

Myten om det brutaliserte arbeidslivet

Det synes i nyere tid å ha etablert seg en relativt utbredt oppfatning av at arbeidslivet generelt har gjennomgått en "brutalisering". Samtidig er norske arbeidstagere minst like fornøyd med sitt arbeid som tidligere. Det er altså et misforhold mellom makro- og mikronivå, hvor det på makronivå antas å være en negativ utvikling, mens det ikke kan spores noen slik utvikling på mikronivå. Dette paradokset kan også gjenfinnes i studier fra andre land, som i Pew Research Centers undersøkelse av amerikansk arbeidsliv i 2006, som viste at amerikanere generelt oppfattet utviklingen i arbeidslivet som negativ, samtidig som amerikanske arbeidere var like tilfredse med sitt arbeid som tidligere.¹

I sitt handlingsprogram hevder LO at "stadig flere opplever et krevende arbeidsliv som ofte bidrar til stress, belastningslidelser og redusert livskvalitet". YS fremhever, tvert imot, at utviklingen i arbeidslivet gjennomgående er positiv. Når vi ser nærmere på resultatene i nyere norsk arbeidslivsforskning, vil vi se at det er langt bedre dekning for påstandene fra YS enn fra LO. Konfrontert med resultatene fra Arbeidslivsforskningsinstituttets omfattende undersøkelser for YS, medgir da også LO-sekretær Trine Lise Sundnes at "jeg er enig i at utviklingen går i riktig retning, men vi kan ikke slå oss til ro med det".² At vi ikke bør slå oss til ro med tilstanden i arbeidslivet er temmelig uproblematisk, da det alltid er rom for forbedringer. Imidlertid skulle man tro at det beste utgangspunktet for en forbedring, er en noenlunde adekvat erkjennelse av hvordan forholdene faktisk er. Det er her LO og andre som forfekter brutaliseringshypotesen, kommer til kort.

"Brutalisering" er ikke et klart definert begrep, og hva man betrakter som en "brutalisering" vil nødvendigvis være et tolkningsspørsmål. Imidlertid tør jeg påstå at tilstanden og utviklingstrekkene som beskrives i dette notatet ikke kan kalles en "brutalisering" i henhold til noen rimelig tolkning.

Arbeidslivets brutalitet

De etymologiske røttene til ordene for arbeid på ulike språk antyder gjennomgående at arbeid ikke er særlig attraktivt. Det gjelder ikke minst det franske *travail* som stammer fra det latinske *tripalium*, som var betegnelsen på et torturinstrument som besto av tre pinner. Det latinske *labor* betegner slit og strev, og det tyske *Arbeit* betegner opprinnelig besvær, lidelse og motgang. Det hebraiske *avodah* har same rot som *eved*, som betyr "slave". Moderne ordbøker er ikke fullt så negative. De vil typisk gi deg nøkkelord som "jobb", "fysisk eller mental anstrengelse", "å bruke et materiale til å produsere en gjenstand" etc.

I en viss forstand kan beskrivelser av arbeidslivets brutalisering sies å være et gammelt fenomen. Den første betydelige tenkeren som legger stor vekt på dette, er formodentlig Adam Smith, i hans beskrivelse av arbeidet i nålefabrikken.³ Knappt noen har gitt en mer kullsort beskrivelse av hvor destruktive visse typer arbeidsforhold kan være for mennesker, og beskrivelsene til Marx og Engels kan synes å blekne i forhold. Arbeidet i fabrikken, slik det beskrives av Smith, var utvilsomt brutalt og dehumaniserende, men det er en verden av forskjell mellom dette arbeidet og situasjonen for norske arbeidere i dag. Når man leser beskrivelser av "brutaliseringen av arbeidslivet", kan man imidlertid få et inntrykk av at vi er på vei tilbake til den type forhold Smith beskrev.

