiert utdanning. Senere er det kommet en sterk utvidelse av beskyttelse gjennom arbeidsmiljø og naturmiljø.

Utvidelsen av slike rettigheter og innlemmelsen av dem i statsborgerskapet skjedde etter politiske initiativ og press utenfra.

Her skal bare understrekes at mange av initiativene og mye av presset kom fra fagbevegelsen. Det gjaldt alt fra krav om allmenn stemmerett til krav om ulykkestrygd og fabrikklovgivning, krav om alderspensjon og begrensning av arbeidstiden.

Mer enn det: Mye kom først på plass som avtaler mellom partene i arbeidslivet lokalt og sentralt. Disse avtalene forutsatte både organisasjonsfrihet og kontraktsfrihet. Og noen av dem var mer omfattende enn andre. En milepæl var Jernavtalen av 1907 – den første landsomfattende tariffavtale, som innførte bestemmelser om frivillig mekling og voldgift og som anerkjente partenes rett til å være organisert. Hovedavtalen, som omfatter alle medlemsorganisasjoner i LO og i Norsk Arbeidsgiverforening, ble inngått i 1935 og er senere flere ganger revidert og utvidet. Den regulerer ikke bare lønn, men også tillitsvalgtes rettigheter og plikter, kjøreregler ved forhandlinger og konflikter,

²⁵ T.H. Marshall, «Citizenship and Social Class», i *Class, Citizenship and Social Development* (New York: Doubleday Anchor, 1965, pp. 71-134.

vilkår ved permitteringer, medbestemmelse og tilleggsavtaler om bedriftsutvikling, likestilling, miljøarbeid, osv.

Poenget her er ikke bare å understreke betydningen av dette avtaleverket og de sentrale og lokale forhandlinger det gir rammen for. Mange av de avtaler som ble inngått om ulike forhold – for eksempel om pensjoner – er senere blitt innlemmet i lovverket, for eksempel som folkepensjon. Fra de senere år kan vi nevne den nye arbeidsmiljøloven, som trådte i kraft 1. januar 2006.

Endret land og endret liv

De store endringene i det 20. århundre ga et annet land og skapte et annet folk. En viktig drivkraft bak endringene har vært fagbevegelsen.²⁶ Fagbevegelsens arbeid har stått om *fem forhold*:

1. organisering og forhandling

- altså retten til å danne fagforeninger og inngå kollektive avtaler på vegne av medlemmene,

2. arbeidsvilkårene

- altså mulighetene til å påvirke lønnsforhold, arbeidstider, ansettelsesbetingelser og arbeidsmiljø,

3. sosiale rettigheter

- altså betingelser for arbeidstakerne som bedrer koplingene mellom privatliv og yrkesliv, som trygd under ledighet og sykdom eller pensjon ved en fastsatt aldersgrense,

4. politisk innvirkning og medvirkning

- altså muligheter til å påvirke arbeidsvilkår og samfunnsforhold gjennom koplinger til staten, dens lover, apparat og organer,

5. medlemstjenester

- altså forskjellige former for støtte som i fagbevegelsens tidlige fase kunne spenne fra enkekasser til fagforeningshytter, og som nå kan omfatte alt fra hjelp ved konflikter med arbeidsgiver (for eksempel ved oppsigelse) til hjemforsikring.

²⁶ Se delrapport 1 i denne serien: Gudmund Hernes, *Arbeidsliv og privatliv – det historiske bakteppet* (Fafo-rapport 2008:39)

Resultatet av innsatsen er blitt et annet land og et annet folk med andre liv – ja, helt andre levekår enn dem fagbevegelsen sprang ut av. Man kan si at de *problemløsninger* som fagbevegelsen bidro til ved endringene som det er gitt et riss av foran – har gitt noen *løsningsproblemer*. Blant dem er for eksempel finansiering av pensjoner, omsorg for eldre, tidspress når både mor og far jobber. Og arbeidsplassene er jevnt over ikke nedbrytende slik de var – tvert imot er de for mange et sted der de finner mening og venner ved siden av utkomme og livsopphold. Men løsningsproblemene må også diskuteres. Ikke minst hva som skal til om arbeidstakerne skal ønske å strekke yrkeslivets lengde og stå i arbeid i flere år.

3 Hva gir muligheter for gode og lange yrkeskarrierer?

Formålet med det historiske risset som ble gitt i kapitlet foran var for det første å vise hvordan noen av de store endringene i Norge i det 20. århundre slo ut i både et radikalt endret arbeidsliv og et radikalt endret privatliv – og ikke minst: i *koplingen* mellom dem. Og endringene har på alle måter vært dramatiske – alt fra at bønder og jordbruk som var landets hovednæringsvei nå bare utøves av et lite mindretall, til at kvinner, som mest var utenfor arbeidslivet, nå har en yrkesdeltakelse omtrent på linje med menns, om enn med mer deltid, til at de utgjør et stort flertall ved de høyere læresteder. Sammen med utviklingen der både mor og far jobber borte fra hjemmet, har det gått en institusjonalisering av barndommen – som spenner fra full barnehagedekning til alles rett til videregående opplæring. De fleste eldre tar hånd om seg selv, men når de trenger pleie og omsorg, skjer mer av den i offentlig regi.

Norges historie i det 20. århundre er langt på vei en suksesshistorie. Spørsmålet nå er hvordan suksessens mange virkninger skal møtes og hvilken rolle fagbevegelsen skal spille i dette møtet. Et av de mest slående uttrykk for suksessen er at folk lever så mye lenger – som nevnt ble en mannsalder lagt til forventet levealder på et hundreår. Og nå står vi foran eldrebølgen. Her er spørsmålet tosidig: Hvordan vil hver enkelt møte sin egen alderdom – hvordan skal de flere år de fleste får fylles mens man ennå har krefter til å være virksom? Og hva når bølgen av dem som trenger mer omfattende omsorg kommer?

I innledningskapitlet trakk vi opp hovedtrekk i kritikken av velferdsstaten som ble framført og forsterket i valgkampen 2009. Kritikken er sammensatt, og mye av den er imøtegått og bestridt.²⁷ Likevel synes det å være bred enighet om at det vil komme en kraftig økning i behovet for arbeidskraft for å opprettholde velferdstjenestene. Det er diskusjon om hvor mye og hvor mange som trengs. KS mener at det fordres 15 000 nye ansatte i eldreomsorgen i hver stortingsperiode framover.²⁸ Andre tall er gitt og forpliktende løfter avgitt – for eksempel i Arbeiderpartiets såkalte Verdigehetsgaranti,

²⁷ LOs leder Roar Flåthen sa for eksempel til VG den 28.8.09: «Vi er bekymret over at så mange står utenfor arbeidslivet, men det løses ikke ved dårligere trygdeordninger», og 1. nestleder i Fagforbundet uttalte: «Jeg synes det norske folk i stedet skal være stolt av den jobben de gjør. I stedet for å rakke ned på folk og bygge ned ordninger, må vi jobbe med å forbedre dagens trygdeordninger, slik at flere kan jobbe.»

²⁸ Se <http://www.dagsavisen.no/innenriks/article327701.ece>

som skal lovfeste minstestandarder for eldres tilbud, og som har som mål å etablere 12 000 flere årsverk i perioden 2008–2015.

Spørsmålet er hvor de som skal yte tjenestene skal komme fra. En løsning er å få flere av dem som nå er på arbeidsmarkedet i Norge til å gå over til velferdssektoren. En annen løsning kan være mer import av arbeidskraft utenfra, enten det er fra Polen eller Thailand. En tredje løsning er å anspore dem som jobber i sektoren til å fortsette lenger enn de gjør i dag. Kan, så å si, eldrebølgen møtes av en arbeidsbølge? For dette handler om mer enn hvem som skal jobbe og for hvilken betaling – det handler om hvordan vårt velferdssamfunn skal fungere. Som nevnt foran: Hvis flere fortsetter å jobbe i velferdssektoren, vil man kunne oppnå en dobbelteffekt: både mindre etterspørsel etter velferdstjenester fra de mange tusener som jobber der, og bedre tilbud ved at de forblir i jobb. Hvorvidt denne dobbelteffekten lar seg realisere, avhenger av hvordan oppgaven blir grepet an.

Derfor skal vi nå diskutere nærmere spørsmålet om yrkesdeltakelsen – hvordan flere kan få gode og lange yrkeskarrierer, slik at de ønsker å delta mer og fortsette lenger i arbeid.

Utgangspunkter for en slik diskusjon må være det faktum at Norge har flere kvinner, eldre og unge i arbeid enn i andre europeiske land. Den yrkesaktive befolkningen i Norge er hele 10 prosentpoeng høyere enn gjennomsnittet i EU. I 2002 var 66 prosent av de norske 55–64-åringene yrkesaktive, mot 38 prosent i EU. En viktig forklaringsfaktor er at kvinner i Norge har så høy yrkesdeltakelse – hele 13 prosent høyere enn snittet i EU. Dette skyldes foreldrepermisjon, gode omsorgsordninger, barnehager osv., som gjør det enklere å kombinere yrkesaktivitet med barn. Med andre ord: De norske velferdsordningene er en forutsetning for den høye yrkesdeltakelsen.