Etableringen av uttrykket

Den første forekomsten jeg har funnet av uttrykket "brutaliseringen av arbeidslivet", er i en avisartikkel fra 1987, der Jon Ivar Nålsund fra Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund hevder: "Det har skjedd en brutalisering av arbeidslivet de siste årene med stadig flere kortidskontrakter."⁴ Deretter har jeg ikke funnet noen nye forekomster av uttrykket i aviser før i en artikkel av Asbjørn Wahl fra år 2000, hvor det hevdes:

Det er med andre ord i ferd med å utvikle seg et arbeidsmiljø der et normalt utrustet menneske ikke er i stand til å holde ut et helt arbeidsliv, men støtes ut til dels lenge før vanlig pensjonsalder. Arbeidslivet er i ferd med å brutaliseres. For store deler av befolkningen fører altså ikke vekst- og velstandsøkningen til et bedre liv. Snarere tvert imot, presset på den enkelte øker, og fysisk og psykisk helse brytes raskere ned. De som daglig forklarer oss at 'vi har aldri hatt det så godt her i landet', vet ikke hva som foregår rundt omkring på norske arbeidsplasser. Samtidig avslører de gjennom sine påstander at de befinner seg fjernt fra den virkelighet som storparten av landets arbeidstakere lever i.⁵

Wahl har siden vært en av de fremste protagonistene for brutaliseringshypotesen i norsk offentlighet.

LO har også tatt til orde for brutaliseringshypotesen. I en artikkel av Magnus E. Marsdal fra 2001 siteres Gerd-Liv Valla på at "Vi opplever en brutalisering av arbeidslivet".⁶ Denne brutaliseringen knytter Valla primært til et "effektiviseringsjag": "Vi har eit arbeidsliv der effektivitet, effektivitet og atter effektivitet kjem fyrst, også i det offentlege. Dei som ikkje yter 110 prosent 100 prosent av tida er det ofte ikkje plass for." Valla tok også opp emnet i sin Kristofer Lehmkuhl forelesning, "Fagbevegelsen i et nytt århundre" ved Norges Handelshøyskole i Bergen 28. september 2001.

Deretter fikk uttrykket en stadig mer omfattende bruk.⁷ Det har også stått sentralt i den siste tidens debatt om sykelønn og uføretrygd, hvor økningen i sykefravær og uføretrygd brukes til å begrunne hypotesen om arbeidslivets brutalisering, og omvendt brukes denne hypotesen til å begrunne økningen i sykefravær og uføretrygd. Imidlertid er ikke forbindelsen mellom disse innlysende, og hvis brutaliseringshypotesen er feilaktig, følger det også at årsakene til økning i sykefravær og uføretrygd må søkes andre steder.⁸ Her kan nevnes at et faktum som taler mot brutalisering som primær årsak til økning i sykefravær og uføretrygd, er at konkurranse gjerne fremheves som et sentralt element i brutaliseringen. Da burde i så fall de mest konkurranseutsatte sektorene være mest brutalisert og ha den høyeste forekomsten av utstøting. Imidlertid ser vi at det stikk motsatte er tilfelle. De mest konkurranseutsatte sektorene har relativt lavt sykefravær og trygding, mens det er høyest i sektorer som er lite konkurranseutsatt, som det offentlige helsevesenet.

Formålet med dette notatet er ikke å kartlegge bruken av uttrykket "brutaliseringen av arbeidslivet", men snarere å vurdere hvorvidt det gir en dekkende beskrivelse av den reelle utviklingen i arbeidslivet.

Hva menes med uttrykket?

Den mest umiddelbare tolkningen av uttrykket "brutaliseringen av arbeidslivet" er at det dels betegner en pågående prosess hvor arbeidstageres kår blir stadig verre. Dernest, fordi "arbeidslivet" brukes i bestemt form entall, synes det å implisere at dette er noe som vedrører arbeidslivet som helhet.

Et gjennomgående trekk ved beskrivelser av arbeidslivets brutalisering, er at de er lite spesifikke med henblikk på denne brutaliseringens omfang, både når det gjelder dens intensitet og ekstensjon. Som regel inneholder beskrivelsene uttrykk som "svært mange", "stadig flere", "stort

omfang” og lignende, men de er lite presist angitt. Asbjørn Wahl skriver for eksempel: ”Den økende konkurransen, omstillingshastigheten, arbeidsintensiteten, fleksibiliteten og utryggheten som preger store deler av arbeidslivet, bidrar nå til en brutalisering av arbeidsforholdene og en utstøting av arbeidskraft som vi tidligere ikke har sett maken til i den moderne velferdsstatens historie.”⁹ Wahl antyder en avgrensning ved å skille mellom arbeidslivets vinnere og tapere, som sammenfaller nokså klart med et skille mellom høy og lav utdanning.¹⁰ Dernest kan vi merke oss at Wahl betrakter ”vinnerne” som et klart mindretall, mens ”tapere” som rammes av brutaliseringen, følgelig er i flertall. Et kuriøst trekk ved Wahls beskrivelse av brutaliseringen og arbeidslivets vinnere og tapere, er at de trekkene han fremhever ved brutalisering – konkurranse, omstillingshastighet, arbeidsintensitet, fleksibilitet etc. – gjør seg sterkest gjeldende i sektorer som i liten grad blir forbundet med utstøting, som IT-sektoren, og minst gjeldende i de sektorene hvor utstøtingen presumptivt er størst. Med andre ord synes brutaliseringen å ramme Wahls ”vinnere” mer enn hans ”tapere”.

Belegget for brutaliseringshypotesen er ofte av nokså anekdotisk karakter. Et eksempel på dette er Lotta Elstads *En såkalt drittjobb*, som følger i sporene til engelskspråklige bøker som Barbara Ehrenreichs *Nickel and Dimed* og Polly Toynbees *Hard Work: Life in Low-Pay Britain*.¹¹ Jeg skal ikke her gå inn på etterretteligheten til disse arbeidene, som særlig har vært omdiskutert for Ehrenreichs del, men nøyer meg heller med å fastslå at de er til liten hjelp for å vurdere om det finner sted en forverring i arbeidslivet som helhet – eller i det minste i store deler av det. Arbeidene er simpelthen for anekdotiske til å skape grunnlag for mer generelle påstander om en brutalisering.

Brutaliseringshypotesen blir sjelden forsøkt belagt med systematisk innhentet empiri, noe som nok blant annet skyldes at brutalisering i grunnen ikke er målbart. Det finnes imidlertid en del empiri som er av klar relevans for problematikken. Jeg vil derfor presentere en del av de viktigste empiriske funnene i nyere undersøkelser av norske arbeidstageres selvrapporterte arbeidssituasjon for å se om funnene styrker eller svekker hypotesen.

Tilstand og utviklingstrekk i norsk arbeidsliv

Leder for Arbeidsforskningsinstituttet, Arild H. Steen, har oppsummert utviklingen slik:

På tross av økte kompetanse- og effektivitetskrav opplever arbeidstagerne ikke mer stress, ei heller sier de at de oftere kommer utslitt hjem. I forskningen finner vi derfor ikke støtte for at arbeidslivet generelt er blitt mer brutalt. Det finnes innslag av brutalitet, spesielt i randsonene av det regulære arbeidslivet, men som en generell karakteristikk kan man ikke snakke om brutalisering.¹²

I det vesentlige slutter jeg meg til Steens beskrivelse, med den forskjell at jeg vil fremheve at det har vært en generell *forbedring*, og ikke bare at det ikke har vært en forverring.

La oss se på noen tall fra Statistisk sentralbyrå og Statens arbeidsmiljøinstitutt.¹³

- Det viktigste spørsmålet for en vurdering av en eventuell brutalisering av arbeidslivet, er hvordan arbeidstagerne selv opplever sin egen arbeidssituasjon. Her har norske arbeidstagere ligget svært høyt i lang tid. Ni av 10 norske arbeidstagere er fornøyd med jobben sin (mens det tilsvarende tallet for hele OECD-området er åtte av 10). 46 prosent svarer at de er svært fornøyd, 44 prosent ganske fornøyd, 7 prosent verken fornøyd eller misfornøyd, 2 prosent ganske misfornøyd og 1 prosent svært misfornøyd.¹⁴ Stilt overfor det faktum at arbeidstagere jevnt over er svært tilfredse med sin arbeidssituasjon og like tilfredse som tidligere, kan man tenkes å ville forsvare hypotesen om arbeidslivets brutalisering ved å hevde at slike undersøkelser bare fanger inn dem som fortsatt er i arbeid, og ikke de mange som er ”utstøtt” (dvs. arbeidsledige, uføretrygdde og langtidssykemeldte). Et slikt forsvar er imidlertid lite

plausibelt, av den enkle grunn at det ville vært svært underlig om en slik brutalisering bare ble registrert av de "utstøtte" og ikke av dem som faktisk er i arbeid. Hvis en brutalisering har funnet sted, ville det være grunn til å vente at den også gjorde et utslag hos en relativt betydelig andel av dem som ikke er "utstøtt", men som faktisk er i arbeid. Så er imidlertid ikke tilfelle.