Norge skiller seg også ut fra de andre landene med en høy andel deltidsansatte. Fagforbundet er LOs største forbund med 305 000 medlemmer og en kvinneandel på 83 prosent. Av medlemmene er det 37 prosent som jobber heltid og ønsker at det skal være slik, mens 33 prosent ønsker å beholde deltidsjobbene de har. Det er imidlertid 17 prosent på deltid som ønsker å øke stillingsbrøken, mens 10 prosent heltidsansatte ønsker å redusere jobbtiden. Og to prosent i deltidsjobber ønsker redusert arbeidstid. Et fellestrekk ved dem som ønsker redusert arbeidstid, er høy alder.²⁹ Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelser viser at det er kvinner som tilpasser sin yrkesdeltakelse og karriere til mannens karriere og familiens omsorgsbehov. Mann og barn øker sannsynligheten for at kvinner jobber deltid – og de gjør det ikke bare før barna begynner på skolen, men også senere – hele 47 prosent av kvinner med barn i alderen

²⁹ Se Leif E. Moland, *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud* (Oslo: Fafo-rapport 2009:15).

7–15 år jobber deltid.³⁰ Når det gjelder innsatsen hjemme, er menn og kvinner blitt mer likestilt, men de deler mer på arbeid enn på ansvar.³¹ Man må også nevne at ni av ti norske arbeidstakere stort sett er fornøyd med jobben sin, selv om dårlig forhold til ledelsen er et økende problem. På den annen side er halvparten av funksjonshemmede fortsatt utenfor arbeidsstyrken, selv om mange av dem vil jobbe.³²

Etterspørselen etter arbeidskraft vil øke. Som det heter i utredningen om folketrygden i framtiden: «Hvordan vi kan sikre en høy og stigende yrkesdeltakelse blant eldre, har vært et hovedspørsmål i Pensjonskommisjonens arbeid.» Dette spørsmålet er ikke nytt: Pensjonsalderen har vært på vei ned, og kun 43 prosent i aldersgruppen 62–66 år var sysselsatt i 2001³³.

De to største gruppene seniorer som står utenfor arbeidslivet er uføretrygdede og tidligpensjonerte. Noen av disse har vært uføre hele livet, men det er også et betydelig antall personer som uføretrygdes de siste årene før ordinær pensjonsalder (67 år). Derfor har både avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA)³⁴ og pensjonspolitikken tatt sikte på å få flere av seniorerne i yrkeslivet til å stå lenger i arbeid enn tilfellet er i dag.

Men når man stiller spørsmålet om hvordan man skal anspore flere eldre til å jobbe lenger, må man altså ha i mente at i Norge, mer enn i andre land, gjør de eldre det allerede. Når halvparten av alle nordmenn mellom 55 og 74 år var sysselsatte i 2004, en svært høy andel sammenlignet med andre land. Eldre med høy utdanning jobber lengst, og mange er også aktive på arbeidsmarkedet med jobbytte og kursdeltakelse.³⁵ Og Norge har for så vidt et godt utgangspunkt, fordi nordmenn er blant dem som vil stå i arbeid lengst. I *European Social Survey* går det fram at mens andre europeere mener at den ideelle alder for å gå av med pensjon er 59, mener den gjennomsnittlige nordmann at 64 er den mest passende pensjonsalder – altså fem år lenger.³⁶ En undersøkelse av NAV

³⁰ Se Statistisk sentralbyrås samleside for arbeid for en rekke viktige data og funn om norsk arbeidsliv og arbeidstakere, <http://193.160.165.34/emner/06/arbeid/>. For en kommentar, se *Aftenposten*, 8.3.08., 8.3.08.

³¹ Se rapporten, *Likestilling og livskvalitet 2007. Survey om menn, likestilling og livskvalitet* (Norsk Institutt for kunnskap om kjønn: <http://www.nikk.uio.no/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=772>)

³² Se data og analyser fra Statistisk sentralbyrå på http://www.ssb.no/magasinet/norge_verden/art-2002-10-25-01.html og <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200805/06/index.html>.

³³ Vaage, O.F. (2003), *Yrkesliv eller pensjonisttilværelse. Levekår og tidsbruk i aldersgruppen 62-66 år*. SSB rapport 2003/18. Statistisk sentralbyrå. Oslo.

³⁴ Drøpping J.A. og T. Midtsundstad (2003), *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. Fafo- rapport 417.

³⁵ Se Statistisk sentralbyrå: http://193.160.165.34/emner/06/rapp_200609/

³⁶ Se *NSD-Nytt* nr. 4, 2007.

viser også at flere av dem som nå er mellom 45–66 år ønsker å jobbe lenger – flere enn hver fjerde sier faktisk det.³⁷

Og å få flere av seniorenene til å forbli i arbeidslivet har ikke bare en statsfinansiell og en arbeidskraftsmessig side – det er også et spørsmål om hva de ansatte finner verdifullt ved å stå i arbeid, under hvilke betingelser og på hvilke måter. Da må man først vite hvorfor de forlater arbeidslivet. Om dette er det tre hovedteorier.³⁸

Trekk, skubb og klemme

Standardforklaringene på hvorfor man forlater arbeidsmarkedet er av to slag: trekk og skubb.

1. Trekk

Etter vanlig økonomisk teori, vil folks valg om de fortsetter i jobb eller ikke være resultat av en avveining av hva de ser seg best tjent med: betalt arbeid og mindre fritid eller mer fritid og mindre inntekt. Det avgjørende er det som samlet sett fortoner seg som best. Eller med andre ord: Når man får grå hår, hva får gresset på den andre siden av arbeidsmarkedet til å fortone seg grønnere? Det kan skjelnes mellom tre forklaringsfaktorer.

Inntekt

Denne sier ganske enkelt at jo større et fall i inntekt ved avgang fra arbeidsmarkedet er, desto lenger vil man ønske å fortsette. Jo lavere pensjonen blir i forhold til den lønnen man har – altså jo større relativt tap –, desto mer forlokkende er det å holde fram i jobben. Gode førtidspensjonsordninger kan altså trekke flere ut av arbeid før fylte 67 år, mens gode inntektsutsikter ved fortsatt jobbing øker alternativkostnadene ved å slutte.

Det er betydelige forskjeller mellom land i livsprofilen i inntekt. I noen land, som for eksempel Frankrike, øker inntekten jevnt med ansienniteten fram til 60–64-årsalder, mens inntekten i England topper seg mellom 40 og 50 år.³⁹

³⁷ Se <http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Pensjon/199220.cms> .

³⁸ Teksten her bygger på Heidi Gautun og Gudmund Hernes, «Bestemor mellom jobb og oldemor,» i *Aldring og Livsløp* nr. 4 2006, s. 2 ff.

³⁹ *The Economist*, February 25, 2006.

Godt liv

Hvorvidt man ønsker å forlate yrkeslivet er ikke bare et spørsmål om hva man får av penger, men også om hvilken tilstand man er i, for eksempel når det gjelder helse, og hvordan man kan bruke pengene til konsum og fritid. De siste tiårene er de materielle kår og sosiale muligheter for eldre betydelig bedret – det samme er deres alminnelige helsetilstand: eldre er yngre lenger. Illustrasjoner på bedre vilkår er billige reiser til eller fast opphold på sydligere breddegrader med behagelig klima, hyggelige priser, god kost og lave alkoholavgifter. Før kunne folk bare synge «gjev eg var i eit varmare land». Nå kan de faktisk *være* i et varmere land – mange har leilighet i Spania eller tilsvarende steder. Enkelt sagt: For stadig flere er det bedre å være pensjonist.

Mening, kontakt og stimulans

For mange gir det å fortsette å jobbe god mening. Fast arbeid gir ikke bare noe å gjøre, men også et sted å være sammen – og noen som både stiller opp og som stiller forventninger og krav. Jobben kan gi mulighet for personlig utvikling: det skjer stadig nye ting, og det kan være interessante ting å lære. Og motsatt: mange har yngre kolleger som ønsker å trekke veksler på deres kompetanse og lære av dem. Det gir opplevelsen av å bli verdsatt på måter som forsvinner når man forlater jobben – selv om man da kan bruke mer tid på familiemedlemmer som trenger hjelp eller for eksempel på frivillig arbeid. Det må heller ikke underslås at selve *vekslingen* mellom jobb og privatliv er et gode for mange og, ja, at jobben noen ganger kan være et tilfuktssted når man har problemer på hjemmebane. Jobben gir et sosialt nettverk av kolleger, klienter og kunder som er der hver dag. Den gir en strøm av saker som må drøftes, kontakter som må pleies, oppgaver som må utføres og dermed potensielt mange som setter pris på innsatsen. Alt slikt gjør det mer attraktivt å fortsette å jobbe – man har noe og noen å gå til og opplever å være til nytte. Men jo mer man kan finne det samme utenfor arbeidslivet, desto mer fristende kan pensjonisttilværelsen fortone seg. Og mange velger gå av med pensjon etter samme mønster som kolleger i samme jobb: egen beslutning farges av andres valg.

Kort sagt: Jo mindre man taper inntekt, jo mer man får for pengene og jo mer jobben kan erstattes med et annet liv som gir mening, kontakt og stimulans, desto flere vil forlate arbeidslivet tidlig.