- En relevant dimensjon ved en eventuell brutalisering vil være tiden man tilbringer på arbeid.¹⁵ Gjennomsnittlig arbeidstid er lav i Norge sammenliknet med de fleste andre land. I 2006 var gjennomsnittlig antall timeverk per sysselsatt person i Norge 1408, og blant OECD-landene var det bare Nederland som lå lavere (1391). Våre naboland lå en del høyere enn oss, med Sverige på 1583 timer, Danmark på 1577 og Finland på 1721.¹⁶ Hvis vi ser helt tilbake til 1946, er antall utførte timeverk per sysselsatt person i Norge redusert med hele 36 prosent, fra 2197 timer. Yrkesaktive i Norge arbeidet i 2007 i gjennomsnitt 34,3 timer i uken. Siden 1996 har det vært en liten økning i kvinners arbeidstid, mens menns arbeidstid er redusert med halvannen time.
- Andelen ansatte i deltidstillinger og midlertidige stillinger har vært stabil de siste tiårene.¹⁷ Det skal sies at denne andelen er høy i Norge (42,8 prosent av kvinnene og 12,5 prosent av mennene¹⁸) sammenliknet med mange andre land, men det må da også understrekes at dette er et vanlig trekk i land med høy kvinneandel i arbeidslivet. Dessuten gjorde dette trekket seg gjeldende lenge før "fleksibiliseringen" tiltok i det norske arbeidslivet. Det er for øvrig ingen påviselige lønnsforskjeller mellom heltids- og deltidansatte med samme yrke og utdanning.¹⁹ Dessuten kan vi merke oss at fraværet blant midlertidig ansatte ligger langt lavere enn hos fast ansatte.²⁰ Andelen deltidstillinger og midlertidige stillinger synes derfor ikke å støtte brutaliseringshypotesen.²¹
- Eldre arbeidstagere har en høy deltakelse i det norske arbeidslivet. I de europeiske OECD-landene deltar 43 prosent i aldersgruppen 55-64 år, mens det tilsvarende tallet for Norge er hele 69 prosent.²² Sammenliknet med andre land finner altså utstøting av eldre arbeidstagere sted i liten grad.
- Andelen yrkesaktive som jobber uten skriftlig ansettelseskontrakt, ble mer enn halvert fra 1996 til 2006, fra 17 prosent til 7 prosent.²³
- En tredjedel av norske arbeidstagere har opplevd omorganiseringer i løpet av de siste tre år.²⁴ Dette fremheves ofte som støtte for brutaliseringshypotesen. Imidlertid bør vi merke oss at arbeidstagerne ikke opplever dette som entydig negativt. Omorganiseringer og/eller bemanningsreduksjoner har gitt én av fire arbeidstagere større arbeidsglede og én av ti mindre glede, mens den er uendret for de resterende.²⁵ I opplevelsen av mestring av jobben svarer 50 prosent at den er bedre etter omorganisering og/eller bemanningsreduksjon, 40 prosent at den er uendret og 10 prosent at den er dårligere. Imidlertid kompliseres dette bildet av at vi også vet at omorganiseringer fører til økt sykefravær og dårligere helse.²⁶
- Fra 1996 til 2006 var det en betydelig reduksjon i andelen arbeidstagere som mener at deres mulighet for faglig utvikling er dårlige, fra 30 prosent til ned mot 20 prosent.²⁷
- I perioden 1989 til 2006 var det en markant nedgang for de fleste ergonomiske belastninger i arbeidet, men det var samtidig en økning i andelen som hadde stadig gjentatte arbeidsoppgaver.²⁸
- Andelen yrkesaktive som månedlig føler seg nedfor på grunn av kritikk eller vansker på jobb, ble mer enn halvert i perioden 1996-2006, fra 29 til 14 prosent.²⁹ I 2006 følte 2 prosent av de yrkesaktive seg nedtrykt ukentlig av disse grunnene. Andelen som ukentlig hadde søvnproblemer på grunn av jobbtanker, økte fra 8 til 11 prosent mellom 2003 og 2006.
- Én av fem norske arbeidstagere opplever i stor eller ganske stor grad "kvantitative krav" i jobben.³⁰ Med dette menes at det ikke er tilstrekkelig tid til å utføre jobben skikkelig, at man må sløyfe lunsj, jobbe overtid eller ta med jobb hjem, og at man må gjøre en ekstra innsats for å få et tilstrekkelig godt resultat. Langt over halvparten av arbeidstagerne opplever ikke slike krav. Og når det gjelder dem som faktisk opplever store kvantitative krav, er denne gruppen neppe sammenfallende med dem som støtes ut av arbeidslivet.
- På spørsmål om det stilles for høye "kvalitative krav", svarer over 60 prosent av arbeidstagerne "ikke i det hele tatt" og langt under 10 prosent svarte "i stor grad", "i ganske stor grad" og "i noen grad".³¹ Med kvalitative krav menes å måtte mestre stadig nye oppgaver, å ha så

mange oppgaver at det er vanskelig å konsentrere seg om den enkelte oppgaven, å ha så vanskelige oppgaver at man stadig må be om hjelp og å måtte utføre oppgaver man ikke har fått tilstrekkelig opplæring i. Dette tilsier at nesten alle norske arbeidstagere opplever et godt samsvar mellom sin kompetanse og de kvalitative kravene som er knyttet til arbeidet.

- Fire av fem norske arbeidstagere opplever at de i stor grad eller i ganske stor grad har muligheter til faglig utvikling i jobben.³² Dette er av stor betydning, fordi arbeidet også er en viktig selvrealiseringsarena for mennesker, og en jobb som gir anledning til å videreutvikle ens kunnskaper og ferdigheter, vil for de fleste være å foretrekke fremfor en jobb hvor man ikke har slike muligheter.
- Fire av fem arbeidstagere opplever alltid eller for det meste støtte fra nærmeste leder. Over 90 prosent opplever sosial støtte fra kollegaer.³³ Tre av fire arbeidstagere opplever i liten eller ingen grad dårlige forhold mellom ansatte og ledelse eller mellom de ansatte, og de oppfatter det sosiale arbeidslivet som godt.³⁴ Dette tilsier at det norske arbeidslivet fungerer godt med henblikk på mellommenneskelige relasjoner, og heller ikke i dette henseendet kan sies være gjenstand for brutalisering.
- Over halvparten av norske arbeidstagere har i stor grad eller i ganske stor grad mulighet til selvbestemmelse i arbeidet.³⁵ 10 prosent svarer at de overhodet ikke har slik mulighet, og 20 prosent svarer at de i liten grad har det. Dette er utvilsomt et viktig punkt som bør undersøkes nærmere. I henhold til klassiske managementteorier som taylorismen skulle arbeidstagere ha svært liten mulighet til selvbestemmelse,³⁶ men dette kan beskrives som en direkte dehumaniserende modell fordi det er i så sterk strid med selve det som gjør mennesket til et menneske: evnen til autonom eller selvstyrt handling.³⁷ Det er ikke utenkelig at mangel på autonomi i arbeidet er en viktigere faktor for trivsel enn høyt arbeidspress og lignende, og denne problematikken bør utvilsomt undersøkes nærmere.
- 13 prosent hevder at de i høy grad er styrt i arbeidet av teknisk utstyr, rutiner, kollegaer, tallfestede resultatmål eller presise tidsfrister.³⁸
- 32 prosent av arbeidstagerne (36 prosent kvinner og 29 prosent menn) føler seg ukentlig fysisk utmattet etter jobb.³⁹ Dette er en nedgang fra 36 prosent i 1993. Andelen som daglig føler seg fysisk utmattet, var i 2006 5 prosent.
- 1,6 prosent av arbeidstagerne mener at de har nokså eller svært dårlig fysisk arbeidsevne i forhold til de kravene som stilles i jobben. For den psykiske arbeidsevnen del er tallet 1,3 prosent.⁴⁰ Hvis vi også inkluderer dem som svarer "verken god eller dårlig", øker prosenttallet til 6 for begge grupper. Nesten alle norske arbeidstagere mener altså at de har god fysisk og psykisk arbeidsevne i forhold til de kravene som stilles i jobben.
- 8 prosent av norske arbeidstagere er i en særlig belastende arbeidssituasjon som er karakterisert av høye krav, liten egen kontroll over arbeidstiden og lav sosial støtte.⁴¹ Dette er åpenbart alvorlig for denne gruppen, men vi bør merke oss at under én av ti arbeidstagere faller inn under denne gruppen. Derfor synes også dette å svekke, snarere enn å styrke, brutaliseringshypotesen.