Resultater om disse forholdene i delrapportene fra Liv og arbeid-prosjektet kan sammenfattes slik:⁴⁰

- *Den reelle pensjonsalderen for en 50-åring i kommunesektoren og helseforetakene er opptil seks år lavere enn den formelle pensjonsalderen på 67, og den er særlig lav innen pleie og omsorg.*
- *Gjennomsnittlig ønsket pensjonsalder for Fagforbundets medlemmer er 63 år.*
- *Mellom 30 og 40 prosent ønsker å fortsette ut over 62 år, og denne andelen er noe større blant kvinner enn blant menn. Av disse er halvparten usikre på hvor mye de ønsker å jobbe.*
- *Drøyt en femtedel ønsker en gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen – altså delpensjon kombinert med delvis arbeid.*
- *Økonomiske insentiver spiller en rolle: Halvparten av dem som ønsker å fortsette i fulltids stilling etter fylte 62 år, ønsker samtidig å ta ut full pensjon.*
- *Blant dem som ønsker å fortsette i arbeid ut over fylte 62 år, legger vel én av ti vekt på at de ikke har råd til å gå av, altså at familieøkonomien ikke er god nok.*

2. Skubb

Hovedforklaringen ovenfor sier altså at folk kan fristes og trekkes ut av arbeidslivet. Den andre går ut på at de skubbes ut. Jobben kan være hard – fysisk, psykisk eller sosialt – og folk kan slites ut av det daglige kiv og mas.

Fysisk slit

Ulike arbeidsplasser påfører ulikt fysisk press – for eksempel med hyppige tunge løft, støy, fuktighet, vibrasjoner, osv. De som har mye av dette, ønsker seg i større grad vekk fra jobben. Og selv om arbeidsforholdene er de samme, kan de oppleves som mer slitsomme når kroppen eldes, man blir svakere og stivere og ikke lenger makter å løse oppgavene like lett som før. Psykologisk viktigst er følelsen av redusert mestring – som når Paul McCartney synger i *Yesterday*: «I'm not half the man I used to be». Blant dem som ønsker å forlate arbeidsmarkedet tidlig finner vi derfor ofte dem vi kaller

⁴⁰ Disse rapportene er, i rekkefølge: Gudmund Hernes, *Arbeidsliv og privatliv – det historiske bakteppet* (Oslo: Fafo-rapport 2008:39); Heidi Gautun, *Arbeidstakere og omsorg for gamle foreldre – den nye tidsklemma* (Oslo: Fafo-rapport 2008:40); Anna Hagen og Marjan Nadim, *Hvordan kan kompetanse bidra til å holde folk i arbeid* (Oslo: Fafo-rapport 2009:10); Sissel C. Trygstad, *Endringer i norske kommuner og konsekvenser for ansatte* (Oslo: Fafo-rapport 14: 2009); Leif E. Moland, *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud* (Oslo: Fafo-rapport 2009:15); Tove Midtsundstad, *Bedre helse, mindre slit og mer familie* (Oslo: Fafo-rapport 2009:16).

«sliterne» – de som hver dag opplever jobben som en byrde, ofte med mas, slit og træl, og kanskje med smerte.

Psykisk stress

Stress er, enkelt sagt, avstanden mellom krav og kapasitet – altså gapet mellom alt som må utrettes innen en gitt frist og evnen til å make det. Opplevd stress oppstår når man nærmer seg grensen for hva man mestrer, det er lite rom for selv å velge og konsekvensene av å gjøre feil er store. Psykologisk er det viktigste ikke å tape følelsen av kontroll, fokus og overblikk.⁴¹

En avgjørende faktor for hvorvidt man opplever stress er om man ser seg kvalifisert til å utføre de oppgaver jobben innebærer – ikke minst om man «henger med i utviklingen». Det er et spørsmål om hvilke kvalifikasjoner arbeidstakerne har og hvordan jobben endres med ny teknologi eller organisasjon. Mulighet og evne til å få fornyet sin kompetanse gir økt mestring og kan bidra til å holde folk i arbeid.

Sosialt stress

Gode sosiale relasjoner – folk man trives å jobbe sammen med – gjør en arbeidsplass tiltrekkende. Men når en kommer opp i årene, blir det færre igjen av dem man har jobbet sammen med i alle år. Mer enn det: De sosiale sidene ved jobben kan være eller bli belastende. Det er selvsagt hyggelig med inspirerende kolleger. Men relasjoner kan surne, og konflikter kan sette seg i miljøet. Eller man kan oppleve at det en gjør ikke blir sett – eller til og med oversett – av ledelsen. Å komme seg ut av jobben kan da oppleves som en befrielse. Motsatt kan man føle at «alderen gjør seg gjeldende», at det blir tyngre å gjøre jobben. Hvis man samtidig fornemmer at de som før var jevnbyrdige kolleger anser at man «trekker på årene og ikke makter å henge med», vil jobben gjerne bli vanskelig. Selv om man er veteran, kan man føle at man ikke blir regnet med på laget og iallfall ikke i «første-elveren». Så mens fysiske belastninger kan gjøre en jobb utmattende, kan sosiale spenninger gjøre den utrivelig.

Omstillinger

Stress oppleves ved større teknologiske og organisatoriske endringer. Det tilvante kastes om, det man kunne, blir mindre verd når rutiner endres, og kanskje må det læres mye nytt for at man skal fungere godt i de nye omgivelsene. Eldre arbeidstakere som bare har noen få år igjen, vil se det som mindre nyttig å lære alt det nye som trengs for å beherske ny redskap eller mestre nye rutiner. De kan selv konkludere at det ikke er møyen verd, mens arbeidsgiverne kan tenke på samme måte: Hvorfor lære gamle hunder nye triks?

⁴¹ I en undersøkelse som Synovate gjennomførte for *Dagbladet* i 2007 svarte 14 prosent – én av sju – at de bekymret seg ofte eller av og til for at de ikke strekker til i jobben, mens tallet stiger til 28 om man tar med seg dem som bekymrer seg innimellom.

Resultater om disse forholdene i delrapportene fra Liv og arbeid-prosjektet kan sammenfattes slik:

Fysisk slit

- *Jobbrelaterte forhold som har betydning for ønsket om å gå av tidlig, er fysisk eller psykisk belastende arbeid, helseplager eller høyt arbeidstempo på jobben. Det går et skille mellom helse- og omsorgssektoren og de øvrige områdene som Fagforbundet dekker. I helse- og omsorgssektoren vektlegger nesten halvparten helse- og arbeidsbelastninger som en svært viktig faktor for ønsket om tidligpensjonering, mens andelen er langt lavere innen de andre områdene. Lavt utdannede har flere helseproblemer og opplever arbeidet som mer belastende.*
- *Arbeidstakerne i helse- og sosialsektoren har selv mest tro på redusert arbeidstid, lengre ferie og/eller mer fleksibel arbeidstid om de skal fortsette. Det kan bidra til bedre mestring av belastende arbeid og større mulighet til å ta seg inn. Mange legger også vekt på redusert arbeidsbelastning og i større grad å kunne bestemme arbeidstempo og arbeidstid.*
- *De som jobber innen helse- og omsorgssektoren og ønsker å gå av tidlig, er hyppig i deltidsstillinger. At de ønsker å gå av tidlig, kan skyldes enten at jobben er slitsom, at de har en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet, eller det er fordi sektoren er blitt mer byråkratisk og tungvint.*

Kompetanse og psykisk stress

- *Å ha en jobb man mestrer og trives med, er den enkeltfaktoren som ser ut til å ha størst betydning for ønsket om å vente med å gå av med pensjon.*
- *Svært mange legger også stor vekt på betydningen av å bli sett og verdsatt av nærmeste ledelse.*
- *Å ha en jobb med mulighet for å lære noe nytt er viktig, men først og fremst ved muligheten for å lære noe nytt gjennom det daglige arbeidet. Folk over 50 legger mer vekt på mestring i jobben enn yngre, som mer betoner omskolering og etterutdanning.*
- *Undersøkelsen blant medlemmene i Fagforbundet viser at mange deltar i kompetanseutvikling: En av fem har tatt formell utdanning i løpet av siste år, og nær tre av fire har deltatt på kurs, seminarer og annen opplæring.*
- *Det er svært få som sier at de ønsker å gå av tidlig fordi de føler at de ikke mestrer jobben. Hovedinntrykket er at flertallet av Fagforbundets medlemmer opplever at de stort sett mestrer jobben sin godt, og at det i første rekke er andre forhold som gjør at de ønsker å slutte.*

- *Samlet sett gir ikke undersøkelsen et bilde av at medlemmene av Fagforbundet opplever at de presses ut av arbeidslivet på grunn av høye kompetansekrav. Tvert imot gir seniorene uttrykk for at de gjennom et langt arbeidsliv har utviklet den kompetansen som trengs i jobben. Eldre arbeidstakere har et mindre læringsintensivt arbeid enn yngre.*
- *Eldre i mindre grad enn andre arbeidstakere opplever å ha et udekket opplæringsbehov. Heller ikke er det slik at de fraskyndes å ta utdanning. Tvert imot, selv blant de eldste arbeidstakerne anser det store flertallet at de har gode muligheter for læring. Videre er det små forskjeller mellom eldre og yngre arbeidstakere når det gjelder støtte til læring fra overordnede. Men det er en forskjell i oppfatningen av passende tilbud – det er en viktigere hindring for eldre enn for yngre. De eldste foretrekker læring gjennom praktisk arbeidserfaring og kortvarige kurs. De som har mest utdanning fra før, tar mest videreutdanning.*
- *Samlet tyder undersøkelsen på at å delta i kompetanseutvikling ikke er en viktig motivasjonsfaktor i seg selv, men at det kan ha betydning i den grad det bidrar til mestring i jobben og at den kompetansen man har blir sett og verdsatt av ledelsen.*

Omstillinger

- *I 1980-årene øket kritikken mot den offentlige sektor. I årene som fulgte hentet moderniseringen av den offentlige sektor forbilder fra privat virksomhet, som ble sammensatt under etiketten «New Public Management» (NPM).*
- *På 2000-tallet har endringstakten i offentlig sektor vært høy, særlig i staten, og høyere enn i privat sektor.*
- *I et tiårsperspektiv har utskilling av ulike virksomheter og selskapsableringer tiltatt, særlig i kommunal sektor. Anvendelsen av NPM-inspirerte styringsprinsipper har endret arbeidstakernes hverdag.*
- *Omstillingene har gitt økt arbeidsmengde, nye arbeidsoppgaver, økt ansvar og nedbemanning, som Fagforbundets medlemmer har erfart. Tidspresset på ansatte har økt, og kravene til mestring tiltatt.*
- *Nye krav har ikke ført til økt opplæring; de som har fått større ansvar har ikke mer enn andre deltatt i ulike opplæringstiltak.*
- *Omorganisering slår ut i redusert opplevd innflytelse. Arbeidstakere som har vært gjennom omstilling de siste tre årene, vurderer sin innvirkning som signifikant lavere enn andre. De som vurderer sin innflytelse som lav, arbeider i virksomheter der det i liten grad tilrettelegges for arbeidstakere i ulike livsfaser og livssituasjoner.*

- *Majoriteten av Fagforbundets medlemmer sier likevel at de ikke har planer om å slutte i jobben, men de som har vært gjennom omorganiseringer er mindre tilbøyelige til å anbefale andre å søke jobb der de selv arbeider.*
- *Uvilje fra sjefen dersom de ansatte kommer med kritikk er utbredt, særlig hvis virksomheten har vært gjennom omorganisering. Det kan føre til rollekonflikter mellom hensynet til brukernes behov og krav til effektivitet.*

Så mens den første forklaringen ovenfor – «trekk» – legger stor vekt på inntekter og muligheter som kan gripes individuelt og dra deg ut, legger den andre forklaringen «skubb» – mer vekt på belastninger og strukturelle forhold som skyver deg ut. Disse kan også være knyttet til det psykiske og sosiale arbeidsmiljøet – alt som kan gjøre det ikke bare utmattende, men også utrivelig å være på jobb.

Her er det også på sin plass å trekke inn resultater fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse av norsk arbeidsliv. Den viser at stadig flere mener at de har gode muligheter til å utvikle seg gjennom jobben. Det gjelder alle, men særlig unge. Når det gjelder andre psykososiale faktorer, har utviklingen ikke vært like god. Dårlig forhold mellom ansatte og ledelse samt mellom ansatte er et økende problem. På arbeidsplasser der det oppleves konflikter, føler man seg ille til mote og er generelt mindre fornøyd med jobben. Sykepleiere og pedagoger er de yrker som mest opplever dette.

3. Klemme

Den første forklaringen over betoner altså inntekter, muligheter og mening som trekker deg inn og knytter deg til arbeidslivet. Den andre legger vekt på stressfaktorer som gjør det slitsomt å fortsette. Begge passer med standard økonomisk teori som betoner at individer velger sin beste tilpasning med hensyn til ulike belønninger og belastninger. Valget som treffes ses på som rent individuelt – ikke som et valg der også andre tar del eller legger sosiale føringar på det.

I praksis tar folk avgjørelser sammen med andre – og de tar hensyn til hverandre. For eksempel vil ektefeller som nærmer seg pensjonsalderen ikke treffe sin beslutning uavhengig av hverandre. Tvert imot vil de vurdere hvordan eget valg slår ut for den andre og for deres samlede velferd. Og de fleste har en større krets som de tar med i vurderingene – for eksempel barn og barnebarn og – i økende grad – eldre foreldre. Her bør det også nevnes at i et hundreårsperspektiv er det stadig færre godt voksne som bor sammen med sine foreldre. Dette er ikke et særnorsk fenomen: Tall fra USA viser at på midten av 1800-tallet var det nesten 70 prosent av personer over 65 som

bodde sammen med voksne barn; i 2000 var dette tallet sunket til 15 prosent.⁴² Når folk bedømmer om de vil fortsette å jobbe eller ikke, eventuelt hvor mye de vil jobbe, tar de konsekvensene for hele familien med i sin egen beslutning. De ser ikke på seg selv om en isolert øy, men som del av et nettverk. Mer enn det: de er innestøpt i et sosialt system med sterke kulturelle føringer på hvem i familien som bør gjøre hva, hvem som tjener best, hvor gode tjenester det offentlige kan tilby, hvem som er best egnet til å ta hånd om «gamle mor», osv. Og valgene oppleves ikke alltid som frie – ofte er det nøden som bestemmer, som når nære slektninger trenger at noen tar seg av dem. Tilpasningen er ikke rent individuell, men sosial.

En rekke undersøkelser er gjennomført, helt tilbake til 1970-tallet, som ser på hvordan velferdstjenester og offentlige tilbud hjelper mødre til å kombinere omsorg for små barn med yrkesdeltakelse.⁴³ Store endringer er også gjennomført for å gjøre «livsfaseklemme» mer overkommelig for småbarnsforeldre, i alt fra fødselspermisjon til barnehageutbygging. Men også for seniorene kan hensynet til barn og barnebarn spille med når de avgjør om de skal pensjonere seg. Derimot har vi i Norge vært lite opptatt av hvilken betydning besteforeldres omsorgsoppgaver for oldeforeldre har for deres tilpasninger til arbeidsmarkedet.

Flere undersøkelser viser at det er personer i femtiårsalderen som står for hoveddelen av den omsorg som familien gir til eldre over åtti, og at det i hovedsak er kvinner som gir denne hjelpen.⁴⁴

Med høyere forventet levealder og flere eldre, vil et større antall arbeidstakere omkring 60 år få gamle foreldre de må bistå. Forskningen har også dokumentert at slikt omsorgsarbeid kan føre til dårlig helse, et mer begrenset sosialt liv og redusert deltakelse i fritidsaktiviteter. Om dette har vi ennå lite kunnskap, for eksempel om de som yter omsorg føler at de må, eller ønsker å redusere arbeidstiden, eventuelt forlate arbeidslivet, om de skal makte disse omsorgsoppgavene. Men at mange vil komme i klemme, er hevet over tvil.

⁴² Se Steven Ruggles, «The Decline of Intergenerational Coresidence in the United States, 1850 to 2000,» *The American Sociological Review* Vol 72, December 2007, pp. 964-989.

⁴³ Se Helga Hernes, «Offentliggjøring av familien». I Haukaa, R. M. Hoel og H. Haavind, red. *Kvinneforskning. Bidrag til samfunns teori*, s. 28-40. Oslo: Universitetsforlaget, 1982); Arnlaug Leira, «Parents, children and the state: Family Obligations in Norway». ISF Report 96:23. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning, 1996); Anne Lise Seip, *Veiene til velferdsstaten. Norsk sosialpolitikk 1920-75* (Oslo: Gyldendal, 1994); Kari Skrede, «Gifte kvinner i arbeidslivet». Kapittel 5 i *Det Norske Samfunn*. (Oslo: Gyldendal, 1986).

⁴⁴ Susan Lingsom, «The Substitution Issue. Care policies and their consequences for family care.» (Oslo: NOVA- rapport 97:6, Norsk Institutt for forskning om Oppvekst, Velferd og Aldring, 1997)

Resultater om disse forholdene i delrapportene fra Liv og arbeid-prosjektet kan sammenfattes slik:

- *En stor del av dem som ønsker å tidligpensjonere seg, begrunner dette med forhold i privatlivet og ønsket om mer tid for familien: Nær to tredjedeler for å hjelpe barn og barnebarn, tre av ti for å hjelpe gamle foreldre eller svigerforeldre, og en av ti for å hjelpe syk ektefelle eller samboer.*
- *Det er lettere å få forståelse for hjelp til barn enn hjelp til gamle foreldre.*
- *Flere av Fagforbundets medlemmer har det siste året opplevd sykdom blant gamle foreldre enn blant mindreårige barn, noe som nok først og fremst skyldes at en stor del av medlemmene er over 50 år og ferdige med barnefasen.*
- *Ca. halvparten av alle i aldersgruppen 45–65 år har i dag én eller begge foreldre i live. Økende levealder vil øke denne andelen i årene som kommer. 70 prosent av dem som har én eller begge foreldre i live er yrkesaktive og gir praktisk hjelp eller pleie til dem.*
- *Dette slår over i arbeidsforholdet, enten ved uregelmessig tilstedeværelse, konsentrasjonsproblemer eller som hindring for å delta aktivt sosialt og til å fremme egen karriere.*
- *Det som ville hjelpe mest på arbeidsplassen, er mer åpenhet om og forståelse for livssituasjonen, mer fleksibel arbeidstid, mulighet til å være borte fra jobben enkelte dager når gamle foreldre trenger dem og mulighet til å ta permisjon. Å ha trygghet for at det offentlige stiller opp, er også svært viktig.*
- *Fire av ti av dem som har vært gjennom skilsmisse eller samlivsbrudd har brukt sykedager eller permisjonsdager på grunn av bruddet. |*
- *Lav bemanning i pleie- og omsorgsektoren fører til et arbeidspress der få klarer å stå i heltidsarbeid over mange år.*
- *Svært mange av Fagforbundets medlemmer jobber i helgene, på helligdager, på kveldstid og om natten – altså på tider de fleste bruker på sosiale aktiviteter eller privatliv. Da er det viktig for ansatte å kunne kontrollere arbeidstiden, men deltid er et av de få virkemidler som gir dette.*

Endret styrkeforhold?