Avbrutaliseringen av arbeidslivet

Arbeid er et så komplekst fenomen og arbeidslivet er så mangfoldig at det nødvendigvis vil ha mange til dels motstridende utviklingstrekk. Hva man finner, vil derfor også i stor utstrekning avhenge av hva man ser etter. Hvis man ser etter arbeidere som er plaget av stress på arbeidet, vil man finne det. Og hvis man ser etter det motsatte, arbeidere som har for lite å gjøre på jobb og kjeder seg, vil man finne det. Jeg kjenner ikke til noen norske undersøkelser av sistnevnte fenomen, men i en amerikanske studie fra 2005 av 10.000 arbeidere svarte hele 33 prosent at de hadde for lite å gjøre og var understimulerte.⁴² Det er godt over prosentandelen arbeidere som pleier å klage over stress i de fleste studier. Det er ikke utenkelig at en norsk undersøkelse ville komme til samme resultat. Hvis man ser etter utviklingstrekk som støtter en brutaliseringshypotese, vil man alltid finne noen slike. Imidlertid indikerer en overveldende stor del av empirien det stikk

motsatte standpunktet, at arbeidslivet i det vesentlige er blitt "avbrutalisert".

La oss nå vende tilbake til Asbjørn Wahls beskrivelse, som ble sitert tidligere:

Det er med andre ord i ferd med å utvikle seg et arbeidsmiljø der et normalt utrustet menneske ikke er i stand til å holde ut et helt arbeidsliv, men støtes ut til dels lenge før vanlig pensjonsalder. Arbeidslivet er i ferd med å brutaliseres. For store deler av befolkningen fører altså ikke vekst- og velstandsøkningen til et bedre liv. Snarere tvert imot, presset på den enkelte øker, og fysisk og psykisk helse brytes raskere ned. De som daglig forklarer oss at 'vi har aldri hatt det så godt her i landet', vet ikke hva som foregår rundt omkring på norske arbeidsplasser. Samtidig avslører de gjennom sine påstander at de befinner seg fjernt fra den virkelighet som storparten av landets arbeidstakere lever i.⁴³

Denne diagnosen er simpelthen i utakt med nesten alt som fremkommer i arbeidslivsundersøkelsene som er omtalt i forrige del av notatet. Med andre ord er det Wahls beskrivelse som "befinner seg fjernt fra den virkelighet som storparten av landets arbeidstakere lever i". Det er direkte feilaktig å hevde at det vedrører et flertall, og det vil også være misvisende å hevde at det gjelder "svært mange". I den grad en "brutalisering" har funnet og finner sted, rammer den et lite mindretall av arbeidstagerne. Brede påstander om generell brutalisering skygger for identifisering av de spesifikke gruppene som eventuelt er rammet.

Det er fullt mulig at det er blitt hardere kår innenfor visse sektorer, hvor særlig helse- og omsorgssektoren ser ut til å utmerke seg. I så fall bør man snakke om en "brutalisering av helse- og omsorgsarbeid". Hotell- og restaurantarbeidere er også en gruppe som ofte fremheves. En annen sektor som også kan ha hatt en negativ utvikling, er universitetssektoren, hvor bruken av midlertidige ansettelser etter hvert har antatt nesten absurde proporsjoner, både i prosentandel av stillingene og i varighet for den enkelte arbeidstager.⁴⁴ Man kan få et inntrykk av at i den grad en "brutalisering" finner sted, er den i større grad å finne i offentlig sektor enn i den private, men det må undersøkes nærmere før man kan konkludere med noe mer sikkert. Hypotesen støttes imidlertid av det faktum at ansatte i offentlig sektor blir stadig mer misfornøyd med sin arbeidsgiver mens ansatte i privat sektor blir stadig mer fornøyd.⁴⁵

En hypotese som kan være verdt å undersøke nærmere er hvorvidt våre *forventninger* til arbeidet har gjennomgått de største endringene i nyere tid, slik at en objektiv forbedring kan oppleves som en subjektiv forverring, fordi listen legges stadig høyere.⁴⁶ En nærmere undersøkelse av dette ligger imidlertid utenfor notatets rammer.