Alle de tre forklaringene som er trukket opp foran – trekk, skubb og klemme – spiller en rolle for deltakelsen på arbeidsmarkedet. Da blir to spørsmål sentrale. For det første: hva er deres *relative betydning* for folks faktiske atferd: er det at de fristes eller trekkes ut av arbeidslivet på grunn av det gode liv som pensjonister, eller er det at de skubbes ut av slit og belastninger – *eller* er det forpliktelsene til å ta vare på familiens eldste som slår sterkest ut? Og kan vi i så fall vente oss forskyvninger i styrkeforholdet i årene som kommer?

For det andre: er det noen bakenforliggende faktor som ligger bak alle tre forklaringene? Dette vil vi nå ta opp.

4 Hva må gjøres? Fem tema for debatt

Formålet med Fafos prosjekt «Liv og arbeid» har vært å skaffe kunnskap som kan bedre grunnlaget for en politikk som gir nye muligheter for gode og lange yrkeskarrierer. Det er framlagt seks delrapporter. De gir dels det historiske bakteppet for endringer i forholdet mellom arbeidsliv og privatliv, dels tar de for seg ulike sider ved samfunnsmessige endringer som kan tilskynde eller fraskynde folk til å stå i arbeid. I tillegg ble det gjennomført fokusgruppeintervjuer for å komme bak svarene i spørreskjema og statistikk, der tillitsvalgte kunne sette sine egne ord på ulike sider ved jobb og privatliv. Dette kapitlet bygger i stor grad på disse fokusgruppeintervjuene.

Finnes det noen fellesnevner blant de faktorer som påvirker hvorvidt folk ønsker å fortsette i arbeidslivet? Svaret er ja, og stikkordet er mestring.

Mestring vil si å kunne løse sine oppgaver innen de rammer som er gitt og med de ressurser som er for hånden. Ja, mestring innebærer faktisk noe mer: muligheter for å kunne endre sine handlingsvilkår, alene eller i fellesskap med andre. Det fordrer både oversikt over den situasjon man er i, og tro på at den ved egen innsats kan endres og bedres.

Opplevelsen av mestring i arbeidslivet avhenger ikke bare av forhold på jobben, men også i privatlivet. Det som skjer i privatsfæren kan skape problemer i arbeidssfæren, og omvendt. For alle arbeidstakere er det tale om hvordan de er i stand til å håndtere begge deler på én gang – derfor er også denne koplingen et spørsmål om mestring.

Arbeidet selv har en dobbeltkarakter både fysisk, sosialt og psykologisk.

Fysisk kan jobben man har både bryte ned og løfte opp. Arbeidet sliter på når det er kroppslig belastende: når man utsettes for forurensning ved støv, gass eller kjemikalier; når man plages av støy eller bråk; når man belastes av tunge løft og ubekvemme arbeidsstillinger; når man utsettes for sterk varme eller kulde – kort sagt når det er risiko for belastningsskader eller arbeidsulykker. På den annen side kan jobben også medføre bevegelse og bruk av muskler som kjennes godt og gjør én ledig og sterk.

Den sosiale organisering av arbeidet kan også slå begge veier. Det kan være utmattende og nedbrytende å måtte jobbe i høyt tempo, uten tid til å gjøre jobben skikkelig, og kanskje må man kutte ned på lunsjtid og pauser. Å utføre arbeidet slik det foreskrives kan innebære å måtte gjøre det dårligere enn det man synes går an, eller man må gå på akkord med personlige verdier. Eller man kan bli satt til oppgaver man ikke er opplært til, og derfor oppleve utilstrekkelighet. Møtet med kunder, klienter og pårørende med sterke følelser kan være stressende, det samme kan det være å ta imot

klager over forhold man selv ikke rår med. På den annen side kan jobben organiseres med betydelig frihet til selv å bestemme tempo eller pauser, når ulike oppgaver skal løses og på hvilken måte det skal skje.

Opplevelsen av å mestre jobben avhenger av det sosiale miljøet også på andre måter. Tåler ledelsen kommentarer til det som er kritikkverdige, betenkelig eller uforsvarlig? Vil lederne høre på det man har å si? Vet de konkret hva som kreves for å gjøre en god jobb, eller flyter de oppå? Gir ulike ledere motstridende instruksjoner? Har de blikk for den jobben man gjør, og gir de anerkjennelse til dem som har stått på?

Sosialt stress og sosial frustrasjon kan også opptre i forholdet mellom ulike yrkesgrupper – for eksempel når de som står nederst på rangstigen er gode nok til å erstatte bedre lønnete når disse vil være borte på kurs, mens de tar tilbake oppgavene straks det er bekvemt? Er det strid og kjevlighet mellom profesjonene? Og hva når kolleger får andre problemer – for eksempel når de begynner å trekke på årene og noen begynner å behandle dem som tutlete? Har ledelse og kolleger respekt for svakhet, enten den er permanent eller midlertidig?

Stress i jobben kan være et resultat av situasjonen i privatlivet. Som det er dokumentert foran: Når barn eller gamle foreldre trenger omsorg, eller når man selv står i et samlivsbrudd, trekker det oppmerksomhet og tid – og leder ofte til fravær og sykmelding. I mildere form kan også mange oppleve at kravene på jobben ofte forstyrrer hjemme- og familielivet. Ja, grensen mellom privatliv og arbeidsliv er for mange blitt mer porøs: man kan svare på e-posten hjemme, ta telefoner fra kolleger og sjefer døgnet rundt og kanskje venter de at man skal være tilgjengelig hele tiden. Ja, for noen blir jobben omtrent 24/7. Når grensen mellom jobb og hjem blir mer flytende, blir rollekonflikter mer påtrengende. Men på den annen side: Når det er kjevlighet på hjemmebane, er arbeidsplassen som et tilfluktsrom: der kan man prate og søke råd hos kolleger, som kan gi trøst og støtte. Det blir som en omvendt fritid – fritid fra familien: på jobben er man mer og mindre hele tiden del av en gruppe som motiverer hverandre og som kan gi fellesskap, sympati og fredagspils – og, ja, kurs, reiser og julebord.

Kort sagt: Arbeidets dobbeltkarakter vil si at det er noe som både kan holde deg oppe og gi deg mening – men også er noe som kan tyngde deg og trekke deg ned. Det kan være et sted for utfoldelse eller en arena for nederlag. Det kan være plassen som utfyller privatlivet eller stillingen som fortetter uforenlige krav.

Allmenntilstanden i norsk arbeidsliv

Rent allment er tilstanden i norsk arbeidsliv god. Det skyldes kanskje først og fremst fagorganisertes kamper og krav, forslag og forhandlinger, ikke bare gjennom tiår, men gjennom mer enn et hundreår. Hvor god situasjonen er, kan enkelt dokumenteres.

Statistisk sentralbyrå har gjennomført flere levekårsundersøkelser om arbeidsmiljø helt tilbake til 1970-årene. Blant resultatene fra den siste, i 2006, er:⁴⁵

- Sysselsettingen i Norge er høy, og få var redde for å miste jobben. Stadig flere mener at de har gode muligheter til å utvikle seg gjennom jobben – ni av ti ansatte oppga at de har gode muligheter til å utnytte utdanning og arbeidserfaring i jobben. Nær åtte av ti sier at mulighetene til faglig videreutvikling er gode – menn mer enn kvinner.
- Mange av de sysselsatte mener at de har stor grad av selvbestemmelse i eget arbeid – altså at de kan velge tempo og tidspunkt for pauser og måten de utfører jobben på.
- Grad av selvbestemmelse har økt over tid og stiger med alderen – menn bestemmer mer over egen arbeidsdag enn kvinner.
- Eldre oppga i større grad enn yngre at de sjelden eller aldri får støtte og hjelp i arbeidet.
- En av fire meldte at de sjelden eller aldri får tilbakemelding fra overordnede på hvordan de utfører jobben – og eldre får det sjeldnere enn yngre.
- De fleste indikatorer tyder på at få er utsatt for problemer med det fysiske arbeidsmiljø – og dette har vært stabilt fra 1989 til 2006. Viktige bedringer kom i tiårene før. Men kvinner er overrepresentert blant de utsatte, noe som kan henge sammen med at de er overrepresentert i de to fagområdene som rapporterte høyest på dårlig inneklima: pedagogisk arbeid og sykepleie.
- Siden 1946 har det blitt en million flere sysselsatte personer i Norge. Økningen har funnet sted i tjenesteytende virksomhet. I primærnæringene har derimot sysselsettingen gått tilbake, og andelen i primærnæringene er redusert fra 32 til 3 prosent.
- Samtidig er arbeidstiden betydelig redusert: Utførte timeverk per sysselsatt person er i gjennomsnitt minsket med en tredel siden 1946.⁴⁶
- Fire av ti opplevde konflikter mellom ansatte og ledelse – en stigning de senere år. Kvinner erfarte dette oftere enn menn, de eldste opplever det mest. Det forekommer konflikter mellom ansatte i mindre grad – nær tre av ti opplevde dette; mønsteret mellom gruppene er det samme som for konflikter med ledelsen. Det er flest konflikter i helse- og undervisningssektoren, og flere konflikter i offentlig enn i privat sektor.

⁴⁵ Se <http://www.ssb.no/arbmiljo/main.html>

⁴⁶ <http://www.ssb.no/ssp/utg/200702/07/>

Arbeidets dobbeltkarakter kommer til uttrykk i disse resultatene. For selv om allmentilstanden i norsk arbeidsliv er god, er det likevel betydelige ulikheter både innen og mellom ulike yrkesgrupper.

Et felles tema ligger under disse variasjonene: Opplevelsen av mestring, enden det er tale om fysiske forhold eller sosiale relasjoner. Spørsmålet er derfor hvilke forhold dette temaet inviterer til å ta opp og hvilket perspektiv som skal legges for debatten.

Tema for debatten

Gitt arbeidets dobbeltkarakter – og de gjennomgående gode forhold i norsk arbeidsliv – hvilke spørsmål reiser rapportene fra prosjektet «Liv og arbeid» for fagbevegelsen? Her skal vi peke på fem. De er inspirert ikke bare av statistikk som er hentet inn og analyser som er gjort, men vel så mye av de fokusgruppeintervjuer som ble gjennomført.

1. Arbeid – mest for inntekt, eller også for personlig vekst?

Arbeidets dobbeltkarakter – at det både kan være en nedbrytningskraft og et utviklingsmoment – betyr at man kan se på framtidens arbeidsliv på to måter. Starter man med det første – at arbeidet kan bryte ned, blir det en hovedoppgave å redusere den tid mennesker bruker i arbeid og slit – altså kortere dager, lengre ferier, færre år. Selsagt er svært mye arbeid nødvendig; for å ta seg av alle som trenger hjelp, for å løfte de mange som lever i fattigdom, for å forsørge familien og for å skaffe seg selv et utkomme. Men i dette perspektivet er den viktigste del av livet det som skjer utenfor arbeidslivet – ja, det egentlige er fritidslivet.

Et alternativt perspektiv kan man hente hos en av de gamle klassikere, Karl Marx. Han tok det motsatte utgangspunkt, ved å framheve at arbeidet ikke bare er noe man gjør for å skaffe seg et levebrød, men det man søker for å utvikles som menneske. Hvorvidt det er mulig, mente Marx ville bestemmes av hvordan arbeidslivet var organisert. For arbeidslivet kan formes slik at det hemmer, ikke fremmer menneskelig utvikling. Denne sosialt påførte avstanden mellom det mennesker kunne bli gjennom arbeidet og det de faktisk blir, kalte Marx «fremmedgjøring». Ja, han mente at den fremste samfunnsmessige utviklingskraft på hans tid, industrialismen, var organisert slik i den tidlige kapitalismen at den ble den største hemske for menneskelig utvikling. Selv med maskiner som kunne gjøre arbeidet lettere og mer variert, førte organiseringen av fabrikkene på hans tid til lange dager, monotont jag og træl som ikke bare tømte arbeidet for innhold, men også brøt arbeidsfolk ned fysisk og psykisk. Jobben ved samlebandet er selve sinnbildet på denne situasjonen: Det setter takt og tempo, operasjonene arbeiderne skal utføre er nærmest en del av det, og strengt programmert, de er ensformige og gir lite rom for sosial samhandling – og alt er utenfor arbeidernes egen kontroll. Resultatet på Marx' tid var ubegrenset arbeidstid, barnearbeid, slitasje, sykdom og elendighet. I stedet for utvikling fikk man utbytting. Med andre ord: *Selve*

samfunnet var bygget slik at det motvirket personlig vekst – menneskenes evner ble fordervet, ikke foredlet. Fremmedgjøringen var altså ikke en personlig skavank – det var et organisasjonstrekk ved den tidlige industrikapitalismen: Produksjonen var foranstaltet slik at menneskene ikke ble frigjort, men misbrukt. I tillegg til selve slitet, kastet krisene stadig arbeidsfolk ut i ledighet, slik at tilværelsen var grunnleggende usikker. Alt dette skapte sterke konflikter på den enkelte arbeidsplass og klassekonflikt i samfunnet sett under ett.

Under slike forhold måtte hovedskytset fra arbeiderbevegelsen rettes mot å begrense arbeidstiden, sikre arbeidet, heve lønnene og bedre arbeidsmiljøet. Fagbevegelsens historiske innsats har langt på vei stått om dette. Målene er stadig viktige, og innsats for å nå dem alltid nødvendig for mange.

Undersøkelsene denne rapporten bygger på, viser at mange stadig har et forjaget liv, de har problemer med å få hverdagen sin til å gå opp og henge sammen. Men det store bildet nå er likevel et annet. Levekårsundersøkelsene dokumenterer at dagens norske arbeidsliv er ganske fjernt fra den situasjonen Marx beskrev for sin tid. Nå er de fysiske forhold i hovedsak bra, og stadig flere mener at de har gode muligheter til å utvikle seg. Selv om det er en del konflikter, ville de fleste anbefale andre å gå inn i den typen jobb de selv har. Men ingen må underslå at det store bildet også dekker store ulikheter mellom grupper, både i det jobbene gjør med dem, hva de kan få for og få ut av den jobben de har. Så kampen for likere lønn kan ikke avblåses.

Men én viktig debatt gjenstår. For mye av dagens samfunn er bygget mest på det syn at produksjonens formål er å lage produkter, altså varer og tjenester, vi utveksler med hverandre, og der arbeidsdeling og spesialisering kan gi oss alle mer av det vi ønsker. Begrenser man seg til dette, ignorerer man det som er produksjonens viktigste biprodukt – at produksjonen også danner mennesker, former levekår og preger forestillinger. Altså at det er i arbeidet og på arbeidsplassene at menneskene hele tiden formes og utvikles.

Legges dette siste perspektivet til grunn, blir en hovedoppgave å fylle flere jobber med mer innhold. Og da blir et hovedmål for politikken ikke *kortere* arbeidsdager for alle, men *mer interessante* arbeidsdager for alle. Førsteprioritet vil ikke være *lavere pensjonsalder*, men *lenger arbeidsliv i et arbeidsmiljø som stadig gir deg anledning til å lære, utvikles og være produktiv sammen med andre*. Oppgaven overfor produksjonslivet blir altså å skape utviklende arbeidsplasser i solidariske miljøer. *Det* er det motsatte av å se på mer fritid som selve livets mål – altså at vi primært utfolder oss og former oss selv *utenfor arbeidet*, mens vi er utenfor oss selv *i arbeidet*. Spørsmålet blir da ikke bare hva vi *får igjen* for arbeidstiden, men hva vi *kan skape og formes til* i arbeidstiden. Løftes den ideen fram, må vi på nytt se på hvordan arbeidslivets organisering fremmer eller hemmer personlig utvikling og et rikt sosialt liv. Eller sagt på en annen måte: I dette perspektivet ses det yrkesliv man har på som en oppdagelsesreise, der det man

kan oppdage ikke bare er nye arbeidsforhold, men også nye sider ved seg selv, av alt det som bor i én.

2. Kontroll og mestring

Foran har vi pekt på hvordan fravær av kontroll over egen arbeidssituasjon skaper stress og frustrasjon som kan slå ut i redusert arbeidsevne og arbeidslyst, og dernest i sykdom og fravær. Stresset blir til i gapet mellom krav og kapasitet, og man føler at tiden eller kompetansen ikke strekker til. Det er flere områder som krever spesiell årvåkenhet for å redusere stress og øke mestring:

- *Usikre ansettelsesvilkår.* Dels gjelder det angsten arbeidstakere opplever når jobben kan bli borte og man kan miste det utkomme som trengs for å betale regninger og renter. Men det gjelder også dem som må slite med deltidsstillinger og for å få ekstravakter. Det fører også til spenninger på hjemmefronten fordi man gjerne på kort varsel må ta vakter på ubekvemme tider, slik at man ikke kan planlegge helgene, tid for ungene og omgang med venner. Ofte må man gå ned i stillingsbrøk for å mestre alle kravene. Og siden man lever et så omskiftelig yrkesliv, blir også relasjonene til kollegene flyktige. Stress og sykefravær går opp. Samfunnet har en temmelig usynlig reservearmé som må trå til på tider som gjør at andre kan fungere normalt – personale som rydder, renholder, rigger, reparerer og monterer er eksempler. Men dermed får de selv et liv som er mindre forutsigbart.
- *Overbelastning.* Arbeidstakere kan føle at de lesses på så mange oppgaver at de ikke får gjort det som er pålagt. Tiden blir for knapp, det blir for mye pes og følgene av feil kan bli store. For eldre arbeidstakere vil stresset øke når de opplever at helse svekkes, reservekapasiteten synker og de har mindre å gå på. Høy alder forsterker effekten av dårlig helse, fordi det blir vanskeligere å være i arbeid.⁴⁷ Stresset øker også når eldre fornemmer at kollegene begynner å behandle dem som svekket – mens de yngre kan på sin side føle at de må dra mer av lasset.
- *Standard.* Arbeidstakere kan oppleve at det blir en kløft mellom deres egne faglige standarder og den jobben de tillates å gjøre. Hjemmehjelperen kan bare ha avsatt et kvarter til vask og stell, men kan selv mene at det klienten trenger, er en ordentlig samtale. Det man vil se på, er ikke tidsskjemaet, men på hvordan pasienten har det. På pleiehjemmet går det raskere å vaske en pasient enn å gi pasienten en vaskeklut. Det er enklere på eldreheimmet å trille pasienten rundt enn å hjelpe til med å gå. Dermed får man en avhengig pasient, ikke en selvhjulpen; en rullestolbruker, ikke en som kan gå. Personen som kom inn på sykehjemmet blir en sykehjemspasient. Bruk av harelabb går på både yrkesstoltheten og samvittigheten løs. Det som er raskest å gjøre, oppleves ikke som faglig forsvarlig. Stresset stiger når man ofte må

⁴⁷ Se <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200901/08/index.html>

gjøre ting man mener burde vært gjort annerledes, og man ikke kan holde det man regner for sin faglige standard. Kort sagt, man er i en tvangssituasjon fordi det de ikke kan stå inne for, er det de må gjøre.