Vi kan med stor sikkerhet avvise at arbeidslivet generelt har gjennomgått en "brutalisering" i nyere tid. Tvert imot er arbeidets historie de siste århundrene en fortelling om et stadig mindre brutalt arbeidsliv. Denne tendensen gjør seg også gjeldende i nyere tid, hvor utviklingen på de fleste områder er positiv.

Uansett er det klart at uttrykket "brutaliseringen av arbeidslivet" ikke kan sies å beskrive en reell utvikling i arbeidslivet som helhet. Mer presist: De som hevder at en brutalisering finner sted, har ikke begrunnet denne påstanden tilstrekkelig. Det er min antagelse at den ikke er tilstrekkelig begrunnet, fordi den faktisk ikke stemmer overens med den reelle utviklingen i arbeidslivet. Bevisbyrden må imidlertid ligge hos dem som hevder at brutaliseringen finner sted.

Det empiriske belegget mot brutaliseringshypotesen er så sterkt at den som ønsker å fremme den og samtidig vil gjøre krav på å tas alvorlig har en formidabel begrunnelsesbyrde. Inntil slikt belegg skulle være lagt frem, kan påstander om slik brutalisering vanskelig beskrives som annet enn kunnskapsløst eller direkte uredlig.

Forfatter:

Notatet er skrevet av Lars Fr. H. Svendsen, filosof og prosjektleder i Civita. lars@civita.no