- *Anerkjennelse.* Mange opplever ikke å bli sett av ledere og kolleger, eller at deres bidrag til helheten synes eller synliggjøres. Signaler blir ikke fanget opp eller tatt, ikke minst når det er et profesjonshierarki som dominerer. Og ulike profesjoner kommer med sine ulike briller. Det kan føre til kulturkløst når det kommer folk med trening i gruppepsykologi som vil snakke om «hvordan har vi det», når de på golvet er opptatt av at maskinene virker eller at vognene kan gå. Og videre: Hvis det kommer «blårussledere med null gangerfaring» som skal treffe avgjørelser om konkrete forhold eller sammenhenger de har liten peiling på. Enkelte yrkesgrupper har også opplevd et fall i anseelse gjennom yrkesløpet – for eksempel i sporveien, der ansatte med uniform var velansett, men nå kan føle at de har tapt omdømme, må bruke gammelt materiell og får mye negativ oppmerksomhet i mediene og klager fra publikum.⁴⁸ På den annen side sier de som er lavest på totempelen også at de tåler store belastninger hvis de blir sett og hørt.
- *Forskjellsbehandling.* Arbeidsplasser består gjerne av ulike yrkesgrupper og profesjoner. Det fører ofte til at ulike grupper behandles ulikt. Det kan gjelde alt fra deltakelse i fellesmøter til mulighetene til å ta kurs eller lønnsutvikling og arbeidstider. Kontrollen over slike forhold er ofte ulikt fordelt mellom gruppene. Det fører til at ansatte lar være å si fra om forhold som lett kunne rettes, og når det hele bare får gli, vil vanskene hope seg opp. Når utviklingsmulighetene og påvirkningsmulighetene er så forskjellige, opplever de som blir hengende etter at de blir forbigjort – det samfunnsforskerne kaller «relativ deprivasjon».

Alle disse faktorene vil øke stresset, redusere følingen av mestring og dermed ønsket om å fortsette som yrkesaktiv.

⁴⁸ Statistisk sentralbyrå sammenfattar sine funn om konflikter, mobbing, trakassering og vold på arbeidsplassen slik: «Ser vi ... på ulike yrkesgrupper, finner vi interessante forskjeller. Det er særlig transportarbeidere og operatører av mobile maskiner som skiller seg ut. Yrkestittelen forteller stort sett hvilke yrker dette er, altså sjåfører innen både person- og varetransport samt ulike typer maskinførere. Av disse oppgir nesten 9 prosent at de er utsatt for mobbing; i overkant av 6 prosent blir mobbet av arbeidskamerater og nær 4 prosent av overordnede. Dette er en yrkesgruppe som nesten bare består av menn. Også hjelpearbeidere innen tjenesteyting kommer dårlig ut sammenlignet med andre yrker. Gruppen består i hovedsak av rengjøringspersonale, vakter, dørvakter og renovasjonsarbeidere, og tett opp under 6 prosent i denne gruppen opplever å bli mobbet. Dette er en yrkesgruppe hvor tre av fire er kvinner, og selv om kvinner i denne yrkesgruppen i noe større grad enn menn er utsatt for mobbing, er forskjellen for liten til å si om det er en tendens...» Se <http://www.ssb.no/ssp/utg/200704/08/>.

3. Avveksling, læring og utvikling

Arbeidet oppleves som tyngre når det reduseres til ren rutine – å måtte gjøre det samme om att og om att. Det er ikke bare samlebåndsarbeideren som møter slik ensformighet – det kan også skje for dem som har deltatt i tusen fødsler eller har hjulpet ammende ved såre pupper for n-te gang, for dem som har vasket den samme korridoren utallige ganger eller tatt hånd om den samme aldersgruppen elever år etter år etter år. Når alt blir det samme morgen og kveld, dag etter dag, røyner gjentakelsene på. Det er ikke rart at en går tom eller blir utbrent når en stadig traver på den samme tredemøllen.

Å få ny eller utvidet kompetanse er en måte å møte dette på – påfyll og faglig oppdatering. Men samtidig få anerkjennelse av at man har lært mye gjennom et langt liv er også viktig – alt det som ikke står på noe papir, men som godt kunne gjort det.

Et alternativ til kompetanseheving er derfor å la veteraner, som har så mye erfaring som sitter i hendene og hodene, ta del i opplæringen av andre eller nye, slik at de nyansatte får en katapult inn i miljøet. For eldre er det å bli brukt som instruktør i seg selv en form for anerkjennelse. Men noen ganger kan det også skape spenninger – for eksempel når det ansettes folk til å lede som kommer uten å kunne jobben. Eller når de som har gjort jobben i alle år og kan den ut og inn, blir satt til å lære opp nyansatte med mer utdanning og likevel får 20 000 mindre i lønn. Særlig hvis det viser seg at de nyansatte ikke er så dugende heller. Problemet er at de som har utdanning, tar utdanning – de som kommer med mye formell utdanning stiller ofte først når det gjelder å få permisjoner og «nødvendig kompetanseheving», og får fylle på med det som er interessant utenfra. De som fra før er nederst, stiller bakerst, og lærer etter hvert at det ikke er noen vits i å søke om noe som kunne brakt dem videre.

Og jo høyere man kommer opp i hierarkiet, desto lavere er kunnskapen om fagutdanning – de som kommer fra universiteter og høyskoler, kjenner lite til den. Innholdet i et fagbrev er lite kjent, og det opprettes for få lærlingeplasser – ja, lærlinger er mer anerkjent i privat enn i offentlig sektor.

4. Faste roller eller fleksible mønstre: Livsfasepolitikk

Det meste i punktene ovenfor handler om forhold på selve arbeidsplassen – ikke om forholdet mellom arbeidsliv og privatliv. Her er stikkordet for mestring fleksibilitet.

Et eksempel på fleksibilitet er ordningen med kjernetid, som lar arbeidstakerne innvirke på når de skal begynne og slutte arbeidsdagen. Et annet er den ekstra ferieuken som arbeidstakere over 60 år har rett til, og som de vanligvis selv kan bestemme når skal legges. Et tredje og bedre eksempel er utviklingen av ordningen med fødselspermisjon. Den har på en helt annen måte enn for tidligere generasjoner gjort det mulig å kombinere barn med jobb – og det har ført til at fødselsratene i Norge har tatt seg opp, i motsetning til industrialiserte land som i liten grad har gått inn på tilsvarende ordninger. Det får konsekvenser for yrkesdeltakelsen i andre aldersgrupper. For eksempel er det langt vanligere i Frankrike enn i Norge at besteforeldrene daglig tar del

i manøvreringen av barnebarna – følger dem til skole eller barnehage, stiller opp når de er syke osv. Så velferdsordninger som fødselspermisjon, skolefritidsordninger og full barnehagedekning er faktisk flergenerasjonspolitik. Når man har rett til å være hjemme med barna når de er syke uten at det går ut over inntekten, reduserer også dette stresset og øker følelsen av å kunne mestre hverdagen.

Der nye spenninger kan oppstå, er når eldre arbeidstakere må stille opp for enda eldre foreldre. For her er det mindre rom både for fraværsdager og fleksing. Mange opplever også at effektiviseringen av helsevesenet har økt problemene for dem som er i jobb – det er lagt opp slik at pårørende mer og mer må involvere seg. Ikke minst når det gjelder koordinering av avtaler og transport av alt fra hjemmehjelp til hjelpemiddelsentral, fra fysioterapeut til fastlege. Å gjøre dette uten at det skal gå ut over jobben er ugreitt – ikke minst hvis man skal kjempe mot telefonsvarere med panfløytemusikk. «Man må være frisk for å få nødvendig helsehjelp». Da må de som er i jobb enten gå på deltid eller – om de ikke skal skulke – bruke feriedager eller sykmelde seg hvis de ikke har råd til å tape inntekten. Og mange opplever det stressende å jukse med sykepene, selv om det er med de beste hensikter, og selv om det offentlige sparer inn beløpet i den andre enden.

5. Modellavtaler

Mange av de forhold som er berørt ovenfor står allerede høyt på fagbevegelsens prioriteringsliste. Og mye av det er nedfelt som lovfestede rettigheter og forpliktelser. Det fremste uttrykket for dette er selvsagt arbeidsmiljøloven – ikke minst i det som kan kalles «drømmeparagrafen» – §4:

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidsmiljøet i en virksomhet skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer (§ 4-1). Videre stilles det krav til det psykososiale arbeidsmiljøet: det skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas (§ 4-3). Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Arbeidstakere og deres tillitsvalgte skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene og skal medvirke ved utforming av dem (§4-2) Den enkelte arbeidstaker skal gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid, i organiseringen av arbeidet skal det tas hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger, legges vekt på mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar, gis mulighet til variasjon og se sammenheng mellom enkeltoppgaver og gis opplæring slik at arbeidet kan utføres. Ved omstilling skal det gis både informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling.

Men det loven sier, er hva som skal være – ikke hva som faktisk er. Derfor er det for det første nødvendig med en løpende overvåking av arbeidsforholdene.

For det andre må det stadig gjøres nye analyser av hvordan samfunnsmessige endringer slår ut i den enkeltes livssituasjon – for eksempel hvordan ny teknologi gjør det mulig «å være på jobb døgnet rundt», eller når demografiske endringer øker andelen eldre med eldre foreldre

Det tredje som trengs er oppfinnsomhet og eksperimenter, slik at det som er tidens beste praksis kan bli standard praksis. Her har ulike bedrifter og kommunale og statlige enheter gått i front, de har lært av hverandre, og flere følger etter. For eksempel har både Storebrand og Linjegods fått pris fra Senter for Seniorpolitikk for sin helhetlige og aktive seniorpolitikk. Men andre etater har også kommet langt på vei. For eksempel har Østfold fylkeskommune utviklet en egen seniorpolitikk under mottoet «Kontroll over egen arbeidssituasjon – for kvalitet og arbeidsglede». Her legges det ikke bare vekt på interessante og tilpassete arbeidsoppgaver, men også på fleksibel arbeidstid, kompetanseartikkel, seniorkurs, seniorpermisjon med lønn – og permisjon med lønn for tilsyn av syke foreldre ut over 10 dager med velferdspermisjon, som også er berammet.⁴⁹ Universitetet i Oslo inngikk i 2007 en avtale om seniorpolitiske tiltak med UiO og tjenestemannsorganisasjonene Parat, NTL, Forskerforbundet og Akademikerne.

Poenget med disse eksemplene er å vise at flere eksperimenter er underveis og at fagbevegelsen spiller og kan spille en stor rolle både ved utformingen av avtaler og overføring av erfaringer og utprøving av nye modeller. Fagbevegelsen er stadig i bevegelse – og den beveger.

Sluttord

De store endringer av det norske samfunnet har gått sammen med store endringer av koplingen mellom arbeidsliv og privatliv. Ved begynnelsen det 20. århundre fant det meste av omsorgen sted innen familiens rammer – ofte med bistand av kvinner som hushjelp. Men den tid barna da tilbrakte hjemme før de kom ut i arbeid, var langt kortere enn i dag: skolegangen var jevnt over kort, og de unge kunne komme i jobb uten mye formell skoleing – jenter som nevnt ofte som hushjelp, gutter i ufaglærte jobber på gård eller i fabrikk. Og de eldre som gikk av, kunne ikke vente å leve så lenge etter arbeidslivets slutt. Så selv om de trengte omsorg, var det i færre år.

Gjennom det 20. århundre øket levealderen, flere blir gamle og de gamle lever lenger. Ikke bare har nødvendigheten av omsorg for eldre økt. Den tid og de ressurser som settes inn mot barn og unge har også økt sterkt – med barnehager, skolefritidsordninger, stadig flere undervisningstimer i grunnskolen, rett til videregående opplæring for tenåringene og en alt voksende andel som studerer for 20-åringene.

⁴⁹ Se http://www.ostfold-f.kommune.no/modules/module_123/proxy.asp?D=2&C=357&I=18953.

Dermed har den andelen av befolkningen som er avhengig av de yrkesaktive for sitt livsopphold økt i begge ender, både blant de eldre og de yngre – «avhengighetsbrøken», som det heter, har økt.

Derfor, nå ved inngangen til det 21. århundre står landet overfor den paradoksale situasjon at den generasjonen som i så stor grad bygget opp velferdssamfunnet, er så mange og lever så lenge at de selv får et økende behov for velferdssamfunnets tjenester. Det vil utsette det norske samfunnet for større press. Skal eldrebølgen møtes uten at standardene senkes, kan det bare skje ved økt innsats av tid og arbeidskraft.

Det kan gjøres på fire måter:

1. Økende *import av arbeidskraft*, noe som har ulike heftelser knyttet til seg – for eksempel når nye omsorgsarbeidere ikke mestrer de eldres språk eller kjenner få av deres erfaringer.
2. Økt satsing på *privat omsorg*. Dette kan gå sammen med offentlig finansiering – men kan også komme til uttrykk i større sosiale forskjeller.
3. Mer *omsorgsinnsats fra den enkelte som er yrkesaktiv* – noe som vil nødvendiggjøre et mer fleksibelt opplegg for fravær fra jobben for å ta hånd om familiemedlemmer, ikke minst eldre foreldre.
4. *Lengre yrkeskarrierer* og mindre deltid.

Når avhengighetsbrøken øker, og hvis de eldre helst vil slippe unna arbeidslivet så tidlig som mulig, står man overfor et trippelproblem:

- De som er yrkesaktive må bruke mer av sin egen tid på omsorg for familiemedlemmer,
- de må bruke en mindre andel av sin inntekt på seg selv, og
- selve arbeidets intensitet kan forsterkes, og de som fortsetter å jobbe får større belastninger når andre slutter tidlig – eller spisst formulert: de som holder ut, blir overarbeidet.

Trolig vil alle fire grep som er nevnt ovenfor bli prøvd – samlet blir det en form for kombiløsning. Spørsmålet er hvilket eller hvilke grep som vil telle mest. I denne rapporten har perspektivet vært at de forpliktelse folk står overfor i sitt privatliv, bare kan møtes ved løsninger i arbeidslivet – som svarer til punkt 3 og 4 ovenfor.

Dersom man ser nærmere på hvordan svarene fra Fagforbundets medlemmer på spørsmål om hva som er avgjørende for hvorvidt de vil ønske å gå av tidlig er koplet sammen, kommer det fram tre tydelige dimensjoner.⁵⁰ Den som veier tyngst er det

⁵⁰ Dette er resultatet om man foretar en såkalt «faktoranalyse», der de forhold som knipper seg sammen langs ulike akser blir identifisert.

knippet av svar som alle berører mestring på jobben: om man mener man har feil jobb, en jobb som er kjedelig, dårlig sosialt miljø, problematisk forhold til ledelse, lite fleksibel arbeidstid – om jobben lar seg kombinere med omsorg for gamle foreldre og andre omsorgsforpliktelser. Motsatt er det som veier tyngst når det gjelder å utsette pensjonstidspunktet om arbeidstakerne anser jobben som spennende, om de kan etterutdanne og omskolere seg, om ledelsen uttrykker at de verdsetter arbeidet deres, om de kan bestemme arbeidstempo, har fleksibel arbeidstid. Med andre ord: Dette er alt uttrykk for om arbeidstakerne føler de har kontroll over egen situasjon, får til jobben sin og blir anerkjent for den – med ett ord: Mestring. Den andre dimensjonen kan man si går på om man har økonomi til å leve et friere liv med samboer: at man har lite fleksibel arbeidstid, ønsker mer tid, har god pensjon selv om man går av tidlig og en familieøkonomi som gjør det mulig. Den tredje dimensjonen er knyttet til helse – om man har helseplager og føler seg sliten, om det er fysisk eller psykisk belastende og om arbeidstempoet er for høyt, og om man føler det er nødvendig å bistå andre i familien som trenger hjelp.

Skal man sammenfatte, kan man altså si følgende: Det som klart veier tyngst for hvorvidt man vil pensjonere seg tidlig, er *forhold på jobben*: hvorvidt man føler at den legger for stramme føringer fysisk og gir lite sosialt eller psykisk – jo mindre kontroll over arbeidssituasjonen, desto mer vil man ut av den (det vi foran kalte «Skubb»). Dernest kommer spørsmålet om hvor grønt gresset er på den andre siden – om man har økonomiske og familiære utsikter til en god pensjonisttilværelse (det vi foran kalte «Trek»). Og endelig alt som er knyttet til helse og omsorg, egen og andres (det vi foran kalte «Klemme»).

Denne rangeringen av hovedfaktorene er også viktig for fagbevegelsen, siden det understreker at hovedtyngden av dens arbeid stadig bør innrettes mot det som skjer på og i tilknytning til arbeidsplassene: hva du får ut av dem og hva de gjør med deg.

Arbeidsliv og privatliv – linjer og vyer

Når det gjelder bedringer i folks levekår, kan intet århundre måle seg med det 20de. Befolkningen ble omtrent fordoblet, en mannsalder ble lagt til levealderen, inntekter, boligforhold, helse og utdanning ble løftet til et nivå man aldri før hadde sett. Sammen med – og som en viktig grunn til – disse bedringer i materielle kår, kom også en radikal utvidelse av folks politiske innvirkning, ikke bare gjennom stemmerett og valg, men også gjennom fagorganisasjoner og andre sammenslutninger. En viktig del av dette store bildet var endringene av arbeidstid og arbeidsforhold: Fra et liv med tunge dager, slit og træl, har de fleste nå arbeidsplasser de trives med, vokser i og kan innvirke på. Men når kvinner er i arbeid i samme omfang som menn, når velferden betyr at stadig flere lever lenge og når utdanningsrevolusjonen gjør at en stadig større andel av befolkningen bruker de første 25 år av sitt liv på å forberede seg på arbeidslivet, da oppstår nye sårbarheter og stresspunkter i folks liv. De som er aktive yrkesutøvere får flere å underholde, og selve koplingen mellom arbeidsliv og privatliv endres og blir en mer sentral del av utfordringene for fagbevegelsen. Denne oppgaven blir mer viktig fordi den norske modellen, selv om den er en suksesshistorie, også er gjenstand for omfattende kritikk, som blant annet går ut på at velferdsstaten selv er blitt velferdsstatens problem.

Fagforbundet har vært oppdragsgiver for prosjektet «Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle?» Formålet er å fremskaffe kunnskap som kan være med på utforming av en politikk for et arbeidsliv som gir nye muligheter til gode og lange yrkeskarrierer. Denne delrapporten er den siste av i alt sju som publiseres fra prosjektet.



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2009:34
ISBN 978-82-7422-692-0
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20124