Sluttnoter

- ¹ Pew Research Center: *Public Says American Work Life Is Worsening, But Most Workers Remain Satisfied with Their Jobs*, Pew Research Center, Washington 2006.
- ² Aftenposten 29. januar 2010.
- ³ Adam Smith [1776]: *The Wealth of Nations*. Glasgow Edition Vol. 2., Liberty Fund, Indianapolis 1981, s. 781f.
- ⁴ Aftenposten 29. april 1987.
- ⁵ Klassekampen 21. september 2000. Uttrykket er også tittel på en kronikk av Wahl i Dagsavisen 22. januar 2001. Den neste forekomsten er et intervju med Fritz Holte, hvor han ordrett gjengir Wahls påstander: ”det er i ferd med å utvikla seg et arbeidsmiljø der normalt utrusta menneske ikkje kan halda ut eit heilt arbeidsliv” (Klassekampen 15. februar 2001).
- ⁶ Klassekampen 28. september 2001
- ⁷ I avisdatabasen Retriever finnes følgende antall forekomster (ved søk på ”brutalisering” og ”arbeidsliv”) i papiraviser: 2001: 13, 2002: 23, 2003: 24, 2004: 49, 2005: 49, 2006: 30, 2007: 27, 2008: 14 og 2009: 20.
- ⁸ For en diskusjon av ulike forklaringer på hvorfor det finnes så mange i arbeidsfør alder utenfor det norske arbeidslivet, se Villeman Vinje: ”Den norske syke - full frihet på andres regning”, *Civita-rapport 2010* (<http://www.civita.no/publikasjoner/dl/80/>) og Marius Doksheim: ”Uføreeksplosjonen”, *Civita-notat 12/2009* (http://www.civita.no/images/stories/PDFer/civita-notat_12_2009.pdf).
- ⁹ Asbjørn Wahl: *Velferdsstatens vekst – og fall?*, Gyldendal, Oslo 2009, s. 163.
- ¹⁰ ”Vinnerne finner vi i stor grad blant arbeidstakere med høyere utdanning. I de delene av arbeidsmarkedet som etterspør høy faglig kompetanse, får arbeidskraft med høyere utdanning gjerne en sterk forhandlingsposisjon. De har ofte også stor innflytelse over organiseringen av arbeidet, sterk kontroll over arbeidsprosessen og et behagelig lønnsnivå. I mediene fremstilles disse arbeidstakerne ofte som dagens og morgendagens arbeidsliv. De utgjør imidlertid kun et mindretall av arbeidsstyrken. I den andre enden av arbeidsmarkedet vokser det fram et stadig større sjikt av lavtlønna arbeidstager – særlig i tjenestesektoren. Her ser vi en motsatt utviklingstrend, der teknologi og arbeidsorganisering brukes, ikke til å skape varierte og utviklende jobber, men til å tappe arbeidet for innhold og til å sikre økt kontroll over arbeidstakerne.” (Wahl: *Velferdsstatens vekst – og fall?*, s. 165f.)
- ¹¹ Lotta Elstad: *En såkalt drittjobb*, Forlaget Manifest, Oslo 2008; Barbara Ehrenreich: *Nickel and Dimed*, Metropolitan Books, New York 2001; Polly Toynbee: *Hard Work: Life in Low-Pay Britain*. Bloomsbury, London 2003.
- ¹² Aftenposten 29. januar 2010.
- ¹³ Jeg har her primært brukt Statens arbeidsmiljøinstitutt: *Arbeidsmiljø og helse – slik norske yrkesaktive opplever det*, STAMI-rapport 16/2008 (forkortes: AH) og Statens arbeidsmiljøinstitutt: *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2007. Status og utviklingstrekk*, Oslo 2007 (forkortes: FAH). Et tilsvarende bilde fremkommer i for eksempel Arbeidsforskningsinstituttets arbeidslivsbarometer (<http://www.conexus.no/ys/>) og FAFOs arbeidslivsundersøkelse fra 2008, men en systematisk drøftelse av likheter og forskjeller mellom disse studiene faller utenfor dette notatets rammer.
- ¹⁴ AH, s. 78f.; Erik Herstad Horgen og Elisabeth Rønning: ”Arbeid og arbeidsmiljø: Norsk sysselsetting på 1Europa-toppen”, *Samfunnspeilet* 5-6/2008, <http://www.ssb.no/ssp/utg/200805/ssp.pdf>.
- ¹⁵ For en bred og solid diskusjon av lønnsarbeidets tidsdimensjoner, se Anne Lise Ellingsæter: *Vår tids moderne tider. Det moderne arbeidstidsregimet*, Universitetsforlaget, Oslo 2009.
- ¹⁶ Kristian Gimming og Tor Skoglund: ”Store variasjoner i arbeidstid”, http://www.ssb.no/emner/09/01/sa_98/kap7.pdf, s. 69.
- ¹⁷ K. Nergaard: *Midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv*, Fafo, Oslo 2006. Se også Ellingsæter: *Vår tids moderne tider*, kap. 6.
- ¹⁸ Gimming og Skoglund: ”Store variasjoner i arbeidstid”, s. 66.
- ¹⁹ Ellingsæter: *Vår tids moderne tider*, s. 140.
- ²⁰ Leo Bonato og Lusine Lusinyan: ”Work Absence in Europe”, *IMF Working Paper No. 04/193*, oktober 2004, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2004/wp04193.pdf>.
- ²¹ I tillegg kan vi merke oss at deltidsarbeid kan oppleves brutaliserende bare av dem som arbeider *uønsket* deltid, mens det motsatte er tilfelle for dem som *ønsker* å arbeide deltid.
- ²² Ellingsæter: *Vår tids moderne tider*, s. 161.
- ²³ AH, s. 14.
- ²⁴ AH, s. 15.
- ²⁵ FAH, s. 83.
- ²⁶ Jf. Knut Røed og Elisabeth Fevang: ”Organizational Change, Absenteeism, and Welfare Dependency”, *Journal of Human Resources* 1/2007.
- ²⁷ AH, s. 16f.
- ²⁸ AH, s. 18f.
- ²⁹ AH, s. 46, 100.

³⁰ FAH, s. 36.

³¹ FAH, s. 39.

³² FAH, s. 55.

³³ FAH, s. 58.

³⁴ FAH, s. 61.

³⁵ FAH, s. 43.

³⁶ Jf. Frederick W. Taylor: [1911]: *Principles of Scientific Management*. Nuvision Publications, Sioux Falls 2007.

³⁷ Dette diskuterer jeg mer utførlig i boken *Work*, Acumen, London 2008, kap. 5.

³⁸ FAH, s. 45.

³⁹ AH, s. 49, 74.

⁴⁰ AH, s. 53, 76.

⁴¹ AH, s. 6.

⁴² D. Malachowski: *Wasted Time At Work Costing Companies Billions*, 2005. www.salary.com.

⁴³ Klassekampen 21. september 2000.

⁴⁴ Se for eksempel ”Permanent midlertidig ansatt”, Dagens næringsliv 26. februar 2010.

⁴⁵ Aftenposten 7. mars 2010.

⁴⁶ I boken *Work* argumenterer jeg for at våre forventninger til arbeidet har gjennomgått store endringer de siste tiårene.